



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SEMIPRESENCIAL
CENTRO UNIVERSITARIO: GUAYAQUIL
PROYECTO EDUCATIVO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN: Administración Y Supervisión Educativa

TEMA

**LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA CALIDAD DE CLIMA
ORGANIZACIONAL AL DIRECTIVO Y DOCENTE. DISEÑO
DE UNA BASE DE DATOS DIRIGIDO A
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EN SUS FUNCIONES.**

CÓDIGO: AD-T-GY-0139

AUTORES: CAICEDO MINOTA MARÍA NARCISA

VILLAFUERTE ESCUDERO LUZ MARÍA

CONSULTOR ACADÉMICO: LCDA. KARINA MOESES MSC.

Guayaquil, 2017

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SEMIPRESENCIAL
CENTRO UNIVERSITARIO: GUAYAQUIL

DIRECTIVOS

MSc. Silvia Moy - Sang Castro
DECANA

MSc. Wilson Romero Dávila
SUB-DECANO

MSc. Sofía Jácome Encalada
DIRECTORA DEL SISTEMA
SEMIPRESENCIAL

Abg. Sebastián Cadena Alvarado
SECRETARIO GENERAL

Lcda.

SILVIA MOY-SANG CASTRO Msc.

**DECANA DE LA FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN**

Ciudad:

De mis consideraciones

En virtud de la Resolución del H. Consejo Directivo de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, fecha: el día 20 de agosto del 2016, en la cual se me designó Consultor Académico de Proyectos Educativos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención Administración y Supervisión Educativa, tengo a bien informar lo siguiente:

Que el grupo correspondiente al Código: AD-T-GY-0139, integrado por: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero, se ejecutaron el proyecto con el tema: la gestión del talento humano en la calidad del clima organizacional al directivos y docente en la Unidad Educativa Zobeida Jiménez Vásquez durante el periodo lectivo: 2017-2018. Diseño de una base de datos.

El mismo que ha cumplido con las directrices y recomendaciones dadas por el suscrito. Las participantes satisfactoriamente han ejecutado las diferentes etapas constitutivas del proyecto, por lo expuesto se procede a la APROBACIÓN del proyecto, y pone a vuestra consideración el informe de rigor para los efectos legales correspondientes.

Atentamente


Lcda. Karina Moeses Jiménez; Msc.

Guayaquil, enero del 2017

Arq.

Silvia Moy-Sang Castro MSc.

DECANA DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN

DERECHOS DE AUTOR

Para los fines legales pertinentes comunico a usted que los derechos
intelectuales del Proyecto Educativo con el tema:

LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA CALIDAD DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL AL DIRECTIVO Y DOCENTE DE LA UNIDAD
EDUCATIVA ZOBEDA JIMÉNEZ VÁSQUEZ, DISTRITO 7, PROVINCIA
DEL GUAYAS CANTÓN GUAYAQUIL, PARROQUIA PASCUALES
DURANTE EL PERIODO LECTIVO 2017- 2018.

DISEÑO DE UNA BASE DE DATOS DIRIGIDO A GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO EN SUS FUNCIONES.

Pertenecen a la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

Atentamente,


Caicedo Minota María Narcisca
C.I. 0923038129


Villafuerte Escudero Luz María
C.I. 0914790894

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SEMIPRESENCIAL
CENTRO UNIVERSITARIO: GUAYAQUIL

PROYECTO

TEMA: La gestión del talento humano en la calidad del clima organizacional en los directivos y docentes de la Unidad Educativa Zobeida Jiménez Vásquez durante el periodo lectivo 2017-2018.

PROPUESTA: Diseño de una base de datos dirigido a gestión del talento humano en sus funciones.

APROBADO


.....

Tribunal N° 1

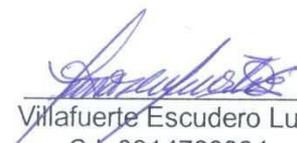

.....

Tribunal N° 2


.....

Tribunal N° 3


Caicedo Minota María Narcisa
C.I. 0923038129


Villafuerte Escudero Luz María
C.I. 0914790894

**EL TRIBUNAL EXAMINADOR OTORGA AL
PRESENTE TRABAJO**

LA CALIFICACIÓN

EQUIVALENTE A:.....

A).....

B).....

C).....

DOCENTES RESPONSABLES DE UNIDAD DE TITULACIÓN

Msc. Norma Garcés

Msc. Vicente Viteri

Msc. Eduardo Cruz

Msc. María Luisa Correa

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios todo poderoso, por darme la oportunidad de seguir con vida y cumplir esta meta. A mi madre y amiga fiel que ha sido un pilar fundamental en mi vida, que pese a todos los obstáculos me ha motivado para seguir adelante y vencer mis miedos. A mis hermanas que me han brindado su ayuda cuando la he necesitado y que a pesar de la distancia siempre han estado conmigo en cada paso que doy. A mis princesitas Ahyram y Analia mis hijas por ser la razón por la cual lucho día a día. A mi abuelita que gracias a sus consejos he aprendido que para cumplir mis metas se necesita de mucho esfuerzo y empeño. A mis amigos y compañeros que fueron parte de este extenso proceso.

Caicedo Minota María Narcisa

Dios en primer lugar, que es la fuente de toda la inspiración y sabiduría humana, que ha sido mi empuje para terminar esta carrera universitaria cada día para aprender de las experiencias. A mis hijas que son mí legado como ser humano y que vivan día a día el buen ejemplo. El presente trabajo pretende reflejar mi afán de contribuir de alguna manera al mejoramiento educativo, y desde luego a los padres, que han sido fuente de inspiración que impulsa a seguir adelante en la vida profesional.

A mis padres a mis hijas y esposos, quienes estuvieron en mis triunfos y fracasos alentando siempre a continuar.

Villafuerte Escudero Luz María

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios por acompañarme a caminar por la realidad de vida, que sin su misericordia no estaría escribiendo estas palabras. A mi mamita María Minota Roa la mentora y la culpable de que este culminando esta difícil carrera y ayudarme a sobrellevarla pese a los problemas que se han presentado, no sabes cuándo te amo Madre mía. A mi padre porque sin su ayuda no hubiera nacido para contarlo, A mis hermanas Paola, Nieves, Victoria y Ingrid por siempre brindarme su apoyo, tanto sentimental, como económico siempre poniendo su granito de arena, un consejo, una palabra de fortaleza, a mi abuelita que alegra mis días cuando la tengo cerca con sus risas y alegría.

Caicedo Minota María Narcisa

Agradezco a Dios, por estar conmigo en cada momento de mi vida, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en el camino a aquellas personas que han sido el soporte y compañía durante todo el periodo de estudio. A la Universidad de Guayaquil y a nuestra querida Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación por haber acogidos en sus aulas, a sus docentes, quienes, por el lapso de mis años de formación, me enseñaron conocimientos y valores para el desarrollo y desempeño académico.

Villafuerte Escudero Luz María

Índice General

Tema.....	
Directivos	ii
Derecho de autor	¡Error! Marcador no definido.
Proyecto.....	¡Error! Marcador no definido.
Tribunal.....	vi
Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento	viii
Índice General.....	ix
Índice de Tablas.....	xiii
Índice de Gráficos	xiv
Resumen	xv
Summary	xvi
Introducción	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Contexto de la investigación	4
Problema de la investigación	6
Situación conflicto	6
Hecho científico	7
Causas del problema	7
Formulación del problema.	8
Objetivos de la investigación	8
Objetivo General:	8
Objetivos específicos	8
Interrogantes de la Investigación:	9
Justificación	10
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes del Estudio	12
Bases teóricas	13
Gestión de talento humano	14

Ventaja de la gestión de talento humano.....	15
Importancia de la gestión de talento humano.	16
Objetivo de la gestión de talento humano.....	17
Saber ser de la Gestión de talento humano.....	18
Tipo de gestión de talento humano.....	20
Planificación de la gestión de talento humano.....	20
Organización de talento humano.....	21
Coordinación de la gestión de Talento Humano.....	22
Gestión de talento humano.....	23
Clima organizacional.....	24
Características del clima organizacional.....	25
Comunicación de la gestión de talento humano.....	26
Capacitación del clima organizacional.....	27
Motivación del clima organizacional.....	28
Desempeño del clima organizacional.....	29
Trabajo en equipo del clima organizacional.....	30
Responsabilidad del clima organizacional.....	31
Habilidades y destrezas del clima organizacional.....	32
Factores del clima organizacional.....	32
Factores laborales del clima organizacional.....	33
Factores físicos del clima organizacional.....	33
Factores sociales del clima organizacional.....	34
Comunicación de la gestión de talento humano en el clima organizacional.	35
Sonoro - audiovisual.....	35
Liderazgo y participativo.....	37
El líder.....	38
Tipos de líderes.....	40
Fundamentación.....	41
Filosófica.....	41
Psicológica.....	42
Pedagógica.....	43
Sociológica.....	44
Legal.....	45

Definiciones conceptuales	47
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA, PROCESO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
Diseño metodológico	49
Diseño de la Investigación	49
Cuantitativo	49
Cualitativo	50
Tipos de Investigación realizada	50
Investigación Descriptiva	50
Investigación Exploratoria	51
Investigación de Campo	51
Investigación Documental	52
Métodos de Investigación	52
Método Analítico-sintético	52
Método de Observación Científica	53
Método de Investigación Correlacional	53
Técnicas e Instrumento de Investigación	53
La Entrevista	53
La Encuesta	54
La escala de Likert	55
Población y Muestra	56
Población	56
Muestra	57
Operacionalización de las variables	58
Planificación de la gestión de Talento Humano.	58
Organización de la gestión de Talento Humano.	58
Análisis e interpretación de resultados	59
Conclusiones y recomendaciones.	69
Conclusiones	69
Recomendaciones	70
CAPITULO IV	
LA PROPUESTA	
Justificación	71

Importancia	74
Objetivo general.....	75
Objetivos específicos	75
Factibilidad.....	76
Descripción de la propuesta.....	76
Descripción de la capacitación.....	78
Impacto social y beneficiarios	80
Bibliografía	106

Índice de Tablas

Tabla 1 Modelo de escala de Likert	55
Tabla 2 La Población	56
Tabla 3 Muestra.....	57
Tabla 4 La importancia de la gestión de talento humano.....	59
Tabla 5 Elaboración y utilización de la gestión de talento humano ..	60
Tabla 6 Gestión de talento humano	61
Tabla 7 Jefe de talento humano como líder.....	62
Tabla 8 El clima organizacional	63
Tabla 9 La aplicación del clima organizacional.....	64
Tabla 10 Capacitaciones y talleres sobre el clima organizacional	65
Tabla 11 Un clima organizacional en la unidad educativa	66
Tabla 12 Una base de dato es necesario para el plantel	67
Tabla 13 Base de dato sirve para la organización	68

Índice de Gráficos

Gráfico 1 La importancia de la gestión de talento humano	59
Gráfico 2 Elaboración y utilización de la gestión de talento humano	60
Gráfico 3 Gestión de talento humano	61
Gráfico 4 Jefe de talento humano como líder	62
Gráfico 5 El clima organizacional.....	63
Gráfico 6 La aplicación del clima organizacional	64
Gráfico 7 Capacitaciones y talleres sobre el clima organizacional...	65
Gráfico 8 Un clima organizacional en la unidad educativa	66
Gráfico 9 Una base de dato es necesario para el plantel	67
Gráfico 10 Base de dato sirve para la organización	68



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR SEMI-PRESENCIAL
CENTRO UNIVERSITARIO: MATRIZ GUAYAQUIL
ESPECIALIZACIÓN: ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

TEMA: La gestión del talento humano en la calidad del clima organizacional en los directivos y docentes de la Unidad Educativa Zobeida Jiménez Vásquez durante el periodo lectivo 2017 – 2018.

PROPUESTA: Diseño de una base de datos dirigido a gestión del talento humano en sus funciones.

Autores: Caicedo Minota María Narcisa
Luz María Villafuerte Escudero

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo diseñar una base de datos con el fin de que la institución puedan trabajar en base de procesos y competencia, que le ayude a mejorar la eficiencia de su personal; de esa manera cumplir las exigencias que se requiere en la institución educativa (autoridades, docentes) de la Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”, adquiriendo el conocimiento previo, basada a los análisis de las encuestas y evidencias, la gestión de talento humano lo aprendemos a través de las capacitaciones, talleres, entre otras; mediante un estudio bibliográfico, estudio estadístico e investigación de campo para el personal administrativo del plantel facilitando sus conocimientos interrelaciones laborales con las normas implantada a través del código de convivencia, se logre la máxima expresión de afecto entre la comunidad educativa de dar a conocer sus ilustraciones valiosas, los educandos demuestran el interés y tener una buena coordinación dentro de la institución; Así constituir un linaje hacia la comunidad educativa. El objetivo principal de este proyecto es de conseguir un resultado óptimo, lograr aumentar la autoestima y valores de interrelaciones tecnológicas (TIC), este diseño será aplicado a la gestión de talento humano, ya que actualmente no cuenta con datos ni registros del personal y así la institución puede superar los obstáculos existentes ampliando una base de dato para el buen vivir.

Gestión de talento humano

Clima organizacional

Base de datos



**FACULTY OF PHILOSOPHY, LETTERS AND SCIENCES OF
EDUCATION SPECIALIZATION ADMINISTRATION AND
EDUCATIONAL SUPERVISION**

THEME: The management of human talent in the quality of the organizational climate in the managers and teachers of the Zobeida School Jiménez Vasquez during the academic period 2017 – 2018.

PROPOSAL: Design of a database aimed at the management of human talent in its functions.

Authors: Caicedo Minota María Narcisa
Luz María Villafuerte Escudero.

Summary

The purpose of this study is to design a database so that the institution can work on a basis of processes and competence, which helps it to improve the efficiency of its staff and thus meet the requirements that are required in the institution (authorities, teachers) of the Educational Unit "Zobeida Jiménez Vásquez", acquiring the prior knowledge, based on the analysis of the surveys and evidences, human talent management we learn through the training, workshops, among others; through a bibliographic study, statistical study and field research for the administrative staff of the campus facilitating their knowledge of working relationships with the norms and laws implemented through the code of coexistence, the maximum expression of affection among the educational community is achieved their valuable illustrations, learners show interest and have good coordination within the institution; Thus constituting a lineage towards the educational community. The main objective of this project is to achieve an optimal result, to increase self-esteem and values of technological interrelations (ICT), this design will be applied to human talent management, as it does not currently have data or records of staff and thus the institution can overcome existing barriers by expanding a data base for good living.

human talent management

organizational climate

Database

Introducción

Este proyecto tiene la importancia de instruir y mejorar la convivencia de la comunidad Educativa con todos los integrante del establecimiento educativo, tener una relación interpersonales en donde existe un cambio del administrador, como el desarrollo integral que contribuya a socializar y resolver situaciones en beneficio de la Institución educativa, que le permitan implementar métodos de estrategias, fomentar el desarrollo del talento humano en la gestión educativa para el buen vivir de la Unidad Educativa Zobeida Jiménez Vásquez.

Debido al crecimiento poblacional de las ciudades en los últimos años, la deserción escolar y a la gran problemática que este conlleva al plantel educativo se ha desarrollado el actual proyecto de investigación para encontrar alternativas de solución que generen la gestión de talento humano en la calidad del clima organizacional, para esto se pretende realizar un estudio que permita diseñar una base de datos con un mejoramiento al talento humano para la erradicación del problema ya establecido.

La competitividad en las Institución Educativa es fundamental para su permanencia en la actualidad, ofrecer un servicio de calidad en todas sus áreas, genera el desarrollo de habilidades y competencias en su personal, lo cual se refleja en la capacidad de encontrar el desarrollo de los educandos que reciben el servicio educativo.

El proyecto surgió de la necesidad de orientar a la autoridad docente, para ayudar a esta loable labor, por este motivo se abarca métodos y técnicas tecnológicas necesarias para conducir de manera adecuada a los aprendientes, también que a la vez puedan entregar seres productivos a la sociedad.

La interacción es una fuerza de relación de complicidad entre los que configuran el aula educativa, que se concreta en el discurso, las relaciones, el sistema de liderazgo, la pertinencia y proyección de los saberes para formar con competencias requeridas para su acción profesional. Esta no es sólo labor del docente, la gestión administrativa es importante porque apoya la gestión académica, como ejemplo, la primera impresión de un aspirante a una institución educativa se refleja desde la calidad en los Servicios Escolares que son el primer contacto cuando el alumno es aspirante.

En la presente intuición la gestión administrativa es dependiente del factor humano, al ser ellos los responsables de enseñar mediante la interacción formativa que se genera y consolida una identidad institucional entre los docentes, configurando un clima de cordialidad desarrollada pero fortalecida en los hogares, ya que son los pilares fundamentales de cualquier proceso.

La metodología que se implementó para el desarrollo del proyecto, basado en la investigación y análisis, porque fue necesario visitar la institución educativa para conocer las causas que originan el problema, se usó la técnica de la encuesta para conocer información referente al problema en estudio.

El futuro de la educación, de la Institución y de la comunidad educativa está en los actores principales del proceso educativo tecnológico (TIC) y en la comunicación que en ella se realice para el buen vivir. Es un factor imprescindible para el desarrollo y la buena marcha del proceso mediante una base de datos.

Para brindar correctamente los beneficios hacia el entorno organizacional este trabajo de investigación está dividido en los siguientes capítulos:

El Capítulo I.- Se presenta el Problema de Investigación que es la baja calidad de procesos organizacionales de la gestión directiva, el contexto, identificando las causas, formulación del problema, se determina los objetivos, las interrogantes de la investigación, justificación de la investigación.

El Capítulo II.- Se muestra al marco teórico que está aplicado a los antecedentes del estudio, ayudado con una amplia consulta bibliográfica sobre las variables que es la evaluación institucional y procesos organizacionales, también están las fundamentaciones que sustentan el proyecto, además están los términos relevantes que son las palabras más importantes de la investigación.

El Capítulo III.- Se presenta el Marco Metodológico, están los tipos de investigación que utilizan en el proyecto, luego se identifica la población y muestra, a quienes se aplica la encuesta, se efectúa un análisis e interpretación de los resultados obtenidos para así lograr obtener una conclusión final del proyecto.

El Capítulo IV.- Se sitúa la Propuesta, describiendo la problemática fundamental del contexto institucional para lo cual se han establecidos los objetivos generales y específicos, además se determinan su importancia, descripción, de la guía metodológica para el fortalecimiento del proceso de evaluación de la gestión administrativa con enfoque de roles y funciones, factibilidad, beneficiarios y el impacto social para la actualización y mejoramiento de la educación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Contexto de la investigación

A nivel mundial existen múltiples problemas que afectan los procesos de la gestión de talento humano causada por los factores del clima organizacional. El estudio 'The Human Capital Report', del Foro administrativo Mundial, realizado en colaboración con MERCER, muestran que, entre 124 naciones analizadas en América Latina los países con más bajo índole de tener un talento humano educativo son Perú, México, Argentina, Uruguay y Ecuador. Por este motivo se necesita indiscutiblemente el fortalecimiento institucional que mejore el clima organizacional.

La gestión administrativa dentro de un contexto internacional se agrupan en tres clases: cultura organizacional, intereses personales y percepciones individuales que es de gran valor en sentido de organizar y dirigir las acciones de las personas en la institución esto esta basados en principios que tienen que ver con talento humano y su interacción con el ambiente organizacional.

La gestión de talento humano en el campo, se promueve la existencia de los procesos educativos, es aún más evidente la posibilidad de vincularse al mundo del trabajo, busca el desarrollo de competencias laborales específicas a nivel mundial. Estos niveles de formación (técnica, tecnológica), suelen vincularse con las estrategias activas del trabajo, la Organización Internacional de las personas aprovecha las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente.

Sin embargo la aplicación de métodos, técnicas y estrategias de motivación por parte de los directivos no supera los problemas administrativos; esto ha generado que los ministerios de educación fortalezcan la gestión de procesos administrativos en políticas, normas, infraestructuras y tecnologías por lo tanto en la actualidad los sujetos actores identifican que hace falta ambientes sustentables; por ello se pretende intervenir programas educativos para que los docentes tengan claramente definidos su Visión, Misión y Objetivos, junto con el soporte que otorgue un desempeño eficiente en sus labores.

En Ecuador existen a lo largo de los últimos años con el plan decenal, las políticas, código o manual de convivencia, la implementación del Buen Vivir, se establecieron parámetros para mejorar el clima organizacional, ya que no solo debe traducirse en la satisfacción de los trabajadores, sino que también tiene que ver como el trabajador se siente comprometido e involucrado con su ambiente de trabajo más allá de las responsabilidades de su cargo.

Además, tiene que ver cómo la organización da el soporte o el apoyo necesario para que en la unidad educativa en conjunto con este anexo administrativo, el directivo sea efectivo en lo que hace y permita a los docentes poder alcanzar los más altos niveles en base a sus méritos, el pleno respeto a las normativas vigentes que el ministerio de educación expone el respeto de los derechos laborales, manifestando que éstos elementos sean los pilares de la gestión de los recursos humanos en toda organización.

Para ello es fundamental, la aplicación plena de una gestión participativa, el establecimiento de escalas remunerativas justas, adecuadas y transparentes. La finalidad es ser una institución orientada al servicio de la comunidad educativa de los diferentes sectores sociales, operativizando y adaptando las políticas nacionales a la realidad provincial,

hacia la descentralización participativa en las instituciones educativas, garantizando la educación equitativa para todos, enfatizando los valores éticos, cívicos, científicos, humanísticos y tecnológicos para mejorar la calidad de Educación.

El proyecto a ejecutarse es motivado por la falta de información y liderazgo que se presenta en la Unidad Educativa Zobeida Jiménez Vásquez. Entre los principales causantes del problema se encuentran la falta de identificación, la integración de la comunidad educativa, código de convivencia y no se aplican mecanismos de integración del trabajo de los diferentes departamentos. La gestión de talento humano institucional debe coordinar diferentes tareas y funciones de los miembros hacia el logro de objetivos comunes; para llevar adelante el buen funcionamiento de la institución durante el periodo lectivo 2017 – 2018.

Problema de la investigación

Situación conflicto

En el desarrollo del presente proyecto, el principal problema detectado es la carencia de una base de datos utilizando el programa de EXCEL, lo cual constituye una debilidad en la administración en sus funciones. En la Unidad Educativa Zobeida Jiménez Vásquez zona 8, durante el periodo lectivo: 2017-2018 su objeto de estudio, no se ha realizado anteriormente una investigación para diagnosticar las falencias en la labor administrativa.

Esto ha impedido que se conozca a fondo la problemática de la institución y por tanto, no se ha implementado acciones para mejorar la actual situación. De parte de la gestión de talento humano, es necesaria que se verifique cada una de las actividades que se desarrollan en la institución. Se asigna la necesidad de ofrecer una base de datos con capacitación a los jefes departamentales y empleados, ejerciendo un buen

liderazgo institucional acompañado con sólidos valores éticos y morales, a fin de mejorar la conducción de la labor docente y administrativa de la institución, así como también sus relaciones con el entorno.

El problema se origina por la poca Información tecnológica gerencial de la gestión de talento humano en la calidad del clima organizacional, desarrollo, coordinación, la falta de información e integración de la comunidad educativa, el desorden y la carencia de actualización de información de la Unidad Educativa Zobeida Jiménez Vásquez durante el periodo lectivo: 2017- 2018. Lo que ocasiona problemas de comunicación y un clima laboral no adecuado, este problema se originó por la falta de formación de los directivos hacia un enfoque administrativo correcto que promueva el buen vivir.

