



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

**Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Motivación en los
Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.**

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

AUTOR:

Br. Briones Guerrero, Eloy Daniel (ORCID: 0000-0002-8936-5203)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Agradezco a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados en mi formación profesional.

A mi Esposa: Carmen Izurieta, por brindarme su apoyo y comprensión.

A mi hijo: Joseph Briones para que vea en mi, un ejemplo a seguir.

Agradecimiento

A las autoridades de la unidad educativa Nueve de Octubre, por las facilidades y el apoyo brindado.

A la doctora: Liliana Espinoza Salazar, que participó como evaluadora experta de los instrumentos utilizados en el estudio.

A los docentes de la unidad educativa “Nueve de Octubre” que dedicaron tiempo y colaboraron con su experiencia.

Página del jurado


Declaratoria de autenticidad

Yo Bachiller Briones Guerrero, Eloy Daniel; estudiante de maestría del Programa de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I. N° 0911358232 con la tesis titulada: “Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Motivación en los Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.



Briones Guerrero, Eloy Daniel

Piura, enero, 2019

C.I. 0911358232

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I INTRODUCCIÓN	01
II MÉTODO	25
2.1. Tipo y diseño de investigación	25
2.2. Variables, operacionalización	27
2.3. Población y muestra	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5. Procedimientos	35
2.6. Método de análisis de datos	35
2.7. Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	36
IV DISCUSIÓN	48
V CONCLUSIONES	53
VI RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	55
ANEXOS	57

Índice de tablas

Tabla	:	2.	Influencia de la dimensión entrenamiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes	37
Tabla	:	3.	Influencia de la dimensión mantenimiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes	38
Tabla	:	4.	Influencia de la dimensión remuneración del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes	39
Tabla	:	5.	Influencia de la dimensión evaluación del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes	40
Tabla	:	6.	Influencia de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes	41
Tabla	:	7.	Influencia de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes	42
Tabla	:	8.	Influencia de la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes	43
Tabla	:	9.	Influencia de la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes	44
Tabla	:	10.	Influencia de la dimensión mantenimiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes	45
Tabla	:	11.	Influencia de la dimensión remuneración del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes	46
Tabla	:	12.	Influencia de la dimensión evaluación del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes	47

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Motivación en los Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018”, cuyo como objetivo principal es: determinar la influencia de gestión del talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018. Se planteó como hipótesis general: La gestión del talento humano influye directamente en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018, para su ejecución se ha utilizado un tipo de estudio correlacional causal con un diseño no experimental. Para obtener la información sobre las variables de estudio, se tomó en cuenta a una muestra de 50 docentes. Los instrumentos utilizados para la recolección de la información fueron: el instrumento para evaluar la gestión del talento humano y el cuestionario de motivación. Los datos recolectados se han procesados estadísticamente en una base de datos de Excel, se utilizó el paquete estadístico, SPSS v. 20. Según los resultados encontrados se aprecia que 78% de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, califican en un nivel bueno a la gestión del talento humano, igualmente sucede con la motivación que es ubicada en un nivel alto; además se encontró que la gestión del talento humano influye en la motivación del personal docente de una Unidad Educativa de Guayaquil. Los valores alcanzados son $r: .351$; $sig.: 0.4$ y $R 0.123$, en base a ello se predice un nivel de influencia del 12%.

Palabras claves: Educación, gestión, talento humano, desarrollo de personas, motivación.

ABSTRACT

The present research entitled: "Human Talent Management and its Influence on the Motivation of Teachers of an Educational Unit of Guayaquil 2018", whose main objective is: To determine the influence of human talent management on the motivation of teachers of a Educational Unit of Guayaquil 2018. He had a general hypothesis: The management of human talent directly influences the motivation of teachers of an Educational Unit of Guayaquil 2018, for its execution has used a type of causal correlational study with a non-experimental design. To obtain information on the study variables, a sample of 50 teachers was taken into account. The instruments used to collect the information were: the instrument to evaluate the management of human talent and the motivation questionnaire. The data collected were processed statistically in an Excel database, the statistical package, SPSS v. Was used. Twenty. According to the results, it can be seen that 78% of the teachers of an Educational Unit in Guayaquil qualify the management of human talent at a good level, as does the motivation that is placed at a high level; It was also found that the management of human talent influences the motivation of the teaching staff of an Educational Unit of Guayaquil. The values reached are $r: .351$; $sig.: 0.4$ and $R 0.123$, based on this a level of influence of 12% is predicted.

Keywords: Education, management, human talent, people development, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Los magnos cambios que se registran en el mundo presente, incorporados al progreso de los saberes, han mediado con pujanza en el ámbito laboral, han causado cambios en las orientaciones hipotéticas y en las técnicas de dirigir a los recursos humanos, es así que han florecido diferentes conceptos de la gestión del talento humano que dan réplica a nuevas formas de administrar y como esto forma motivación en el personal.

En el continente europeo se ha obtenido como uno de los magnos retos el tratado de la gestión del talento humano no solo en el estado sino también en las instituciones educativa con el objetivo de continuar promoviendo el progreso económico, examinar nuevos mercados investigando descubrir expertos competentes para que trabajen de forma correcta en los establecimientos, para ello las instituciones están preparándose para acoger a dichos profesionales talentosos que pueden provenir de diferentes etnias y/o nacionalidades brindándoles buenas ofertas para que viajen y se instalen en el viejo continente, teniendo en cuenta que dichos profesionales respondan a ciertos perfiles formulados por las diversas instituciones (Castillo, 2009, p.24).

De acuerdo a la encargo del capacidad humano Chiavenato (2010) sostiene que, las personas y la colocación conforman la demostración de la gestión del talento humano, estos elementos pasan la mayor parte de su día trabajando en estas instituciones con el fin de que alcancen el éxito, además las personas también dependen de las instituciones para crecer y alcanzar sus metas y objetivos individuales. Teniendo en cuenta que para desarrollarse en la vida y conseguir poseer éxito este procede desde el interior de los organismos. Por otro lado, las instituciones dependen de forma espontánea de las personas; por eso es transcendental que poseen la creatividad, lógica, promoción; además ellas afirman, operan, producen un asistencia y bienes, apuestan e indagan la forma de lograr los objetivos generales y estratégicos (p.5).

Por otra lado, Vincent y Kennon (2003), citados por Rasheed, Aslam y Sarwar (2010), plantean que la exaltación del docente es primordial en el proceso de formación de ello depende el triunfo y el rendimiento de cualquier método educativo, debido que

la complacencia personal de los beneficios y las insuficiencias inciden en la protección de nuevos métodos y estrategias didácticas a la hora de dictar sus clases, que proporcionan el progreso educativo en la formación y que propenden a una educación completa, en cuyo caso, el educando debe ser competente de desarrollar su inclinación en correspondencia con las necesidades del contenido actual, y en el que el rol del educador como agente es el mayor potenciador de estas destrezas, pues como marcan

Day y Leitch (citados por Karabenick y Conley 2011, p. 28), la instrucción en su mejor período requiere estimulación, el trabajo y la vinculación emocional, por lo cual la interacción y las relaciones que se demuestran en el argumento educativo efectúan un papel central en los esquemas que el docente desenvuelve en las técnicas educacionales que están potentemente ligados con su progreso profesional imperecedero en todos los períodos de su vida. Por consiguiente, la motivación es un paso y una particularidad psicológica que enlaza el nivel de trabajo del individuo al instante de realizar su trabajo, además la motivación empuja, ubica, dinamiza la conducta de los individuos. (Herzberg, 2000, p. 74)

Además, se reflexiona que aún no está claro el significado de la motivación debido que cambia para cada individuo. Asimismo, se puede precisar que la motivación es aquel “asunto donde involucra una intensidad, orientación y permanencia del esfuerzo de un individuo para conseguir un objetivo durante el período de trabajo”. (Robbins, 2004, p. 25)

Según Vizcarra (2016) marcó que en Perú corresponde ofrecer preparación en todo tiempo que se demande y se debe considerar el potencial humano en temas de calidad y rendimiento como reto al progreso en este mundo competitivo. Además, se corresponde otorgar a los trabajadores una preparación, instrucción, formación y valoración que son columnas bases para obtener un buen producto porque este es el capital principal, ya que posee destrezas y conocimientos que le conceden movimiento y acción a todas las organizaciones. Asimismo, señaló que la gestión del talento humano aporta la chispa creativa en las instituciones que tiene como destinos instaurar, brindar servicios de inspección de calidad, crear bienes contingentes de efectos, examinar los capitales y construir objetivos y habilidades para las instituciones (p, 45).

Las informaciones de estudios ejecutados en Lima por Hernández (2018), en un grupo de docentes a fin a la gestión del talento humano; localiza que el 48.2% marca que es normal la representación como se gestiona al talento humano; principalmente en los exteriores de cómo se favorece el personal y el progreso de capacidades; en cuanto a la motivación Palomino (2014) señala en su teoría a docentes descubre que el 75% están normalmente motivados como predictor de la motivación manifiesta que las relaciones interpersonales las cuales son normales.

En el Ecuador; desde hace décadas atrás las tentativas por superar las debilidades en la gestión del talento humano, se han desarrollado acciones varias, tales como las permutaciones estructurales de las instituciones, los esquemas de formación constante a los gerentes, jefes de líneas entre otros; sin embargo no se ha estimado la gestión del talento humano de los directores para la conducción de la motivación en el trabajador; si bien por una segmento se ha acordado de optimizar las entornos de trato a los empleados no se ha creado un sistema de instrucción de directivos, ni nunca se han realizado capacitaciones orgánicas encaminadas a los docentes, las restricciones para la formación de los gerentes, circunscribiendo en cuanto al cumplimiento de las funciones asignadas, no se pierde de vista muchas de las veces en el desempeño del profesional primordialmente en los compromiso de los directivos de las instituciones públicas, en donde los rectores o encargados de la alta orientación no tienen claro el auténtico significado de la gestión del talento humano, y menos se inquietan por la motivación en sus colaboradores, dificultad que se declina en los directivos de las instituciones educativas en el que se logró prestar atención a asuntos de trato impropio por parte de los directivos a los docentes y a los empleados de servicio, a los representantes legales, frecuentes inasistencias, aprietos, el manejo de una información pobre y desmotivante para los recursos humanos (Flores, 2015).

En la Unidad Educativa; “Nueve de Octubre”, simpatiza a la instrucción de Bachilleres En Contabilidad Y Servicios con la figura profesional de Contabilidad y Administración en la jornada matutina, vespertina y nocturna; robusteciendo el perfil del bachiller Octubrino por medio de procesos y métodos interactivos que utilicen a la familia, a la sociedad y a ellos mismos, haciendo del experta de nivel medio un sujeto productivo, competente de crear y constituir su conforme empresa; como el

informe del Proyecto Educativo Institucional (2017) las importantes características que se evidencia son: La tarea institucional en la planificación estratégica ha obtenido 60% de aprobación en el rango de medianamente aceptable, las relaciones Interpersonales son admitidas debido a que constamos siempre orientadas /os a atenderlos y percibir las peticiones de los Padres de Familia y darles una salida a las mismas en lo que nos es viable, las experiencias periódicos que manifiestan el liderazgo que practican los directivos del Establecimiento Educativo se ve perjudicada por los disparejos sucesos acaecidos en los últimos años en las que nuestra Institución ha doblegado varios cambios, de los que se puede aludir la jubilación de los directivos; los problemas que se han mostrado para designar Directivo encargado, emplazando al descubierto la carencia de liderazgo en el Plantel, la gestión de recursos, gestión de procedimientos y gestión del talento humano que se da al particular de la institución educativa es considerada como regular; en relación a la motivación no hay esquemas y programas motivacionales para el personal; cómo alcanzamos observar hay aspectos que corresponden ser mejorados en la Unidad Educativa; si continua así podría estar creando desmotivación y falta de compromiso del personal con su institución.

Después de haber pasado por las otras bibliotecas locales y haber consultado los distintos repositorios se han encontrado los consiguientes estudios: A nivel internacional, la investigación titulada: “*Gestión del Talento Humano y Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018*”, elaborada por Huari (2018), obtuvo como intención de evidenciar si existe correspondencia entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg. El artículo se encuadra intrínsecamente del diseño no experimental de tipo correlacional de corte transversal. La población es pareja a la muestra y esta es de 56 docentes a quienes se les empleo dos cuestionarios que evaluaron las variables Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional. Después del estudio de los resultados se ultima que existe correlación específicamente positiva alta de 0.549 según el coeficiente Tau-b de Kendall siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo). Por resultante, se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis general; concluyendo que: existe correlación significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima -

2018.

Por otro lado, en el artículo titulado: “*Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en las instituciones educativa públicas de la red 5 de la Ugel 06, 2017*” expuesta por León (2018), tomó como objetivo construir la correspondencia entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la Instituciones Educativas de la red 5 de la Ugel 06. El artículo es cuantitativa, de tipo correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal, conjuntamente la población estuvo integrada por 116 docentes y una muestra censal. Los instrumentos ubicados fueron dos cuestionarios que calculan las variables antes aludidas con una escala de Likert, que se les utilizó a los docentes, y se manejó el coeficiente de Alfa de Cronbach para la confiabilidad y Rho de Spearman para el convenio de las hipótesis. Posteriormente de examen y definición de los resultados de la prueba de hipótesis, se alcanzó la siguiente conclusión que existe correspondencia entre la gestión del talento humano y los niveles moderado y significativo de las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose conseguido en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,457 y un p-valor igual a 0,000.

En la tesis denominada: “*Gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*” mantenida por Ortiz (2018), tuvo como objetivo general establece la relación entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo. El artículo presenta un enfoque cuantitativo, de tipo nivel descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 80 profesores, a quienes se les encuestó dos instrumentos que miden las variables de estudio, los instrumentos de recolección de datos fueron aprobados por juicio de expertos con un resultado de aplicabilidad, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 0,894 para la variable gestión del talento humano y 0,765 para la variable planificación curricular. Los resultados del examen estadístico dan cálculo de la existencia de una relación $r = 0,483$ entre las variables: gestión del talento humano y planificación curricular, con una significancia de $p=0,000$ evidenciando que p es menor a 0,05, lo que admite señalar que la correspondencia es significativa.

En cuanto a la indagación presentada como: “*Motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay – 2016*” elaborada por García (2016), tuvo como objetivo general determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los Docentes del Nivel Primaria de Chancay – 2016. El artículo es de tipo descriptivo – correlacional con un diseño no experimental. El modelo estuvo conformado por 108 profesores del nivel primaria del distrito de Chancay, provincia de Huaral, Región Lima Provincias con quienes se utilizó dos instrumentos que valoran las variables planteadas. Para la eficacia de los instrumentos se esgrimió el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach en ambas variables: de esta manera para la variable motivación un valor de 0,739 y para la variable satisfacción laboral un valor de 0,801. Se ultima que existe relación reveladora entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.388 lo que representa que existe una módica relación positiva entre las variables motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

Según el estudio denominado: “*Motivación Docente y Relaciones Interpersonales en las Instituciones Educativas de la UGEL 01, San Juan de Miraflores*” de Palomino (2014), tuvo como objetivo establecer el grado de correspondencia que existe entre las Relaciones Interpersonales y la Motivación Docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01, del distrito de San Juan de Miraflores, descubierto por los docentes. La indagación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva- correlacional, con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 201 docentes, quienes ofrecieron información sobre las dos variables mediante los dos instrumentos que es el estudio de Relaciones Interpersonales y el de Motivación Docente. Las consecuencias de la investigación muestran que existe relación positiva ($r = 0,683$) con un nivel de correlación moderada entre las Relaciones Interpersonales y la Motivación Docente, en las Instituciones Educativas de la UGEL 01, del distrito de San Juan de Miraflores, además es significativa ($p=0,000$).