Hecho científico

La baja calidad del clima organizacional en los directivos, docentes, la Unidad Educativa Zobeida Jiménez Vásquez durante el periodo lectivo: 2017-2018. Los problemas que se originan en el clima organizacional causan dificultades en la gestión de talento humano porque afecta en la parte administrativa.

Causas del problema

- Poca Información tecnológica gerencial de la gestión de talento humano en la organización, desarrollo y coordinación.
- Planificación gerencial administrativa en los docentes sobre temas referentes al mejoramiento del talento humano.
- Baja calidad del clima organizacional en la unidad educativa por parte de los directivos y docentes.

- Falta de integración de la comunidad educativa en la conformación de equipos de trabajo
- Falta de un diseño organizacional administrativo con el uso del programa Excel base- datos en la comunidad educativa

Formulación del problema.

¿Cómo influye la gestión del talento humano en la calidad del clima organizacional en los docentes y directivos de la Unidad Educativa Zobeida Jiménez Vásquez durante el periodo lectivo: 2017-2018?

Objetivos de la investigación

Objetivo General:

Analizar la gestión de talento humano en el clima organizacional de los directivos y docente, mediante una investigación documental bibliográfico, análisis estadístico e investigación de campo, para un diseño organizacional administrativo con el uso del programa Excel base- datos en la comunidad educativa.

Objetivos específicos

- Analizar los conocimientos teóricos y técnicos que intervienen en la gestión de talento humano sobre la calidad del clima organizacional en los directivos y docentes para el diseño de una base de datos dirigido a gestión del talento humano en sus funciones.
- Describir la calidad del clima organizacional mediante un estudio bibliográfico, análisis estadístico encuesta a los docentes y

entrevista al directivo para el diseño de una base de datos dirigido a gestión del talento humano.

- Diseñar un programa organizacional administrativo en Excel base-datos en la comunidad educativa.

Interrogantes de la Investigación:

1. ¿En qué medida influirá la gestión de talento humano en el mejoramiento de la calidad de educación?
2. ¿Cuáles serán los beneficios de la gestión de talento humano en el plantel educativo?
3. ¿Cómo se deberán aplicar la gestión de talento humano en la unidad educativa?
4. ¿Qué características se debe de ofrecer para fortalecer la gestión de talento humano?
5. ¿A través de la capacitación de los administradores educativos se podrá mejorar el clima organizacional?
6. ¿Cuáles serán los beneficios que aportaría mejorar el clima organizacional?
7. ¿Cuáles serán los estándares de calidad educativa de la gestión de talento humano en el clima organizacional?
8. ¿De qué manera será importante mejorar el clima organizacional a la institución educativa Zobeida Jiménez Vásquez?

9. ¿Qué aporte tendrá una base de datos a la comunidad educativa?

10. ¿Mediante una base de datos se logrará mejorar el clima organizacional en la institución educativa Zobeida Jiménez Vásquez?

Justificación

El presente trabajo de investigación da a conocer el aporte a la ciencia y tecnología, porque la propuesta será sobre la gestión del talento humano en la calidad del clima organizacional a directivo y docentes que permita diseñar mediante el programa Excel base- datos creando un entorno de trabajo favorable.

Esto se debe a la observación de mantener colaboradores satisfechos para el correcto desarrollo de la institución en cuanto a su clima organizacional de las diferentes actividades como manual de convivencia que permite llegar a la comunidad Educativa, compromiso entre las partes involucradas con talleres realizados a los docentes con el apoyo de toda la institución se hará grupos de trabajo, donde la participación será dinámica y activa para todos.

Mediante el método de observación investigativa se determina que la institución requiere de un diseño de una base de dato, lo cual será elaborado, a través de la participación activo entre los miembros de la institución. Por este motivo es conveniente este proyecto y de valiosa importancia inducir a la aplicación de una base de dato que permitirá mantener organizado la información de la institución

Se pretender integrar de una manera idónea al directivo con el docente en el desempeño de la gestión de talento humano con el desarrollo de capacitaciones, seminarios, talleres, entre otras, mediante una base de datos para el fortalecimiento de la institución, se logrará desarrollar y mejorar el trabajo laboral del personal de la Unidad Educativa.

Es factible teniendo todas las técnicas necesarias para la elaboración del proyecto y contar con el apoyo de la comunidad educativa director, docentes, es una actividad profesional, es decir que se enfrenta a un nuevo paradigma es un modelo de interpretación que especifica normas para regular las actividades que realiza la institución educativa y tener un control en el sistema educativo con materiales, técnicos y tecnológicos para realizarlo. Además, debe de existir suficiente información para ejecutar la investigación y potenciar el clima organizacional de la institución.

Todo proceso de evaluación más allá de alcanzar objetivos académicos también debe permitir que el docente pueda potenciar su nivel de criticidad de forma constructiva para la sociedad. La Dirección Nacional de Educación para la Democracia y el Buen Vivir va dirigida precisamente a este punto “Elaborar lineamientos y proyectos para desarrollar de manera integral en el personal administrativo, potencialidades que le permitan asumir críticas constructivamente, miembro de la comunidad y ciudadano”.

La institución se beneficia por los excelentes resultados académicos que reflejarán el apoyo y orientación constante. Se vivirá un ambiente de colaboración en cuanto a la realización de trabajos de embellecimiento externo e interno, solo la participación de la comunidad educativa, logre la calidad y eficiencia del servicio educativo. Es apropiado porque mediante el análisis, logramos deducir los trabajos en equipo evitando todas esas barreras que truncan el camino para el logro y así llegar al éxito como persona sino a nivel profesional.

Se pretende un impacto positivo en la comunidad educativa de la Unidad Educativa Zobeida Jiménez Vásquez, los mismos que tendrán una mejora en el clima organizacional, asumiendo las funciones dentro del establecimiento, dando un ambiente sano y favorable para que de esta manera obtengan información que sirva para controlar el desarrollo gerencial.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes del Estudio

Una vez revisados los archivos de la Biblioteca de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, se encontró una investigación con similares características al presente proyecto, con el tema: la gestión del talento humano en la calidad del clima organizacional en los directivos, docentes de la Unidad Educativa Zobeida Jiménez Vásquez durante el periodo lectivo: 2017-2018. Propuesta: Diseño de una base de datos.

El objetivo de estudio es de defender los conceptos teóricos y práctico que se aplicaran en la institución con en el análisis y la Gestión del Talento Humano basado en competencias, lo que permitirá analizar y diseñar, el contenido de la propuesta en base a las habilidades, destrezas y conductas personales, con el propósito que la institución sea más competitiva, es decir cuente con el adecuado personal para cada posición, de esta manera obtener un alto rendimiento laboral.

En la unidad educativa al aplicar esta herramientas y coordinar la información, se observa la necesidad de ampliar la gestión del talento humano dentro de la institución, para que se fortalezcan y se dinamicen mejor los procesos con competencias, habilidades y destrezas, al estar inmersos en una sociedad, los cuales rigen sus actos en la vida cotidiana que sirven para determinar objetivo nuevos dentro de la institución educativa y competitividad con las del sector, es necesario se apliquen procesos, productos y servicios que vinculen a los colaboradores de la unidad educativa.

Dentro de una institución u organización, la información debe ser manejada de manera estructurada, es esencial por múltiples razones, pues permite difundir la visión y objetivos de la organización, además de la función que realiza cada uno de los miembros que la componen, por lo que es de suma importancia, que cada individuo perciba que el trabajo que desarrolla en su entidad, radica la relevancia de que exista una alineación estratégica hacia el interior de toda organización.

Tradicionalmente, los directivos han optado por buscar las ventajas competitivas dentro de sus aspectos de planeación. Esta conceptualización, principalmente se ha mantenido, por el hecho de ser indicadores cuantitativos que distinguen el buen funcionamiento de una institución sobre otra. No obstante, hoy día las grandes organizaciones comienzan a mirar hacia una dirección un poco diferente, la del recurso humano como generador de ventaja competitiva.

El hecho de buscar una ventaja competitiva a través de la gente implica un arduo trabajo, compromiso en todos los niveles organizacionales, como eje rector de todas las estrategias organizacionales que brinde flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades de cada empresa o institución, esté enfoque es el de la Gestión del Talento Humano.

Bases teóricas

La presente investigación se fundamentó en los análisis del comportamiento de dos variables: Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional, a través de tres dimensiones. Para la primera y segunda variable a través de tres indicadores.

Gestión de talento humano

La gestión de talento humano es la gerencia que buscan hoy en día que el personal sea apropiado de manera que con un mínimo de recursos se obtengan altos niveles de productividad, para ello el personal tiene que hacer uso de sus competencias y habilidades de forma que se generen procesos innovadores, ya que este es el que te permite adaptar al hombre a las nuevas tecnologías y a los desarrollos científicos según las características que posea la organización, así se lograría con el mayor éxito todas las actividades planificadas.

Según Santos (2016)

Se relaciona con la formación (educación) para el cambio empresarial, con la colaboración de las personas en los procesos de trabajo en áreas de los objetivos estratégicos, y con la asunción del concepto de organización que aprende. Trata sobre la gestión.

Crea un ambiente de armonía y cohesión propiciando con los expresos la salida y entrada social hasta incluso el impacto de las redes sociales en su entorno personal y la asistencia y puntualidad de docente y estudiantes. Gestionar el clima organizacional. Según Génesis (2015)Comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas.(P.18).

Esta investigación realiza sobre la reingeniería en el departamento de inspección general de las instituciones educativas con la finalidad de fortalecer y realizar cambio positivo para las instituciones de acorde a lo estipulado en nuestra ley educativa.

Los autores explican que es un recurso indispensable para la organización, formación en la educación para realizar el cambio rutinario con calidad del trabajo, con los procesos estratégicos, poder alcanzar los

objetivos, mientras que Martínez manifiesta que en el ambiente debe ser solidario ya sea en las redes sociales y en el entorno personal se realice con armonía y con la comunicación sea asertiva de una manera organizada, pues este es el medio de estudio y compromiso en donde se generan los aprendizajes.

Con una asistencia y puntualidad para gestionar un buen clima organizacional para el buen vivir de la comunidad educativa. Genesi, M., Romero, N., & Tinedo, Y. Imparte que la investigación es una evidencia fundamental en el departamento de inspección general en las instituciones desarrollando cambios positivos acorde a lo estipulado a nuestra ley de educación.

Ventaja de la gestión de talento humano.

La gestión del talento humano, se desarrolla un plan de acción enfocado a gestionar efectivamente el talento humano disponible en las organizaciones, enfrentamos a un desafío tan grande y complejo como el tamaño mismo de la organización. Para lograr esa gestión exitosamente, tenemos una gran cantidad de herramientas y estrategias al alcance, aprovechar las redes sociales y el uso de Big Data que ofrecen las tecnologías de la información de la sociedad hiperconectada en la que hoy vivimos.

Según Espinoza (2017) Detectar competencias básicas en las personas, con el fin de lograr ventajas competitivas a las personas uno de los mayores desafíos para el área de talento humano.

Estos párrafos abarcan un análisis de la calidad de la educación con el fin de lograr una ventaja competitiva con las personas en el área de talento humano, electrónicamente con el establecimiento y estrategias a través del proceso de comunicación humana con alta calidad de formación

este tipo de comunicación debe tener interacción y sobre todo la retroalimentación, Según Mendoza (2017) Electrónico, establecimiento de alianzas estratégicas entre competidores, nuevas fuentes de ventajas competitivas centradas en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la alta calidad en la formación de talento humano, el uso.

Pues sin este factor, es muy complejo que exista un nivel de confianza entre los empleados, dando recursos valiosos. Mejora la implicación personal y promueve un cambio de actitudes para mejorar la productividad en la comunidad educativa.

Importancia de la gestión de talento humano.

La Gestión del Talento Humano moderna va más allá de la Administración de las Personas, sino que está orientada a la Gestión o Administración con las Personas. Este es el reto: lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras. Según Espinoza (2016) Detectar competencias básicas en las personas, con el fin de lograr ventajas competitivas a las personas uno de los mayores desafíos para el área de talento humano.

Según Baez (2015) La autora aborda temas de índole sico-social relacionados al concepto de Responsabilidad Social y la correcta gestión de Recursos Humanos dentro, además se desarrollarán conceptos claves de las técnicas utilizadas por el área de recursos humanos para su gestión.

Manifiesta que la gestión de talento humano se hace referencia a la gestión de competencia en relación a la factibilidad al desarrollo de nuevas

técnicas, conducir al personal a lograr la eficacia a través del trabajo grupal y coordinado para buscar conjuntamente la efectividad de la organización para dirigir y mejorar conocimientos,

Según Mendoza(2017) Electrónico, establecimiento de alianzas estratégicas entre competidores, nuevas fuentes de ventajas competitivas centradas en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la alta calidad en la formación de talento humano, el uso.

Estos conocimientos se convierten en un recurso útil para lograr un nivel de vida decente se puede indicar que existen los recursos y herramientas requeridas para realizar la investigación, Los activos intangibles tienen su origen en los conocimientos, habilidades, valores y actitudes de las personas.

Objetivo de la gestión de talento humano

El objetivo de la Gestión del Talento Humano para el Fortalecimiento en las instituciones es diagnosticar la situación actual de la escuela para coordinar, promover y acompañar el mejoramiento del plantel.

Según Luis (2016)

En el presente artículo se plantea una alternativa didáctica para la educación de la creatividad y el desarrollo del talento humano desde las diferentes disciplinas en la formación inicial del profesional. Alcanzar este objetivo, implica basarse en las contradicciones del proceso histórico, la determinación de los fundamentos lógicos y psicopedagógicos de la educación.

En el presente artículo define al profesional con talento una alternativa didáctica para la educación de la creatividad y el desarrollo del

talento humano es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzarlos desde las diferentes disciplinas en la formación inicial y lograr este objetivo, determinar los fundamentos lógicos y psicopedagógicos de la educación, de la creatividad, de donde se derivan los elementos teórico metodológicos de los ejes dialécticos para la educación.

Según Rodríguez (2016)

El objetivo general de este estudio fue identificar si el actual administrador de recursos humanos es un gestor del talento; asimismo, identificar las competencias y rasgos personales de su perfil, así como conocer si existe relación entre sus competencias.

Saberes de la gestión pedagógica del recurso humanos: saber ser, saber conocer, saber hacer. La gestión de recursos humanos se basa en planear, organizar, desarrollar y controlar aquellas técnicas capaces de promover un desempeño eficiente por parte del personal empleado, paralelamente a que la organización enseñe la manera en la cual permite la colaboración de las personas en cuanto a la realización de las metas individuales que estén relacionados.

Saber ser de la Gestión de talento humano.

Para entender que representa la gestión del talento humano se menciona lo dicho según Castañeda (2015)“el aprovechamiento del talento humano en el fortalecimiento del liderazgo y el trabajo en equipo, en la Institución”. Con este proyecto se pretende implementar mecanismos encaminados a fortalecer un verdadero trabajo en equipo al interior de la institución, ya que se nota que realmente no existe al interior de las áreas. Falta un liderazgo emocional por ausencia de interés

Según Cazorla Silva (2017)

Se exponen los datos generales de la empresa como sus principios y valores, misión y visión y los fines que persigue la misma, se debe considerar que dentro del marco teórico se hace referencia también al talento humano ya la atención y servicio al cliente.

Tradicionalmente, la responsabilidad social ha sido un concepto aplicado a las obligaciones y compromisos legales y éticos. La persona con un comportamiento hacia un objetivo, es decir que la persona es capaz de tener objetivos o aspiraciones y de hacer esfuerzos para alcanzarlos, en el ámbito social, laboral, medioambiental los derechos humanos, La conducta de las personas dentro de la organización resultan de sus propias características de personalidad, capacidad de aprendizaje, motivación, actitudes, emociones, valores, etc.). La responsabilidad social y la gestión del conocimiento se perfilan como estrategias del desarrollo humano.

Saber conocer de la gestión de talento humano.-Según Hernández (2016) indica que la formación es la capacitación que ofrecen a los empleados y buscar la mejor cara hacia el futuro, preparar al individuo para su logro de competencia y habilidades con el desempeño laboral e interrelacionarse con las demás persona y en sí mismo.

Saber hacer de la gestión de talento humano.-Según Luis (2016) indica que es una de las funciones de creatividad que diferencian al ser humano. Elaborar algo nuevo significa crear, añadir valor. En algunas personas se desarrolla más la creatividad que otras, suele decirse de estas personas que son geniales, para alcanzar su propio bienestar o el de otros.

El hombre durante su trayectoria adquiere experiencia para el desarrollo de sus aptitudes, "el talento humano es la capacidad para desempeñar o ejercer una actividad que pueden llegar a desarrollarse en

función de diversas variables y encontrar en su desempeño debido al gran valor de lo que son capaces de hacer dentro de diversos campos ya sean científicos o sociales, lo que El talento es el conjunto de competencias del ser humano, las cuales pone en práctica.

Tipo de gestión de talento humano

Los profesionales que cuentan con estos tipos de talentos son aquellos que tienen la capacidad de innovar, de provocar el cambio a las institución; ya sea directivo y docentes con los compromiso, Estos tipos aportan en la planificación, organización y en la coordinación que son acciones; son los más escasos en el entorno laboral lo que realmente distingue al talento innovador y marca la diferencia.

Planificación de la gestión de talento humano.

Se conceptualiza mediante lo dicho por Martínez Bermúdez (2016) “La planeación educativa se encarga de especificar los fines, objetivos y metas de la educación. Gracias a este tipo de planeación, es posible definir qué hacer y con qué recursos y estrategias”. (P.76).

Según Serrano(2015)Este libro aborda la metodología de la planificación estratégica aplicada a las Relaciones Públicas y pretende ser una carta de navegación que oriente al lector sobre cómo llevar a cabo un proceso estratégico desarrollado desde la función directiva de una organización, para establecer relaciones de confianza con sus públicos.

Estos autores indica que la planificación cobra una gran urgencia para quienes administran recursos de una institución, ya que se la concibe como una instrumentación técnica efectiva; para que los directivos puedan organizar, dirigir o controlar, deben elaborar planes que den dirección y

propósito a las instituciones, que decidan el por qué, qué, cómo, cuándo y dónde hacer.

Organización de talento humano.

La palabra organización viene del griego “organón” que quiere decir “instrumento”, “herramienta” o “útil”. El término organización, es la acción y el efecto de organizar u organizarse a grupo de personas que se unen con un fin determinado, aunque también puede referirse a una entidad, empresa, institución que son creadas por personas para una función en particular, por ende se manifiesta que el concepto de organización puede aplicarse en diferentes ámbitos tales como educativo, entre muchos otros para fines determinados”. Según Medina (2017) “Las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, tienen derecho a convocarse para constituirse en una agrupación humana organizada, coordinada” (p.90).

La organización de la gestión de talento humano determina jerarquías, necesarias y agrupación de actividades, con el objetivo de simplificar las mismas y sus funciones dentro del grupo social. Crear talento organizativo= Gestión del talento organizativo, según Buitrago (2017) Podemos ganar una nueva y más compleja comprensión de la dinámica humana y la aportes al bienestar del talento humano en la organización.

Los autores indican que las diferentes Las organizaciones se autodesarrollan desde la perspectiva del cambio, de allí su dinámica, su acción de organizar y su administración que se van adecuando en una relación infinita a las exigencias del contexto, es importante recordar que toda organización deberá definir para cada cargo los criterios de desempeño requeridos para la labor, con base en su misión relacionado a

cómo administrar efectiva y eficazmente el talento humano del cual dispone la organización o empresa.

Estas funciones permiten al administrador del talento humano garantizar el desempeño óptimo de las personas, la definición de las actividades o desarrollo tecnológico e innovación en temas disciplinares motivándolas a que alcancen sus objetivos y un alto grado de compromiso.

Coordinación de la gestión de Talento Humano.

La coordinación es la acción y el efecto de Coordinar, su etimología indica que proviene del latín “Cordinatio”. Consiste básicamente en la aplicación de un método para mantener la dirección y orientación correcta de cualquier función que se esté realizando. Según González (2017) Gestión e Innovación Tecnológica y Coordinador del Eje del sitio específico, y de las necesidades e intereses de la sociedad educativa.

Según Suarez-Guerrero (2017)

Resumen La escuela es un entorno enriquecido de aprendizaje, pero no es el único entorno educativo. La misión educativa de la escuela debe contemplar la coordinación escuela-familia como rasgo de su proyecto social (P.349-402)

Revelan los autores, que la participación aborda el trabajo de la gestión e Innovación Tecnológica en red, como elemento para mejorar la institución escolar. Se focaliza en el trabajo en red al servicio del aprendizaje, el conocimiento y en los equipos cooperativos como unidad de trabajo en red. Los cuales los usuarios pueden interactuar entre ellos y compartir contenidos. La gestión de la interacción son instrumentos útiles para fomentar la coordinación, así como aprovechar las oportunidades que se presentan en base al ambiente y la tecnología de la comunidad educativa para el buen vivir.

Gestión de talento humano.

En un mundo globalizado es indispensable que las Instituciones Educativas sean competitivas como un requisito ineludible, y la adecuada gestión de talento humano con el que se cuenta, es un camino para lograrlo que el personal directivo, docente y administrativo debe ofrecer un servicio de calidad que sea percibido y transmitido a la comunidad educativa.

Estas son la carta de referencia más real y honesta ya que hoy en día que el personal sea apropiado de manera que con un mínimo de recursos se obtengan altos niveles de productividad, para ello el personal tiene que hacer uso de sus competencias y habilidades de manera que se generen procesos innovadores.

Según Cullen (2017)

Relación con la educación con el conocimiento y con los valores obliga a replantear muchas preguntas, ante las profundas crisis en los paradigmas vigentes. En momentos en que tienen lugar reformas educativas en casi todo el planeta, parece oportuno proponer una agenda de «temas de filosofía de la educación»: el lugar de lo público, la fundamentación del currículo (p.202)

Enseña que los conocimientos y valores con los trabajos ética y ciudadana sean para el buen desarrollo en cuanto a la persona y el vínculo social. Esto es imperativo para corregir los problemas que suscitan en un clima organizacional.

¿Qué es la Gestión de Talento Humano?

La capacidad que tienen las empresas para atraer, motivar, y desarrollar a los profesionales más competentes, capaces, comprometidos y, sobre todo, el desarrollo de su capacidad para convertir el talento

individual, a través de un propósito que se conoce como Gestión de Talento Humano.

¿Cómo se gestionan los talentos?

Según el Centro Nacional de Información de la Calidad, el talento se puede gestionar desarrollando los pasos a continuación:

- Crear oportunidades para la comunicación y coordinación entre las distintas líneas el mejor enfoque de gestión del talento para la organización.
- Pensar en las necesidades globales de la institución organización y actuar, particularmente, sobre el individuo.

Clima organizacional.

Analizado desde el campo educativo, del clima organizacional es el que ha demostrado mayor utilidad que se utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

Según Juárez-Audata(2015)

Clima organizacional como el tono o atmósfera general del centro educativo o de la clase, percibido fundamentalmente por los estudiantes. También se entiende el clima como la cualidad organizativa que parte de la concepción de percibir a la institución educativa (p.54).

Que se propicie a un buen clima escolar u organizacional también una buena convivencia escolar, sabiendo que los actores de esta convivencia no sólo son los profesores y los estudiantes, sino también los

apoderados, auxiliares de servicio, directivos de la institución como el Director, Jefe de talento humano, debido a un buen clima, todos los integrantes podrán convivir confortablemente, siempre y cuando todos colaboren y trabajen en conjunto

Se menciona en la importancia de convivencia escolar y los miembros de la comunidad educativa, que supone una interrelación positiva entre ellos y permite el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral a los demás” en un futuro desarrollarse dentro del campo laboral, y a la vez desenvolverse de la mejor manera garantizando un ambiente favorable y positivo.

Características del clima organizacional.

Para poder alcanzar un clima laboral que permita llegar a tener disciplina, motivación y por consecuencia alcanzar los resultados llevadas a la práctica para alcanzar una estabilidad en el clima laboral en la unidad educativa.

Según Jesús (2016)

El concepto de organización característico de dicha organización en que se desarrolla, también la persona, por medio de sus características personales y en esta línea de pensamiento, la característica más peculiar del sistema económico actual es el desarrollo (p.198).

Esta relación manifiesta las características que existe entre el desarrollo Humano, el desarrollo Organizacional de Gestión del Talento Humano entre ambos este artículo se presenta al hombre no como un recurso más dentro de la cadena productiva, sino como un ser con intereses personales y sociales, desarrollando la perspectiva como protagonista para alcanzar los objetivos y a la vez que armoniza sus intereses con ésta

herramienta fundamental para lograr que la organización obtenga su objetivo.

Comunicación de la gestión de talento humano.

La comunicación es una herramienta de trabajo hecho de intercambio e indagación; ha pasado a constituirse en un complejo conjunto de sistemas que han desembocado en teorías relacionadas con otras ciencias que estudia el comportamiento humano dentro de la comunicación, como las Tecnologías, el Derecho, la Sociología y Psicología, que se articulan para compartir parámetros o lineamientos comunes en la comunicación.

Según Hernández Gómez (2015) Presente trabajo de investigación pretende encontrar los factores determinantes de la comunicación en los procesos de innovación docente en los centros de enseñanza secundaria de la Región de Murcia. Además, pretende establecer las relaciones existentes.

Según Bochaca (2015)

Familia y escuela: el punto de vista teórico La escuela y la familia, a pesar de que se necesitan, han tendido a marcar distancias entre ellas (Maulini 1997; Dubet 1997), aunque, por otro lado, cambios sociales y culturales recientes han ido favoreciendo esta relación del talento humano.

Los actores indican que las instituciones educativas, permiten el acercamiento, cambios favorables con la relación de la calidad de vida laboral con capacidades y potencialidades con la comunidad, Las relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tenga con el grupo de trabajo, con los supervisores y/o jefes, propicia el apoyo y

colaboración para obtener resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción con la comunicación.

Capacitación del clima organizacional

Es una actividad didáctica, orientada a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes de la persona, no solo lo perfeccionan para trabajar, sino también para su vida. La capacitación forma y prepara los recursos humanos de una empresa para la ejecución de sus funciones. Como tal, es un proceso que consiste en la impartición de conocimientos de orden teórico, técnico y práctico mediante actividades de estudio, También permite adaptarse a los rápidos cambios sociales, el avance de la informática en todas las áreas.

Según Escobedo (2017)

Resumen En el presente trabajo de investigación se ha llevado a cabo una capacitación del personal en gestión de las II. EE. Del distrito de Julcán, en base a la formación del docente. El propósito de la investigación es determinar la efectividad de un Programa de Capacitación al Personal en las Instituciones Educativas. Se utilizó las técnicas (p.73).

La capacitación es desarrollar actividades al personal en la comunidad educativa, el intercambio de información con los funcionarios de la Secretaría especialmente administrativos, le ha permitido a la Subsecretaría de Gestión Institucional tener un mayor y mejor desempeño en el cumplimiento de las labores asignadas, es el desarrollo de varios talleres mucho de ellos como parte de implementación del plan institucional de capacitaciones

Gestión Institucional, S. (2015). Capacitaciones SGI 2015.

Además de los talleres y capacitaciones realizadas durante el año 2015, desde la Subsecretaría se tanto administrativos como directivos y en algunos casos docentes de las instituciones educativas un mejor trato y por ende un mejor servicio a la comunidad educativa (p.23).

En las competencias y capacidades de los docentes en servicio para que eleven la calidad de su desempeño profesional; lo cual expresa las potencialidades de la persona para orientar su actuación en el ejercicio de la integración de conocimientos, habilidades, motivos y valores que se expresan en un desarrollo profesional eficiente, ético y de compromiso social.

Motivación del clima organizacional

La motivación es el conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de cada persona y que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio se hacen presente, es satisfacer necesidades del autoestima y autorrealización y por consiguiente afecte el clima laboral. El clima organizacional depende de la capacidad de adaptación o desadaptación de las personas a diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral. Según Moneo (2017) Resumen En este artículo se analizan algunas cuestiones que tienen que ver con el proceso motivacional y el proceso de cambio conceptual en los sujetos.

Según Bravo (2017)

La calidad y optimización de los servicios que se brindan, un personal motivado y trabajando recompensa, salario, el calor, para entablar las relaciones con la motivación que debe análisis es necesario realizarlos con mayor frecuencia ya que en el sector educativo (p.80).

El clima laboral ha sido siempre un factor importante dentro de las organizaciones, independientemente de la naturaleza de sus actividades, Las motivaciones del ser humano en los diferentes tipos de organización pueden diferir; la persona que se encuentra alienada en una organización formal e informales, ya que éste, a través de una evaluación, determina su influencia en la consecución de los objetivos que se proponen.

Tanto personal si la tarea es compleja, parte de ella puede relacionarse con ciertas motivaciones, mientras que otra implica motivos diferentes el mismo que, según los docentes, se lo hace de manera excesiva llegando a que muchas veces se sientan incómodos dentro de sus lugares de trabajo y se vean impedidos de acudir a las autoridades escolares ante cualquier problema.

Desempeño del clima organizacional

Un buen clima organizacional contribuye en la satisfacción de los colaboradores e incide positivamente, disminuyendo la rotación del personal, aumenta el compromiso y la productividad cabe destacar, que cuando los colaboradores se sienten involucrados con su organización, desarrolla los niveles de eficiencia y eficacia.

Estos asumirán responsabilidades y encaminarán su conducta principalmente al logro de objetivos actualmente, los directivos, gerentes, deben interesarse por la calidad de vida del personal que es lo importante en el rendimiento, sin considerar el conjunto de emociones favorables y desfavorables. Por esta razón, el clima organizacional y la satisfacción laboral son dos elementos interrelacionados entre sí, que al estar equilibrados coadyuva al éxito de las organizaciones, permitiendo contar con un personal altamente identificado.

Según Araujo (2016)

En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado al Desempeño Laboral, infiriéndose que el Facilitar un clima de confianza y apertura para elevar el nivel de conciencia y deben realizar a corto y mediano plazo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Estos autores indican que la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional de las instituciones no da a conocer que los mejores métodos para medir la gestión de la calidad es a través de indicadores utilizando herramientas para medir el comportamiento organizacional y su impacto en el desempeño laboral individual, para identificar los diferentes conceptos sobre la importancia que tiene la medición del clima organizacional y de sus principales componentes, para lograr el máximo desempeño de los integrantes de una organización, Facilitar un clima de confianza y apertura

Trabajo en equipo del clima organizacional

Se define como la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto.

Según Hernández (2017)

Establecer la relación de la cultura organizacional con la alineación y el efecto que tiene dentro de la organización. La problemática abordada se basa en las deficiencias de la alineación estratégica detectadas entre los equipos de trabajo. Según Vadillo (2016) Facilitar y estimular el desarrollo del potencial y de las competencias del equipo de personas que gestiona. Page 12. Liderazgo y motivación de equipos de trabajo 12 • Implicar y hacer participar a todo el personal para que se comprometan.

Establecer la relación de la cultura organizacional en la alineación estratégica detectadas entre los equipos de trabajo que detalla la función de la comunicación interpersonal, Facilitar y estimular el desarrollo de las competencias del equipo de personas que gestiona en las organizaciones, es propiciar y facilitar el proceso de comunicación, removiendo obstáculos y creando las condiciones óptimas para que la interacción entre los distintos elementos que integran la institución, en especial las personas, se establezcan de forma natural y fluida.

Responsabilidad del clima organizacional.

Este aspecto necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores.

Según Corbella (2016)

El rol de la educación es fundamental en el fomento de la responsabilidad social, orientando los procesos al fortalecimiento de una ciudadanía capaz de hacerse cargo del desarrollo económico, cultural y social de su entorno (p.56).

El autor manifiesta que en educación es fundamental la responsabilidad, responsable no significa cumplir plenamente las obligaciones. Si no saber responder de los logros ante la comunidad educativa y la sociedad formar personas integrales, no solamente receptoras de contenidos, sino ciudadanos capaces de aportar potencialidades y talentos para la construcción de una sociedad mejor. Podríamos hablar entonces de Responsabilidad Social en Educación, cuando desde el interior de los establecimientos educativos y en conjunto con la comunidad, se van generando las condiciones para el aprendizaje social en todas sus dimensiones.

Según Barros (2016)

La Responsabilidad es la integración por parte de las empresas o instituciones, responsable no significa cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo “más” como ser humano. (P.1, 2).

Habilidades y destrezas del clima organizacional.

Habilidad y destreza es la facilidad, aptitud y rapidez para llevar a cabo cualquier tarea o actividad, por lo tanto una persona hábil, es aquella que obtiene éxito gracias a su destreza, habilidades; Quién ha desarrollado, habilidad, ha adquirido una metodología, técnicas específicas y práctica en su área de trabajo, procesos intelectuales o mentales.

Según Vásquez (2016)

Los conocimientos, unidos a las habilidades ya los valores, permiten que se construyan competencias. Para ello es necesario que el conocimiento se aplique de manera práctica en la construcción o desempeño de algo. Habilidades La definición de los conceptos habilidades.

Indica que las habilidades y destrezas son de tipo comunicativo son las más importantes y aquellas que determinan la capacidad de alguien para llevar a cabo el análisis de la influencia que puede tener con otras personas o incluso los medios de comunicación es un recurso intangible que se modifica a medida que el trabajador aprende nuevas formas de trabajo y junto con el aprendizaje Sin olvidar que también que estén establecidas en la sociedad.

Factores del clima organizacional.

Los factores son para crear un buen clima laboral. El clima social y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción

y por lo tanto en la productividad que lleve a un mejor funcionamiento de la institución. Según Zenteno-Hidalgo (2016) La preocupación de las empresas por el clima laboral ha sido creciente desde su concepción, pues se le atribuye impacto directo en el resultado de las organizaciones.

Factores laborales del clima organizacional.

El factor laboral es esencial para fomentar y cuidar el desarrollo de un clima laboral adecuado.

Según Castro (2016) Resumen El objetivo de esta investigación es analizar los factores de calidad educativa en algunas escuelas de Cúcuta. Se trata de un estudio cualitativo de tipo descriptivo no experimental transaccional en el que participaron docentes y directivos docentes.

Según Gil-Flores (2017) La revisión realizada en este apartado, sin ser exhaustiva, muestra la amplitud de factores que pueden ser asociados a la satisfacción, da a conocer estos autores que la calidad de vida en el trabajo de comportamientos no deseados afecta directamente mientras que un "buen clima" se orienta hacia los objetivos generales, un "mal clima" destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento.

Factores físicos del clima organizacional.

El factor físico es el que se desarrollan las situaciones de aprendizaje de los maestros convirtiéndose en un poderoso factor educativo, creando un ambiente agradable para desarrollar relaciones interpersonales. Según Carmona (2016) Este trabajo realiza un análisis de los Factores Ambiente Físico y Tecnología como parte del clima organizacional. Objetivo.

Este resumen se relaciona de forma concreta los aspectos relacionados a la forma como se ha llevado a cabo el proceso de investigación, para orientar al lector sobre las principales actividades que han sido realizadas para el logro de los objetivos del proyecto. Según Gómez Acosta (2016) Las tecnologías de la información y la comunicación como herramienta en la administración de tiempos y espacios en la gestión docencia-docencia.

Da conocer que los espacios físicos en las instituciones son lugar para compartir intuiciones donde se potencia la retroalimentación de saberes, cuyo foco principal es entregar una educación de calidad y con buenos resultados para orientar al lector sobre principales actividades y lograr impulso hacia un nuevo profesionalismo docente.

Factores sociales del clima organizacional.

Es un equipo de trabajo en el que prevalezcan permanentemente relaciones laborales, pedagógicas y sociales comprometidas con los objetivos de la institución educativa, con la aplicación de las técnicas de sensibilización, motivación y relaciones humanas.

Según Garnique (2017) A sus derechos, que tome en cuenta sus características individuales factores sociales, económicos, cultural es Robalino (2005: 18) dice que "el docente es el único factor para él es difícil dilucidar cómo trabajar con las complejas dinámicas sociales, familiares, psicológicas. Según Tedesco (2017) En el contexto de lo que hemos venido analizando, hay un factor específico que por el otro, ámbitos donde volverán a establecerse solidaridades impuestas.

La educación es un factor muy importante dentro de la sociedad, es un elemento fundamental para el desarrollo, los países crean un

diferenciador en su talento humano para poder ser más competitivos a nivel mundial y así para poder alcanzar una educación de excelencia.

Comunicación de la gestión de talento humano en el clima organizacional.

La comunicación del talento humano es idónea para tener un buen clima organizacional, por ello se debe de fomentar acciones o propuestas que fomenten este aspecto dentro de la unidad educativa por parte del directivo a cargo de guiar el camino correcto.

Según Riascos Eras (2017)

Dice que La comunicación dentro de toda institución es esencial por múltiples razones, pues permite difundir la visión y objetivos de la organización, se trata de la gestión diaria, en el corto, mediano y largo plazo; de la interacción entre la organización o grupos de personas internos y externos a la misma. (P. 6).

Medio que se utiliza en una conversación personal o telefónica, conferencias, reuniones, entrevistas; a diferencia de los demás medios, a través de esta, se brinda retroalimentación, punto de vital importancia para conocer si se entendió el mensaje, debido a que la comunicación no se limita únicamente en transmitir el mensaje sino en que este se realice.

Sonoro - audiovisual.

El uso de las tecnologías, actualmente se pueden mejorar de manera significativa la forma de cómo se comunican las diferentes persona en las instituciones por ejemplo: el uso de redes sociales como WhatsApp, crea una forma de comunicación que a pesar de ser informal con un correcto

manejo puede ser muy útil al momento de enviar reportes o solucionar problemas, capacitaciones, talleres, foros, lluvia de ideas entre otros.

Según estas ideas, la comunicación sirve como interventor para el funcionamiento uniforme del proceso administrativo. La comunicación se constituye así en un factor que incide directamente en la creación de un clima organizacional de trabajo donde reine la motivación, la confianza y la satisfacción de los involucrados y a la vez tenga la posibilidad de exponer las dificultades con que se encuentre en su tarea, así como el rendimiento obtenido.

Diversos son los tipos de comunicación que se encuentran en una empresa u organización. Los autores citados anteriormente, se refieren a la comunicación formal e informal, ascendente y descendente. La comunicación formal la conciben como la que se lleva a efecto a través de canales establecidos y oficialmente reconocidos, dentro de ellos se pueden mencionar, las entrevistas, las reuniones de departamentos, entre otras cosas.

A la comunicación informal se le designa comúnmente rumor, y existe la desventaja de que presenta la posibilidad de distorsionar la información, enrarecer el clima organizacional, romper las relaciones humanas y crear un clima que se dirija en contra de la consecución de los objetivos organizacionales. La comunicación descendente, es la que parte de los niveles jerárquicos inferiores.

Es la comunicación que utiliza la alta gerencia para comunicarse con los subalternos. Por su parte la ascendente actúa en sentido contrario, aquí los subalternos se comunican con los gerentes. El director de la institución en este tipo de casos particular debe aflorar todas sus condiciones de líder para aprender a escuchar y en base a ello, tomar las decisiones que le sean pertinentes.

Según Chacón (2017)

Debe encaminarse a varios logros: buscar objetivos comunes dentro de la institución, satisfacer al empleado y su desempeño, integrar el recurso humano con la organización, lograr buenas relaciones humanas en los distintos niveles gerenciales, cumplir con los canales regulares de comunicación, conocer la eficacia de los que ejecutan los trabajos. (P. 276).

De lo expresado en esta cita, se deduce que son diversos los objetivos de la comunicación como proceso dinámico, pero quizá el más importante sea lograr buenas relaciones humanas en los distintos niveles gerenciales.

Liderazgo y participativo.

El liderazgo es toda capacidad que un individuo pueda tener para influir en un colectivo de personas, hacer que este trabaje con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso de la organización).

Implica que haya una persona (líder o no) que pueda influir y motivar a los demás (seguidores). De ahí que en los estudios sobre liderazgo se haga énfasis en la capacidad de persuasión e influencia. Tradicionalmente, a la suma de estas dos variables se le ha denominado carisma. Sin embargo, los estudios actuales en Psicología y Sociología han concluido que el carisma no tiene la importancia que históricamente se le había otorgado, hay otros factores que son más determinantes a la hora de construir el liderazgo.

El liderazgo está basado fundamentalmente en autoridad personal; un líder puede ser definido como una persona capaz de unir a otro para el logro de un objetivo determinado o el arte de dirigir, coordinar y motivar individuos y grupos para que alcancen determinados fines; consiste fundamentalmente en que el gerente líder posea buena capacidad expresiva, intelectual y social.

El liderazgo debe constituirse en una conducta que sirva de soporte a las Relaciones Humanas dentro del campo organizacional. Según Chiavenato (2016)"el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, principalmente en las empresas y en cada uno de sus departamentos". (P. 137).

En este sentido, el líder está en la obligación de conocer la motivación humana para saber guiar a las personas. El líder debe ser capaz de fomentar a través de la humanización un proceso de interacción entre los individuos y crear un clima organizacional propicio para desarrollar los procesos de dirección, motivación, comunicación, toma de decisiones, establecimiento de metas, supervisión y control.

En concordancia con lo expresado, se puede acotar que la efectividad de una organización depende en gran medida de la efectividad del liderazgo formal. Éxito en el liderazgo se refiere a la manera como se comportan los seguidores y la efectividad al estado motivacional interno de estos.

El líder

El término líder suele atribuírsele a cualquier persona destacada en cualquier área de la vida. Es un concepto que se encuentra en todas partes, en todos los medios, en todas las áreas y en todas las culturas. En

ocasiones es usada de forma inconsciente o sin pensarla, sin embargo, su uso es para denominar a personas que se han destacado en algo.

La primera definición que se expone aquí, según Tuleja (2016) lo define como “la persona capaz de influir sobre los demás, obteniendo su seguimiento, motivación y disposición” Esto significa que el líder se caracteriza por tener la habilidad de conducir a su equipo de trabajo para obtener de ellos lo mejor de sí.

Si se buscan elementos comunes en estas tres definiciones se puede afirmar, con seguridad, que un líder es aquella persona que: primero influye en los demás, y segundo, tiene seguidores. Ahora bien, hay que recordar que aun la persona más introvertida puede influenciar a miles de personas en el transcurso de su vida. De ahí entonces que no se trata de si tiene influencia en pocas o muchas personas, sino cómo usar esa influencia para provocar un mayor impacto, y tal como lo plantea Carrasco Esquivel, alcanzar las metas y los objetivos que se persiguen.

Para que un líder pueda lograr, las metas y objetivos de cualquier institución, debe cultivar unas características que le garanticen lograr una interacción entre líder y dirigidos. Entre éstas, se pueden enumerar: creatividad, innovación, espíritu empresarial, Flexibilidad, Brindar confianza, Veracidad, credibilidad, consideración de los demás, Inspirar confianza, pero sobre todo capacidad de comunicar, y que sea abierto a los cambios de los nuevos tiempos.

El líder tiene visión de futuro; mira a largo plazo y consigue siempre motivar a su equipo. Anticipa cambios logrando el beneficio no sólo para su empresa, sino para cada uno de sus miembros, lo que hace más fácil el hecho de que cada uno tome las ideas y las haga suyas. De esta manera se logra llegar a la meta planteada.

Un buen líder se distingue por tener autoridad y decisión, es la persona con la capacidad de dirigir para llegar a cubrir las necesidades que tenga tanto en el ambiente laboral como en el ambiente. Según Esquivel (2016) un líder es “aquella persona que posee la habilidad para influir sobre los miembros de un grupo para alcanzar los objetivos planteados de cualquier otra institución”. (P. 7).

Tipos de líderes.

Líder Organizador: Es aquel que establece relaciones jerárquicas y/o de responsabilidad. Se rodea de buenos colaboradores, los deja trabajar solos y cuando tienen problemas los ayuda; es discreto por respeto a los demás.

Líder Participativo: Es aquel que cree que el poder está en el equipo y no en una persona, para el jefe y subordinados forma un equipo. En este caso el poder significa adaptarse a las personas y a las situaciones, dando importancia o valor a la lealtad y solidaridad, toman decisiones con criterio.

Líder Burócrata: Es el que dirige a la organización desde su oficina, estructura las organizaciones sobre la base de un sistema engorroso de trámites y requisitos, otorga gran importancia al estatus social, soberbio y solidario con sus colaboradores conflictivos, no es a sus colaboradores e induce personal a que le sientan miedo. No está encuadrado en la realidad.

Líder Emprendedor: Dirige a sus colaboradores para que tengan los mejores resultados, tienen iniciativa y motivación: impulsa su gente hacia la consecución de los objetivos propuestos, establece las relaciones jerárquicas claras. No hace nada al azar, actúa con frialdad y realismo, combina la dureza y bondad; sabe ganarse el respeto de los demás.

Fundamentación

Filosófica

La fundamentación filosofía ayuda a la construcción de la gestión humanista, en campos del conocimiento y disciplinas contribuyen al entendimiento y concepción del mismo.

Para que se produzca el conocimiento, se requiere manejar una teoría sobre el asunto a conocer pero, también, se requiere acumulación de experiencias por parte de quien procura incorporar nuevos elementos a su estructura cognoscitiva es de esperar que cada uno de los elementos que conforman el ser humano deba estar vinculado con lo filosófico dentro de la gestión, como filosofía de vida y que tiene sus inicios en los primeros pensadores griegos.

Según COELLO (2015)

Incluye la práctica en el conocimiento considerado como la base del proceso cognoscitivo; es un conjunto de procesos en desarrollo sin cesar, donde constantemente se originan pensamientos nuevos, logrando un campo intangible donde realizar nuevas investigaciones, para estudiar nuevas leyes y estudiar vínculos, permitiendo así conocer hacia dónde se quiere llegar en la formación del educando. (P. 46).

Esto significa que el ser humano será capaz de vivir en la cultura del nuevo siglo en la medida en que sea capaz de transferir el conocimiento científico y tecnológico para dar solución a problemas y satisfacer necesidades de la sociedad contemporánea.

Psicológica

Las teorías sobre la gestión de talento humano pueden ser clasificadas en tres grandes grupos: (1) Estilos de relación interpersonal, (2) teorías sobre solución al problema o teorías de comportamiento, y (3) teoría de gestión de conflicto. Las primeras es como mejorar las relaciones humanas, la segunda se refieren a solucionar problemas de comportamiento y las últimas buscan explicar los conflictos que se presenta.

En esta investigación se hace referencia al aspecto de la gestión de talento humano con el clima organizacional a los directivos, con el desempeño técnico – docente – administrativo; es relevante entonces, definir las teorías que en relación a esta temática.

Las gestiones son consideradas eficaces y establecen una trayectoria clara que permite a sus seguidores ir desde el punto donde se encuentra hasta alcanzar sus metas laborales. En esta teoría la conducta de la gestión de talento humano será principio de motivación en la medida que logre que los empleados satisfagan sus necesidades dependiendo de la eficacia de su rendimiento, la dirección, el apoyo y las recompensas que se seguirán para un rendimiento eficaz.

Actualmente los ilustrados del comportamiento humano dentro de las organizaciones coinciden en dividir la gestión (liderazgo) en tres categorías: Autocrático o coercitivo, Laissez-Faire o permisivo y el democrático, sin embargo en los últimos años se habla con insistencia del liderazgo situacional o contingencia. Estas categorías están determinadas por varias razones, la actitud que asume el líder hacia el grupo y el trabajo que ellos desarrollan, los intereses del grupo y la naturaleza de la situación en la cual se involucran.