Por otra parte, en el estudio titulada: “*Motivación y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria de la RED III, San Juan de Lurigancho – 2013*” de Vera (2013), el presente estudio tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la motivación del docente y su

desempeño, en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria de la Red III, San Juan de Lurigancho, en el año 2013. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 201 docentes de las 9 Instituciones Educativas de la Red III, del distrito de San Juan de Lurigancho a quienes se les aplicó dos cuestionarios: un cuestionario sobre motivación docente y el otro sobre desempeño docente. Los resultados de la investigación demuestran que existe relación positiva ($r=0,683$) y significativa ($p=0,000$) en el nivel de correlación moderada entre motivación docente y el desempeño del docente, de las Instituciones Educativas de Educación Secundaria de la Red III, San Juan de Lurigancho.

El estudio denominado: “*Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Paita, año 2016*”. De Colonna (2016). Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita; el estudio fue cuantitativa, de tipo descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental. La población de la investigación estuvo conformada por los 52 trabajadores de UGEL Paita, quienes se les aplicó 02 instrumentos: el cuestionario y la guía de entrevista. Intrínsecamente de las trascendentales conclusiones se obtuvo que existe una correspondencia altamente reveladora entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, los aspectos relacionados a la gestión del talento humano, el artículo admite en claro que en el orden que éste sea más eficaz, existirá una mayor responsabilidad organizacional. También, consta correspondencia crecientemente significativa entre las dimensiones selección del personal, análisis de puesto y control del personal con la variable compromiso organizacional.

A nivel nacional se encontró el estudio titulado: “*La Gestión del Talento Humano y la Motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico “GUARANDA” en el primer semestre del 2013*”, Ecuador realizada por Chávez y Gonzales, obtuvo como objetivo establecer la gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico “Guaranda” en el primer semestre del. El artículo es de

tipo descriptiva, y se la metodología para la recolección de datos se efectuó a través de entrevistas dirigidas a las autoridades, que fueron 83 docentes de planta y a 9 profesores contratados, siendo un total de 92 docentes, a quienes se les aplicó el cuestionario que valoró el talento humano y la motivación. Proyectando las siguientes deducciones, el perfil de la institución en Gestión del Talento Humano, en el aspecto positivo estaba en un 18,80 %, en nivel medio se estableció el 19,67 % y en el aspecto negativo se encontraba en un 51,52 %, lo que se estableció visiblemente que fue obligatorio emplear las habilidades de cambio para optimizar y engrandecer la motivación en el establecimiento educativo.

Por su parte Solórzano (2016) realiza la investigación titulada: “Niveles de motivación del docente en el proceso educativo” Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeralda; la indagación se basó en un artículo de representación descriptiva por cuanto se estableció el bienestar laboral que establece de alguna forma cómo está la motivación de los docentes del área rural de la Parroquia Calderón, del Cantón San Lorenzo. Para la elaboración de la tesis se utilizó una sistemática cuantitativa aplicando una encuesta y un test de satisfacción laboral a 35 docentes y una encuesta a 250 estudiantes. Las consecuencias de la encuesta muestran que los docentes no esgrimen actividades motivacionales y en correspondencia al test aplicado se fija que la generalidad de los docentes se aprecia poco satisfechos en correspondencia a su accionar laboral, de acuerdo a los resultados lo que más desmotiva es su estipendio económico, la condición que poseen los estudiantes y la estructura del trabajo en el establecimiento que labora.

A nivel local se halló la tesis titulado: “Estudio de la motivación dentro de la jornada laboral y su influencia en la inasistencia del personal docente de la Unidad Educativa Salesiana Cristóbal Colón de la Parroquia Ximena de la ciudad de Guayaquil 2015”, elaborado por Borbor; Universidad Estatal de Guayaquil, la intención de este trabajo, es instruir y valorar de manera honda el predominio de la motivación y si favorece a la inasistencia del docente a su jornada laboral. El trabajo investigativo es de tipo cuantitativo no experimental transeccional correlacional-causal, de metodología y técnicas descriptivas (cuadros estadísticos) y los instrumentos aplicables fueron: entrevistas, cuestionarios, test, encuestas. Las consecuencias encontradas fueron: La

motivación constituye un factor influyente en el proceso de asistencia a la jornada laboral del personal docente de la Unidad Educativa Salesiana Cristóbal Colón de la parroquia Ximena de la ciudad de Guayaquil ($p = \text{meno } ,05$).

Por su parte Alvarado (2014) en su indagación titulada: “Gestión del talento humano y competencias pedagógicas” realizada en la Facultad de Educación - Guayaquil Ecuador, cuyo objetivo fue establecer la correspondencia que coexiste entre gestión del talento humano y competencias pedagógicas; se tomó en balance la metodología: tipo de investigación básica; diseño correlacional; técnica encuesta; instrumento cuestionario; muestra ciento diez trabajadores; la indagación fue perfeccionada en el cuadro de la Teoría de las Tres Necesidades del autor McClelland en el año 1962, el cual mantuvo el adelanto de todos los países manufactureros se debe a los dispares elementos culturales; se alcanzó la siguiente conclusión: El 85% de la colaboración activa del trabajador en la actualidad es de vital jerarquía, esto solo se consigue lograr dominando todos los modelos, consiguiendo la instrucción participativa.

La investigación se desarrolla en base a las dos variables: Gestión del talento humano y la motivación

Gestión del Talento Humano

La vía hacia el conocimiento presente de gestión del talento humano ha concurrido por una causa progresiva muy afín a los sucesos auténticos. Posteriormente de la Segunda Guerra Mundial se origina una permuta apresurada en el mundo empresarial, que transfiguró la idea de la compañía adentro de la corporación. Cada vez en mayor medida argumenta a modo de compromiso social y la atención del empleado en sus semblantes humanos adquiere un gran peso. Uno de los resultados de esta permuta es que, al narrar a los empleados, viejos términos como “personal” y “recursos humanos” se evolucionaran en “capital humano” (Didier, 2013).

Es así que, Davis y Werther (1991) aludían la dirección del personal como el causal que despliega y concentra diferentes componentes del ímpetu laboral y la investigación subraya a las personas con alto potencial, con lo que se aproximaban suficiente a las

tesis actuales. Las formas de compromiso se implican en la gestión del talento con habilidades para encontrar, agrandar, elegir, instruir, desplegar, detener, promover y movilizar a los trabajadores en la institución.

Para Stoner (2002), la gestión del talento humano es una función administrativa que tiene como objetivo adiestrar, instruir, enganchar, orientar, y desenvolver, también esgrimir su máximas destrezas y capacidades de los trabajadores, con el fin de optimar los logros y por consiguiente el éxito de la Institución. En esta igual línea Colom (2009), para que un establecimiento posea una conveniente gestión del talento humano esta se fundamenta en hipótesis psicológicas que socorren en seleccionar a los trabajadores con un sobresaliente desempeño, con varias destrezas, con objetivos claros tanto a nivel particular, familiar y benéfico; y conjuntamente ellos contribuyeran para alcanzar al triunfo en las establecimientos. Asimismo, el trabajador debe descubrir muy humana disposiciones a la actualización permanente y estar preparado acomodarse a las permutas necesarias por la dirección del talento humano).

Por, otro lado Dessler (2009) marcó que “la gestión del talento humano forma parte importante de una Institución y la forma en que desempeña sus actividades individuales como parte de su estrategia en sus actividades productivas” (p.35). Asimismo, para Eslava (2010), la gestión del talento humano, es una orientación importante de trayectoria, que posee como objetivo, la elaboración de la máxima reproducción de valor para la institución, mediante un conjunto de acciones propensos a la habilidad indestructible del horizonte de conocimientos, contenidos y destrezas de los recursos humanos de la Institución para la producción de excelentes efectos.

Griffin (2011) rotuló que “la gestión del talento humano es el ligado de actividades organizacionales encaminado a encantar, desplegar y conservar una ímpetu de compromiso efectivo. La misma que tiene parte básicamente de un entorno complejo y siempre cambiante” (p.435). Según Babis (2012) la gestión del talento humana es la dirección de las capacidades y competencias humanas para formar un buen trabajo dentro de la Institución, también el autor afirma que la dirección del talento humano busca perfeccionar, modernizar y colocar las instrucciones de los recursos humanos para optimar los objetivos y metas de la Institución (p.27).

La actual indagación toma la conceptualización de Chiavenato (2009), refiere que la gestión del talento humano es:

El conjunto de habilidades para dirigir los aspectos gerenciales en correspondencia a las personas y/o recursos humanos con la conclusión de agrandar el triunfo de la Institución. Esto es mediante la incorporación, elección, preparación, premios, desarrollo personal, sustento del personal y la valoración del desempeño de los trabajadores (p.24).

También, Chiavenato (2009) nos expresa de la categoría de la gestión del talento humano, se fundamenta que es uno de los primordiales activos y que es preciso que exista en los establecimientos. Asimismo, subraya que la gestión del talento humano es ocasional porque interceptan desiguales aspectos entre ellos está la educación de cada institución, la forma en que se halla conformada el establecimiento en cuanto a distribución adopta, por el aspecto ambiental asimismo se relata a sus peculiaridades, conjuntamente de ordenamientos que se manipulan interiormente (p.45).

Además Chavenato (2009) aprecia a la gestión del talento humano a manera de acción de gobernar una dirección cercada de desiguales aspectos, funcionarios que se ordenan con las personas y asimismo citados en este caso como el talento humano, dentro de esta diligencia se sobresale los diferentes métodos entre ellos tenemos el reclutamiento, nombramiento, creación, estipendio y apreciación del cumplimiento, fundar individuos perspicaces por medio de un procedimiento mezclado y enlazado, guardando la producción de los empelados dentro de los establecimientos a las cuales están concerniendo, por reflexionar como el aparato diferenciador y más significativo del establecimiento (p. 47).

En cuanto a las características de la gestión del talento humano menciona Chiavenato (2009), las siguientes:

Conocimiento: Es la posesión de sabiduría e inteligencia, es decir el conocer cómo, aprender a aprender de los resultados finales, nunca dejar de aprender, a ampliar el conocimiento, a transmitir y compartir el conocimiento.

Habilidad. Se refiere al saber hacer, es la aplicación y utilización de los conocimientos obtenidos con el propósito de encontrar soluciones, crear estrategias para mejorar una situación o un problema específico, mostrándose en el trabajo en equipo, motivación, liderazgo, creatividad, comunicación, es decir plasmar los conocimientos en algo concreto.

Juicio. Se trata del saber analizar, por lo que se hace imprescindible, saber obtener datos e información, tener espíritu crítico y capacidad de juicio para evaluar situaciones y contextos, para ponderar de forma equitativa y definir prioridades.

Actitud. Es el saber hacer que suceda, ser emprendedor, llegar a asumir riesgos, alcanzar y superar objetivos y metas propuestas, tener capacidad de innovación, disposición para los cambios, para llegar a la excelencia que se ve reflejado en los resultados, lo que genera valor agregado en la persona y por consiguiente la autorrealización de su potencial.

Modelos de la gestión del talento humano

Respecto a los modelos que sustentan la gestión del talento humano y que son asumidos por la presente investigación tenemos el Modelo de un sistema de administración del capital humano de Werther y Davis (2004). De acuerdo con Werther y Davis (2004), el papel de las gerencias es optimizar las cooperaciones, relacionadas a la producción de los empleados, planteando responsabilidades desde un planeamiento de manera que sean partícipes en muchos aspectos ejemplo, ético y social. El principal desafío, es alcanzar una estabilidad entre los rangos de optimización de los trabajadores y las conclusiones económicas de la institución, para ello la administración de los recursos humano es responsable de mejorar las contribuciones que efectúa el personal mediante metas claras y actividades específicas (p. 88).

Para Werther, et al. (2004), constituir es provocar el desarrollo de cabidas ordenamientos eficaces según las obligaciones de los practicantes y ayudar a que todos los órganos de un establecimiento favorezcan al desarrollo de la misma sin renunciar de cumplir sus compromisos. La capacidad de vida organizacional es el ambiente, el

espacio que se siente, que se alienta en una institución. Un método de adelanto de la categoría del aire logra agrandar ataduras reales en la institución.

Otro de los pilotos reveladores para el proyecto es el diseño por Chiavenato (2002); quien conceptúa su guía de gestión del talento humano como dispositivo clave para el mantenimiento del capital humano; el literato señala que la globalización de los mercados, el adelanto técnico, el fuerte golpe de la permuta y el inminente grupo en investigación del vigor y la producción en la totalidad de las estructuras, surge una locuaz prueba de que la gran discrepancia y la primordial primacía competitiva de las instituciones proceden de las personas que trabajan en ellas. Los sujetos son las que almacenan el statu histórico, y son las que crean y vigorizan el develamiento y lo que será. Ellas son las que originan, transfieren, sirven al cliente, toman fallos, lideran, producen, notifican, controlan, dirigen y regentan los negocios de los mercados. Asimismo gobiernan a otras personas, porque no puede haber disposiciones sin personas. En base, las instituciones son conjuntos de personas. Al conversar de ellas, es necesario relatar a las personas que son quienes las representan, les dan vida y les imprimen una personalidad propia. La forma en que las personas se comportan, deciden, actúan, trabajan, desempeñan y mejoran sus actividades, atienden a los clientes y realizan los negocios de las empresas tiene dimensiones muy variadas. Gran parte de esta diferenciación depende, además, de las políticas y las directrices de las organizaciones que establecen cómo lidiar con las personas en sus actividades.

De acuerdo con Chiavenato (2002), el modelo de dirección de habilidad humana es el conjunto de normas y experiencias necesarias para administrar los factores de los puestos administrativos vinculados con los trabajadores a seleccionar, capacitar, elogiar y evaluar el trabajo. Es una maniobra, dedicada a la captación, adiestramiento, examen y salario de los trabajadores. (p. 9). La gestión de talento humano es fundamental y vital para el progreso de la labor de los recursos humanos. El entorno de la gestión de talento humano está desarrollado por los individuos y las instituciones, quienes luego de un compromiso en equipo operan y alcanzan el éxito de la institución. Las instituciones, se deben a su personal para operar, producir recursos y atención, tratar a los usuarios, competencia en tiendas y lograr los elementos en general y planeamientos. Los recursos humanos y la organización se dividen en dos grupos

soberanos pero la labor asociativa produce beneficios mutuos, es entonces donde nace la gestión de Talento Humano.

Un punto significativo de este piloto; es que los equipos de gestión de talento humano se libran de las acciones operativas y se ocupan de proveer asesoría interna para que el área tome los movimientos importantes de acomodo global, de frente al expectante y al puesto de la colocación y de sus segmentos. Las personas dejan de ser empleados pasivos a quienes se dirige, y se cristianizan en empleados activos e inteligentes que ayudan a dirigir los remanentes de recursos de la estructura. A las personas hoy se les reflexiona asociados de la organización que toman medidas en sus actividades, plasman metas y logran efectos anticipadamente negociados y que esgrimen al mercado con intenciones a reparar sus necesidades e intereses (Chiavenato 2009).

Dimensiones de la gestión del talento humano

En cuanto a las dimensiones que constituyen segmento de la variable gestión del talento humano son despegadas del Modelo de un sistema de administración del capital humano de Werther y Davis (2004) y del modelo de la gestión del talento humano como elemento clave para la conservación del capital humano presentado por Chiavenato (2009); ambos exteriores marcan que hay cinco elementos significativos que se corresponden tener en cuenta: Desarrollo de personas, entrenamiento, mantenimiento del personal, remuneración, y evaluación personal.

Dimensión Desarrollo de personas: Los individuos tienen un extraordinario contenido para instruirse y para desenvolver y la instrucción está en el foco de esa capacidad. Simboliza la necesidad que posee el ser humano de transportar de dentro hacia afuera sus dables internos; simboliza manifestar esa etapa escondida y el talento inventor de las personas. El objetivo es mostrar como los sujetos y las estructuras se despliegan en comprensión de la instrucción incesante y la permuta de conducta (Chiavenato, 2009).