Según Brito Ascanio (2016) expresa que

Este tipo de liderazgo otorga gran importancia al crecimiento y desarrollo de todos los miembros del grupo permitiendo que trabajen según el principio de consenso y toma de decisiones. De igual manera trata de lograr que las relaciones interpersonales sean agradables y de óptima calidad, ya que este elemento le sirve de base para la efectiva marcha del grupo y la resolución de sus problemas.

El liderazgo democrático recurre al mínimo a la intimidación de las personas para inducir las a la acción, asimismo, usa la información para un mayor conocimiento de los antecedentes, intereses y habilidades de todos los miembros. También logra que se alcancen las metas a través del esfuerzo sincero, la motivación, el compromiso, la confianza y el respeto, de igual manera, existe una alta orientación hacia la tarea y hacia la persona.

Pedagógica

La educación es un proceso que compromete grandes recursos de toda índole, tanto humanos como materiales, por ello es importante la búsqueda de la efectividad y la eficiencia que garanticen el logro de los objetivos.

La gestión educativa debe estar consciente de que a su cargo tiene un valioso recurso, el humano. Los funcionarios constituyen un conjunto de individuos cuyo objeto es desempeñarse desde la perspectiva técnica y administrativa para alcanzar las metas. Ello debe conllevar a los gerentes educativos a propiciar estímulos, motivación y comprensión para que las actividades de la organización se desarrollen en un ambiente de armonía.

La gerencia de talento humano es una labor de gestión, que atiende al desarrollo, al sistema educativo de dirección, fijación de planes, establecimiento de metas y objetivos al cumplimiento de funciones educativas, pero en la gestión de talento humano la ciencia y la tecnología incorpora a la administración y coordinación del esfuerzo humano, con la finalidad de cumplir funciones y lograr los objetivos los docentes con resultados óptimos para la organización.

En toda organización institucional, la gerencia implanta un factor importante, por cuanto los actos técnico– administrativos que se desarrollan han de estar íntimamente relacionados con la acción gerencial de la organización.

Sociológica

Este proyecto se fundamenta en la Teoría de la Interacción social. La educación es un proceso esencialmente social, que se produce como resultado de la interacción con otros seres humanos. Según Mieles, Vicente (2012) considera que la interacción social y el aprendizaje social llegan a ser la esencia de la educación, en tanto que la materia de estudio se convierte en un ingrediente de la interacción” (P. 46).

Todo ser humano nace en un grupo y pasa su vida en un ambiente de relaciones sociales típicas. En educación, es muy importante lo que el maestro haga por formar a sus alumnos y lo que estos realicen en función de sus actividades. Al respecto Chiavenato (1989), expresa: "...la influencia interpersonal ejercida en una situación y dirigida a través del proceso de comunicación humana en la consecución de uno o diversos objetivos" (p.137).

De acuerdo con esta reflexión, la gestión de talento humano de una institución no debe conformarse ni limitarse al cumplimiento de sus

funciones administrativas, sino que debe reconocer constantemente el esfuerzo que hacen los docentes, quienes requieren de estímulos, motivación, comprensión dentro de la coordinación y organización social a la cual pertenecen. Por ello, el talento humano es importante porque hace uso de su conocimiento y su inteligencia en beneficio de lograr las metas institucionales.

Legal

El proyecto se fundamenta en la Constitución Política de la República del Ecuador, aprobada en sufragios efectuados en septiembre 28 del 2011.

En el TÍTULO II;

Sobre los Derechos, el Capítulo II, sección Quinta, se refiere a la Educación y señala lo siguiente:

Art. 26.-

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir, las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.-

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido

crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

ART 28.

La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

La educación es laica, gratuita garantizada y obligatoria en todos los niveles, resulta necesario conocer e interactuar con todas las cultura sin discriminación.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Definiciones conceptuales

Actitud: Es el comportamiento que emplea un individuo para hacer las labores. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento Predisposición del ser humano, para actuar de manera determinada ante diferentes estímulos, sean estos provenientes de personas, objetos o del medio ambiente en que se desenvuelve.

Administrador educativo: Profesional con sólida formación y amplios conocimientos sobre la manera de administrar eficientemente los bienes de la institución.

Autoestima: Un aspecto muy importante de la personalidad, del logro de la identidad y de la adaptación a la sociedad, es la autoestima; es decir el grado en que los individuos tienen sentimientos positivos o negativos acerca de sí mismos y de su propio valor, respeto y consideraciones hacia la forma de ser de uno mismo. Autovaloración personal.

Ambiente laboral: Sitio donde los funcionarios pasan la mayor parte de su tiempo y donde reciben importante influencia educativa y social. Por tanto, debe ser saludable y propicio para el desarrollo armónico de las capacidades físicas, emocionales e intelectuales de los mismos.

Competencia: Se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer, con la capacidad de creación y producción autónoma, de conocer, actuar y transformar la realidad que rodea, ya sea personal, social, natural o simbólica, a través de un proceso de intercambio y comunicación con los demás y con los contenidos de datos.

Planificar: es organizar la labor para lograr los mejores resultados, inducción, acontecimiento, situación, condición o proceso que excita es una tarea fundamental en la práctica del docente porque de esta depende el éxito del trabajo educativo, además de que permite conjugar la teoría hacia la formación profesional ocupacional.

Gestión de talento humano. - La capacidad que tienen las empresas para atraer, motivar, fidelidad y desarrollar a los profesionales más competentes, capaces, comprometidos y sobre todo, el desarrollo de su capacidad para convertir el talento individual, es lo que se conoce como Gestión de Talento Humano que es el conjunto de actitudes positivas y de alta calidad que distingue a una organización, líder bajo la dirección de personas con iniciativa, creatividad y espíritu de cambio.

Gestión. -Acción de gestionar o de administrar. Conjunto de diligencias que se realizan para el logro de algún objetivo.

Motivación: Incentivo que mueve al esfuerzo, para el logro de ciertas metas. Condición generalizada e internalizada de una tendencia hacia determinada acción, la cual se ve solamente a través de sus manifestaciones.

Valores: Actitudes y conducta están relacionadas, y ayudan a superarnos, capaces de satisfacer cualquier tipo de necesidad del ser humano, de una clase o una sociedad.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA, PROCESO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Diseño metodológico

La metodología es la vía más rápida para comprender un hecho fenómeno y resolver el problema de estudio, es la que se ocupa de la parte operatoria del proceso del conocimiento, a ella corresponde las técnicas, estrategias o actividades como herramientas que intervienen en una investigación. El método es la manera, la forma como el sujeto conoce el objeto, es el factor de intermediación entre quien investiga y lo que es investigado.

Diseño de la Investigación

Se sustenta el diseño con los procesos relativos a una expresión clara de resultados, los cuales serán los siguientes:

Cuantitativo

El análisis de este tipo son los que se representan de forma numérica y son utilizadas en las encuestas dirigidas a los docentes de la unidad educativa Zobeida Jiménez Vásquez

Según Renzo Ramírez (2015)

El análisis cuantitativo generalmente se centra en determinada población, la cual está conformada por individuos que pueden identificarse en grupos, organizaciones y naciones. Este método trata del registro de modo estadístico lo que podemos encontrar en los documentos, pero también se puede iniciar a partir de encuestas o test con preguntas correctas. (p.52)

Se presenta este método cuantitativo por que se realizó una encuesta en la institución para conocer que piensan los docentes sobre el clima organizacional actual y si están dispuestos a aceptar una base de datos dirigido a gestión del talento humano en sus funciones

Cualitativo

Este diseño de investigación es el análisis interpretativo derivado de la entrevista realizada al representante de la unidad educativa Zobeida Jiménez Vásquez, como fuente de concepto de este método se menciona lo expuesto por Juste Ramón Pérez (2016) “Es un planteamiento subjetivo del conocimiento, pretende una comprensión del fenómeno social, confiriendo importancia y valor científico a lo personal” (p.461). Esto se refleja en el análisis de correlación de las variables que existe para explicar la relación la gestión de talento humano en la calidad del clima organizacional y posteriormente expresa en las conclusiones del capítulo.

Tipos de Investigación realizada

Investigación Descriptiva

Es la investigación que se encarga de hacer la descripción del orden y etapas del trabajo que se investiga, se toma un concepto como fuente explicativa, según expresan.

Según Luis Alex Alzamora (2014)

La investigación descriptiva es la etapa preparatoria del trabajo científico que permite ordenar el resultado de las observaciones de las conductas, las características, los factores, los procedimientos y otras variables de fenómenos y hechos.

Esta consistirá en describir las problemáticas que se presenten en el directivo y los docentes de la unidad educativa Zobeida Jiménez Vásquez en forma de preguntas por medio de encuesta ubicada en el análisis posterior a la correlación de la variable.

Investigación Exploratoria

Tiene como objetivo determinar la situación que enfrenta el directivo y los docentes; que a su vez determinen las soluciones pertinentes a tomar para un desarrollo institucional. Según Fidias G. Arias(2015) “En las investigaciones de nivel exploratorio, debido al escaso conocimiento que se posee sobre el objeto de estudio, no se plantean hipótesis de forma explícita, es decir se trabaja solo con objetivos”

Este tipo de investigación mencionando el aporte del autor se utilizada debido a que se desea conocer sobre el objeto de estudio, a través del planteamiento de una hipótesis que determine el objetivo final del proyecto.

Investigación de Campo

Esta investigación se desarrolla en el espacio físico donde ocurre la situación conflicto del proyecto, y trata de observar todos los elementos que se presentan en el círculo social y académico del tema investigado.

Según menciona Bayardo Moreno(2016)

Reúne la información necesaria recurriendo fundamentalmente al contacto directo con los hechos y fenómenos que se encuentran en estudio, ya sea que estos hechos y fenómenos estén ocurriendo en una manera ajena al investigador o que sean provocados por éste con un adecuado control de variables (p.42)

El autor demuestra como concepto que la investigación de campo si se trata de recabar datos, se recurre directamente a este tipo de investigación porque se trata de probar la efectividad de un método o material se ponen en práctica y se registra en forma sistemática en la unidad educativa Zobeida Jiménez Vásquez. Esto equivale a información real del fenómeno que genera el problema en este caso en los directivo y docente de la institución.

Investigación Documental

Se involucra la Investigación Documental para tener fundamentos de trabajos previos que generaron un análisis adyacente al tema sobre los bienes de capital en la formación académica que la investigación propone, por lo cual se utilizó datos secundarios consultas a: revistas, fuentes bibliográficas, libros, fuentes informáticas del internet, documentos varios como único objetivo recabar y seleccionar datos del problema.

Métodos de Investigación

Para el actual proyecto se requiere la implementación de los siguientes métodos:

Método Analítico-sintético.

Se aplica este método de investigación por el hecho que suscita en la unidad educativa Zobeida Jiménez Vásquez el cual requiere un análisis de todas las variables como son la gestión de talento humano en la calidad del clima organizacional al directivo y docente de la institución, por lo tanto, el análisis analítico se basará en desarrollar una idea real que determine el problema a resolver sintetizando así la idea principal que es el desarrollo institucional.

Método de Observación Científica

El método de observación científica representa al análisis de forma técnica que se realizará en la unidad educativa Zobeida Jiménez Vásquez, este análisis será bajo las condiciones de la variable independiente sobre la variable dependiente. Una vez que se termine este paso se procede a incursionar en un análisis que relaciona a ambas variables.

Método de Investigación Correlacional

Es el estudio de las variables del proyecto y según Fidias Arias establece lo siguiente(2015) “Su finalidad es determinar el grado de relación o asociación existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación”. Esta idea hace referencia sobre los datos que surjan de la encuesta y su relación con la idea que ofrece el proyecto.

Técnicas e Instrumento de Investigación

Las técnicas que se han utilizado fueron: la encuesta y la entrevista exclusivamente con el único fin de conocer el criterio de cada una de las personas involucradas.

La Entrevista

Es la acción que se desprende de un análisis cualitativo, esta acción permitirá al investigador saber el grado de conocimiento que tiene el representante sobre la problemática que esta suscitando en la unidad educativa Zobeida Jiménez Vásquez.

De acuerdo con Raúl Rojas (2015)

Según la entrevista se emplea en diversas disciplinas tanto sociales como de otra área como la enfermería y epistemología para realizar estudios de carácter exploratorios, ya que permite captar información abundante y básica sobre el problema. También se utiliza para fundamentar hipótesis (p.216).

El autor define a la entrevista como la acción que permite captar información abundante y básica sobre el problema. La entrevista que se realiza en el proyecto fue dirigida al representante de la unidad educativa Zobeida Jiménez Vásquez, y el objetivo es discernir la información que posteriormente permitirá un desarrollo equitativo del proyecto.

La Encuesta

La encuesta es la recopilación de datos mediante preguntas que buscan la aclaración de los pequeños grupos de inconvenientes que tiene la empresa. Un concepto idóneo de encuesta es el que se otorga a continuación.

Según exprese Raúl Rojas(2015)

Define la encuesta como una técnica que consiste en recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra, por ejemplo: datos generales, opiniones, sugerencias o respuestas que se proporcionen a preguntas formuladas sobre los diversos indicadores que se pretenden explorar a través de este medio. (p.221)

El autor determina que es la técnica para recopilar información, lo que hace referencia a la acción que de los investigadores al momento de proponer preguntas en una encuesta para saber por parte de los estudiantes que está ocurriendo en la institución.

Personas que intervienen en el fenómeno a investigar

Ítem	Detalle	Informe	Frecuencias
1	Director	Entrevista	1
2	Docentes	Encuesta	36
Total			37

Elaborado por: Caicedo Minota María Narcisa y Villafuerte Escudero Luz María

La escala de Likert.

La escala de Likert es la que indica de cómo se debe de proceder a realizar las preguntas de la encuesta para que tengan una respuesta bajo este esquema diseñado anteriormente, el elemento más sólido para saber lo que piensan las personas que intervienen en el fenómeno (1932), (citada por Salking, 1999), se la llama así en honor a su autor, se la denomina también método de evaluación sumaria, que es una escala psicométrica que da los pasos a seguir en una encuesta como también se la utiliza en cuestionarios; y su formato comúnmente utilizado es el siguiente diseño.

Tabla 1 Modelo de escala de Likert

Categoría	Escala de respuestas
Muy de acuerdo	1
De acuerdo	2
Indiferente	3
En desacuerdo	4
Muy en desacuerdo	5

Población y Muestra

Población

La población según Navarro Roció es(2014) “Conjunto de objetos que verifican una definición bien determinada por ejemplo todos los estudiantes de una ciudad. El conjunto de objeto se representa por las familias y el sector le corresponde al cantón” (p.68). Se demuestra que la población es la recopilación de la participación de to-dos los individuos que intervienen en el proceso investigativo, en este caso está determinada por los docentes y directivo de la unidad educativa Zobeida Jiménez Vásquez.

En el siguiente cuadro se presenta la población que suscita del fenómeno investigado en la unidad educativa Zobeida Jiménez Vásquez

Tabla 2La Población

Ítem	Detalle	Frecuencias	Porcentajes %
1	Director	1	2.71%
2	Docente	36	97.29%
3	Total	37	100%

Fuente: Unidad educativa Zobeida Jiménez Vásquez

Elaborado por: Caicedo Minota María Narcisa y Villafuerte Escudero Luz María

Muestra

Para obtener la muestra en la población que está involucrada no se aplica la fórmula estadística correspondiente a la población que se reflejó el análisis de campo realizado en la unidad educativa Zobeida Jiménez Vásquez. Esta muestra se deriva los docentes de la institución que serán encuestados para resolver el fenómeno investigado y aportar a la formación académica.

De acuerdo con Vivanco Manuel (2015)

Los muestreos no probabilísticos son procedimientos de selección que se caracterizan porque los elementos de la población no tienen una probabilidad conocida de selección. En consecuencia, en el muestreo no probabilístico es imposible conocer la magnitud del error asociado a la estimación del parámetro poblacional.

Para tener una interpretación correcta se debe emplear un análisis de muestra no probabilístico, lo cual lleva a trabajar con una muestra selectiva referente a la población total de involucrados que se lo representa en el siguiente cuadro.

Tabla 3 Muestra

Estratos	Población	Muestra
Director	1	Encuesta
Docente	36	Entrevista
Total	37	

Fuente: Unidad educativa Zobeida Jiménez Vásquez

Elaborado por: Caicedo Minota María Narcisca y Villafuerte Escudero Luz María

Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
Gestión De Talento Humano	Consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal.	Estrategia administrativa	Importancia gestión de Talento Humano.
			Objetivo de la gestión de Talento Humano en la calidad del clima organizacional
			Saberes de la gestión pedagógica del recurso humanos: saber ser, saber conocer saber hacer
		Organización, desarrollo y coordinación.	Planificación de la gestión de Talento Humano.
			Organización de la gestión de Talento Humano.
			Coordinación de la gestión de Talento Humano.
Clima Organizacional	Es el conjunto de valores creencias y hábitos, normas actitudes de conducta de personalidad para el logro y fines sociales.	Características del Clima organizacional	Trabajo en equipo del Clima organizacional.
			Responsabilidad del Clima organizacional.
			Habilidades y destrezas del Clima organizacional.
		Desempeño del Clima organizacional	Factores laborales del Clima organizacional
			Factores físicos del Clima organizacional
			Factores sociales del Clima organizacional.
Propuesta	Diseño de una base de datos dirigido a gestión del talento humano en sus funciones.		

Fuente: Unidad educativa Zobeida Jiménez Vásquez

Elaborado por: Caicedo Minota María Narcisa y Villafuerte Escudero Luz María

Análisis e interpretación de resultados

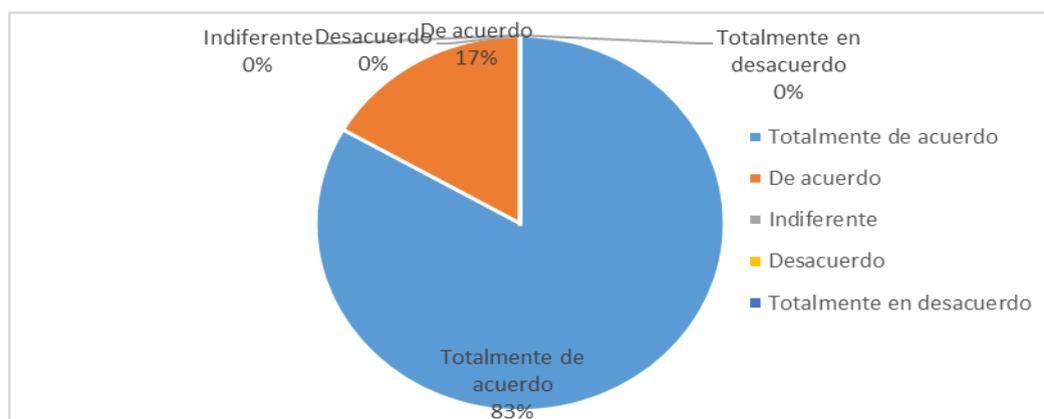
Pregunta 1.-

Tabla 4La importancia de la gestión de talento humano

Código	Categoría	Frecuencia	Porcentajes
Ítem No.1	Totalmente de acuerdo	30	83%
	De acuerdo	6	17%
	Indiferente	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		36	100%

Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
Elaborado: Caicedo Minota María Narcisca y Luz María Villafuerte Escudero

Gráfico 1La importancia de la gestión de talento humano



Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
Elaborado: Caicedo Minota María Narcisca y Luz María Villafuerte Escudero

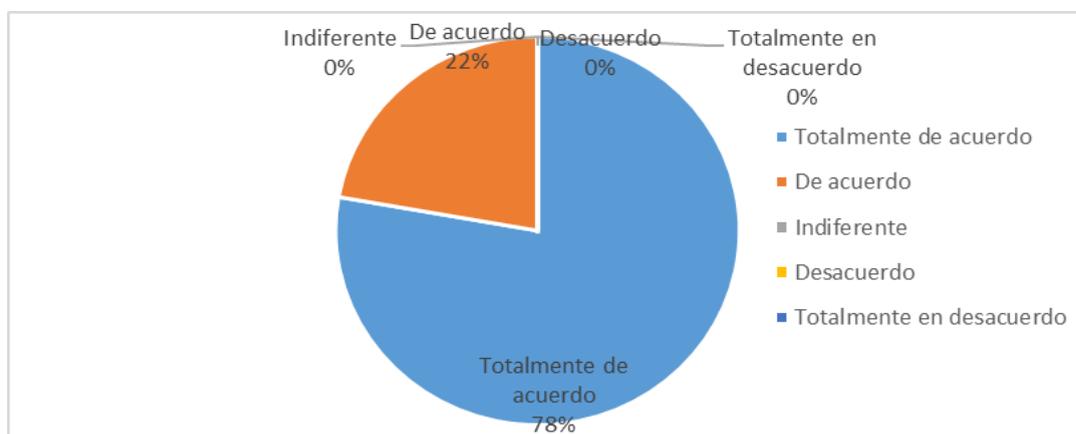
Análisis: Es importante Gestión del Talento Humano para contribuir al logro de los objetivos de la institución en cuanto a los resultados de las encuestas demuestran que la mayoría están muy de acuerdo; cada trabajador debe conocer y desempeñar el cargo que le corresponda a su visión. Se recomienda realizar actividades de acuerdo a sus conocimientos y experiencia para que haya un mejor desempeño y organización.

Tabla 5Elaboración y utilización de la gestión de talento humano

Código	Categoría	Frecuencia	Porcentajes
Ítem No.2	Totalmente de acuerdo	28	78%
	De acuerdo	8	22%
	Indiferente	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		36	100%

Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

Gráfico 2Elaboración y utilización de la gestión de talento humano



Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

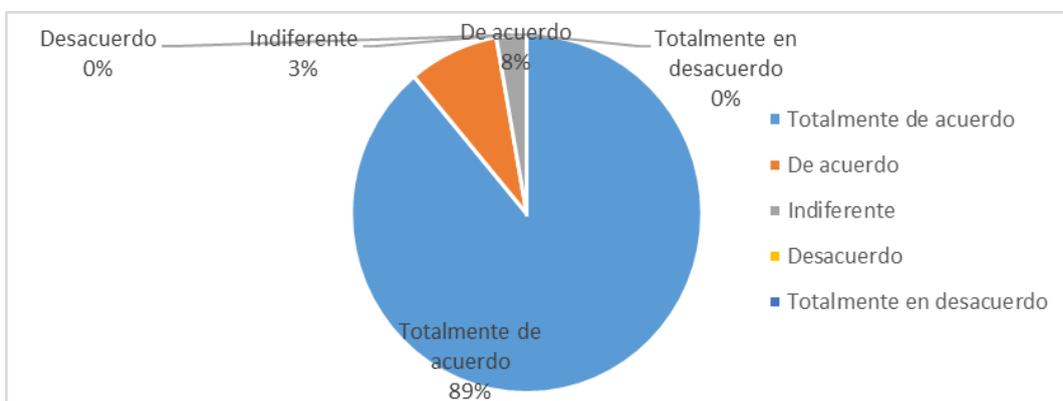
Análisis: Se considera que es importante la elaboración y utilización de la gestión de talento humano en la institución por que las encuestas demuestran estar muy de acuerdo en su mayoría. En la actualidad en nuestra institución carecemos de este planeamiento, por este motivo se debe de mejorar la metodología de la administración dentro de la institución enfatiza el importante rol que los recursos humanos.

Tabla 6 Gestión de talento humano

Código	Categoría	Frecuencia	Porcentajes
Ítem No.3	Totalmente de acuerdo	32	89%
	De acuerdo	3	8%
	Indiferente	1	3%
	Desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		36	100%

Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

Gráfico 3 Gestión de talento humano



Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

Análisis: El proceso si atrasan al desarrollo del docente según los resultados de las encuestas manifiestan que en su mayoría están muy de acuerdo que la gestión de talento humano retrocede el proceso de la educación, el desarrollo de competencias para un mejor desempeño.

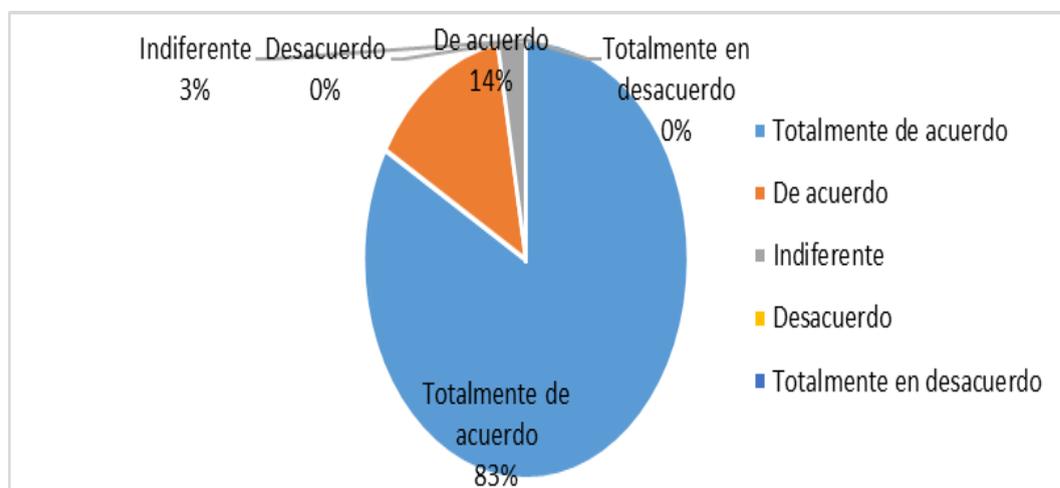
Por este motivo se permitirá estimular al personal para facilitar el desempeño y mejor la administración del talento humano.

Tabla 7 Jefe de talento humano como líder

Código	Categoría	Frecuencia	Porcentajes
Ítem No.4	Totalmente de acuerdo	30	83%
	De acuerdo	5	14%
	Indiferente	1	3%
	Desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		36	100%

Fuente: Unidad Educativa "Zobeida Jiménez Vásquez"
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

Gráfico 4 Jefe de talento humano como líder



Fuente: Unidad Educativa "Zobeida Jiménez Vásquez"
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

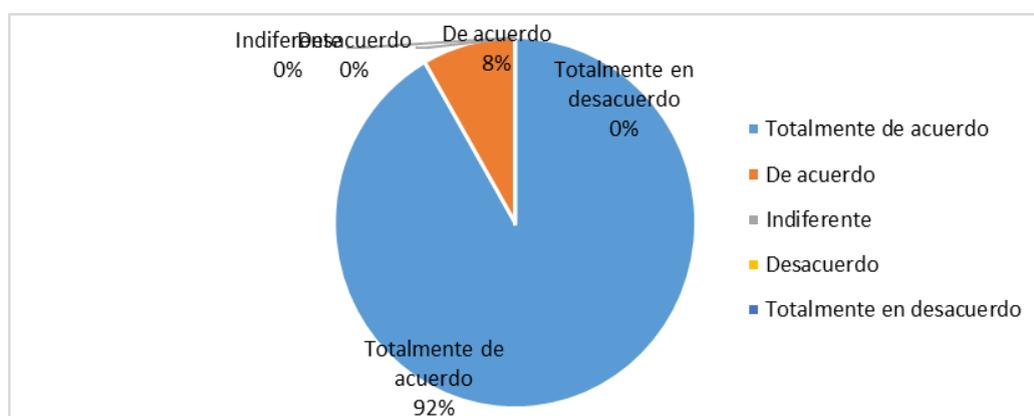
Análisis: Si se debe considerar como un líder según indica los resultados de las encuestas que están muy de acuerdo se considera que talento humano es un líder, el gerente o administrador, debe mostrar habilidades para definir estrategias efectivas de compensación y beneficios, como coordinar, planificar y organizar en la institución.

Tabla 8 El clima organizacional

Código	Categoría	Frecuencia	Porcentajes
Ítem No.5	Totalmente de acuerdo	33	92%
	De acuerdo	3	8%
	Indiferente	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		36	100%

Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

Gráfico 5 El clima organizacional



Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

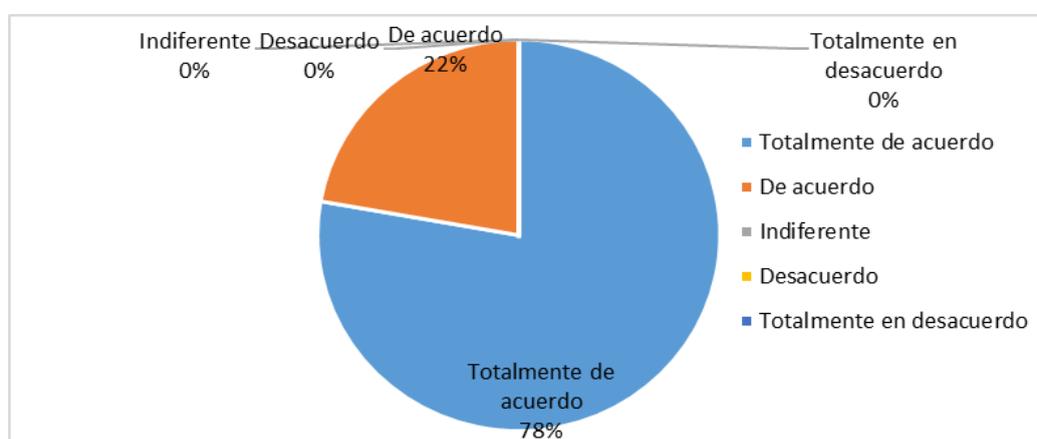
Análisis: el Clima organizacional es necesario para tener una buena interrelación como manifiestan los resultados de las encuestas que la mayoría están muy de acuerdo y lograr la gestión del talento humano en la calidad del clima organización. Mantener la motivación y el buen clima laboral permitirá buen desempeño en las organizaciones para alcanzar las metas y objetivos planteados.

Tabla 9La aplicación del clima organizacional

Código	Categoría	Frecuencia	Porcentajes
Ítem No.6	Totalmente de acuerdo	28	78%
	De acuerdo	8	22%
	Indiferente	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		36	100%

Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

Gráfico 6La aplicación del clima organizacional



Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

Análisis: si por qué la aplicación del clima organizacional debe tener una buena interrelación para la comunidad educativa como lo demuestran las encuestas que están muy de acuerdo.

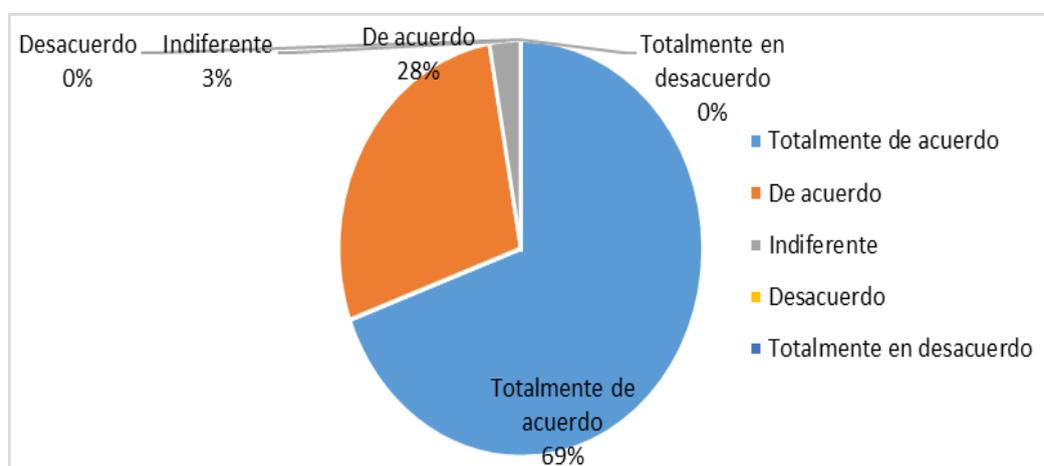
Es necesario realizar cambios pertinentes para mejorar después que se han detectado las falencias, y con el fortalecimiento del Clima organizacional mejorará el desempeño laboral en la institución.

Tabla 10 Capacitaciones y talleres sobre el clima organizacional

Código	Categoría	Frecuencia	Porcentajes
Ítem No.7	Totalmente de acuerdo	25	69%
	De acuerdo	10	28%
	Indiferente	1	3%
	Desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		36	100%

Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

Gráfico 7 Capacitaciones y talleres sobre el clima organizacional



Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

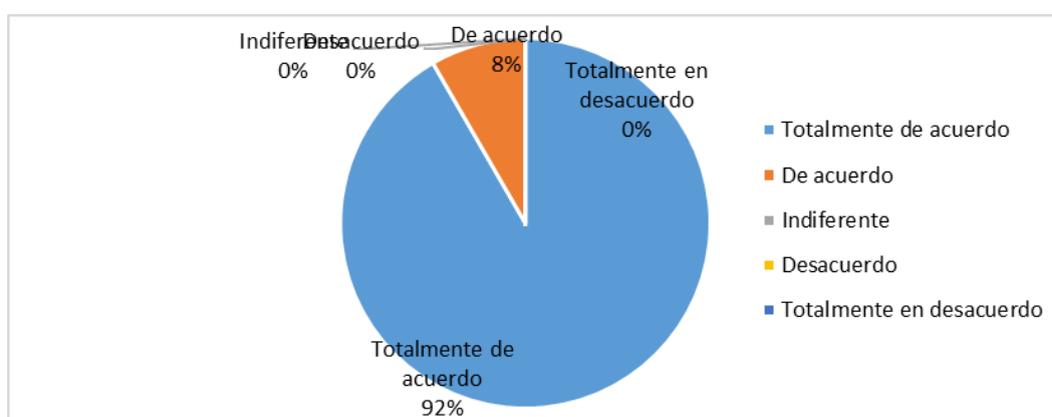
Análisis: Las capacitaciones y talleres si mejora la interrelación laboral según los resultados de las encuestas demuestran que la mayoría está muy de acuerdo que se aplica para mejorar la interrelación entre el administrativo, docentes, la aplicación de talleres, capacitación está dirigida prolongar y a complementar la educación mediante la ampliación de conocimientos en el desarrollo de habilidades y para el cambio del plantel. Con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión de la institución con eficiencia y eficacia.

Tabla 11 Un clima organizacional en la unidad educativa

Código	Categoría	Frecuencia	Porcentajes
Ítem No.8	Totalmente de acuerdo	33	89%
	De acuerdo	3	8%
	Indiferente	1	3%
	Desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		37	100%

Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

Gráfico 8 Un clima organizacional en la unidad educativa



Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

Análisis: El clima organizacional es importante en la unidad educativa “Zoraida Jiménez Vásquez” como los resultados de las encuestas demuestran que la mayoría está muy de acuerdo, es importante porque favorecerá al desarrollo de una excelente interrelación.

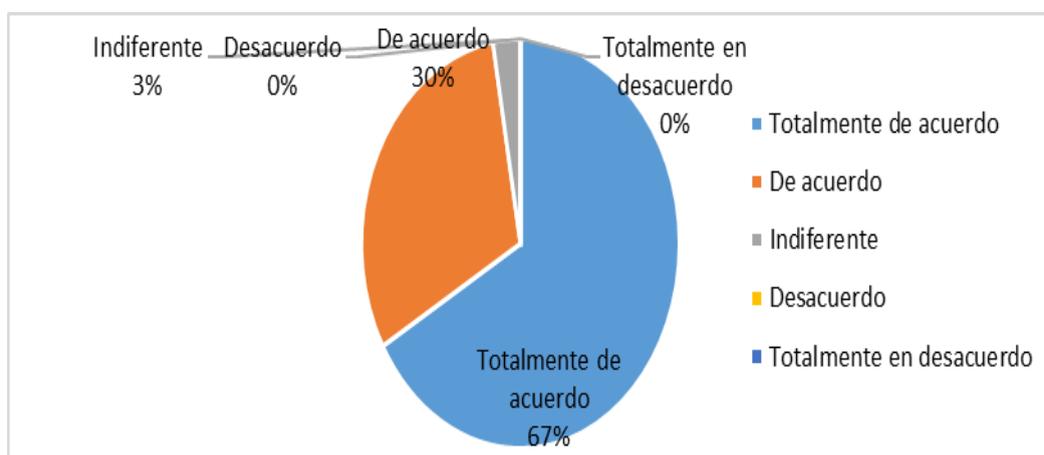
Se puede tener una importante participación en las decisiones, esto llevará a tener un clima favorable y unas buenas relaciones interpersonales con todos los integrantes de la institución.

Tabla 12 base de dato es necesario para el plantel

Código	Categoría	Frecuencia	Porcentajes
Ítem No.9	Totalmente de acuerdo	24	67%
	De acuerdo	11	31%
	Indiferente	1	3%
	Desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		36	100%

Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

Gráfico 9 base de dato es necesario para el plantel



Fuente: Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

Análisis: Los resultados de las encuestas demuestran que la mayoría de los docentes están muy de acuerdo en la aplicación de un sistema que genere una base de datos idónea para el control educativo del plantel

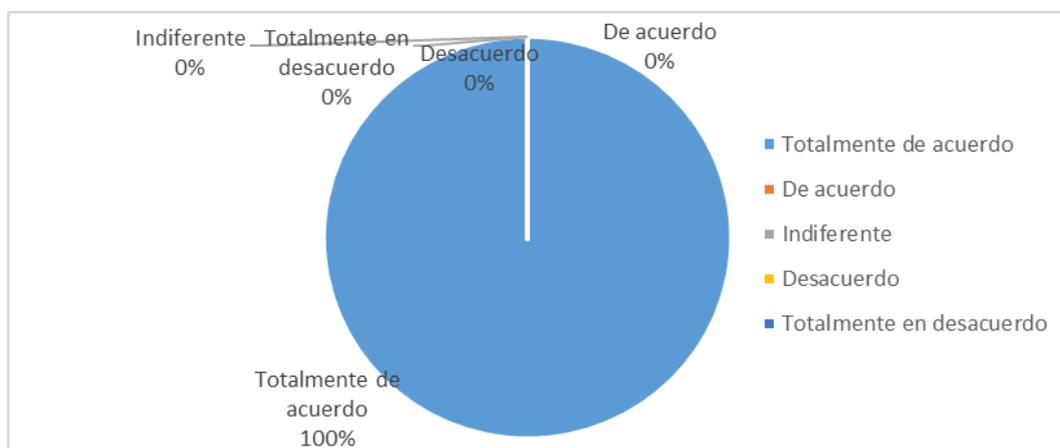
El informe que se pretende implementar, se encuentra bajo las premisas de una creación rápida y personalizada de los datos que genere la institución, esto mejorara la búsqueda, caracteriza fortalezas y debilidades del plantel educativo.

Tabla 13 Base de dato sirve para la organización

Código	Categoría	Frecuencia	Porcentajes
Ítem No.10	Totalmente de acuerdo	36	100%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		36	100%

Fuente: Unidad Educativa "Zobeida Jiménez Vásquez"
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

Gráfico 10 Base de dato sirve para la organización



Fuente: Unidad Educativa "Zobeida Jiménez Vásquez"
 Elaborado: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

Análisis: se considera necesario ya que las encuestas demuestran que un todos están muy de acuerdo que exista una base de dato para la buena organización, la base de dato sirve para el plantel por una organización y establecer una descripción clara y concisa para que el servidor con base en objetivos generales planea el trabajo que se desea controlar.

Conclusiones y recomendaciones.

Considerando la información más importante que proporcionan los encuestados en la investigación, se establecen las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Conclusiones

- Los docentes deben capacitarse constantemente para mejorar su educación y estar a la vanguardia de cambios importantes en la educación.
- Se mejora la interacción de la comunidad educativa, con la experiencia, el desarrollo de las habilidades más complejas de la comprensión, la aplicación, el análisis, la síntesis, la evaluación, etc.
- Por otro lado, la elaboración y utilización de una base de datos garantizan que los docentes estén aplicando su experiencia. Garantizando la construcción del conocimiento.
- Pero sí la experiencia estructurada requiere de mayor planeación de las actividades al directivo y el docente, es decir, se planea no sólo el proceso de sabiduría al docente, sino también el proceso de ilustración al directivo.
- Es importante destacar que, con la capacitación y actualización docente, ellos tendrán la oportunidad de poner en prácticas todos los conocimientos teóricos aprendidos, mejorando la calidad educativa desarrollando el buen vivir, conforme los fines y objetivos de la educación ecuatoriana.

Recomendaciones

- Es un soporte indispensable mantener capacitaciones para el docente siempre debe estar predispuesto a la actualización ya que es un requisito indispensable que pide nuestra profesión.
- Es necesario identificarse con la institución ya que se lo haría con capacidad y voluntad de orientar los propios intereses y comportamientos hacia las necesidades, prioridades y objetivos de la institución. Supone actuar de forma de que se consiga los objetivos de la organización o satisfaga las necesidades de esta puede manifestarse al poner la misión de la institución por delante a las preferencias individuales
- Las técnicas permiten llevar una mejor solución mediante la selección de la opción que satisface de modo efectivo, el logro de una meta de un problema. La responsabilidad de los procesos de toma de decisiones en las instituciones educativas implica la necesidad de profesionalizar a los que deben tomar decisiones, sean directivos, docentes, administradores o representantes legales.
- En el desarrollo de las organizaciones y de las relaciones interpersonales. Además, es el vínculo que propicia el entendimiento, la aceptación y la ejecución de proyectos; la comunicación es la transferencia que implica la transmisión de información y comprensión de las personas.
- Impulsar habilidosamente acciones, donde todos se involucren en búsqueda del bien común y la existencia de una guía con enfoque a sus funciones ayudará a que se mejore la calidad del clima organizacional.

CAPITULO IV

LA PROPUESTA

Diseño de una base de datos dirigido a gestión del talento humano

Justificación

La educación de hoy exige a los administradores educativos actualizarse en cuanto a la utilización de recursos que permitan la información adecuada para la toma de decisiones como administrador educativo, se deben de liberar de los métodos tradicionales y conozca las ventajas que ofrece la tecnología educativa, los métodos y técnicas psicopedagógicas.

Tanto los medios que permitan que sirvan de apoyo sean estos de imagen fija, gráficos, impresos, etc., como los medios electrónicos actuales de audio, video e informática, se sustentan en principios psicológicos y de comunicación que contribuyen a mejorar el aprendizaje de los administrativos, directivos, docentes propician la actividad en grupo, hacen más duradero el conocimiento, ayudan a ampliar el léxico, favorecen el desarrollo del pensamiento y fomentan la creatividad.

El administrador debe analizar las diferentes opciones de recursos como diseño de una base de datos con lo que puede impulsar su actividad; estar comunicado con las funciones y elegir los más adecuados a sus objetivos de capacitación y a la realidad de todo el cuerpo docente, para el buen vivir de la institución educativa.

Como se ha indicado en el presente proyecto de investigación, el enfoque de gestión del talento humano en la calidad del clima organizacional en los directivos y docentes es una tarea educativa puede ser entendida como una responsabilidad de toda la comunidad educativa. La experiencia demuestra que para mejorar la educación son fundamentales el compromiso y la participación. El objetivo central de los ejes es el proceso educativo.

¿Es necesaria la interrelación entre talentos humanos directivos y docentes?

Directivo y docente se han interesado por este tema tan importante para la institución educativa como lo es gestionar el talento humano y mejorar las interrelaciones entre compañeros y crear un clima organizacional del contexto socio-laboral y físico que se presentan en la Institución, es necesario la implementación de un programa de bienestar laboral que permita el desarrollo profesional y las habilidades, dentro de un ambiente organizacional en el cual todos los miembros de la Comunidad Educativa, en general, puedan desarrollar sus proyectos de vida.

De tal manera la implementación de una base de datos donde ayudara a tener una coordinación, planificación y organización en la Institución Educativa, es una de las principales metas para el mejoramiento del clima organizacional y laboral.

Pero, ¿qué se entiende por talento humano? Se puede decir que es la capacidad que tiene cada persona, cada ser humano, para asumir un determinado trabajo, actividad o compromiso, como su nombre lo indica con talento, habilidad, motivación, interés, aptitud, asumiendo los diferentes retos.

La gestión de talento humano en el clima organizacional a directivo y docente sólo puede realizarse plenamente cuando los educadores de la Unidad Educativa trabajan juntas como medio natural de desarrollo del ser humano y como institución encargada específicamente de tener una planificación, coordinación, organización y un equipo de trabajo que se deben cooperar en forma conjunta.

Diseñar una base de datos va mantener organizado los informes del personal administrativo y docente, tener actualizado los perfiles del personal en ordenen alfabético de todas las instituciones mediante capacitaciones, talleres.

A pesar de que diariamente la comunicación es importante en la Unidad Educativa y la participación activa del personal trae muchos beneficios este proceso de implementación del sistema de gestión se ha creado para formar un buen clima organizacional, los colaboradores se han convertido en un equipo de alto desempeño, el cual tiene la autonomía para solucionar los diferentes inconvenientes que se presentan en el día a día, son personas comprometidas con la organización y todos en conjunto se logrará a hacer una institución de excelencia.

La administración de los recursos humanos es un medio para permitir a cada integrante lograr sus objetivos, personales en la medida que sean compatibles y coincidan con los de la organización.

- Aplicar una mejor relación personal y un buen desempeño académico.
- Una buena organización de almacenar datos personales de la unidad educativa.

La investigación demuestra mantener una relación social, laboral que hacen parte del sistema, con el fin de mantenerlos satisfechos y motivados con un adecuado clima organizacional, proporcionándoles una vida personal y laboral más tranquila y productiva, con la finalidad de lograr mayor concentración en las actividades laborales.

Mediante la capacitación de personal se pretende mejorar el desempeño de todos los empleados y hacer uso efectivo de las habilidades que existe en cada uno de ellos y proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no solo en sus cargos actuales, sino también para otras funciones en los que se les puede considerar.

Importancia

Se recomienda aplicar los instrumentos establecidos para medir el grado de satisfacción del personal, con el objetivo de promover y facilitar la creatividad, innovación, trabajo en equipo, efectividad, logrando mejorar el ambiente laboral y alcanzar relaciones humanas de calidad entre todo el personal que labora en la organización.

Teniendo como fundamento los resultados se elaboraron las bases para el desarrollo de los principales elementos que alimenta en la institución y, sobre todo, en el personal humano que allí labora, un plan de Bienestar Laboral con el cual se pretende desarrollar un agradable clima laboral en el cual todas las personas puedan desarrollar sus potencialidades, habilidades y competencias, con compromiso, solidaridad, espíritu de entrega y trabajo colaborativo y que también este redunde en el bienestar del núcleo familiar del directivo y docente, de la Comunidad Educativa en general. Capacitación al personal administrativo de la unidad educativo “Zoraida Jiménez Vázquez”.

- Programa de capacitación
- Proyección de la base de datos.
- Trabajo en equipo.
- Ambiente físico
- Organización de documentos

Objetivo general

Diseñar una base de datos para Directivos y docentes que contribuyan al mejoramiento del clima laboral, social y organizacional de la Institución Educativa “Zoraida Jiménez Vázquez”.

Objetivos específicos

Presentar estrategias gerenciales para mejorar el clima organizacional de la Institución educativa.