Para desplegar personas no se convoca solo en que equiparen nuevas culturas, destrezas y experiencias, sino en ofrecer nociones para el procedimiento de problemas,

es decir proveer de un contrafuerte exclusivo para que logren instruirse nuevas actitudes, medios, doctrinas, nociones que le valgan para cambiar sus prácticas y gestiones. Permitiéndole ser más poderosos y eficientes en lo que realicen. Constituir es más que comunicar, porque personifica el beneficio de la persona humana. El progreso del hombre está más afín con la educación y la formación hacia el futuro, que el aprendizaje. El adelanto está más centrado en el crecimiento personal del docente y su carrera futura, que en la obligación presente. Cualesquiera de los educadores logran y deben desplegar (Chiavenato, 2004)

Dimensión Entrenamiento: En la articulación existen incógnitos retos que el director tiene que agitar en su encargo, sobre todo en la dirección de la administración, el uso de destrezas motivadoras poderosas, para la optimización de sus competencias, la gestión del prudencia; por ello, se requiere mirar todas las ejercicios que se pueda elaborar como: la alineación en coaching, para una óptima orientación de personas; la optimización y/o protección de un clima laboral cálido y recíproco, que favorezca a la habilidad de valores primordiales; protección de una cultura de responsabilidad encaminada a objetivos habituales; el empoderamiento a las individuos, que origine la creatividad, imaginación y la libertad psicológica en cada sitio de compromiso. (Chiavenato, 2009)

Por ello, la instrucción se vuelve más revelador, cuando el docente aún no tiene una condesciende experiencia, pero, lo exige a desplegar sus modos y elaboración para un buen favor; es así que, mediante pasos de aprendizaje y/o reforma se consiguen nuevas premisas y optiman sus destrezas. El progreso de destrezas para hacer los trabajos debe afinar con las elaboraciones, actitudes y conductas que manejen tanto al docente como a la sociedad educativa para agitar las futuras postulaciones, propósitos de la formación.

Dimensión Mantenimiento del personal: Chiavenato (2009) narró a “cómo lograr retener el potencial humano que se ha vinculado” (p. 44). Para ello, una de las representaciones es el desembolso y los favores sociales, entre otras que son satisfactorios y logran la motivación de los docentes. Asimismo, también existen las recompensas bonificaciones, elogios y sanciones; como consecuencias significativas

del accionar de los docentes.

Para Chiavenato (2009) el mantenimiento de personas comprende de la manera en la cual se puede conservar a los trabajadores, dando como propuesta diferentes procedimientos en las cuales la organización crea diferentes condiciones de aclimatación laboral, con un ambiente relajado y calmado para que los trabajadores puedan ejercer sus actividades laborales de la mejor manera, con disciplina y calidad. Según Wayne (2010) se correlaciona con el efecto de hacer que el empleado se sienta a gusto en su ambiente de trabajo, con sensaciones de seguridad y salud para que pueda desenvolverse y poniendo su mayor nivel posible.

Dimensión Remuneración: Gran complacencia crea en un docente el hecho de coger un extra que se torna a la vez en un incentivo por haberse esforzado perennemente y haber sido designado entre varias elecciones para recibir dicha retribución. Ese incentivo es el acrecentamiento salarial, con lo cual el ser humano progreso sus contextos de calidad de vida y cubre sus necesidades principales y secundarias también progreso sus contextos académicos, se siente a satisfacción. Conjuntamente, se concibe por retribución las contraprestaciones en dinero y las agregados en especie evaluable en dinero que debe percibir el trabajador del empresario por causa del tratado de trabajo. (Chiavenato, 2009)

Adentro de esta extensión están las primas se archivan en financieras y no financieras, la distinción financiera directa en el sueldo que cada empleado recibe en forma de estipendios, bonos, recompensas y encargos. El salario personifica el dispositivo más significativo: es la remuneración, en capital o equivalente, que el empresario paga al empleado en función al cargo que invade y de los bienes que facilita durante terminante tiempo. El salario puede ser continuo o trasversal; el primero es lo que recibe como contraprestación del prestación en el punto ocupado. (...). Por qué el capital no es lo único que tiene precio, existe el premio no financiero o alicientes, que contienen congruencias de progreso, creencias, seguridad, impulsos, etc. (Chiavenato, 2009).

Dimensión no menos importante es la: Evaluación de las personas: para valorar a

los docentes es imperioso el uso de diferentes ordenamientos que de una u otra forma auxilio a llevar el control y examen de los ejercicios que ejecutan los docentes adentro de la institución y acorde a las tareas determinadas por los directores. Es un proceso sistemático, de la acción de cada persona en puesto a las diligencias que rescata, los fines y consecuencias que debe lograr, las capacidades que ofrece y su potencial desarrollo. Es un asunto que vale para calificar o apreciar el importe, la excelencia y las capacidades de un elemento, pero, sobre todo la contribución que hace al ejercicio de la estructura. (...). Es una causa dinámica que incluye al estimado, a su administrador y las recomendaciones entre ellos.

Desde la hipótesis de Wayne (2010) la reflexiona como una táctica seria de demostración y análisis de la condición en que el sujeto o el conjunto en general logran establecer sus acciones asignadas por la estructura, que de modo irrelevante ayudan al éxito corporativo de la entidad a la cual corresponden. Al examinar y valorar a las personas de la empresa, es decir, los trabajadores se debe lograr fichas que ayuden al tratado de su desempeño laboral con el fin de nivelar a aquellos que se perseveran más y logran alcanzar la promoción oportuna.

Motivación

La motivación, en este momento es determinada como un asunto que mueve, coloca, intensifica y conserva el procedimiento de los recursos humanos hacia la ejecución de los objetivos determinados. (López, 2005)

Para Añez (2006), la motivación laboral:

Imprime que la motivación es un elemento intrínseco, conveniente del cada persona que este influye en su tratar, debido que las personas son diferentes y sus necesidades se transforman de una a otra. También, el autor alude que el nivel de motivación trasforma entre unos a otros e incluso en el mismo individuo en desiguales tiempos, produciendo muchas diligencias en el trabajo; personifican una serie confusa de interacciones entre las miserias iniciales y la experiencia organizacional. (p.11)

Según Gallardo (2007) la motivación se debe definir en el ámbito del compromiso

entre la institución y el trabajador, para la obtención de los objetivos que redundan en beneficio común y que se fundamenta en factores intrínsecos (propios del docente) y extrínsecos (propios de la institución donde labora el docente) (p.15).

La actual investigación toma la postura hipotética de Pelayo (2011), representa que la motivación:

Es un proceso mediante el cual un empleado, inducido por fuerzas internas o que proceden sobre él, instruye y conserva un tratar encaminado a lograr explícitas fines y estímulos que le reconocen la complacencia de sus necesidades, mientras a un tiempo intenta conseguir los fines de la institución. (p.8)

Así mismo Ramírez (2012), menciona que la motivación laboral:

Es un proceso satisfactor de necesidades que puede detallar como el estado o condición promueve al hombre a realizar algo; en otros términos, es el deseo de realizar mucho esfuerzo por alcanzar una meta. Por ello, existe la posibilidad de que los trabajadores altamente motivados con poca satisfacción en el trabajo buscan otras opciones.

Finalmente, Steers, Porter, y Bigley (citado por Enríquez (2014), nos dicen que la motivación como la fuerza que energiza, administra y regulariza el comportamiento del ser humano. Sin embargo, la motivación no solo promueve a los trabajadores a tomar acciones, sino que además influye en la dirección, forma, intensidad y duración del comportamiento dentro de la institución. (p.29)

Para McClelland toda motivación se fundamenta en la emoción y consiste, especialmente, en una esperanza de canje en el estado afectivo, por lo tanto, un motivo es la razón el restablecimiento, por un indicio, de un canje de una situación afectiva. En esta tesis, restablecimiento significa que está implicado un aprendizaje antepuesto. En el sistema de McClelland, todos los motivos sociales son asimilados y toma el afecto como plataforma para los porqués por varias causas: por una parte, porque los momentos emotivos de sufrimiento y placer se obtienen manejar prácticamente cuando se trabaja con estimulaciones, y por otra, porque el afecto brinda más compendios

aclaratorios que otras hipótesis fundadas en la disminución de las carestías biológicas o en la motivación intensa (1989, p. 33).

Teoría de la motivación

Con relación a las conjeturas que mantienen la motivación de los docentes se muestra la Teoría de la Jerarquía de necesidades (1954), en su labor asentada en la motivación y la personalidad, Maslow precisa la motivación como un acumulado de necesidades que están elevadas acatando de cada sujeto y de la jerarquía que cada individuo le otorgue en función de sus contextos o situación. Según la teoría de Maslow, las necesidades elevadas que se sitúan en la pirámide en disposición ascendente, según el grado de motivación y dificultad, son las subsiguientes: Las necesidades básicas: son necesidades precisas para la supervivencia del individuo, las necesidades de seguridad: son aquellas necesidades de protección para el sujeto impidiendo los posibles peligros que pueden estar expuestos. Las necesidades de relación social: las personas necesitan estar contenidos en un grupo social debido que solicitan de sentirse conducido de otras individuos, el poder ofrecer y tomar afecto, pertenecer con los demás y originar amistad, las necesidades de ego o estima: el sujeto precisa apreciar elogios, mostrarse conforme y querido no solo por un grupo social, sino también por sí mismo. Las necesidades de reconocimiento o estima incluyen la autovaloración y el acato hacia uno mismo, las necesidades de autorrealización: también se denominan necesidades de auto reajuste o auto progreso y son las últimas en la pirámide. En este nivel, las personas pretenden desarrollar todo su potencial, su creatividad y su talento pretendiendo lograr el nivel máximo de sus destrezas propias.

Como Maslow, es forzoso estar al tanto del nivel diferenciado en el que se encuentra una persona para motivarlas, para fundar estímulos afines con dicho nivel o con un nivel seguidamente superior en el grado. Así, en la parte inferior de la pirámide están las necesidades más primordiales del sujeto y en el nivel superior se ubican sus posteriores deseos o anhelos, ya que el interés de progreso es taxativo al ser humano.

La Suposición bifactorial de Herzberg (1966), el escritor se fundamentó en dos factores afines con la motivación: el factor de higiene, asociados a la insatisfacción; y el factor motivador, asociados a la satisfacción. Su hipótesis está basada en un ritmo

entre los elementos de higiene y los motivadores. Por tanto, si una persona trabaja en unas condiciones de higiene impropias, tendrá sentimientos de insatisfacción laboral, pero si dichos contextos optiman, sentirá satisfacción. A partir de la investigación conocida, Herzberg alcanzó la conclusión de que las réplicas que daba la gente cuando se sentía bien ejecutando su labor eran completamente diferentes a las réplicas que daban cuando se consideraban mal. En cuanto a los elementos de higiene estos producen en el ambiente donde los individuos despliegan su labor, siendo estos externos. Todos ellos están inscritos al disgusto: Los pagos y salarios, las normas que administran el compromiso diario, los argumentos de trabajo, la correspondencia con los colaboradores y jefes, la cultura de la empresa, a reserva y la seguridad en el entorno laboral.

Por otro lado, se localizan los elementos motivadores se concentran en el adjunto del trabajo, que se encuentran interiormente. Como se ha distinguido con anterioridad, son la primordial causa de satisfacción laboral. Según Herzberg especifica los siguientes factores motivadores: El adelanto y el logro, el reconocimiento, los compromisos, el trabajo y el desarrollo personal en el trabajo.

Herzberg confirma que los elementos asociados con el interés en el lugar de trabajo están apartados y son desiguales de los que conllevan a la complacencia. Pero la eliminación de dichos elementos puede mejorar las condiciones profesionales, pero no afirman la motivación en el trabajo. Por lo tanto, así los elementos de higiene sean proporcionados, no responde la satisfacción laboral de los trabajadores, ya que la excelente forma de satisfacerlos es desplegando compendios motivadores que acrecienten su propio gusto en el sitio de trabajo.

La actual indagación toma la Teoría de las necesidades aprendidas (1965) de McClelland coloca que muchas de las insuficiencias de los recursos humanos se asimilan o se adquieren en su interacción con el medio, tanto a horizonte social como cultural. Por ello vivirán elementos con desiguales grados de necesidades en puesto de las conductas que ha logrado o aprendido de los ambientes donde han vivido durante tiempo. McClelland define motivador a aquella necesidad o necesidades que van a establecer la forma de tolerar de una persona. Los sujetos pueden actuar en función de

cuatro factores motivadores diferenciados:

- **Motivador de afiliación:** Es aquel que lleva a los individuos a desarrollar relaciones de sencillez y simpatía con otras personas. Los individuos necesitan ser parte de un grupo, y así sentir la estima de otros y tener su aprecio. A largo plazo este factor crea un ambiente laboral agradable, que influye y está relacionado con los demás factores motivadores.
- **Motivador de logro:** Es el empuje o pujanza que hace que las personas procedan en investigar del mayor éxito en todo compromiso que desenvuelvan. En la investigación de McClelland del factor motivador de logro, encontró que la diferencia se centraba en el deseo de ciertos individuos de realizar mejor sus actos o actividades. Estos sujetos buscan contextos, en los que tengan la responsabilidad personal de diseñar procedimientos a los problemas que existen, situaciones en las que logran adquirir una retroalimentación continua sobre su desempeño, con el propósito de conocer si quedan optimando o no y por último, contextos en los que logren constituir metas provocadoras; no obstante a estos individuos les incomoda tener triunfo por el destino, es decir seleccionan tener el reto de buscárselas en un inconveniente y asumir el compromiso particular del éxito o fracaso. Además, estos personajes motivados hacia el beneficio logran evitar los trabajos no muy fáciles o muy difíciles. Al superar defensas y obstáculos para la consecución de sus objetivos, requieren o apetecen sentir que el efecto de su ejercicio, es decir su éxito o fracaso, depende de sus correctas labores.
- **Motivador de poder:** Es la aspiración de vigilar a los demás y el ambiente por parte del sujeto, logrando la potestad para cambiar contextos. El dominio que se ejerce puede ser de dos tipos, particular o colectivizado, el poder particular se desarrollará cuando se trate de ser el todo o fiscalizar a los individuos, y el poder colectivizado se desarrollará cuando se esgrima el poder para lograr el favor de la compañía o de su unidad poder para favor de su bloque y de la empresa.
- **Motivador de la competencia:** La aspiración de la persona de obtener los principales o máximos resultados en las tareas que se desenvuelve, y así lograr diferenciarse de los restantes empleados que ocupan su mismo puesto.

Esta hipótesis tiene numeroso provecho en elección de personal y en impulso laboral, ya que los diferentes tipos de motivación de los recursos humanos van a

establecer sus diferentes posibilidades laborales. McClelland desplegó una conjetura de la motivación que logra archivar dentro de las teorías hedonistas de la motivación, ya que utiliza el sobresalto en su dimensión hedonista (la de lo gustoso y lo insípido) como una envoltura significativa de su teoría.

McClelland y socios aseveran que resolvieron tomar el sentir afectivo como asiento de los motivos por algunos saberes. En primer lugar, prefirieron los estados afectivos como plataforma de los motivos, más bien que la disminución de las necesidades orgánicas o la estimulación intensa, porque estos modelos motivacionales no ofrecen una definición adecuada a los fenómenos motivacionales. Esto no quiere simbolizar, que “las necesidades de supervivencia” y la “intensidad del estímulo” no sean contextos importantes de la motivación, sólo que no son aptas.

Dimensiones de la motivación

En cuanto a las dimensiones de la motivación laboral, según McClelland, está en función de tres necesidades que va perfeccionando a lo largo de su vida y se suscita con el aprendizaje.” (Guillén y Guil, 2000, p, 200).