- Identificar las funciones como dinamizador de procesos de mejoramiento de la calidad del clima organizacional.
- Fortalecer las capacidades pedagógico, lo cual permitirá promover ambientes laborales saludables y eficientes.
- Capacitar a los directivos y docentes sobre el uso del diseño de base de datos como recursos aplicados a la gerencia del talento humano.

Factibilidad

Este proyecto es factible porque cuenta con todos los recursos y la predisposición de toda la comunidad educativas, necesarios para su ejecución y aplicación.

Que permite la toma de decisiones para elevar la calidad educativa. La investigación se realizó bajo la modalidad de proyecto factible. En tal sentido se consideran los siguientes aspectos: legal, social, económico y técnico para la realización del mismo.

Descripción de la propuesta.

La presente propuesta consiste en diseñar una base de datos para el directivo y los docentes de la Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”, Está respaldado por la Universidad de Guayaquil, a través de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación.

Tendrán una interacción muy buena, estos permitirán desarrollar y logrando una fácil comprensión. Orientando al directivo y a los docentes de la Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez” se garantizara contar con la presencia de talento humano capaz de desarrollar proyectos enfocados en la resolución de conflictos y organización basada en la responsabilidad de los docentes para la institución.

- Capacitar a los docentes y desarrollo de competencia.
- Puntualizar obligaciones y derechos de los docentes.
- Fomentar la eficiencia y eficacia de los funcionarios de la institución.
- Relaciones laborales.

Capacitar a los docentes y desarrollo de competencia

La gestión de talento humano consiste en diagnosticar, capacitar y certificar para el logro de una función clave y contribuir al plan estratégico de la organización y medir el desempeño del personal, medir las competencias y diseñar una base de datos. Fomentar la eficacia del personal, estimulando su desarrollo profesional, para optimizar la contribución de cada persona al logro de la eficiencia en el servicio prestado para mejorar el desempeño de trabajo.

Recursos utilizados para la capacitación:

Computadora (diapositivas)

Proyector

Marcadores

Hojas

Cuaderno

Material de contenido científico del tema a tratar □

Pizarra acrílica

Aplicación de los diferentes proyectos desarrollados en la institución.

Aplicando los cuatro pilares de conocimientos que son:

Aprender ser

Aprender a conocer

Aprender hacer

Aprender a vivir juntos con los demás

Relaciones laborales

Fomenta la permanencia de los docentes.

Esto se lo realiza mediante una buena atención y calidez afectiva expresadas en el trato amable y en la oportuna atención a las situaciones emergentes de los trabajadores. Otro aspecto es la cooperación y capacidad de resolver conflictos entre todos los miembros de la organización.

Colaborar a alcanzar de manera constante los objetivos de la institución educativa. Desde este punto de vista, no se trata sólo de “formar” sino de “educar”, es decir, procurar una formación completa atendiendo de manera fundamental al desarrollo de aptitudes, actitudes y habilidades sociales que le permitan convertirse en un ser.

Descripción de la capacitación

Talento humano mediante un oficio les hará conocer al directivo y docentes el día, mes, año, hora y lugar en que se realizará la capacitación con la interpretación del tema. Talento humano recopilará información científica del tema a tratar del cual seleccionará lo importante del contenido y hará llegar a cada docente dicho material el día de la capacitación. En el espacio físico donde se llevara a cabo la exposición se organizara todos los recursos que permitirán facilitar la capacitación.

Definir propósitos de capacitación, el mismo que se basara en las necesidades detectadas en la evaluación. Talento humano deberá desarrollar un ambiente de cordialidad y respeto hacia sus receptores. El tema a exponerse deberá ser de dominio total de los expositores y ser concretos para que la exposición sea de fácil comprensión

Manejo de información.

El desarrollo de un diseño de una base de datos ayudara a tener una buena relación laboral de acuerdo al tema a tratar. Teniendo así (capacitaciones, talleres, etc.). Estos resultan necesarios para la integración laboral, ya que facilita la ilustración de una variedad de conocimiento sirviendo de mucha ayuda a los educadores de la unidad educativa.

Responsables

Autoras del proyecto:

- Quienes diseñan y enseñan los contenidos.

Talento humano:

- El administrador será el encargado de incentivar que los educadores se capaciten con este diseño.

Director y profesores:

- Los profesores serán los encargados de aplicar métodos y técnicas en el procedimiento.

VISION

Contar en el país, con un sistema educativo al que tengan oportunidad de acceso todos sus habitantes, que cuenten con las herramientas tecnológicas para afianzar su formación de seres humanos capaces de participar activamente en la construcción de un mundo mejor. Los maestros han de ser profesionales respetados por la sociedad, que encuentren en su trabajo oportunidades de desarrollo profesional y de contribución al logro de metas sociales y relevantes.

Los administradores al recibir del mecanismo educativo que requieran para desarrollar sus potenciabilidades individuales y en su propio contexto social, adaptarse a sus circunstancias y transformar el mundo en el que

viven, efectuar acciones para el logro nos da mucha claridad o luz para el buen vivir de la comunidad educativa.

Impacto social y beneficiarios

Impacto social

Acercas de los diferentes programas que se han realizado en la comunidad Educativa se conoce por investigaciones previas, que este proyecto lleva la misma visión, mejorar la información de organización y las relaciones interpersonales de la institución.

Este proyecto surge, por la necesidad predominante que pasan por una época de ritmo acelerado, entonces como la comunidad educativa lugar donde surgen los profesionales de la patria, debe formarse intelectualmente para utilidad de un país, el desarrollo de afectividad a través de las charlas motivadoras nos ayudara a desenvolvernos en un ambiente de paz.

Debemos reconocer que el principal instrumento para confiar en las posibilidades de mejorar un diagnostico con problemas de relaciones interpersonales son los resultados de las investigaciones realizadas, porque gracias a ellas se pudo llegar a explorar y no entrar en un estado estático ante las dificultades, por ello con el transcurrir del tiempo hemos observado cambios favorables.

Beneficiarios directos

- Directivos
- Docentes

CAPACITACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS

UNIDAD EDUCATIVA “ZOBEDA JIMÉNEZ VÁSQUEZ”		
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
Capacitación		
PASO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	Definir propósitos de capacitación, el mismo que se basara en las necesidades detectadas.	Jefe de Recursos.
2	Elaborar el cronograma de Capacitación y resumir en formatos adecuados los cursos a desarrollar enviar la solicitud de capacitación a directivos y docentes	Jefe de Recursos.
3	Enviar la solicitud de capacitación a director para su aprobación	Jefe de Recursos.
4	Analizar disponibilidad de recursos propios , como recursos físicos (instalaciones), materiales, humanos	Jefe de Recursos.
5	En caso de no contar con los recursos indispensables se debe seleccionar recursos externos necesarios para la ejecución de la capacitación	Jefe de Recursos.
6	Capacitación	Jefe de Recursos.
7	Cumplir la capacitación con puntualidad y aprobación	Jefe de Recursos. Directivos y docentes.
8	Recabar información proveniente de la detección de nuevas necesidades después de seis a doce meses de impartido el curso	Jefe de Recursos. Directivos y docentes.
9	Finalización de la capacitación	Jefe de Recursos. Directivos y docentes.
10	Agradecimiento al director y docentes por la presencia a la capacitación	Jefe de Recursos. Directivos y docentes.

ACTIVIDADES PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA

DISEÑO DE UNA BASE DE DATOS



Objetivo:

- 1) familiarizarse con el personal de la comunidad educativa;
- 2) Reconocer lo que aprecian el uno del otro;
- 3) Realizar grupos.



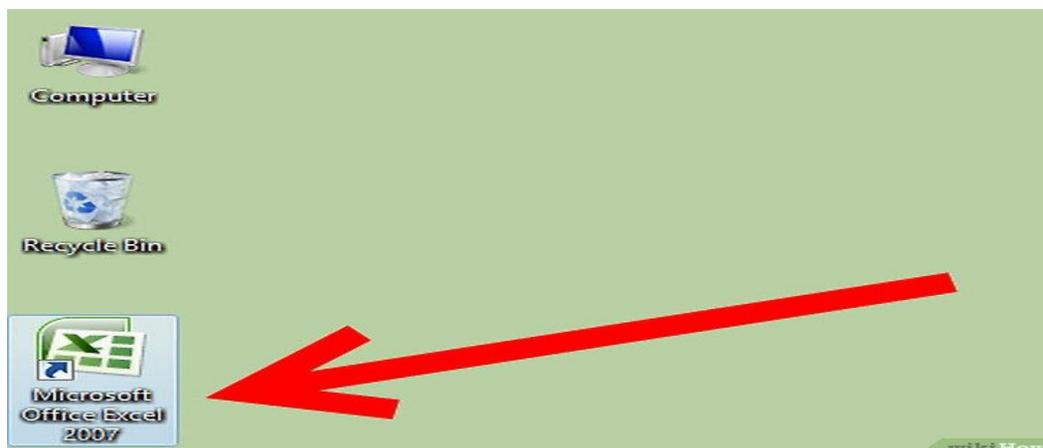
DISEÑO DE UNA BASE DE DATOS

Guía del participante

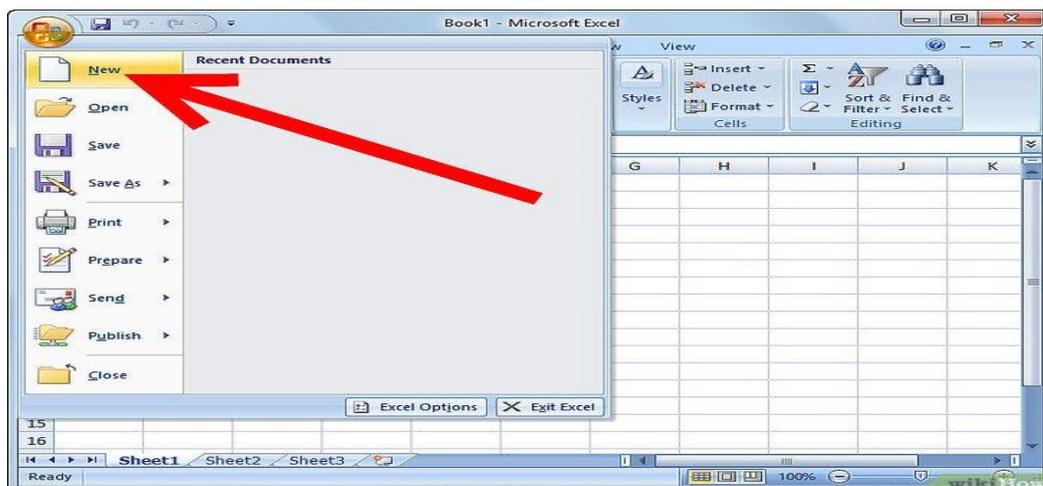
CAPACITACION

DISEÑO DE LA BASE DE DATOS A DIRECTIVOS Y DOCENTES

Abre el programa Excel. Es posible que exista un acceso directo en el escritorio, o es probable que tengas que hacer clic en "Inicio" y luego en "Programas" para localizar el ícono de Excel.

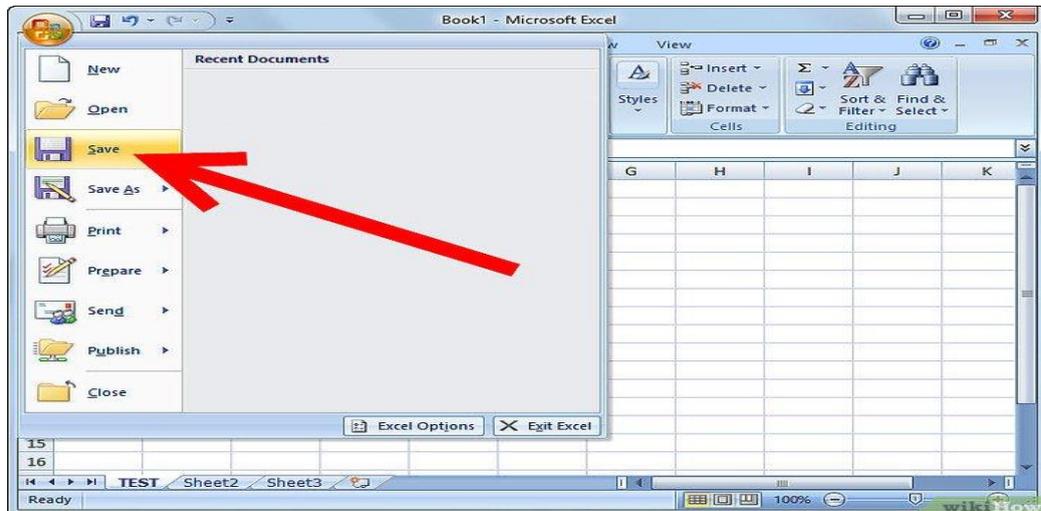


Inicia un nuevo libro (un archivo de Excel). Haz clic en "Archivo" y luego en "Nuevo". En "Plantillas disponibles", haz clic en "Libro en blanco" y luego en "Crear". A continuación, se abrirá un libro en blanco.

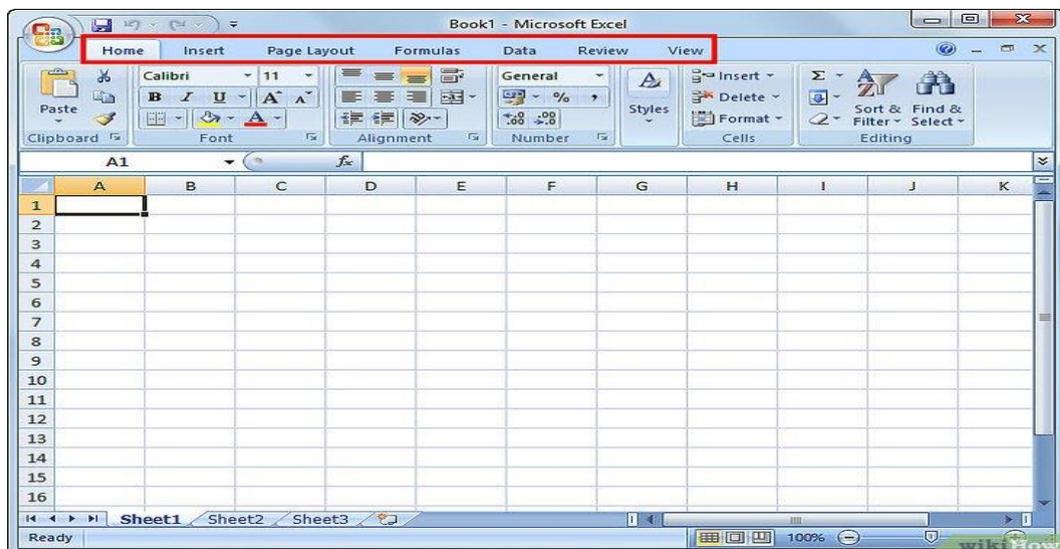


Guarda el libro. Haz clic en el botón de Office (o en la pestaña Archivo si cuentas con una versión anterior de Excel) y selecciona "Guardar como". Escoge una ubicación en tu computadora para guardar el archivo (por ejemplo, la carpeta "Mis documentos"), digita el nombre de tu libro en el

cuadro "Nombre de archivo", y asegúrate de que el tipo de archivo esté configurado como "Libro de Excel".

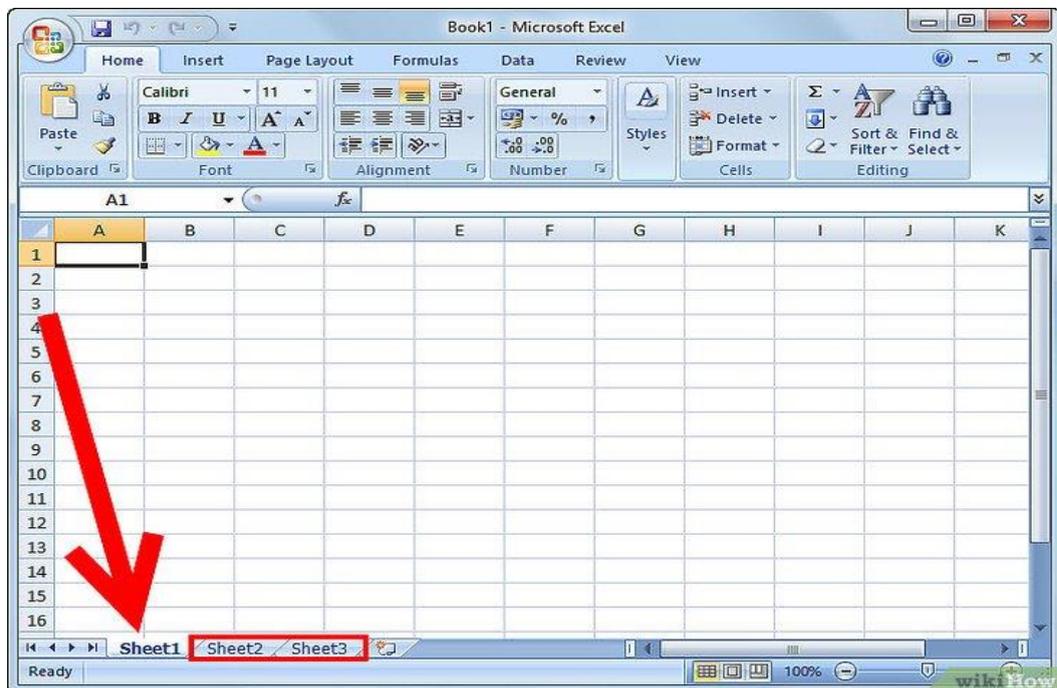


Familiarízate con las pestañas de la cinta en la parte superior de tu libro. Estas son "Archivo", "Inicio", "Insertar", "Diseño de página", "Fórmulas", "Datos", "Revisar" y "Vista".

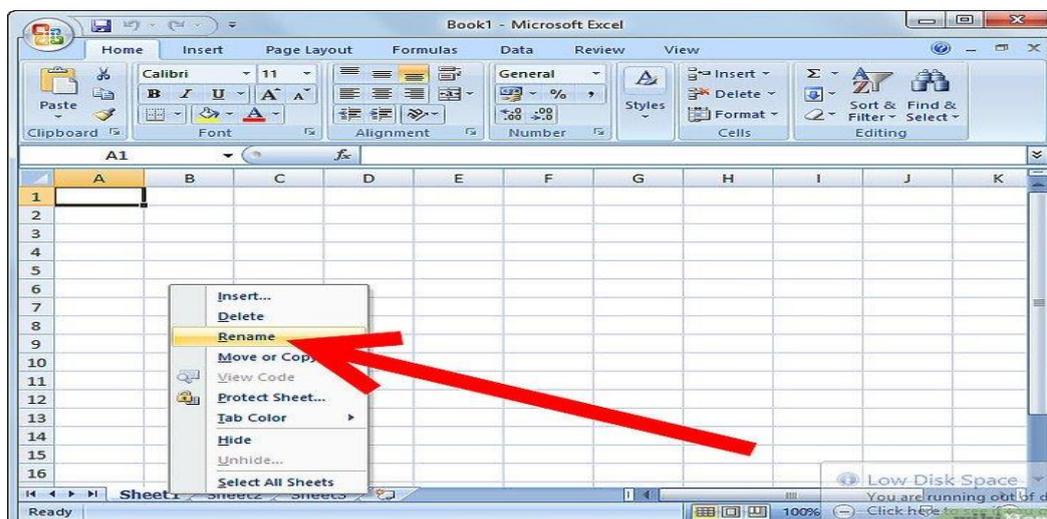


Familiarízate con el lenguaje necesario para utilizar este programa. Es importante conocer los términos más comunes en tecnología para poder utilizar con facilidad y comprender mejor las guías de este tipo de programas.

- Una fila es una sección que cruza la pantalla de derecha a izquierda. Las filas están indicadas por números a lo largo del lado izquierdo de la pantalla.
- Una columna es un conjunto de datos que va desde la parte superior hasta la parte inferior de la hoja de cálculo, y se identifica con una letra en la parte superior de la hoja.
- Una celda es cualquier cuadrado individual de la hoja de cálculo dentro del cual se colocan los datos.

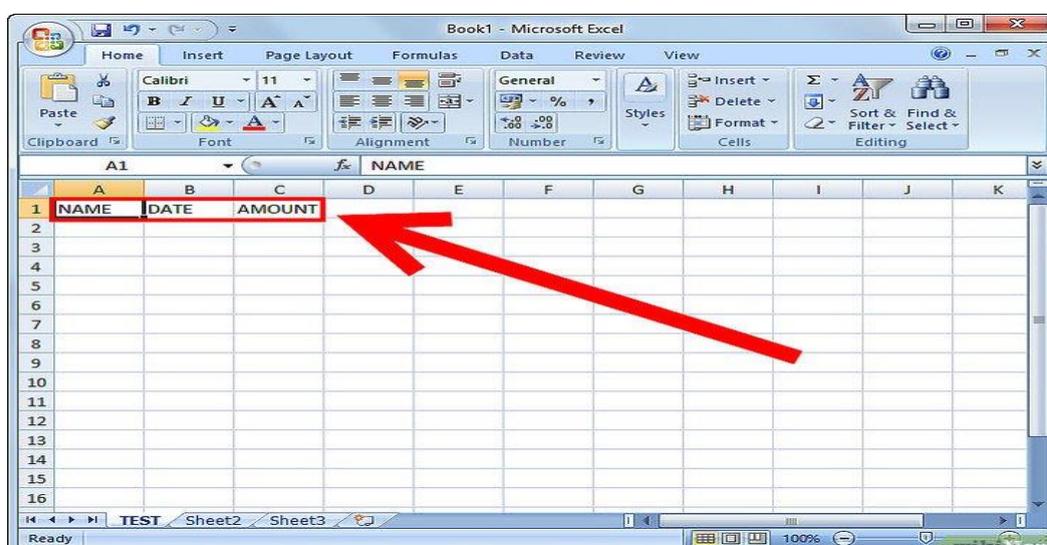


Prepara la hoja de cálculo para almacenar los datos. Cada libro de Excel tiene 3 hojas de trabajo predeterminadas. La "Hoja 1" se abre de manera predeterminada y puedes encontrar su pestaña en la parte inferior de la ventana.



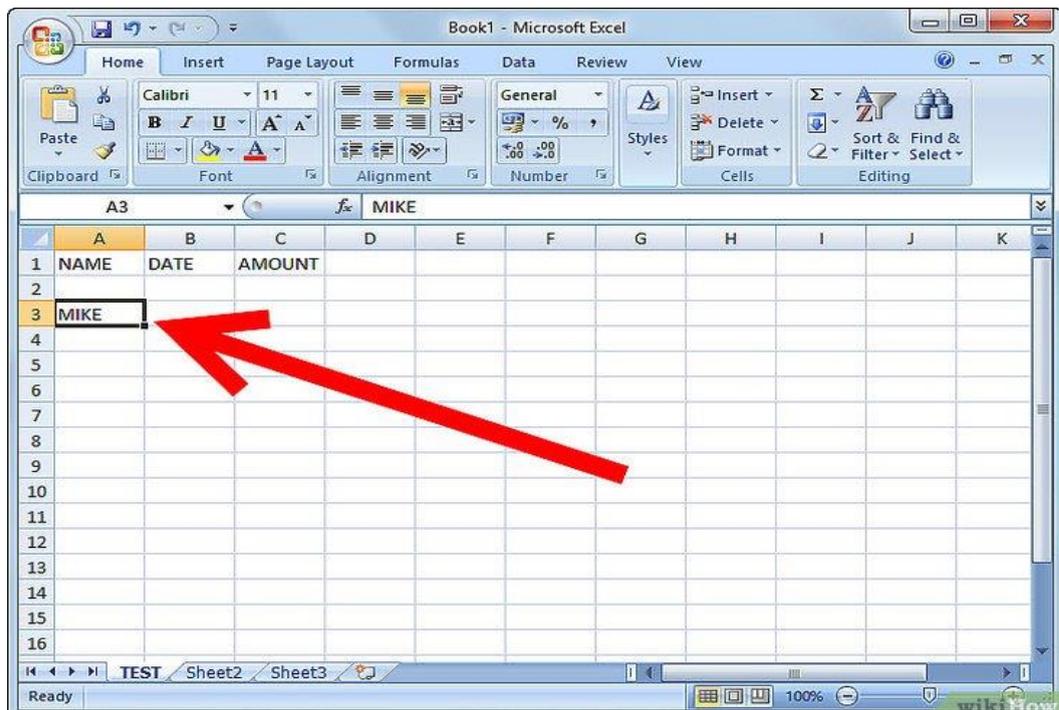
Cambia el nombre de una hoja haciendo clic derecho sobre la pestaña "Hoja 1". Selecciona la opción "Cambiar nombre" y escribe el nuevo nombre para la hoja.

Si es necesario, agrega más hojas haciendo clic en el botón a la derecha de "Hoja 3", que muestra una hoja de papel con una estrella en la esquina.



En la fila superior de la hoja, escribe un título en cada celda para identificar aquello que vas a colocar en cada columna. Por ejemplo, podrías escribir "Nombre", "Fecha" y "Cantidad". Las filas debajo de estos títulos son para colocar tus datos.

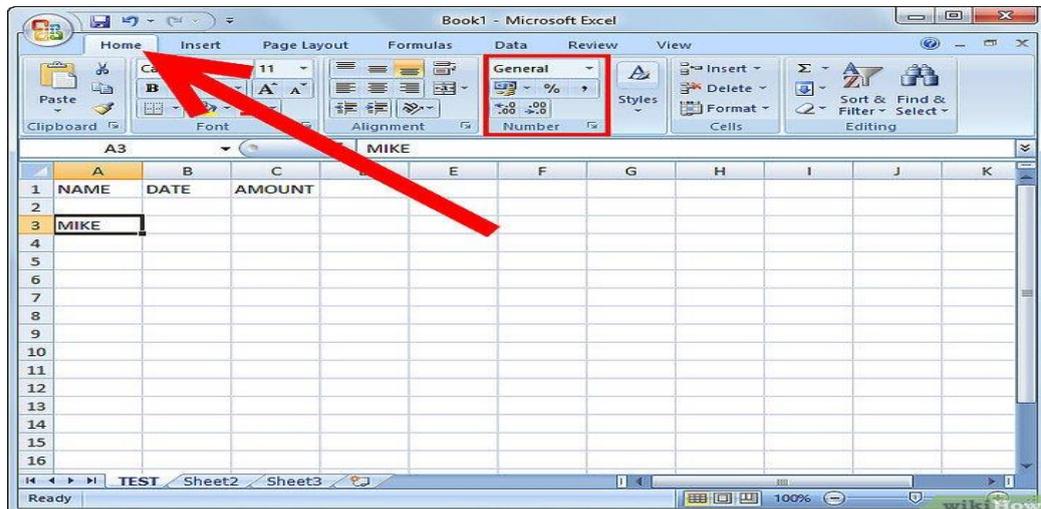
Guarda tus avances con frecuencia. A medida que introduces tus datos, debes guardar tu trabajo con frecuencia haciendo clic en el símbolo de disquete en la parte superior izquierda de la pantalla, o haciendo clic en el botón de Office y seleccionando la opción "Guardar". Como alternativa, puedes mantener presionada la tecla "Ctrl" en tu teclado mientras presionas la tecla "G".



Comienza a ingresar los datos en las celdas de la hoja de cálculo. Es posible que quieras comenzar con una o dos columnas o filas para practicar antes de ingresar todos los datos en la hoja.

- Haz clic en una celda y escribe los datos.

Para editar los datos después de ingresarlos en la celda, haz doble clic en la celda o edita los datos en la barra de edición en la parte superior de la hoja de cálculo (la que se encuentra justo por encima de las letras de las columnas).



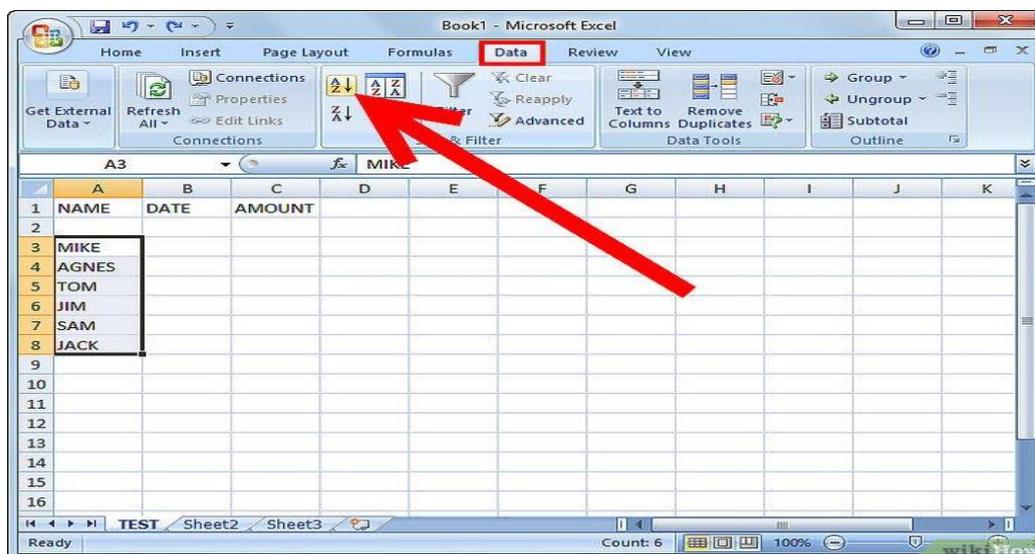
Aprende a darle formato a las celdas. Se utiliza el formato "General" de manera predeterminada, pero puedes cambiar las configuraciones de cada celda, fila o columna.

Este formato se puede cambiar a uno preestablecido (como "Número", "Fecha", "Hora", o "Moneda") seleccionando la flecha desplegable junto a "General" en la pestaña "Inicio".

Además, puedes cambiar el tipo de letra y estilo, así como la alineación de los números o el texto utilizando las secciones de "Fuente" y "Alineación" de la pestaña "Inicio".

- Cambia el formato de una columna entera, seleccionando la letra en la parte superior y luego realizando los cambios.
- Cambia el formato de una fila entera seleccionando el número en el lado izquierdo de la pantalla y luego realizando los cambios.
- Ingresa tus datos. Agrega todos los datos a la hoja de cálculo.

Presiona la tecla "Enter" para pasar a la siguiente celda (debajo de la celda actual). Presiona la tecla "Tab" para pasar a la celda de la derecha, o utiliza alguna de las teclas de dirección para cambiar de celda. Recuerda que siempre debes guardar tus avances.



Ordena tus datos. Selecciona los datos que deseas ordenar. Si deseas, puedes seleccionar columnas individuales o columnas múltiples e incluir títulos de texto.

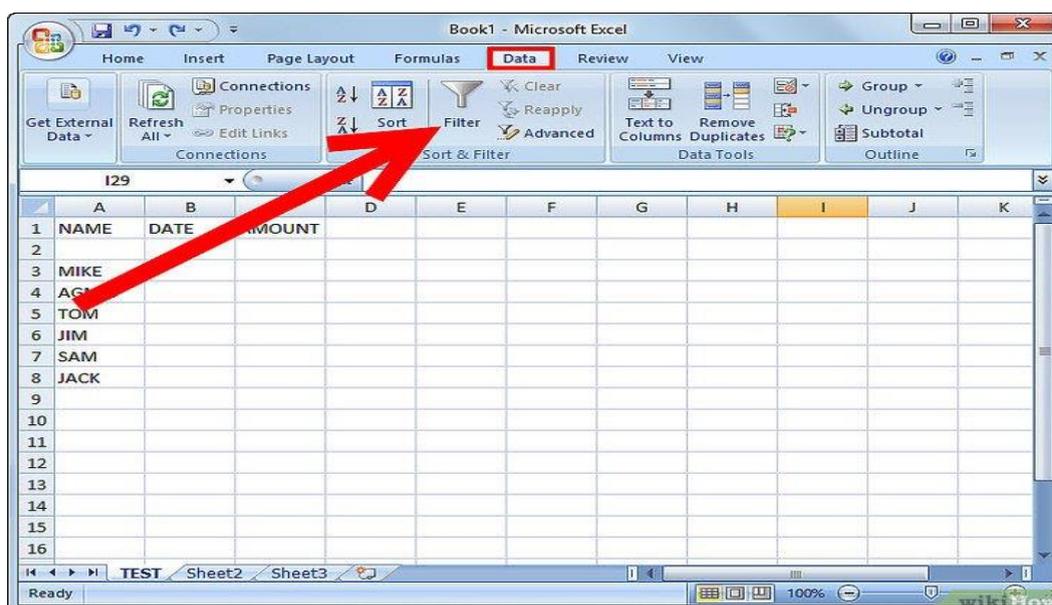
Asegúrate de seleccionar varias columnas si deseas mantener las filas de datos juntas. Si ordenas una sola columna, el orden de la columna cambiará, pero dejará las columnas adyacentes sin ordenar.

Selecciona la pestaña "Datos" y haz clic en "Ordenar". Aparecerá un cuadro de diálogo de ordenación.

Selecciona la columna que deseas ordenar en la lista "Ordenar por". Si has ingresado títulos en la fila superior, los títulos de tus columnas aparecerán en el cuadro "Ordenar por".

Selecciona "Valores", "Color de celda", "Color de fuente" o "Ícono de celda". Si has ingresado un texto, es probable que desees seleccionar "Ordenar por Valores".

Selecciona el orden en que desees aplicar la operación de ordenación. Este puede ser ascendente o descendente ("de la A a la Z" o "de la Z a la A" para textos, o "de mayor a menor" o "de menor a mayor" para números).



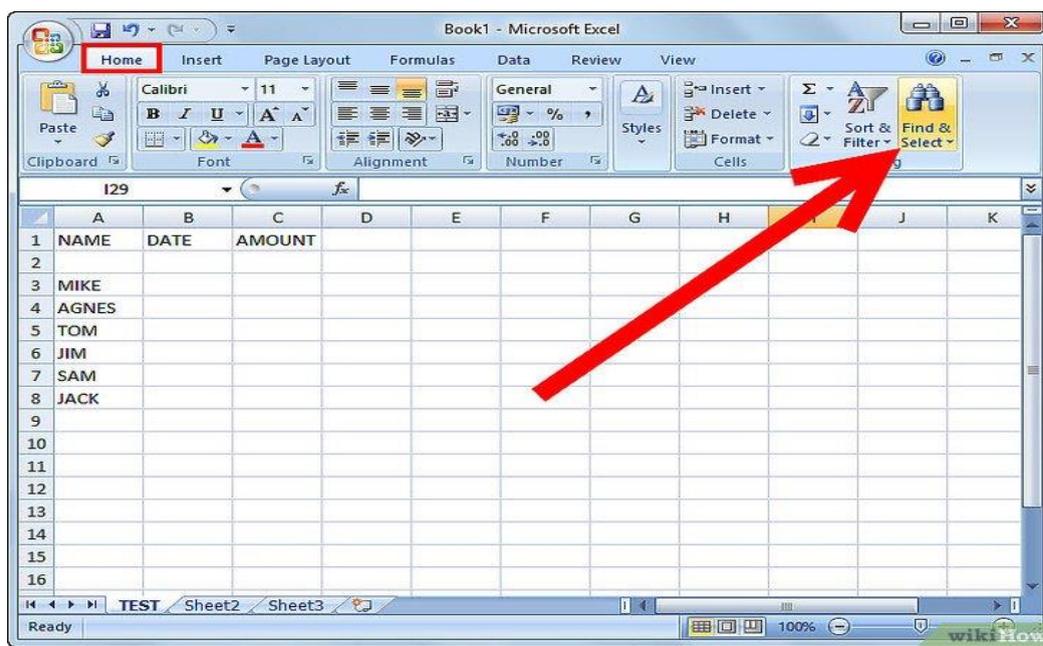
Filtra tus datos. Selecciona los datos que desees filtrar resaltando una o varias columnas.

Selecciona la pestaña "Datos" y haz clic en "Filtro" (el ícono de embudo) en la sección "Ordenar y filtrar".

Las flechas aparecerán en la parte superior de cada columna. Haz clic en la flecha para ver la lista de opciones en el encabezado de la columna.

Selecciona los valores que desees utilizar y haz clic en "Aceptar" para ver los resultados. El resto de tus datos se ocultará para que puedas ver solo los datos filtrados.

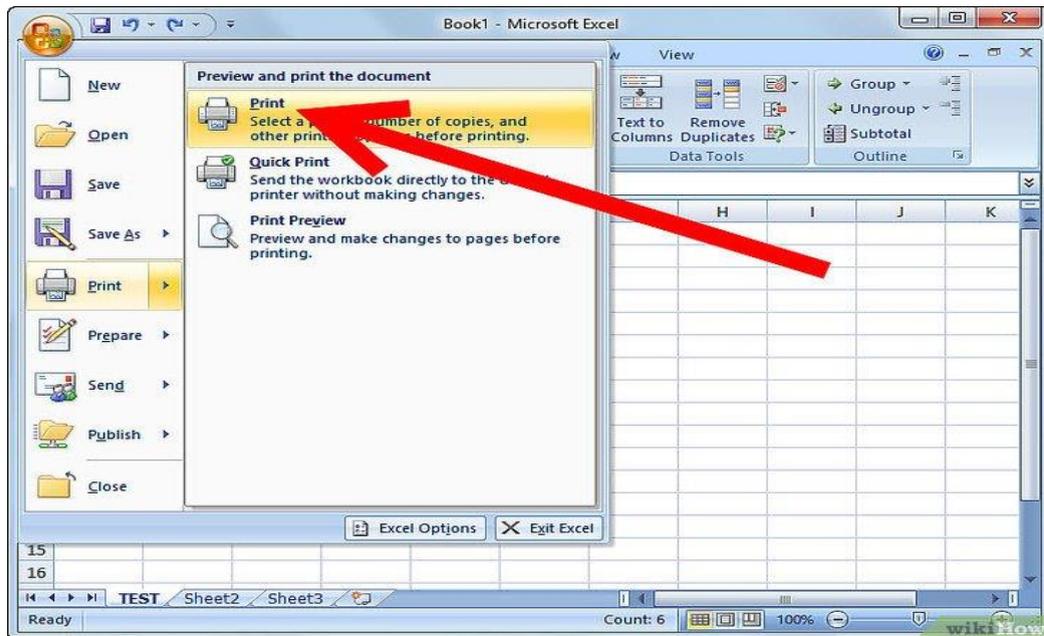
Restaura el resto de tus datos seleccionando la opción "Borrar" (el ícono que muestra un embudo con una "X" roja junto a este) en la sección "Ordenar y filtrar" de la pestaña "Datos".



Busca textos específicos en tu libro. Haz clic en el ícono "Buscar y seleccionar" (binoculares) en la pestaña "Inicio". }

- Haz clic en "Buscar" y escribe el texto que estás buscando.

Selecciona "Buscar todos" y aparecerá una lista con todas las instancias de ese texto en la hoja de cálculo. Nota: para buscar en todo el libro, selecciona el botón "Opciones" en la ventana emergente "Buscar y reemplazar" y en la opción "Dentro de", cambia "Hoja" por "Libro", y luego haz clic en "Buscar todos".



Imprime la hoja de trabajo haciendo clic en "Archivo" y luego en "Imprimir", o manteniendo presionada la tecla control en tu teclado mientras presionas la tecla "P" (comando de teclado: "Ctrl + P").

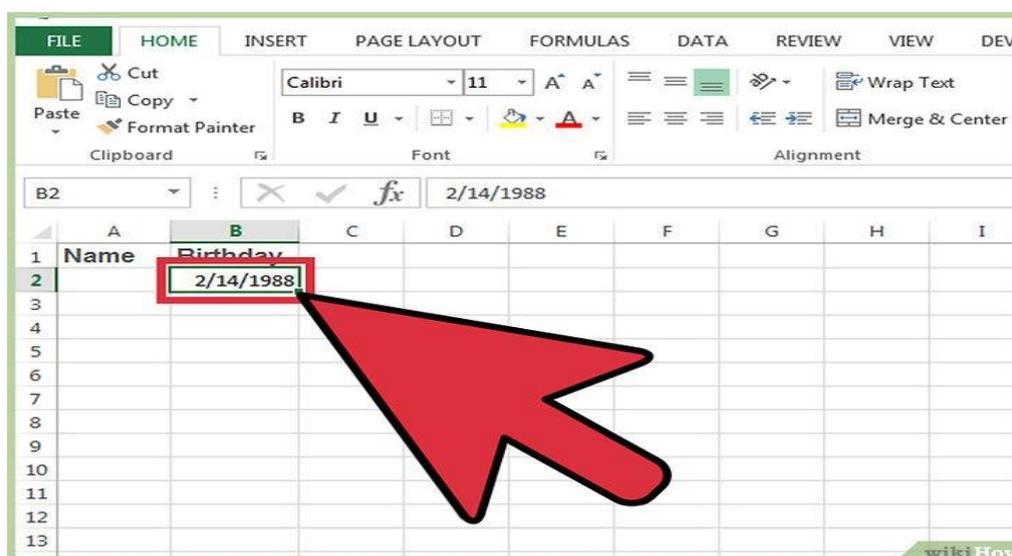
Puedes obtener una vista preliminar del archivo haciendo clic en el botón de Office y luego en "Imprimir". Luego, puedes seleccionar la opción "Vista preliminar". A partir de allí, puedes seleccionar el ícono de impresión en la parte superior izquierda de la pantalla.

Puedes cambiar la configuración, el tamaño, los márgenes y otras opciones de página accediendo al menú "Configurar página" en la pestaña "Diseño de página". Selecciona la flecha pequeña en la esquina de la sección "Configurar página" para expandir el menú.

Ajusta toda la hoja de cálculo para que encaje en una sola página impresa accediendo a la pestaña "Diseño de página". Luego, haz clic en la flecha pequeña al lado de "Ajustar a". Debajo de "Ajuste de escala" en la pestaña "Página", selecciona "Ajustar a" y cambia la configuración a "1 página de ancho por 1 de alto". Luego, haz clic en "Aceptar".

Para imprimir solo una parte, haz clic sobre la hoja de cálculo y selecciona el rango de datos que deseas imprimir haciendo clic, manteniendo pulsado el botón del ratón y arrastrándolo para cubrir la selección que deseas. Luego, haz clic en el botón de Office, selecciona "Imprimir" y selecciona "Imprimir Selección" en "Configuración". Luego, haz clic en "Aceptar".

Utiliza el cuadro desplegable debajo de "Impresora" para ver las impresoras que se encuentran instaladas en el equipo y selecciona la impresora que deseas utilizar.



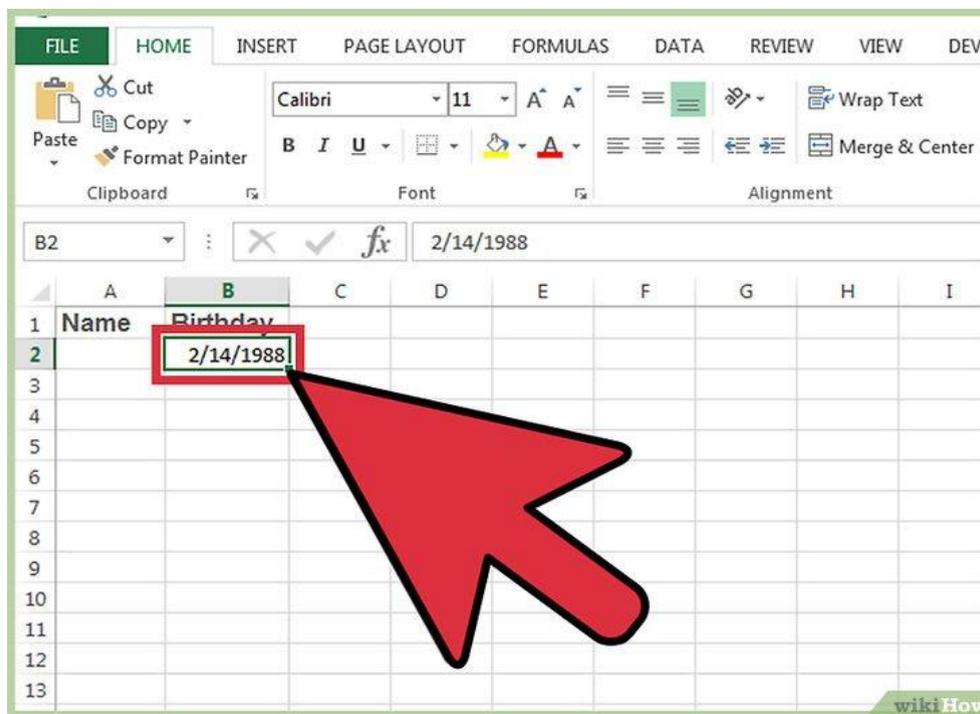
Crea una columna llamada "Nacimiento". Esta columna contendrá cada fecha de nacimiento en una celda separada.

No es necesario que uses este método específicamente para calcular edades. Puedes usarlo con cualquier fecha, por ejemplo, "Fecha de envío", "Fecha de compra", etc.

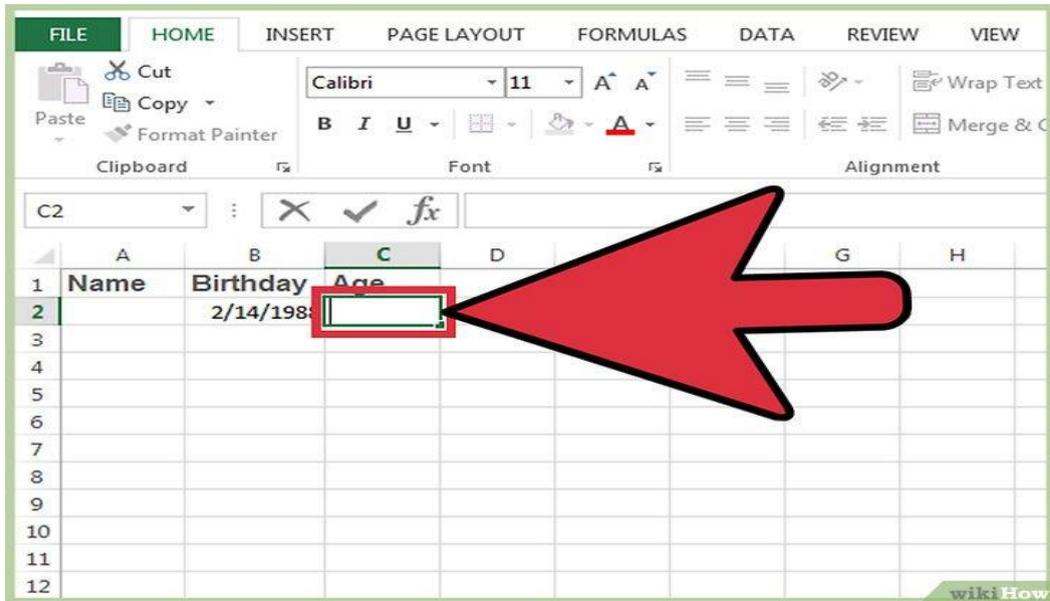
Ingresa las fechas de nacimiento usando un formato común. Asegúrate de ingresar cada fecha usando el mismo formato. Si vas a usar el formato norteamericano, escríbela así: MM/DD/AAAA. Si vas a usar el formato de hispanohablantes, escribe DD/MM/AAAA. Excel detectará

automáticamente que estás ingresando una fecha y establecerá el formato apropiado.