Dimensión Necesidad al logro: como Olmo (2013), es la aspiración de hacer las cosas conforme, de tener victoria y de sentirse justas, lo concreta como el éxito en la carrera con un juicio de perfección, es decir, la directriz a indagar el éxito en las acciones que complican la evaluación del desempeño, la persona con un alto motivo de logro desea aniquilar en una tarea que presuma un desafío. Así mismo, la necesidad de logro o realización, se refiere a la presión por distinguirse, de tener logros en correspondencia con un ligado de normas, de una disputa incesante para lograr el triunfo. (Soberanes, 2010)

Dimensión Necesidad de afiliación: Es la especialidad constante o disposición para la interacción expresiva, próxima y locuaz con otros, deseo de conmuevo y relaciones satisfactorias con otros. (Olmo, 2013) Para Soberanes (2010) la necesidad de afiliación, es el deseo de tener relaciones interpersonales, amistosas y leales. Estos tres motivos adquiridos serán importantes para las personas interesadas en actuar eficazmente en una institución.

Dimensión Necesidad al poder: Olmo (2013), describe que es la promoción de vigilar a otros, habilidad o distinción por poseer un recuerdo en otras elementos, gusto e interés por el control de situaciones o personas, estos individuos tienen la necesidad de modificar situaciones y subrayan con diligencias tales como: vigilar, someter, fiscalizar o castigar a otros para poder lograr los objetivos planteados, de modo que una vez que alcanzan el dominio lo pueden usar de forma benéfica si están encaminados a lograr los objetivos de la estructura. Sabemos que la necesidad al dominio es la codicia de someter, ordenar y/o gobernar a los demás. Estos individuos, poseen la miseria de modificar los contextos para lograr las metas planteadas en el establecimiento. Al mismo tiempo, la necesidad de dominio, se relaciona a ese deseo de un individuo por hacer figura sobre otro, la parquedad de hacer que otros se comporten de concluyente manera. (Soberanes, 2010)

El actual estudio se ha expresado la siguiente interrogación general de investigación: ¿En qué medida influye la gestión del talento humano en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018? Y como preguntas específicas: ¿De qué manera influye la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes?, ¿En qué medida influye la dimensión entrenamiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes?, ¿Cómo influye la dimensión mantenimiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes?, ¿De qué manera influye la remuneración de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes? Y ¿Cómo influye la dimensión evaluación del personal de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes?

El estudio se evidencia por las siguientes razones: Teóricamente, el estudio se basa en la teoría de la gestión de talento humano de acuerdo Chiavenato (2002) es el agregado de reglas y prácticas necesarias para dirigir los elementos de los puestos administrativos afines con los recursos humanos a elegir, habilitar, ponderar y evaluar el trabajo. Y en la teoría de las necesidades aprendidas (1965) de McClelland coloca que diversas de las necesidades de los recursos humanos se asimilan o se alcanzan en su interacción con el contorno, tanto a nivel social como cultural. Conjuntamente, la investigación contribuye a la búsqueda que consiste de demostrar una problemática

producida en las organismos Educativos, y las dos variables sirven de informe para posteriores ilustraciones en este ámbito. A nivel metodológico, la indagación es significativa porque reconocerá conocer cuál es la correspondencia entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes. En tal sentido, se empleará la metodología científica para el progreso de la investigación. A través de los problemas, objetivos e hipótesis se preparará la disertación. Se procederá a recoger información y ella será sometida a exámenes para poder disentir las hipótesis planteadas originalmente. A nivel social la investigación es relevante, dado que puede favorecer tanto a directores, docentes y población en general, esto debido a que reconocerá tener conocimiento sobre la gestión del talento humano y como este influye en la motivación de los docentes para lograr los objetivos y la colaboración de todos los implicados. A nivel de la praxis la presente investigación será de gran beneficio dado que ofrece investigación sobre los horizontes de la gestión del talento humano y como se relaciona con la motivación los resultados admitieron formular propuestas y progresos para uno y otras variables.

Posteriormente de la exploración teórica, el estudio se ha trazado la siguiente hipótesis general: **H₁**: La gestión del talento humano influye directamente en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018. Y como hipótesis específicas: **H₁**: La dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano influye directamente en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018. **H₂**: La dimensión desarrollo entrenamiento del personal de la gestión del talento humano influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018. **H₃**: La dimensión desarrollo mantenimiento del personal de la gestión del talento humano influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018. **H₄**: La dimensión desarrollo remuneración de la gestión del talento humano influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018. **H₄**: La dimensión evaluación del personal de la gestión del talento humano influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.

El objetivo general que se demostró fue: Determinar la influencia de gestión del

talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2018. Para dar contestación a este objetivo se expresaron los subsiguientes objetivos específicos: identificar la influencia de la dimensión desarrollo de personas en la gestión del talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2018, establecer la influencia de la dimensión entrenamiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2018, demostrar la influencia de la dimensión mantenimiento del personal de la gestión del talento humano de la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2018, identificar la influencia de la remuneración de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2018, establecer la influencia de la evaluación del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2018.

II. MÉTODO

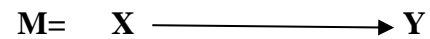
2.1. Tipo y diseño de investigación

En la actual investigación, se utilizó el paradigma positivista y el enfoque cuantitativo, ya que lo que se investigó fue evidenciar las hipótesis planteadas en la exploración, esgrimiendo la estadística para mostrar las deducciones; tal como lo dice Hernández, Fernandez, y Baptista (2010) asevera que este enfoque cuantitativo, “usa la cosecha de datos para probar hipótesis, con asiento en la cálculo numérico y el análisis estadístico, para instituir modelos de comportamiento y probar teorías” (p.44). En la actual investigación lo que se pretendió es manifestar las consecuencias a través de la estadística y se evidenciaran las hipótesis de investigación.

También, según su carácter, se trata de una indagación correlacional causal, su utilidad y propósito se cumple al conocer el efecto de una variable llamada independiente (gestión del talento humano) en una variable dependiente (motivación) (Hernández y otros, 2010). Además es descriptivo, estas indagaciones los que hacen es referir, calcular o valoran varios aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a indagar; lo que se intentó en la investigación es en un primer período detallar la gestión del talento humano y los niveles de motivación de los docentes.

La indagación es de diseño no experimental porque “no se crea ninguna ambiente, sino que no se pierde de vista contextos ya efectivos, no inducidas intencionalmente en la investigación por quien la ejecuta” (Hernández, Fernandez, y Baptista, 2010, p.152). Es decir, el investigador no manipuló ninguna de las variables de representación intencional, estrictamente no se perdieron de vista los fenómenos o la escenario tal cual, para luego examinar; por lo tanto no se intenta manipular las variables: Gestión del talento humano y la motivación.

El esquema del estudio es:



Dónde:

M = Docentes de la Unidad Educativa

X = Gestión del talento humano

Y = Motivación

→ = Influencia de la variable X sobre la Y

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variable

V 1: Gestión del talento humano

- Desarrollo de personas
- Entrenamiento
- Mantenimiento del personal
- Remuneración
- Evaluación del personal

V 2: Motivación

- Necesidad de logro
- Necesidad de afiliación
- Necesidad de poder

2.2.2. Variables, operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del talento humano	El conjunto de estrategias para administrar los aspectos gerenciales en relación a las personas y/o recursos humanos con el fin de acrecentar el éxito de la Institución. Esto es mediante el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, desarrollo personal, mantenimiento del personal y la evaluación del desempeño de los trabajadores (Chiavenato, 2009, p.24).	Es la percepción del docente respecto a como se viene dando la gestión del talento humano en la Unidad Educativa la cual se obtiene a través de la aplicación del cuestionario que evalúa el Desarrollo de personas, el entrenamiento, el mantenimiento del personal, remuneración y evaluación del personal.	Desarrollo de personas. Representa la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia fuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado latente y el talento creador de las personas. (Chiavenato, 2009, p.366).	Oportunidad de superación. Atención personalizada. Resultados Actitud.	Ordinal
			Entrenamiento Son las estrategias de los directivos para capacitar y optimizar las competencias laborales del colaborador	Plan de capacitación Plan de carrera Apoyo Evaluación	

			generando confianza (Chiavenato, 2009, p.74.		
			Mantenimiento del personal. Es mantener al personal humano potencializado a través un clima laboral positivo y generando satisfacción en sus colaboradores (Chiavenato, 2009, p.77).	Relaciones interpersonales Clima de trabajo Políticas de igualdad Condiciones laborales Satisfacción	
			Remuneración Ese incentivo y bonificaciones con lo cual el ser humano mejora sus condiciones de calidad de vida y cubre sus necesidades primarias y secundarias. (Chiavenato, 2009, p. 71)	Remuneración justa Incentivos Bonificación Compensación Beneficios	

			<p>Evaluación del personal.</p> <p>Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo la aportación que hace al negocio de la organización. (...). Es un proceso dinámico que incluye al evaluado, a su gerente y las relaciones entre ellos ((Chiavenato, 2009p.245).</p>	<p>Mecanismos</p> <p>Capacidad</p> <p>Instrumentos</p>	
--	--	--	---	--	--

Variab	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Motivación	Pelayo (2011), describe que la motivación: Es un proceso mediante el cual un trabajador, impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, inicia y mantiene un accionar orientada a alcanzar determinadas metas e incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la institución. (p.8)	Son los niveles de motivación que tienen los docente de la Unidad Educativa la cual se obtiene a través de la aplicación del cuestionario que evalúa la motivación de logro, de afiliación y de poder	Necesidad de logro. Es el deseo de hacer las cosas bien, de tener éxito y de sentirse competentes, lo define como el éxito en la competición con un criterio de excelencia. (Olmo 2013)	Metas de desarrollo personal Instrumentación Compromiso de tarea Creencias facilitadoras de logro.	Ordinal
			Necesidad de afiliación. Es el deseo de tener relaciones interpersonales, amistosas y leales. (Olmo 2013)	Afiliación básica Afiliación hacia el trabajo	
			Necesidad de poder. Es el impulso de controlar a otros,	Poder benigno Poder explotado	

			disposición o preferencia por tener un impacto en otras personas, gusto e interés por el control de situaciones o personas (Olmo 2013)		
--	--	--	--	--	--

2.3. Población y muestra

2.2.3. Población

Hernández, Fernández y Baptista (2010, pg. 55) la población “es el conjunto de todos los segmentos que tienen análogas características o principios de datos que acceden un todo”; la población de estudio estuvo formada por el total de 68 docentes 38 trabajadores que trabajan en la Unidad Educativa

2.2.4. Muestra

Hernández, et al (2010, pg. 57) relata que la muestra es una porción de la población que mediante un forma se elige para su postrero estudio, esta muestra asimismo tiene análogas particularidades. Para la elección del modelo se estilizó el muestreo no probabilístico intencional, es un tipo de muestreo que consiente en elegir casos particulares de una población circunscribiendo la muestra exclusivamente a estos asuntos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), en el actual estudio se trabajó con un total de 50 docentes que se hallan en estrecha correspondencia con el rector de la institución.

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

2.4.1 Técnica

Para la presente indagación se manejó como técnica la “Encuesta”, es un comunicado que el investigador expresa a un conjunto de sujetos para experimentar sus apreciaciones, afirmaciones, particularidades, cualidades, etc. (Hernández, et al 2010, pg. 70)

2.4.2 Instrumento

El instrumento que se esgrimió es el cuestionario, este es determinado como un conjunto de interrogaciones delineadas para crear los datos precisos para alcanzar a los objetivos. (Hernández, et al 2010, pg. 71)

Para medir la gestión del talento humano, se ha perfilado un instrumento que está conformado por 46 preguntas adaptado a una escala ordinal en cinco categorías: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Algunas veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre; el instrumento está conformado por las dimensiones: Desarrollo de personal (11

ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11), entrenamiento de personas (10 ítems: 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21), mantenimiento de personas (12 ítems: 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33), remuneración (8 ítems: 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41) y evaluación de personal (5 ítems: 42, 43, 44, 45 y 46) (Anexo 1)

Para medir la motivación se ha tomado la idea de Vicuña (2004) quien ejecutó el instrumento en escenario a la teoría de McClelland D.C, el instrumento está compuesto por 25 preguntas adaptado a una escala ordinal en cinco categorías: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Algunas veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre; el instrumento está conformado por las dimensiones: motivación de logro (10 ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10), motivación de afiliación dirección (10 ítems: 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20) y motivación de poder (5 ítems: 20, 21, 22, 23, 24 y 25) (Anexo 6)

2.4.3 Validez y confiabilidad

Validez:

La validez, relata el grado en que un elemento realmente calcula la variable que intenta medir. Una de las técnicas es la validez de peritos o face validity, la cual se refiere al grado en que figuradamente un instrumento de medición mide la variable en asunto, de compromiso con “voces calificadas” (Hernández, et al 2010, pg. 90).

Para lograr la validez de los instrumentos se ejecutó bajo el procedimiento de validez de experto, que valoró el instrumento y a través del formato de validación de experto consideren y ofrezcan las insinuaciones que ellos consideren (Anexo 5 y 10).

Confiabilidad

El vocablo confiabilidad de una herramienta de cálculo se describe al grado de exactitud o fidelidad de la medida, en el sentido de que si empleamos repetidamente el instrumento al igual sujeto u objeto causa semejantes consecuencias (Hernández, et al 2010, pg. 99)

En la presente investigación para obtener la confiabilidad se procedió a realizar la prueba piloto a 15 colaboradores de otra institución con similares peculiaridades

de la que se está indagando, una vez aplicado los instrumentos pilotos se procedió a agotar los datos en el programa estadístico SPSS versión 22 para procesar el indicado de confiabilidad Alfa de Cronbach los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

Para el instrumento de gestión del talento humano 46 preguntas: Alfa de Cronbach ,886 (anexo 4). Para el instrumento de motivación 25 preguntas: Alfa de Cronbach ,808 (anexo 9)

2.5. Procedimiento

En la vigente investigación se alcanzó el procedimiento ético así como el manejo de la conformación de consentimiento informado, previamente de emplear los instrumentos se ejecutaron las conexiones concernientes con el personal y directivos del establecimiento, posterior a estas coherencias se emplearon los instrumentos al personal y rápidamente los fundamentos fueron agrupados y tabulados en tablas de Excel.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los datos recogidos para la tesis se registraron en una plataforma de datos establecidos por el investigador, las deducciones se expresarán en tablas de periodicidad absoluta y gráficos. Para la demostración de las hipótesis se utilizó el estadístico la estadística inferencial a través de los estadísticos de correlación Pearson a través del software SPSS versión 20 con un nivel de significación de 0.05 y los análisis de regresión lineal.

2.7. Aspectos éticos

La actual investigación persiguió los manuales éticos de la investigación concretos por la Universidad César Vallejo; uno de los manuales asumidos fue el acatamiento de los derechos de las personas involucradas en este caso docentes de la Unidad Educativa. El cuestionario es secreto, se probó bajo total confidencialidad en las contestaciones, se proporcionó el vaciado de los resultados y se esgrimió el formato de consentimiento informado.

III. RESULTADOS

Objetivo específico 1.

Identificar la influencia de la dimensión desarrollo de personas en la gestión del talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.

Tabla 1.

Influencia de la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes.

		Desarrollo de personas			
		Nivel Regular	Nivel Bueno	Total	
Motivación	Nivel	Recuento	2	4	6
	Regular	% del total	4.0%	8.0%	12.0%
	Nivel Alta	Recuento	4	40	44
		% del total	8.0%	80.0%	88.0%
Total	Recuento	6	44	50	
	% del total	12.0%	88.0%	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Según la información que se muestra en la tabla 1, se puede observar que el 80% de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, califican en un nivel bueno a la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano; lo que significa que los docentes consideran que siempre se les brinda oportunidad de superación, se les orienta hacia el logro y crecimiento personal y que se promueve una participación positiva de los docentes de la institución; este grupo presenta una percepción alta de motivación; situación que se evidencia en la motivación hacia el logro planificando todas sus actividades de tal manera que les permita alcanzar las metas que se proponen, además se evidencia buen ambiente para el trabajo en equipo. Es preciso indicar que hay un porcentaje pequeño de 4% con se ubicó en el nivel regular de desarrollo como personas (2 docentes) ellos señalan que a veces el personal manifiesta una buena actitud y que a veces la dirección atiende las dificultades que se les presenta en su desempeño,

este aspecto señalado hace que este grupo igualmente se ubique en un nivel regular de motivación.

Objetivo específico 2.

Establecer la influencia de la dimensión entrenamiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.

Tabla 2.

Influencia de la dimensión entrenamiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes.

		Entrenamiento del personal			Total	
		Nivel Deficiente	Nivel Regular	Nivel Bueno		
Motivación	Nivel	Recuento	1	1	4	6
	Regular	% del total	2.0%	2.0%	8.0%	12.0%
	Nivel Alta	Recuento	0	13	31	44
		% del total	.0%	26.0%	62.0%	88.0%
	Total	Recuento	1	14	35	50
		% del total	2.0%	28.0%	70.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario

Los resultados que se presentan en la tabla 2, se observa que el 62% de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, califican como bueno la forma como se realiza el entrenamiento del personal en la institución, lo que se deduce que los docentes si conocen el plan de capacitación que existe para ellos, las capacitaciones que se les brinda si les ayuda en su formación profesional y que si hay una actitud positiva frente a los resultados que se obtienen de las capacitaciones; esto hace que presenten un nivel alto de motivación; evidenciándose una alta percepción respecto a que consideran que lo más importante en el trabajo diaria que realizan es que hay un clima de disciplina, orden y ayuda.

Por otro lado, aquellos maestros que consideran como regular al entrenamiento personal 26%, pues son aquellos que piensan que a veces reciben ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución y que las evaluaciones que se realizan a veces son tomadas en cuenta para su evaluación personal; sin embargo, este grupo se encuentra motivado dado que se sienten comprometidos con la institución y tienen una motivación de afiliación con sus compañeros de labores.

Objetivo específico 3.

Demostrar la influencia de la dimensión mantenimiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.

Tabla 3.

Influencia de la dimensión mantenimiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes.

		Mantenimiento del personal			
		Nivel Regular	Nivel Bueno	Total	
Motivación	Nivel Regular	Recuento	2	4	6
		% del total	4.0%	8.0%	12.0%
	Nivel Alta	Recuento	4	40	44
		% del total	8.0%	80.0%	88.0%
	Total	Recuento	6	44	50
		% del total	12.0%	88.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario

Los resultados que se presentan en la tabla 3, se observa que el 80% de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, califican como bueno la dimensión mantenimiento del personal en la institución, lo que se deduce que consideran que siempre hay buenas relaciones interpersonales entre los docentes y los directivos, entre docentes y docentes, hay un buen clima de trabajo y se promueven políticas de igualdad de oportunidades; este grupo presenta un nivel motivación alto; es decir tienen el motor para que los docentes desarrollen relaciones de cordialidad y satisfacción con otras personas, se sienten estimados y apreciados por sus pares.

Respecto al grupo que considera como regular a la dimensión mantenimiento del personal 8%, son aquellos que consideran que a veces hay sobre carga de trabajo generándoles estrés y que a veces las condiciones laborales en su trabajo les facilita cumplir con sus actividades diarias; a pesar de ello se encuentran motivados para realizar las actividades programadas a inicio de año.

Objetivo específico 4.

Identificar la influencia de la remuneración de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.

Tabla 4.

Influencia de la dimensión remuneración del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes.

		Remuneración del personal			
		Nivel		Total	
		Nivel Regular	Bueno		
Motivación	Nivel Regular	Recuento	1	5	6
		% del total	2.0%	10.0%	12.0%
	Nivel Alta	Recuento	7	37	44
		% del total	14.0%	74.0%	88.0%
	Total	Recuento	8	42	50
		% del total	16.0%	84.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario

Los resultados que se presentan en la tabla 4, se observa que el 74% de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, califican como bueno la dimensión remuneración del personal en la institución, lo que se deduce que los docentes consideran que si existe una adecuada relación entre la remuneración y las funciones que cumplen, se otorgan bonos y reconocimientos y si se les ha informado sobre el plan de incentivos que existe en la institución; este grupo presenta un nivel alto de motivación evidenciándose en los docentes comprometidos y sentirse como familia al interior de la institución esto hace que logren sus metas.

El grupo que consideró como regular la remuneración del personal 14% señalan que pocas veces reciben bonificaciones adicionales por horas extras y a veces reciben apoyo por actividades extras que se realizan fuera de la institución; sin embargo el nivel de motivación es alta.

Objetivo específico 5.

Establecer la influencia de la evaluación del personal de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.

Tabla 5.

Influencia de la dimensión evaluación del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes.

		Evaluación del personal				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Motivación	Regular	Recuento	1	1	4	6
		% del total	2.0%	2.0%	8.0%	12.0%
	Alta	Recuento	1	6	37	44
		% del total	2.0%	12.0%	74.0%	88.0%
	Total	Recuento	2	7	41	50
		% del total	4.0%	14.0%	82.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario

Los resultados que se presentan en la tabla 5, se observa que el 74% de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, califican como bueno la dimensión evaluación del personal en la institución, esto se deduce que los docentes consideran que la evaluación que se hace al personal es el adecuado, los mecanismos usados si generan confianza y que se toma en cuenta los resultados de la evaluación para la calificación final de año; este grupo presenta un nivel alto de motivación. El grupo que consideró como regular la remuneración del personal 12% señalan que pocas veces se utilizan rubricas adecuadas para ser evaluados o que no se actualizan a pesar de esta percepción la motivación es alta están siempre predispuestos a ser evaluados para poder realizar sus actividades diarias mejor y lograr las metas trazadas.

Objetivo general:

Determinar la influencia de gestión del talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.

Tabla 6.

Influencia de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes

		Gestión del talento humano			
		Nivel			
		Regular	Nivel Bueno	Total	
Motivación	Nivel	Recuento	2	4	6
	Regular	% del total	4.0%	8.0%	12.0%
	Nivel Alta	Recuento	5	39	44
		% del total	10.0%	78.0%	88.0%
Total		Recuento	7	43	50
		% del total	14.0%	86.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario

Según la información que se muestra en la tabla 6, se puede observar que el 78% de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, califican en un nivel bueno a la gestión del talento humano lo que significa que los docentes se sienten desarrollados como personas, que son capacitados, entrenados y que la evaluación personal es adecuada; igualmente sucede con la motivación que es ubicada en un nivel alto, esto demuestra que los docentes sienten que se les considera que logran sus metas y que los incentivos que se les otorga les permite satisfacer sus necesidades básicas.

Respecto a los docentes que evaluaron como regular a la gestión del talento humano 4%, son los que piensan que algunas veces la gestión se les entrena, que el desarrollo como personas algunas veces es considerado importante para la gerencia de la institución, este grupo igualmente considero estar en un nivel regular de motivación.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis General:

H₁: La gestión del talento humano influye directamente en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.

Tabla 7.

Influencia de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes

		Motivación
	Correlación de Spearman	.351*
Gestión del talento humano	Sig. (bilateral)	.04
	R	0.123

La tabla 7, muestra que el valor de correlación de Spearman (ρ) es .351(existe correlación), el valor de significación (sig) es 0.4 y es menor a 0.05 (valor de significación establecido por la investigación) y el valor de regresión lineal (R) es igual a 0.123 (12%), estos datos permiten concluir que existe relación positiva, débil, significativa y poca influencia entre la gestión del talento humano y la motivación del personal docente, por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1:

H₁: El desarrollo de personas de la gestión del talento humano influye directamente en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.

Tabla 8.

Influencia de la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes

		Motivación
Dimensión desarrollo de personas	Correlación de Spearman	.322*
	Sig. (bilateral)	.04
	R	0.103

La tabla 8, muestra que el valor de correlación de Spearman (ρ) es .322 (existe correlación), el valor de significación (sig) es 0.4 y es menor a 0.05 (valor de significación establecido por la investigación) y el valor de regresión lineal (R) es igual a 0.103 (10%), estos datos permiten concluir que existe relación positiva, débil, significativa y poca influencia entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano y la motivación del personal docente, por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2:

H₁: El entrenamiento del personal de la gestión del talento humano influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.

Tabla 9.

Influencia de la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes

		Motivación
	Correlación de Spearman	.131
Dimensión entrenamiento del personal	Sig. (bilateral)	.365
	R	0.017

La tabla 9, muestra que el valor de correlación de Spearman (ρ) es .131 (no existe correlación), el valor de significación (sig) es 0.365 y es mayor a 0.05 (valor de significación establecido por la investigación) y el valor de regresión lineal (R) es igual a 0.017 (1.7%), estos datos permiten concluir que no existe relación significativa e influencia entre la dimensión entrenamiento del personal de la gestión del talento humano y la motivación del personal docente, por lo tanto se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3:

H₁: El mantenimiento del personal de la gestión del talento humano influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018

Tabla 10.

Influencia de la dimensión mantenimiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes

		Motivación
Dimensión	Correlación de Spearman	.538*
mantenimiento del	Sig. (bilateral)	.04
personal	R	0.289

La tabla 10, muestra que el valor de correlación de Spearman (ρ) es .538 (existe correlación), el valor de significación (sig) es 0.4 y es menor a 0.05 (valor de significación establecido por la investigación) y el valor de regresión lineal (R) es igual a 0.289 (29%), estos datos permiten concluir que existe relación positiva, media, significativa e influencia de la dimensión mantenimiento del persona de la gestión del talento humano y la motivación del personal docente, por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4:

H₁: La remuneración de la gestión del talento humano influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.

Tabla 11.

Influencia de la dimensión remuneración del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes

		Motivación
	Correlación de Spearman	.038
Dimensión remuneración	Sig. (bilateral)	.793
	R	0.014

La tabla 11, muestra que el valor de correlación de Spearman (ρ) es .038 (no existe correlación), el valor de significación (sig) es 0.793 y es mayor a 0.05 (valor de significación establecido por la investigación) y el valor de regresión lineal (R)es igual a 0.014 (1.4%), estos datos permiten concluir que no existe relación significativa e influencia de la dimensión remuneración del persona de la gestión del talento humano en la motivación del personal docente, por lo tanto se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 5:

H₁: La evaluación del personal de la gestión del talento humano influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.

Tabla 12.

Influencia de la dimensión evaluación del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes

		Motivación
	Correlación de Spearman	.340*
Dimensión evaluación del personal	Sig. (bilateral)	.04
	R	0.115

La tabla 12, muestra que el valor de correlación de Spearman (ρ) es .340 (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0.4 y es menor a 0.05 (valor de significación establecido por la investigación) y el valor de regresión lineal (R) es igual a 0.115 (12%), estos datos permiten concluir que existe relación positiva, débil, significativa y poca influencia de la dimensión evaluación del personal de la gestión del talento humano en la motivación del personal docente, por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

La gestión del talento humano es sin lugar un elemento significativo al particular de las establecimientos fundamentalmente en el espacio educativo; la forma como se lleve a cabo esta encargo resultará de cualquiera representación en la motivación hacia el adeudo; la actual investigación experimento expresar la correspondencia entre las dos variables.

En correspondencia al objetivo 1: Identificar la influencia de la dimensión desarrollo de personas en la gestión del talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018. El conexo teórico define a la motivación como un asunto que impulsa, coloca, intensifica y mantiene el comportamiento de los recursos humanos hacia la ejecución de los objetivos determinados y que obedece mucho de cómo se oficia al interior de la compañía (López, 2005, p. 27). En la tabla 1, el 80% de los docentes aprecian en un nivel bueno a la dimensión desarrollo de personas, este conjunto muestra una discernimiento alta de motivación; organizar una correspondencia positiva débil una poca influencia entre ambos aspectos evaluados; lo que nos crea especular que si bien los docentes aprecian desarrollados como personas, que son competentes, entrenados y que la evaluación personal es conveniente su motivación la cual es alta comprobándose que los docentes aprecian que se les considera que consiguen sus metas y que los alicientes que se les concede les accede satisfacer sus necesidades básicas; estadísticamente es escasa la influencia de la gestión del talento humano sobre la motivación; estos deducciones se igualan a lo postura teórica de Chiavenato (2009, p.366) sobre el desarrollo las personas, dado que el escritor señala que cuando la gestión del personal es el conveniente los colaboradores exponen inclinación para aprender y para ampliarse optimizando sus capacidades; en cuanto a la motivación logramos observar que los trabajadores están motivados concordando con lo destacado con Maslow, alude que la persona motivada reflexiona que sus necesidades están siendo protegidas y que se hallan ponderadas dependiendo de cada individuo y de la jerarquía que cada persona le otorgue en oficio de sus contextos o escenario. Las consecuencias derivadas son desiguales al estudio de Ortiz (2018), dan recuento de la preexistencia de una correspondencia $r = 0,483$ entre las variables: gestión del talento humano y

planificación curricular, con una significancia de $\rho=0,000$ evidenciando que ρ es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa.

En relación al objetivo 2: Establecer la influencia de la dimensión entrenamiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018. Los postulados teóricos de Pelayo (2011) señalan que la motivación es un proceso mediante el cual un trabajador, impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, inicia y mantiene un accionar orientada a alcanzar determinadas metas e incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la institución (p.8); lo antes mencionado coincide con lo encontrado en la investigación y presentado en la tabla 2 donde se demuestra que los docentes exponen niveles altos de motivación esto producto a que los métodos de entrenamiento al personal con los que cuenta la unidad educativa valorada fue estimado como bueno (62%); a pesar de ello no se demuestra un dominio significativo por parte de la dimensión entrenamiento y la motivación; esto quiere decir que los niveles de motivación encontrados no están incorporados a los planes de capacitación con los que cuenta la institución; estos resultados se asemejan a la postura teórica de Chiavenato (2009, p. 74) en cuanto al entrenamiento del personal el estar capacitado y entrenado permite desarrollar sus formas e instrucciones para un buen desempeño; es así que, mediante jornadas de formación y/o modernización se logran nuevos conocimientos y optiman sus destrezas. También, los resultados coinciden con la postura de Maslow, que es preciso conocer el nivel jerárquico en el que se localiza una persona para motivarlas, para establecer estímulos relacionados con dicho nivel o con un nivel seguidamente superior en la escala. Las consecuencias obtenidas se comparan con la indagación de García (2016), concluye que preexiste relación demostrativa entre las variables definitivas por el Rho de Spearman 0.388 lo que representa que existe una moderada relación positiva entre las variables motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

En relación al objetivo 3: Demostrar la influencia de la dimensión mantenimiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018. Chiavenato (2009) señala que el mantener al

personal seleccionado por período no es fácil para la institución, para ello debe el participante tener una discernimiento positiva en relación a las formas es el pago y los beneficios sociales, entre otras que son satisfactores y logran la motivación de los docentes; también, el establecimiento debe referir con un sistema de distinciones beneficios, enaltecimientos y normas; como resultados significativas del accionar de los docentes (p. 77); esto concuerda con los resultados estadísticos contrario según la tabla 3, el 80% de los docentes aprecian como bueno la dimensión mantenimiento del personal en la institución, este grupo muestra un nivel motivación alto; en el análisis de correlación igualmente se evidencia una correspondencia positiva, medial significativa lo que permite predecir que en la medida que se conserve al personal en condiciones favorables su motivación también mejora; esto concuerda con lo señalado por Añez (2006), la motivación es un factor interno y externo, propio del cada individuo que este influye en su accionar, debido que los individuos son distintos y sus necesidades varían de una a otra igualmente con lo que dice Herzberg (1966) su teoría está basada en un equilibrio entre los factores de higiene y los motivadores. Por tanto, si un sujeto trabaja en unos contextos de higiene improcedentes, tendrá emociones de insatisfacción laboral, pero si dichas contextos corrigen, apreciará satisfacción. Los resultados coinciden con el estudio de Palomino (2014), que indican que existe relación positiva ($r = 0,683$) con un nivel de correlación moderada entre las Relaciones Interpersonales y la Motivación Docente, en las Instituciones Educativas de la UGEL 01, del distrito de San Juan de Miraflores, además es significativa.

En relación al objetivo 4: Identificar la influencia de la remuneración de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018. En el referente teórico Ramírez (2012), alude que la motivación laboral es un proceso satisfactor de necesidades que logra detallar como el fase o situación que promueve al hombre a ejecutar algo; en otros términos, es el aspiración de ejecutar mucha voluntad por lograr una meta. En la tabla 4, el 74% de los docentes aprecian como bueno la dimensión remuneración del personal en la institución, este grupo muestra un nivel alto de motivación evidenciándose en los docentes compromiso; estas consecuencias concuerdan con Chiavenato (2009, p. 71) gran satisfacción crea en un docente el hecho de recibir un extra que se torna a la vez en un aliciente por haberse esforzado perennemente y haber sido designado entre varias

elecciones para tomar dicha remuneración. Así de igual forma el efecto concuerda con Herzberg (1966) que alcanzó a la solución de que las refutaciones que daba la gente cuando se creía bien ejecutando su trabajo eran completamente diferentes a las réplicas que proporcionaban cuando se sentían mal. Resultados obtenidos se contraponen con el estudio de Vera (2013), que demuestran que existe relación positiva ($r=0,683$) y significativa ($p=0,000$) en el nivel de correlación moderada entre motivación docente y el desempeño del docente, de las Instituciones Educativas de Educación Secundaria de la Red III, San Juan de Lurigancho.

En relación al objetivo 5: Establecer la influencia de la evaluación del personal de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018. Los referentes teóricos Steers, Porter, y Bigley (2004), citado por Enríquez (2014), nos expresan que la motivación como la pujanza que energiza, dirige y normaliza la conducta del ser humano. Sin embargo, la motivación no solo origina a los recursos humanos a tomar labores, sino que además interviene en la orientación, carácter, ímpetu y duración de la conducta dentro de la institución (p.29). En la tabla 5, el 74% de los docentes aprecian como bueno la dimensión evaluación del personal en la institución, este grupo presenta un nivel alto de motivación, estos resultados se igualan a la postura teórica de Chiavenato (2009, p. 245) para valorar a los docentes es necesario el uso de varios procedimientos que de una u otra forma ayuda a llevar el control y análisis de las acciones que realizan los docentes dentro de la institución y acorde a las tareas establecidas por los Directores. Así también el resultado coincide con lo que defiende McClelland (1965) que dispone que varias de las necesidades de los trabajadores se asimilan o se logran en su interacción con el medio, tanto a nivel social como cultural. Los resultados se disienten con la investigación de Colonna (2016), dentro de las principales conclusiones se obtuvo que existe una correspondencia altamente significativa entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, los aspectos afines a la gestión del talento humano, el estudio deja en tranquilo que en el orden que éste sea más eficaz, habrá una mayor responsabilidad institucional.

En cuanto al objetivo general: Determinar la influencia de gestión del talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018. En la tabla 6, el 78% de los docentes califican en un nivel bueno a la gestión del talento humano, igualmente ocurre con la motivación que es ubicada en un nivel alto; estos resultados concuerdan con Werther y Davis (2004), sobre la gestión del talento humano, el papel de las gerencias es optimizar las cooperaciones, afines a la producción de los empleados, trazando compromisos desde un planeamiento de manera que sean partícipes en muchos aspectos ejemplo, ético y social. Así también los consecuencias coinciden con McClelland (1965) toda exaltación se basa en la emoción y reside, resumidamente, en una expectativa de permuta en el estado afectiva, por lo tanto, un motivo es entonces la recuperación, por un asomo, de un cambio de una situación afectiva. Las consecuencias son desiguales al estudio realizado por Chávez, y Gonzales (2013) arrojando los siguientes resultados, el perfil de la institución en Gestión del Talento Humano, en el aspecto positivo estaba en un 18,80 %, en nivel medio se estableció el 19,67 % y en el aspecto negativo se encontraba en un 51,52 %, lo que se estableció rotundamente que fue preciso emplear las habilidades de cambio para optimizar y engrandecer la motivación en la institución educativa.

V. CONCLUSIONES

- La dimensión desarrollo de personas influye en la motivación del personal docente de una Unidad Educativa de Guayaquil. Los valores alcanzados de la tabla 8 son $r: .322$; $sig.: 0.4$ y $R 0.103$, en base a ello se predice un nivel de influencia del 10%.
- La dimensión entrenamiento del personal no influye en la motivación del personal docente de una Unidad Educativa de Guayaquil. Los valores alcanzados de la tabla 9 son $r: .131$; $sig.: 0.365$ y $R 0.017$, en base a ello se predice un nivel de influencia del 17%.
- La dimensión mantenimiento del personal influye en la motivación del personal docente de una Unidad Educativa de Guayaquil. Los valores alcanzados de la tabla 10 son $r: .538$; $sig.: 0.4$ y $R 0.289$, en base a ello se predice un nivel de influencia del 29%.
- La dimensión remuneración del personal no influye en la motivación del personal docente de una Unidad Educativa de Guayaquil. Los valores alcanzados de la tabla 11 son $r: .038$; $sig.: 0.793$ y $R 0.014$, en base a ello se predice un nivel de influencia del 1.4%.
- La dimensión evaluación del personal influye en la motivación del personal docente de una Unidad Educativa de Guayaquil. Los valores alcanzados de la tabla 12 son $r: .0340$; $sig.: 0.4$ y $R 0.115$, en base a ello se predice un nivel de influencia del 12%.
- La gestión del talento humano influye en la motivación del personal docente de una Unidad Educativa de Guayaquil. Los valores alcanzados de la tabla 7 son $r: .351$; $sig.: 0.4$ y $R 0.123$, en base a ello se predice un nivel de influencia del 12%.

VI. RECOMENDACIONES

- Al director (a) de la Institución, reorganizar para que los docentes posean más ocasiones de destacar. Debido a Chiavenato (2002); señala que en la mayoría de las organizaciones la primordial mejoría competitiva proceden de los individuos que trabajan en ellas; reflexionando que en los efectos obtenidos existe un progreso del personal bueno y que influye de alta manera en la motivación.
- Al director (a) de la Institución, que los docentes permanezcan siendo capacitados en su formación profesional. Según Werther, et al. (2004), formar es fomentar el crecimiento de capacidades, considerando que en los resultados obtenidos el entrenamiento del personal no influye en la motivación.
- Al director (a) de la Institución, realizar actividades que involucren a todos los docentes. Debido que Herzberg (1966) afirma que los factores asociados con la satisfacción en el puesto de trabajo están separados; considerando que en los resultados obtenidos el mantenimiento del personal influye en la motivación.
- Al director (a) de la Institución, continuar con la evaluación a los docentes. De acuerdo con Werther y Davis (2004), el papel de las gerencias es optimizar las cooperaciones, considerando que en los resultados obtenidos la remuneración del personal no influye en la motivación.
- Al director (a) de la Institución, informar a los docentes sobre los temas a evaluar. Ya que según Chiavenato (2002), el modelo de administración de habilidad humana es el conjunto de normas y experiencias necesarias para administrar los varias factores; considerando que en los resultados obtenidos la evaluación del personal influye en la motivación.
- Al director de la Institución, con el apoyo del área de psicología fomentar el trabajo en equipo. Ya que según McClelland (1965) define motivador a aquellas necesidades de la forma de comportarse de una persona; considerando que en los resultados obtenidos que la gestión del talento humano influye en la motivación.

REFERENCIAS

- Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*.
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetCulturaOrganizacionalYMotivacion LaboralDeLosDocent-3218348%20(2).pdf
- Babis, D. (2012). *Gestión del talento humano*. México: Mac Graw Hill.
- Castillo, C. (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*. España: Colección EOI.
- Colom, A. (2009). *La participación en las administraciones públicas. ¿Cooperar O enfrentamiento?* Valencia: Universidad Politécnica Valencia.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc GraW Hill. México
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. Recuperada desde:
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/381/1/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf>
- Eslava, E. (2009). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. Disponible en:
<http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicología-33-6-coaching-en-la-gestion-del-capital-humano.html>.
- Gallardo, E. (2007). *¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones*.
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-QueDebemosSaberSobreLaMotivacionLaboral-2483106%20(1).pdf
- Guillén, C. y Guil, R. (2000). *La motivación laboral*. Recuperado de:
www.eumed.net/.../clima%20y%20compromiso%20organizacional%20biblio
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10.a ed.) México: Cengage Learning.
- Herzberg, F. (2000). *Una vez más: ¿cómo motivar a los empleados?* Harvard Business Review. Recuperado el 20 de septiembre de 2010, de <http://hbr.org/2003/01/one-more-time/ar/1>.
- Karabenick, A. y Conley, A (2011). *Motivación docente para el desarrollo profesional*. Sociedad de Matemáticas y Ciencias - Programa de Evaluación de Motivación,

- MSPMAP, Universidad de Michigan, Ann Arbor, MI 48109. Disponible en: <http://mspmap.org/wp-content/uploads/2012/01/TeacherPDM.pdf>.
- Lopez, J. (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de frederick Herzberg*. Desde: <http://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>
- Ramírez, A. (2012). *Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México*. Recuperado de: <http://www.acuedi.org/ddata/1740.pdf>
- Rasheed, M., Aslam, H., y Sarwar, S. (2010). *Temas motivacionales para docentes en educación superior: un caso crítico de IUB*. Revista de investigación de gestión, 2 (2), E3. Disponible en: [http://pakacademicsearch.com/pdf/files/ech/127/1-23%20Vol%202,%20No%202%20\(2010\).pdf](http://pakacademicsearch.com/pdf/files/ech/127/1-23%20Vol%202,%20No%202%20(2010).pdf).
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México.
- Vizcarra, O. (2016). *Crecimiento y desarrollo con talento humano*. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-crecimiento-y-desarrollo-talento-humano45594.aspx>.
- Werther, W. y Davis, K. (2004). *Administración de recursos humanos, gestión del capital humano*. México: McGraw Hill Interamericana
- .

ANEXOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado Sr. (a, ita) le saludo afectuosamente y alcanzo a usted este cuestionario, en el que su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas.

Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas.** Agradezco anticipadamente su valiosa participación.

1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Algunas veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre

	Variable 1: Gestión del talento humano	1	2	3	4	5
Nº	Dimensión: Desarrollo de personas					
1	Se le brinda oportunidades de superación en su Institución					
2	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.					
3	Conoce y aplica nuevos temas relacionados a sus funciones.					
4	Se fomenta el crecimiento profesional de los docentes.					
5	La dirección de su Institución le presta atención a sus necesidades					
6	El director atiende las dificultades que se le presente en su desempeño en forma oportuna					
7	Se considera los resultados de la evaluación para el desarrollo del personal					
8	Logra la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes.					

9	El personal manifiesta una buena actitud que favorezca su desarrollo personal					
10	Promueve la participación de los docentes en el desarrollo institucional.					
11	Se desarrollan actividades para mejorar y desarrollar actitudes positivas en el trabajo					
Dimensión: Entrenamiento						
12	Se cuenta con el plan de capacitación para el personal					
13	El plan de formación o de capacitación es útil y acorde con los perfiles de los docentes					
14	Se realiza capacitaciones por especialidad en su Institución					
15	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio					
16	Existe un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional de la persona que labora en la Institución					
17	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su Institución.					
18	Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo profesional y de sus funciones					
19	Se evalúa objetivamente a los participantes durante la capacitación					
20	Los docentes de la Institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.					
21	Se toma en cuenta los resultados de la capacitación para su evaluación final.					
Dimensión: Mantenimiento de personas						
22	Son buenas las relaciones interpersonales entre los docentes y el personal administrativo de la institución.					

23	Son buenas las relaciones entre los docentes y el director de la institución.					
24	La institución facilita un buen clima de trabajo					
25	Se siente parte de un equipo de trabajo y le resulta fácil expresar sus opciones					
26	Le produce estrés su ambiente de trabajo					
27	Su organización promueve activamente políticas de igualdad de oportunidades es su lugar de trabajo					
28	Son seguras las condiciones físicas de trabajo de su institución					
28	Las condiciones ambientales de trabajo en su institución le facilitan cumplir con su actividad diaria					
30	Facilitan las actividades diarias las instalaciones y las herramientas que brinda la institución.					
32	El director logra que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento público					
32	El director logra que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento documentado					
33	El director logra la identificación del docente con la institución educativa y su satisfacción de pertenecer a ella.					
Dimensión: Remuneración						
34	Existe una adecuada relación entre la numeración para el personal con funciones y cargos que se desempeña.					
35	Las responsabilidades mayores que se me asignan son reconocidas económicamente					
36	Se otorga bonos, becas, premios u otros alicientes a los docentes que realizan una buena o excelente labor.					

37	Se siente parte de un equipo de trabajo y le resulta fácil expresar sus opciones					
38	Ha sido informado sobre un plan de incentivos para reconocimiento de desempeño.					
39	Percibo una bonificación adicional por horas extras en mi institución.					
40	Compensa la labor realizada por los docentes fuera de su carga horaria en beneficio de la institución educativa.					
41	Le proporciona su institución alguna ayuda para atender sus responsabilidades fuera del trabajo (por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, horarios flexibles, financieras o servicios de asesoramiento legal.					
Dimensión: Evaluación del personal						
42	Durante el año pasado, ha sido evaluado su desempeño					
43	Las evaluaciones de desempeño laboral son constantes en la Institución.					
44	Los mecanismos de evaluación se aplican intrínsecamente al desarrollo de sus labores cotidianas.					
45	El directivo tiene la capacidad para realizar la evaluación del docente, en materias de elaboración de sesiones de aprendizaje.					
46	El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula					

FICHA TÉCNICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre : Cuestionario de Gestión del Talento Humano
- 1.2. Autor : Briones Guerrero Eloy Daniel
- 1.3. Año : 2018
- 1.4. País de origen : Perú
- 1.5. Dimensiones : Desarrollo de personas, entrenamiento, mantenimiento del personal, remuneración y evaluación del personal.
- 1.6. N° de ítems : 46 ítems
- 1.7. Dirigido a : Personal docente que labora en la Unidad
- 1.8. Nivel de aplicación : Individual y/o colectiva
- 1.9. Duración : 30 minutos

II. Objetivo:

Evaluar de manera individual la gestión del talento humano de los docentes de la Unidad Educativa 09 de Octubre de Guayaquil.

III. Validez y Confiabilidad

Validez de contenido: La validez de contenido se desarrolló a través de validación de expertos

Confiabilidad:

A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach ,886

IV. Descripción del instrumento:

El cuestionario de gestión del talento humano está compuesto por 5 dimensiones: Desarrollo de personas, entrenamiento, mantenimiento del personal, remuneración y evaluación del personal, medidos a través de 46 ítems.

Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden.

DIMENSIONES	Ítems	Total
Desarrollo de personas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11	11
Entrenamiento	12,13,14,15,16, 17, 18, 19, 20 y 21	10
Mantenimiento del personal	22,23,24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 33	12
Remuneración	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 41	08
Evaluación personal	42, 43, 44, 45 y 46	05

V. Categorías o niveles:

Bueno, regular y deficiente

Categorías de la variable	
154 – 230	Bueno
77 – 153	Regular
1 - 76	Deficiente

Categorías de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano

Niveles de las dimensiones			
Dimensiones	Bueno	Regular	Deficiente
Desarrollo de personas	38 – 55	19 – 37	1 – 18
Entrenamiento	35 – 40	17 – 33	1 – 16
Mantenimiento del personal	1 -20	21 – 40	41 – 60
Remuneración	28 – 40	14 – 27	1 – 13
Evaluación personal	18 – 25	9 – 17	1 – 8

Anexo 3: Base de datos de la variable Gestión del talento humano

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																																				
N°	DESARROLLO DE PERSONAS												ENTRENAMIENTO										MANTENIMIENTO DE PERSONAS													REMUNERACIÓN								EVALUACIÓN PERSONAL						VT		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	TD	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	TD	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	TD	34	35	36	37	38	39	40	41	TD	42	43	44	45		46	TD
1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	48	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	38	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	43	4	4	5	4	3	4	3	3	30	3	3	4	3	4	17	176
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54	4	5	5	4	5	4	4	4	35	4	4	4	4	4	20	198
3	4	4	4	4	4	6	5	4	4	4	4	47	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	183		
4	3	3	5	3	5	4	2	4	4	4	4	41	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	30	5	5	4	5	1	3	3	3	3	4	4	4	44	5	5	4	4	1	3	3	3	28	4	4	3	4	3	18	161
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	48	4	3	3	3	2	5	5	3	3	3	34	5	5	4	5	1	3	4	3	3	4	4	5	46	5	5	4	4	1	3	3	3	28	5	5	3	3	4	20	176
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	56	5	5	5	5	1	5	5	5	36	5	4	5	5	4	23	219	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	230	
8	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	52	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	44	5	5	5	5	1	3	5	5	4	5	5	53	5	5	5	5	1	4	5	5	35	5	5	5	5	5	25	209	
9	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	40	4	3	2	2	2	3	4	3	3	2	28	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	50	5	5	4	5	1	5	4	5	34	5	4	4	5	5	23	175	
10	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	38	3	4	1	4	1	1	4	4	4	3	29	3	3	4	4	1	3	1	2	1	2	2	28	3	4	3	3	1	2	1	2	19	2	2	2	2	10	124		
11	1	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	32	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	21	3	3	3	3	1	2	1	3	1	3	3	29	3	3	3	3	1	2	1	1	17	1	1	1	1	1	5	104	
12	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	37	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	27	1	4	3	3	1	3	2	3	3	4	3	33	4	4	4	5	1	3	3	4	28	4	3	3	3	4	17	142	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	184		
14	1	1	5	3	2	2	2	3	3	1	2	25	1	2	1	1	1	1	2	2	3	1	15	3	3	3	2	3	2	4	4	4	2	1	3	34	3	3	5	5	5	5	5	5	36	1	1	1	1	1	5	115
15	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	37	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	21	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	44	4	4	3	4	3	2	3	4	27	5	4	4	2	4	19	148

16	4	2	5	3	3	4	3	3	3	3	2	35	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	14	133	
17	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	48	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45	5	5	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	52	5	5	5	5	1	4	3	3	31	4	4	4	4	4	20	196	
18	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	52	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	57	5	5	5	5	1	5	5	5	36	5	5	5	5	5	25	214	
19	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	52	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	52	5	5	4	4	3	4	4	4	33	5	5	5	5	5	25	207	
20	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	53	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	52	5	5	4	4	4	1	5	5	33	5	5	5	5	5	25	208	
21	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	52	4	4	1	3	2	5	5	4	3	4	35	4	5	5	5	2	5	1	2	2	5	5	5	46	4	5	2	5	2	5	1	2	26	5	4	5	5	5	24	183	
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	3	3	3	16	186	
23	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	32	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	43	3	3	3	4	3	3	3	4	26	4	3	3	4	4	18	165		
24	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	47	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	45	4	4	4	4	3	5	5	5	34	5	5	5	5	5	25	194		
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	41	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	52	5	5	5	5	3	5	4	4	36	5	5	5	5	5	25	209		
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	41	4	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	51	5	5	5	5	3	5	4	4	36	5	5	5	5	5	25	208	
27	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	47	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	42	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51	4	4	4	2	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20	190	
28	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	4	47	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	42	3	3	4	5	3	3	5	5	2	2	5	5	45	3	4	4	4	4	5	5	4	33	4	4	3	3	3	17	184
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	23	222		
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	46	4	4	4	4	3	4	3	3	29	5	5	5	5	5	25	184		
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	5	4	33	5	4	5	4	4	22	187		
32	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	48	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	52	4	4	5	4	4	4	5	4	34	4	5	4	5	4	22	201	
33	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	5	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	185			
34	3	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	44	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	31	4	5	5	5	3	3	2	3	2	3	3	41	3	5	3	3	3	2	3	3	25	5	3	3	5	3	19	160		
35	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	53	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	25	224		

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.886	46

estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	183.4667	795.552	.520	.883
VAR00002	183.5333	797.552	.503	.884
VAR00003	182.9333	795.352	.743	.883
VAR00004	183.1333	796.124	.721	.883
VAR00005	183.1333	794.267	.661	.883
VAR00006	183.1333	788.552	.643	.882
VAR00007	183.1333	807.838	.390	.885
VAR00008	183.2000	796.743	.612	.883
VAR00009	183.0000	794.286	.655	.883
VAR00010	183.0667	797.210	.584	.883
VAR00011	183.2000	784.457	.674	.882
VAR00012	183.4000	775.686	.683	.881
VAR00013	183.7333	773.352	.793	.880
VAR00014	184.5333	768.552	.750	.879
VAR00015	184.1333	776.267	.642	.881
VAR00016	184.2000	756.600	.771	.878
VAR00017	183.5333	787.124	.532	.882
VAR00018	183.6667	764.381	.860	.878

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos			
VAR00019	183.8667	771.695	.582	.881
VAR00020	183.4000	803.543	.505	.884
VAR00021	183.2000	795.314	.571	.883
VAR00022	183.2667	793.352	.447	.884
VAR00023	183.1333	797.410	.517	.884
VAR00024	183.2000	802.600	.551	.884
VAR00025	183.3333	797.952	.484	.884
VAR00026	184.0000	823.143	-.034	.889
VAR00027	183.6667	783.810	.557	.882
VAR00028	184.2000	784.886	.494	.883
VAR00029	184.1333	785.410	.507	.883
VAR00030	184.0000	788.000	.599	.882
VAR00031	183.3333	794.952	.547	.883
VAR00032	183.2667	789.924	.706	.882
VAR00033	183.4000	784.829	.714	.882
VAR00034	183.3333	787.095	.649	.882
VAR00035	183.0000	789.857	.763	.882
VAR00036	183.2000	791.314	.747	.882
VAR00037	183.4000	802.257	.409	.884
VAR00038	183.7333	809.067	.182	.886
VAR00039	183.7333	800.924	.250	.886
VAR00040	184.4000	783.829	.529	.882
VAR00041	183.8000	764.600	.757	.879
VAR00042	183.4667	794.267	.407	.884
VAR00043	183.4667	792.124	.540	.883
VAR00044	183.5333	792.695	.551	.883
VAR00045	183.2000	806.029	.382	.885
VAR00046	181.2000	728.171	.071	.958

INTERPRETACIÓN: Según el resultado encontrado tras la aplicación del análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach; el instrumento en su evaluación total alcanza una confiabilidad muy alta; por lo tanto, se puede aplicar a la muestra de estudio.


ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LAS DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIONES	N°	Alfa Cronbach
Desarrollo de personas	11	,905
Entrenamiento del personal	10	,923
Mantenimiento del personal	12	,820
Remuneraciones	08	,773
Evaluación	05	,790

Podemos apreciar según los resultados que cada dimensión presenta una consistencia interna muy alta, la cual indica que las dimensiones que conforman el instrumento de control interno son confiables para evaluar la variable.

Anexo 5: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable Gestión del Talento Humano

Anexo 5: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable Gestión del Talento Humano

Variable	Dimensión	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
 GESTION DEL TALENTO HUMANO	Desarrollo de personas	Oportunidad de superación	Se le brinda oportunidades de superación en su Institución						X		X		X		X		
			Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.						X		X		X		X		
			Conoce y aplica nuevos temas relacionados a sus funciones.						X		X		X		X		
			Se fomenta el crecimiento profesional de los docentes.						X		X		X		X		
		Atención personalizada	La dirección de su Institución le presta atención a sus necesidades						X		X		X		X		
			El director atiende las dificultades que se le presente en su desempeño en forma oportuna						X		X		X		X		

Mantenimiento del personal		ón	Los docentes de la Institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.							X	X	X	X		
			Se toma en cuenta los resultados de la capacitación para su evaluación final.							X	X	X	X		
	Relaciones interpersonales		Son buenas las relaciones interpersonales entre los docentes y el personal administrativo de la institución.							X	X	X	X		
			Son buenas las relaciones entre los docentes y el director de la institución.							X	X	X	X		
	Clima de trabajo		La institución facilita un buen clima de trabajo							X	X	X	X		
			Se siente parte de un equipo de trabajo y le resulta fácil expresar sus opciones							X	X	X	X		
			Le produce estrés su ambiente de trabajo							X	X	X	X		
	Políticas de igualdad		Su organización promueve activamente políticas de igualdad de oportunidades en su lugar de trabajo							X	X	X	X		
	Condiciones laborales		Son seguras las condiciones físicas de trabajo de su institución							X	X	X	X		
			Las condiciones ambientales de trabajo en su institución le facilitan cumplir con su actividad diaria							X	X	X	X		
			Facilitan las actividades diarias las instalaciones y las herramientas que brinda la institución.							X	X	X	X		
	Satisfacción		El director logra que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento público							X	X	X	X		

Carroll

Remuneración		El director logra que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento documentado						X	X	X	X						
		El director logra la identificación del docente con la institución educativa y su satisfacción de pertenecer a ella.						X	X	X	X						
	Remuneración justa	Existe una adecuada relación entre la numeración para el personal con funciones y cargos que se desempeña.						X	X	X	X						
		Las responsabilidades mayores que se me asignan son reconocidas económicamente						X	X	X	X						
		Se otorga bonos, becas, premios u otros alicientes a los docentes que realizan una buena o excelente labor.						X	X	X	X						
	incentivos	Ha sido informado sobre un plan de incentivos para reconocimiento de desempeño						X	X	X	X						
	Bonificación	Percibo una bonificación adicional por horas extras en mi institución.						X	X	X	X						
	Compensación	Compensa la labor realizada por los docentes fuera de su carga horaria en beneficio de la institución educativa						X	X	X	X						
Beneficios	Le proporciona su institución alguna ayuda para atender sus responsabilidades fuera del trabajo (por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, horarios flexibles, financieras o servicios de						X	X	X	X							

Carroll

Entrenamiento	Resultados	Se considera los resultados de la evaluación para el desarrollo del personal						X	X	X	X		
		Logra la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes						X	X	X	X		
	Actitud	El personal manifiesta una buena actitud que favorezca su desarrollo personal						X	X	X	X		
		Promueve la participación de los docentes en el desarrollo institucional						X	X	X	X		
	Plan de capacitación	Se cuenta con el plan de capacitación para el personal						X	X	X	X		
		El plan de formación o de capacitación es útil y acorde con los perfiles de los docentes						X	X	X	X		
		Se realiza capacitaciones por especialidad en su Institución						X	X	X	X		
		Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio						X	X	X	X		
	Plan de carrera	Existe un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional de la persona que labora en la Institución.						X	X	X	X		
	Apoyo	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su Institución.						X	X	X	X		
		Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo profesional y de sus funciones						X	X	X	X		
	evaluaci	Se evalúa objetivamente a los participantes durante la capacitación						X	X	X	X		

		El bienestar del personal docente y el reconocimiento de sus beneficios						X	X	X	X	
Evaluación del personal	Mecanismos	Durante el año pasado, ha sido evaluado su desempeño						X	X	X	X	
		Las evaluaciones de desempeño laboral son constantes en la Institución						X	X	X	X	
		Los mecanismos de evaluación se aplican intrínsecamente al desarrollo de sus labores cotidianas.						X	X	X	X	
	Capacidad	El directivo tiene la capacidad para realizar la evaluación del docente, en materias de elaboración de sesiones de aprendizaje.						X	X	X	X	
	Manejo de instrumentos	El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula						X	X	X	X	


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 6: Instrumento de la variable Motivación

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estimado Sr. (a, ita) le saludo afectuosamente y alcanzo a usted este cuestionario, en el que su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas.

Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas.** Agradezco anticipadamente su valiosa participación.

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

Variable 2: MOTIVACIÓN		1	2	3	4	5
Nº	Dimensión: Motivación de logro					
1	Siempre quiero alcanzar metas que me exigen trabajar más y más					
2	No me conformo con trabajar, necesito ver buenos resultados.					
3	Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo					
4	Planificar todas las actividades a tiempo me da mejores resultados					
5	Cuando un equipo fracasa, lo más importante es determinar las fallas e implementar las correcciones.					
6	Puede que no me guste una tarea, pero una vez que comienzo no me siento tranquilo hasta terminarla					
7	Disfruto mucho las tareas que me exigen emplearme a fondo.					
8	En un equipo los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige a si mismo los mejores resultados.					
9	Cuando tengo dificultades para resolver un problema, desearía no tener que hacerlo.					
10	Cuando me propongo hacer algo estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos.					
Dimensión: Motivación de afiliación						
11	Cada vez que puedo busco la oportunidad de reunirme con mis amigos.					
12	Planifico actividades en las cuales pueda reunirme con personas amistosas					
13	Ayudar a la gente me hace sentirme importante.					

14	En el trabajo, el éxito depende de la amistad entre los compañeros de equipo					
15	Para lograr buenos resultados lo más importante es que la gente se sienta cómoda y segura					
16	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de disciplina, orden y obediencia.					
17	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de ayuda.					
18	El trabajo es como una familia hay que ayudar y proteger a los demás cuando cometen pequeños errores.					
19	Los resultados son importantes, pero es más importante todavía que reine la armonía entre los miembros del grupo					
20	Cuando un grupo fracasa, lo importante es consolarse entre todos, después se tratará de mejora					
	Dimensión: Motivación de poder					
21	Pienso que es mejor mandar que ser mandado.					
22	Disfruto mucho cuando tengo la oportunidad de asignar tareas a otros.					
23	Me satisface cuando los demás aceptan que tengo razón en las discusiones.					
24	Si uno es un líder está autorizado para utilizar el aporte de los demás en beneficio propio.					
25	En toda organización hay lineamientos que tienen que ser cumplidos sin ningún tipo de cuestionamiento.					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO MOTIVACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre : Cuestionario de Motivación
- 1.2. Autor : Luis Alberto Vicuña Peri
- 1.3. Año : año 2004
- 1.4. País de origen : Perú
- 1.5. Dimensiones : motivación al logro, de afiliación y de poder
- 1.6. N° de ítems : 25 ítems
- 1.7. Dirigido a : Personal docente
- 1.8. Nivel de aplicación: Individual y/o colectiva
- 1.9. Duración : 30 minutos

II. Objetivo:

Evaluar de manera individual la motivación de los docentes de la Unidad Educativa 9 de Octubre de Guayaquil.

III. Validez y Confiabilidad

Validez de contenido: La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema.

Confiabilidad:

A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.808

IV. Descripción del instrumento:

El cuestionario de motivación está compuesto por 3 dimensiones: motivación al logro, de afiliación y de poder, medidos a través de 25 ítems. Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden.

DIMENSIONES	Ítems	Total
Motivación de logro	1,2,3,4,5,6,7,8,9 y 10	10
Motivación de afiliación	11,12,13,14,15,16,17,18,19 y 20	10
Motivación de poder	21,22,23,24 y 25	05

V. Categorías o niveles:

Muy Ineficiente, ineficiente, regular, adecuada, excelente

Categorías de la variable	
84 – 125	Alta
42 – 83	Regular
1 – 41	Baja

Categorías de las dimensiones del control interno

Dimensiones	Bajo	Regular	Alta
Motivación de logro	1 – 16	17 – 33	34 – 50
Motivación de afiliación	1 – 16	17 – 33	34 – 50
Motivación de poder	1 – 8	9 – 17	18 – 25

Anexo 8: Base de datos de la variable Motivación

MOTIVACIÓN

N°	NECESIDAD DE LOGRO											NECESIDAD DE AFILIACIÓN										NECESIDAD DE PODER						TV	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TD	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TD	21	22	23	24	25		TD
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	20	101
2	3	3	1	5	5	5	3	4	1	5	35	5	2	1	3	4	5	5	5	5	5	40	1	3	3	1	3	11	86
3	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	1	2	1	1	6	101
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4	4	5	5	5	23	116
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	100
6	5	5	3	4	5	5	5	5	1	5	43	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46	1	1	1	5	4	12	101
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	100
8	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	42	1	2	2	4	4	5	5	5	4	4	36	5	4	5	5	5	24	102
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42	4	4	5	4	4	21	104
10	5	4	1	5	5	4	4	5	2	4	39	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	46	3	2	3	1	3	12	97
11	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	43	5	4	4	4	5	3	5	5	4	3	42	5	5	3	2	5	20	105
12	5	5	2	5	5	5	5	4	3	5	44	5	4	4	4	5	3	5	5	4	3	42	5	5	4	2	5	21	107
13	5	5	1	5	5	4	4	5	1	5	40	5	5	1	4	5	4	5	3	5	4	41	2	3	3	2	3	13	94
14	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	35	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25	2	2	3	3	3	13	73
15	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3	3	4	5	3	18	98

16	5	5	4	4	5	4	5	5	1	5	43	4	5	1	1	5	4	5	5	5	4	39	1	1	1	1	1	5	87
17	4	4	1	5	5	4	4	5	1	5	38	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	31	1	2	1	1	1	6	75
18	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	42	4	5	1	1	5	4	5	5	5	4	39	1	1	1	1	1	5	86
19	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	39	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	42	4	4	4	4	3	19	100
20	4	5	1	5	5	5	5	5	1	5	41	4	4	1	1	3	4	4	1	4	1	27	1	1	1	1	2	6	74
21	5	4	5	5	5	4	3	4	1	4	40	4	5	1	3	5	5	5	5	4	3	40	3	1	1	1	4	10	90
22	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	4	1	4	16	109
23	5	5	3	4	4	4	4	4	2	4	39	5	5	2	3	4	4	4	3	4	3	37	3	3	3	1	3	13	89
24	5	5	3	4	4	4	4	4	2	4	39	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	38	3	3	3	1	3	13	90
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36	3	3	3	3	3	15	92
26	5	5	2	5	4	5	5	5	1	5	42	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	45	2	3	2	1	3	11	98
27	4	5	1	5	4	5	5	5	1	4	39	5	5	1	1	4	5	5	3	5	4	38	3	1	1	1	3	9	86
28	5	5	1	5	5	5	4	5	1	5	41	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	46	4	4	4	1	4	17	104
29	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46	5	5	5	1	4	20	112
30	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	1	2	2	1	5	11	101
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	1	1	1	2	6	106
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	124
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48	3	1	1	1	4	10	108
34	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	1	1	1	5	5	13	107
35	4	4	3	5	5	5	4	4	1	5	40	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47	4	3	2	4	5	18	105

36	4	5	3	5	3	5	5	5	3	5	43	4	5	5	2	5	5	5	4	5	5	45	1	1	1	3	4	10	98
37	5	5	1	5	5	4	5	5	1	4	40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	3	3	1	1	2	10	98
38	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	2	3	3	3	3	14	73
39	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	34	3	3	1	3	4	2	4	3	4	4	31	1	1	1	1	1	5	70
40	3	4	3	4	4	5	5	5	2	4	39	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	46	2	3	2	2	3	12	97
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	15	75
42	4	4	4	1	5	5	5	5	2	5	40	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	43	1	1	1	1	4	8	91
43	5	5	1	5	5	4	4	5	3	5	42	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	44	4	4	3	1	5	17	103
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	3	3	1	1	5	13	112
45	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	43	3	3	2	4	5	5	3	5	5	2	37	2	1	1	1	1	6	86
46	5	5	1	5	5	5	5	5	2	5	43	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46	2	2	1	5	5	15	104
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	20	101
48	3	3	1	5	5	5	3	4	1	5	35	5	2	1	3	4	5	5	5	5	5	40	1	3	3	1	3	11	86
49	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	1	2	1	1	6	101
50	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4	4	5	5	5	23	116

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable Motivación

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD INSTRUMENTO MOTIVACIÓN
TEST TOTAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.808	25

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	93.0000	111.571	.040	.810
VAR00002	93.0000	109.000	.216	.806
VAR00003	94.3333	100.524	.393	.799
VAR00004	93.0000	110.571	.057	.812
VAR00005	92.8667	113.267	-.108	.814
VAR00006	92.6667	108.952	.324	.804
VAR00007	92.7333	111.781	.047	.809
VAR00008	92.6000	112.257	.000	.809
VAR00009	94.9333	92.495	.635	.783
VAR00010	92.6667	112.381	-.035	.810
VAR00011	93.8667	103.981	.292	.804
VAR00012	93.8667	104.695	.199	.811
VAR00013	94.6000	89.543	.621	.783
VAR00014	94.3333	96.238	.495	.792
VAR00015	93.0000	104.714	.274	.805
VAR00016	92.9333	108.781	.318	.804
VAR00017	92.8000	114.029	-.220	.814

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos			
VAR00018	93.0000	106.857	.319	.803
VAR00019	92.7333	111.781	.047	.809
VAR00020	93.2667	107.352	.220	.806
VAR00021	95.0000	92.571	.803	.775
VAR00022	95.4667	92.410	.859	.773
VAR00023	95.3333	103.381	.297	.804
VAR00024	95.8000	92.600	.705	.779
VAR00025	94.6000	95.400	.515	.791

INTERPRETACIÓN: Según el resultado encontrado tras la aplicación del análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach; el instrumento en su evaluación total alcanza una confiabilidad muy alta; indicándonos que es confiable; por lo tanto se puede aplicar a la muestra de estudio.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LAS DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN

DIMENSIONES	N°	Alfa Cronbach
Motivación de logro	10	,756
Motivación de afiliación	10	,873
Motivación de poder	05	,857

Podemos apreciar según los resultados que cada dimensión presenta una consistencia interna alta, la cual indica que las dimensiones que conforman el instrumento de gestión administrativa son confiables para evaluar la variable.

Anexo 10: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable Motivación

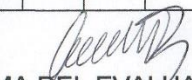
Variable	Dimensión	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACION	Motivación de logro	Metas de desarrollo personal	Siempre quiero alcanzar metas que me exigen trabajar más y más						X		X		X		X		
			No me conformo con trabajar, necesito ver buenos resultados.						X		X		X		X		
			Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo						X		X		X		X		
		Instrumentación	Planificar todas las actividades a tiempo me da mejores resultados						X		X		X		X		
			Cuando un equipo fracasa, lo más importante es determinar las fallas e implementar las correcciones.						X		X		X		X		
		Compromiso con la tarea	Puede que no me guste una tarea, pero una vez que comienzo no me siento tranquilo hasta terminarla						X		X		X		X		
			Disfruto mucho las tareas que me exigen emplearme						X		X		X		X		

Carroll

Acuña

		a fondo.																
	Creencias del logro	En un equipo los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige a si mismo los mejores resultados.						X	X	X	X							
		Cuando tengo dificultades para resolver un problema, desearía no tener que hacerlo.						X	X	X	X							
		Cuando me propongo hacer algo estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos.						X	X	X	X							
Motivación de afiliación	Afiliación básica	Cada vez que puedo busco la oportunidad de reunirme con mis amigos.						X	X	X	X							
		Planifico actividades en las cuales pueda reunirme con personas amistosas						X	X	X	X							
		Ayudar a la gente me hace sentirme importante.						X	X	X	X							
		En el trabajo, el éxito depende de la amistad entre los compañeros de equipo						X	X	X	X							
	Afiliación hacia el trabajo	Para lograr buenos resultados lo más importante es que la gente se sienta cómoda y segura							X	X	X	X						
		Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de disciplina, orden y obediencia.							X	X	X	X						
		Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de ayuda.							X	X	X	X						

		El trabajo es como una familia hay que ayudar y proteger a los demás cuando cometen pequeños errores.						X	X	X	X		
		Los resultados son importantes, pero es más importante todavía que reine la armonía entre los miembros del grupo						X	X	X	X		
		Cuando un grupo fracasa, lo importante es consolarse entre todos, después se tratará de mejora						X	X	X	X		
Motivación de poder	Poder benigno	Pienso que es mejor mandar que ser mandado.						X	X	X	X		
		Disfruto mucho cuando tengo la oportunidad de asignar tareas a otros.						X	X	X	X		
	Poder explotado	Me satisface cuando los demás aceptan que tengo razón en las discusiones.						X	X	X	X		
		Si uno es un líder está autorizado para utilizar el aporte de los demás en beneficio propio.						X	X	X	X		
		En toda organización hay lineamientos que tienen que ser cumplidos sin ningún tipo de cuestionamiento.						X	X	X	X		


 FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 11: Matriz de consistencia

Título de la investigación: Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Motivación en los Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V.	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM.
¿En qué medida influye la gestión del talento humano en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.	<p>H₁: La gestión del talento humano influye directamente en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.</p> <p>H₀: La gestión del talento humano no influye directamente en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Desarrollo de personas	Oportunidad de superación Atención personalizada Resultados Actitud	CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
				Entrenamiento	Plan de capacitación Plan de carrera Apoyo Evaluación	

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Mantenimiento de personas	Relaciones interpersonales Clima de trabajo Políticas de igualdad Condiciones laborales Satisfacción	
¿De qué manera influye la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes?	Identificar la influencia de la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.	<p>H₁: La dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano influye directamente en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.</p> <p>H₀: La dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano no influye directamente en la</p>		Remuneración	Remuneración justa Incentivos Bonificación Compensación Beneficios	

		motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.			
¿En qué medida influye la dimensión de entrenamiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes?	Establecer la influencia de la dimensión de entrenamiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.	<p>H₁: La dimensión de entrenamiento del personal de la gestión del talento humano influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.</p> <p>H₀: La dimensión de entrenamiento del personal de la gestión del talento humano no influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad</p>	Evaluación	Mecanismos Capacidad Instrumentos	

		Educativa de Guayaquil 2018.			
¿Cómo influye la dimensión mantenimiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes?	Demostrar la influencia de la dimensión mantenimiento del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018	<p>H₁: La dimensión mantenimiento del personal de la gestión del talento humano influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.</p> <p>H₀: La dimensión mantenimiento del personal de la gestión del talento humano no influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.</p>			

<p>¿De qué manera influye la remuneración de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes?</p>	<p>Identificar la influencia de la dimensión remuneración de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.</p>	<p>H₁: La dimensión remuneración de la gestión del talento humano influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.</p> <p>H₀: La dimensión remuneración de la gestión del talento humano no influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.</p>	<p>MOTIVACIÓN</p>	<p>Motivación de logro</p>	<p>Metas de desarrollo personal</p> <p>Instrumentación</p> <p>Compromiso de tarea</p> <p>Creencias facilitadoras de logro</p>	<p>CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN</p>
<p>¿Cómo influye la dimensión evaluación del</p>	<p>Establecer la influencia de la</p>	<p>H₁: La dimensión evaluación del personal</p>		<p>Motivación de afiliación</p>	<p>Afiliación básica</p>	

personal de la gestión del talento humano en la motivación en los docentes?	dimensión evaluación del personal de la gestión del talento humano en la motivación de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018	de la gestión del talento humano influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018. H₀: La dimensión evaluación del personal de la gestión del talento humano no influye directamente en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil 2018.			Afiliación hacia el trabajo	
					Motivación de poder	

Anexo 12: Solicitud de autorización de encuesta



ANEXO 12

UNIDAD EDUCATIVA "NUEVE DE OCTUBRE"
Resolución Nro. MINEDUC-SE DG-2015-00013-R de 22-06-2015
Guayaquil - Ecuador

Guayaquil, Noviembre 16 del 2018


Administrador Educativo
DANIEL BRIONES GUERRERO
Ciudad.

De mis consideraciones:

En mi calidad de Rectora de la Unidad Educativa Nueve de Octubre, vista la petición presentada por usted, se concede la autorización para que realice en esta institución fiscal la Evaluación de Confiabilidad de los Instrumentos de la investigación titulada "Gestión de Talento Humano y su influencia en la motivación de los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2018".

Cabe señalar que se le proporcionará todas las facilidades necesarias, a fin de que se pueda cumplir con éxito las metas propuestas.

Atentamente,


MSc. Mariana Galarza Murillo
RECTORA (e)

Archivos de:
Rectorado
Secretaría
Maritza Sánchez Guale

Al contestar sírvase mencionar el No. y fecha de este oficio
Direccion: Eloy Alfaro 1304 entre Calicuchima y Francisco de Marcos
e-mail: unidadeducativanuevedeoctubre@hotmail.com

Tel. 042410205

Anexo 13: Autorización de aplicación de encuesta

ANEXO 13

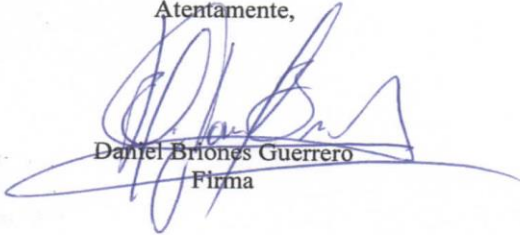
SOLICITO: Autorización aplicación de la Encuesta

MSc.
Mariana Galarza Murillo
Rectora de la U.E. Nueve de Octubre
Presente-

Adm. Ed. Daniel Briones Guerrero, me dirijo a Ud. con el debido respeto para comedidamente solicitar la autorización y facilidades para evaluar la confiabilidad de los Instrumentos de la Investigación titulada "Gestión de Talento Humano y su influencia en la motivación de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil 2018.

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

Atentamente,


Daniel Briones Guerrero
Firma

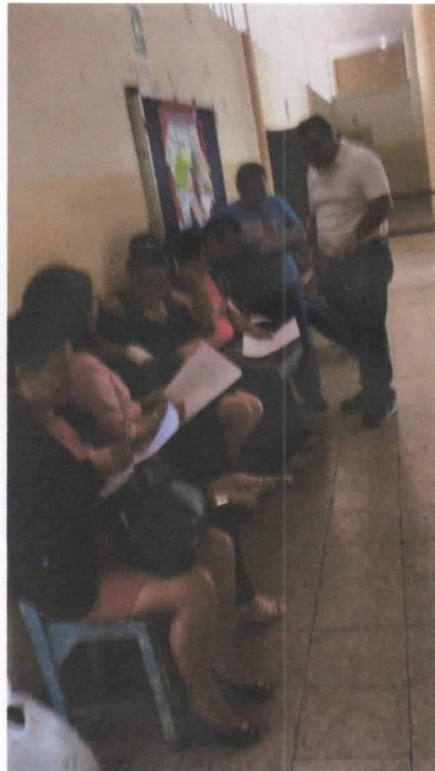
Guayaquil, Noviembre 15 del 2018

Recibido
2018/11/15
10 H50
9120



Anexo 14: Fotografías

ANEXO 14



ANEXO 15