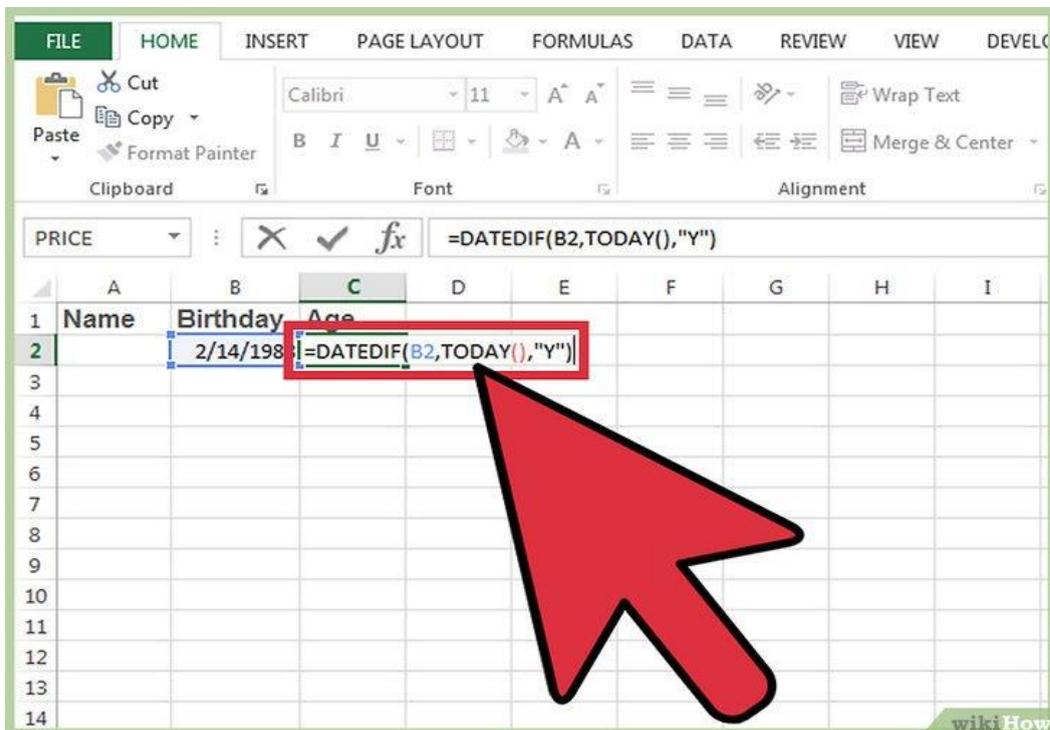
Si los datos cambian de formato automáticamente por un valor incorrecto, selecciona las celdas y haz clic en el menú desplegable de la sección "Número" de la pestaña "Inicio". Luego selecciona "Fecha corta" en la lista de opciones.



Crea la columna "Edad". Esta columna mostrará la edad de cada persona una vez que termines de ingresar la fórmula correspondiente.



Selecciona la primera celda vacía de la columna "Edad". Allí es donde ingresarás la fórmula para calcular las edades a partir de las fechas de nacimiento.



Excel spreadsheet showing a table of teacher data. The formula bar displays the formula `=HOY()-C4`.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FECHA DE NACIMIENTO	EDAD
1	CAICEDO MARIA	30/08/1977	=HOY()-C4
2	MEDINA ADRIANA		
3	MORALES MARCOS		
4	TRIVIÑO MARIA		
5	VALERO JUAN		
6	VILLAFUERTE LUZ		

FORMULA PARA REGISTRAR LA EDAD

=ENTERO((HOY()-K5)/365,25)

BASE DE DATOS DEL DOCENTES

Excel spreadsheet titled "UNIDAD EDUCATIVA ZOBEDA JIMENEZ VASQUEZ" showing a table of teacher data.

UNIDAD EDUCATIVA ZOBEDA JIMENEZ VASQUEZ									
DATOS DEL DOCENTES									
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	Fecha de Nacimiento	Edad años	Cedula de Identida	Sexo	Estado Civil	Etnia	scolaridad
1	CAICEDO MARIA	DIRECTORA	30/08/1984	33	0922335789	F	CASADA	MEZTIZO	SUPERIOR
2	MEDINA ADRIANA	DOCENTE	12/12/1988	28	0234908763	F	CASADA	MEZTIZO	SUPERIOR
3	MORALES MARCOS	DOCENTE	13/09/1981	36	0999236750	M	CASADO	MEZTIZO	SUPERIOR
4	TRIVIÑO MARIA	DOCENTE	02/02/1990	27	0921322103	F	CASADA	MEZTIZO	SUPERIOR
5	VALERO JUAN	DOCENTE	01/05/1985	32	0912345890	M	CASADO	MEZTIZO	SUPERIOR
6	VILLAFUERTE LUZ	TALENTO HUMANO	30/08/1977	40	0914790894	F	SOLTERA	MEZTIZO	SUPERIOR

Fecha de nacimiento	Paterno	Materno	Nombre	Sexo
05/02/1972	PEREZ	ROCHA	GERARDO	M
02/01/1975	CARDIEL	MARTINEZ	LIDIA	F
04/12/1971	CORTES	RODRIGUEZ	LUIS RICARDO	M
21/03/1969	EGUIZA	AYALA	JOSEFINA	F
27/02/1968	GARCIA	LOPEZ	LILIA ADRIANA	F
14/05/1978	GONZALEZ	BELTRAN	JULIAN	M
05/08/1979	MARTINEZ	LORIA	YOLANDA ELIZABETH	F
04/07/1977	RAMIREZ	SANCHEZ	ARTURO	M
04/07/1976	CALIXTO	CORTES	RAMON	M
21/06/1970	SAUCEDO	SANCHEZ	MARIA DE LOS ANGELES	F
18/08/1970	TENORIO	GUTIERREZ	HUMBERTO	M
24/11/1974	VAZQUEZ	ABAZ	AMARANTA	F
16/12/1975	CRUZ	CARRIZALES	ELDA GABRIELA	F
14/05/1975	RUIZ	GONZALEZ	LEOPOLDO	M
14/08/1974	AGUILAR	REYES	LUIS RODRIGO	M

HOJA DE ASISTENCIA POR FECHA

UNIDAD EDUCATIVA ZOBEBIDA VASQUEZ JIMENEZ																											
REGISTRO DE ASISTENCIA																											
	ASISTENCIA 1	ASISTENCIA 2	ASISTENCIA 2	ASISTENCIA 2	ASISTENCIA 2																						
	12/05/2017	13/05/2017	14/05/2017	15/05/2017	16/05/2017	19/05/2017	20/05/2017	21/05/2017	22/05/2017	23/05/2017	26/05/2017	27/05/2017	28/05/2017	29/05/2017	30/05/2017	01/06/2017	02/06/2017	03/06/2017	04/06/2017	05/06/2017	08/06/2017	09/06/2017	10/06/2017	11/06/2017	12/06/2017		
3	APELLIDOS Y NOMBRES																										
4	CAICEDO MARIA																										
5	MEDINA ADRIANA																										
6	MORALES MARCOS																										
7	TRIVIÑO MARIA																										
8	VALERO JUAN																										
9	VILLAFUERTE LUZ																										
10																											
11																											
12																											
13																											
14																											
15																											
16																											
17																											
18																											
19																											

HOJA DE ASISTENCIA POR DIAS

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	
2		ASISTENCIA 1			ASISTENCIA 2			ASISTENCIA 2			ASISTENCIA 2			ASISTENCIA 2																		
3	APELLIDOS Y NOMBRES	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES						
4	CAICEDO MARIA																															
5	MEDINA ADRIANA																															
6	MORALES MARCOS																															
7	TRIVIÑO MARIA																															
8	VALERO JUAN																															
9	VILLAFUERTE LUZ																															
10																																
11																																
12																																
13																																
14																																
15																																
16																																
17																																
18																																
19																																
20																																
21																																



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE AULA VIRTUAL
CERTIFICADO DE SUBIDA SISTEMA G.T.O



Guayaquil, 04 de enero del 2018

El departamento de Educación Virtual de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación **CERTIFICA** que los estudiantes:

Nombre del Estudiante: CAICEDO MINOTA MARIA NARCISA
Cédula de Identidad: 0923038129
Módulo MAC: MAC2

Nombre del Estudiante: VILLAFUERTE ESCUDERO LUZ MARIA
Cédula de Identidad: 0914790894
Módulo MAC: MAC2

Habiendo aprobado el curso de Actualización de Conocimientos han realizado la subida de su proyecto actualizado a la plataforma de Gestión de Titulación Online para constancia en el repositorio de la plataforma virtual.

Código del proyecto: AD-T-GY-0139

Tema de Investigación:

La gestión del talento humano en la calidad del clima organizacional en los directivos y docentes
Diseño de una Base de datos.

ATENCIÓN: Los documentos y órdenes emitidos por este Departamento sólo son válidos en los casos en que los estudiantes se encuentren cumpliendo todos los requisitos legales que les correspondan en concordancia con el proceso en que se encuentren y esten dentro del tiempo reglamentario acorde con el periodo de fin de su malla de estudios.

Firma Responsable de Aula Virtual





UG
Universidad
de Guayaquil



Facultad de Filosofía,
Letras y Ciencias de la
Educación



Guayaquil, 4 de enero del 2018

CERTIFICACIÓN

El departamento de Educación virtual certifica que los siguientes proyectos de la carrera de la carrera de ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA han culminado el proceso de revisión en línea de acuerdo al proceso anterior.

ESTUDIANTE	C.I
Caicedo Minota María Narcisa	0923038129
Villafuerte Escudero Luz María	0914790894

TEMA: La gestión del talento humano en la calidad del clima organizacional en los directivos y docentes de la Unidad Educativa Zobeida Jiménez Vásquez durante el periodo lectivo 2017-2018.

PROPUESTA: Diseño de una base de datos dirigido a gestión del talento humano en sus funciones.

Código del proyecto: AD-T-GY-0139

Atte.

Msc. Luis Benavides Sellán
Director de Aula Virtual

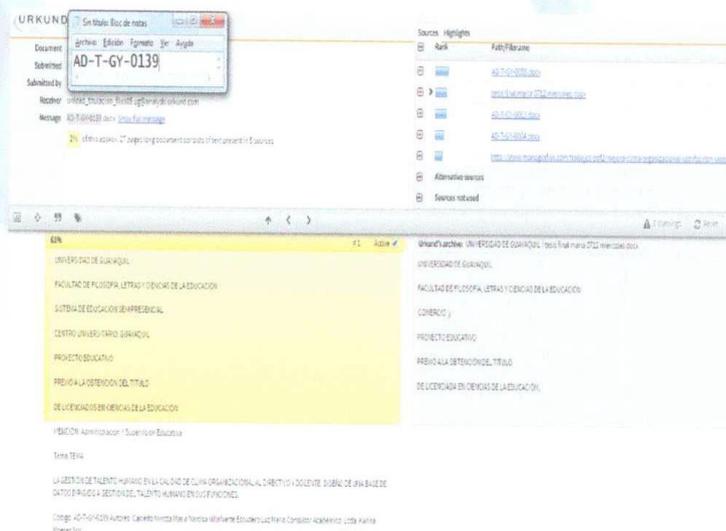




**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE AULA VIRTUAL
CERTIFICADO DE RESULTADO DE PROCESO ANTIPLAGIO**

Guayaquil, 21 de diciembre del 2017

Por la presente se **CERTIFICA**: Que los resultados del análisis por el sistema detector de coincidencias **URKUND** al proyecto código **AD-T-GY-0139** con el tema: **La gestión del talento humano en la calidad del clima organizacional en los directivos y docentes Diseño de una Base de datos. es de 98% de ORIGINALIDAD** cumpliendo con las condiciones de aprobación, encontrándose **APTO** para presentar el proyecto educativo a las autoridades competentes.
Particular que informo para los fines pertinentes.



Firma Gestor de Aula Virtual

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS		
TÍTULO Y SUBTÍTULO: LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA CALIDAD DE CLIMA ORGANIZACIONAL AL DIRECTIVO Y DOCENTE. DISEÑO DE UNA BASE DE DATOS DIRIGIDO A GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SUS FUNCIONES.		
AUTORAS: Caicedo Minota María Narcisa Villafuerte Escudero Luz María		TUTORA: MOESES JIMENEZ KARINA MARISOL
		REVISORES: Lcd.
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		FACULTAD: FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
CARRERA: Administración y Supervisión Educativa		
FECHA DE PUBLICACIÓN: AÑO 2017 APROBACIÓN DEL PROYECTO		No. DE PÁGS: 176 PAGSCUANTAS PAGINAS TIENE
TÍTULO OBTENIDO: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA		
ÁREAS TEMÁTICAS: ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA UNIDAD EDUCATIVA ZOBEIDA JIMÉNEZ VÁSQUEZ DISTRITO 7, PROVINCIA DEL GUAYAS CANTÓN GUAYAQUIL, PARROQUIA PASCUALES DURANTE EL PERIODO LECTIVO 2017- 2018.		
PALABRAS CLAVE: (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO) (CLIMA ORGANIZACIONAL) (BASE DE DATOS)		
RESUMEN: El presente estudio tiene como objetivo diseñar una base de datos con el fin de que la institución puedan trabajar en base de procesos y competencia, que le ayude a mejorar la eficiencia de su personal; de esa manera cumplir las exigencias que se requiere en la institución educativa (autoridades, docentes) de la Unidad Educativa “Zobeida Jiménez Vásquez”, adquiriendo el conocimiento previo, basada a los análisis de las encuestas y evidencias, la gestión de talento humano lo aprendemos a través de las capacitaciones, talleres, entre otras; mediante un estudio bibliográfico, estudio estadístico e investigación de campo para el personal administrativo del plantel facilitando sus conocimientos interrelaciones laborales con las normas implantada a través del código de convivencia, se logre la máxima expresión de afecto entre la comunidad educativa de dar a conocer sus ilustraciones valiosas, los educandos demuestran el interés y tener una buena coordinación dentro de la institución; Así constituir un linaje hacia la comunidad educativa. El objetivo principal de este proyecto es de conseguir un resultado óptimo, lograr aumentar la autoestima y valores de interrelaciones tecnológicas (TIC), este diseño será aplicado a la gestión de talento humano, ya que actualmente no cuenta con datos ni registros del personal y así la institución puede superar los obstáculos existentes ampliando una base de dato para el buen vivir.		
No. DE REGISTRO (en base de datos):		No. DE CLASIFICACIÓN:
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES	Teléfono: 0982642836 - 0993052563	E-mail: manarcy11@hotmail.com mary_villaec@hotmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Secretaría de la Facultad Filosofía	
	Teléfono: (2294091) Telefax:2393065	
	E-mail: fca@uta.edu.ec	

DISEÑO Y EJECUCIÓN DE CAPACITACIÓN, TALLERES.

DIRIGIDO A: DIRECTORES, DOCENTES

Elaborado por: Caicedo Minota María Narcisa y Luz María Villafuerte Escudero

Objetivo	Contenido	Estrategias Metodológicas	Recursos	Evaluación
Determinar la importancia de las de la gestión de talento humano en el clima organizacional a directivo y docentes	Directivos Docentes	Presentar material de apoyo. Análisis del material de apoyo. Determinar la importancia de gestión de talento humano en el clima organizacional a directivo y docentes.	Computadora Enfoco Marcadores Diapositivas	Preguntas objetivas

CONCLUSIÓN:

Este diseño está planteado con fines administrativo (Talento Humano), destacan por su impacto y sus características, las cuales el ambiente institucional se analizan las ventajas. Como resultado de este análisis se generó una propuesta de implementación, que integra la simulación, creando un entorno positivo, que propicia la interrelación en el trabajo colaborativo. Este recurso tiene un gran potencial que aún no se ha utilizado por parte de la gran mayoría de los planteles, a pesar de estar disponible en la red de forma gratuita. Es una valiosa herramienta que complementa eficazmente los conocimientos interpersonales, con las ventajas de estar siempre disponibles y accesibles.

La propuesta es para la inclusión de la Comunidad Educativa en el esquema tradicional comprende cinco factores: experiencia real, conocimiento, motivación, habilidades y experiencia virtual, para mejorar la productividad y el desempeño académico.

El criterio del administrador que mejor, se acople a los objetivos. Una alternativa consiste en personalizar el ambiente, esto requiere un mayor esfuerzo y dedicación pero garantiza óptimos resultados. Se puede aplicarse a cualquier nivel educativo, siempre y cuando su selección tenga en cuenta las competencias que se quieren proyectar.

Uno de los principales retos que se presentan para facilitar es llevar en marcha esta propuesta, es crear un sistema del clima organizacional que favorezca la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas. El compromiso del talento humano es orientador al personal educativo que lo debe impulsar a utilizar este diseño de base de datos para tener una buena relación en el entorno laboral con la comunidad educativa.

Bibliografía

- (Mendoza, 2. (2017). *Gestion del Talento Humano*.
aaaaaaa. (s.f.). aaaaaaa. Obtenido de aaaaaaaa
- Araujo, M. C. (2016). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. . CICAG.
- Arias, F. G. (2015). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta. Edición*. Fidas G. Arias Odón "independiente".
- Bacca, R. R. (2015). *Introducción teórica y práctica a la investigación histórica: Guía para historiar en las ciencias sociales*. Colombia: Univ. Nacional de Colombia.
- Báez, F. &. (2015). *Gestión de los recursos humanos*.
- Barros, M. R. (2016). *Responsabilidad Social Empresarial*.
- Bayardo Moreno, M. G. (2016). *Introducción a la Metodología de la investigación educativa*. Editorial Progreso.
- Bochaca, J. G. (2015). *La comunicación familia-escuela en educación infantil y primaria*. . RASE: Revista de la Asociación de Sociología de la Educación.
- Bravo, M. E. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador*. PODIUM.
- Buitrago, J. O. (2017). *Los grupos informales en las organizaciones escolares*.
- Calderón, J. P., & De Los Godos, L. A. (2014). *Metodología de la investigación científica en postgrado*. Lima: Ilustrada.
- Carmona, E. A. (2016). *AMBIENTE FÍSICO Y TECNOLOGÍA, COMPONENTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: PERCEPCIÓN A NIVEL DE FACULTAD DE UNA UNIVERSIDAD EN MÉXICO. GLOBAL de NEGOCIOS*.
- Castañeda, L. E. (2015). *Gestion del Talento Humano*.

- Castro, W. R. (2016). *Estudio de los factores de calidad educativa en diferentes instituciones educativas de Cúcuta*. . Investigación & Desarrollo, 24(P2).
- Cazorla Silva, F. M. (2017). *La gestión del Talento Humano*. Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo.
- Chacón. (2017). *Gestion de Talento Humano*.
- Chiavenato. (2016). *Gestion de talento Humano*.
- Chiavenato. (2016). *Gestion de Talento Humano*.
- Chiavenato, I. &. (2016). *Gestión del talento humano*.
- Corbella, M. R. (2016). *Liderazgo y responsabilidad educativa: el necesario liderazgo de directores y profesores en la educación*. . Revista Fuentes, (14), (P.85-104).
- Cullen, C. (2017). *Gestion de Talento Humano*.
- Escobedo, A. &. (2017). *La Capacitación del Personal en Gestión y su Influencia en la Calidad de las Instituciones Educativas*. Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA.
- Espinoza. (2016). *Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador*. Podium.
- Espinoza, V. S. (2017). Espinoza, V. S. V., & Chavarría, A. P. (2017) PODIUM.
- Esquivel, C. (2016). *Gestion de Talento Humano*.
- Flores Zambada, R. &. (2016). *Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia*. . Acta Universitaria, 22(2).
- Garnique, C. (2017). *Las representaciones sociales: Los docentes de educación básica frente a la inclusión escolar*. Perfiles educativos, 34(137), (P,99-118.).
- Genesi, M. R. (2015). *Negotium* .
- Gil-Flores, J. (2017). *Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado*. . Revista de Psicodidáctica, 22(1), 16-22.

- Gómez Acosta, R. (2016). *Gestión de Talento Humano*.
- González, C. M. (2017). *NNOVACIONES EDUCATIVAS*.
- Hernández Gómez, E. (2015). *Factores determinantes en la comunicación de los procesos de innovación docente:*
- Hernández, G. C. (2016). *Características y sentido*. Revista Universidad EAFIT.
- Hernández, S. I. (2017). *Propuesta de modelo estratégico para la alineación de equipos de trabajo de TI y del negocio mediante el uso de Tecnologías de la Información*.
- i Serrano, K. M. (2015). *Los modelos de planificación estratégica en la teoría de las Relaciones Públicas*. Editorial UOC.
- Jesús, B. M. (2016). *Gestión Estratégica Del Clima Laboral*. . Editorial UNED.
- Juárez-Adauta, S. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. . Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Juste, R. P., González, A. G., & Díaz, J. Q. (2016). *Métodos y diseños de investigación en educación*. Madrid: Editorial UNED.
- Lobato, C. &. (2015). *Perfiles motivacionales del profesorado ante la formación en metodologías activas en la universidad*.
- Luis, D. A. (2016). *LA CREATIVIDAD Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO*. Revista Magazine de las Ciencias.
- Luis, D. A. (2016). *LA CREATIVIDAD Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO*. . Revista Magazine de las Ciencias.
- Martínez Bermúdez, C. G. (2016). *Planeación educativa como un proceso de aprendizaje dentro de una comunidad virtual*.
- Martínez, S. A. (2017). *LAS HABILIDADES GERENCIALES PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS DURANTE EL PROCESO DE ADAPTACIÓN TECNOLÓGICA*. . Revista de Investigación en Ciencias y Administración, 8(14), (P.12-25).
- Medina, R. &. (2017). *La organización social como componente del desarrollo comunitario*.
- Mendoza, Y. (2017). *Gestión del talento humano*.

- Moneo, M. R. (2017). *Motivación y cambio conceptual*. Revista de Investigación e Innovación Educativa.
- Morales Muñoz, D. M. (2017). *Modelo de gestión humana*.
- Navarro, R. L. (2014). *Fundamentos de la estadística*. independiente.
- Odón, F. G. (2015). *El proyecto de Investigación. Introducción en la metodología científica. 6ta Edición*. Caracas: Episteme, C.A.
- Ortega, M. D. (2016). *Gestion del Talento Humano*.
- Peralta, V. &. (2016). *Clima organizacional en la gestión*.
- Pérez. (2016). *Gestion de Talento Humano*.
- Pérez Vilar, P. S. (2016). *Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: Su relación con la satisfacción laboral*. Revista de Psicología (PUCP).
- Riascos Eras, T. E. (2017). *Gestion de Talento Humano*.
- Ríos, J. G. (2015). *Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana*.
- Rodríguez, M. D. (2016). *El administrador de recursos humanos como gestor del talento humano*.
- Rodríguez, M. L. (2016). *El clima organizacional, factor determinante para el desarrollo de la organización y sus individuos, un estudio de caso*. (Doctoral dissertation, Ajusco).
- Santos, A. C. (2016). *Gestión de Talento Humano y del conocimiento*. UTC.
- Soriano, R. R. (2015). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdes.
- Soto. (2016). *Gestion de Talento Humano*.
- Suárez-Guerrero, C. &. (2017). *El trabajo en red y la cooperación como elementos para la mejora escolar*.
- Tedesco, J. C. (2017). *Educación y sociedad del conocimiento y de la información*. Revista Colombiana de Educación, (P36-37).
- TULEJA. (2016). *Gestion de Talento Humano*.
- Urrutia, A. C. (2015). *Redefinición de procesos y estructura organizacional a través de la gestión del cambio en una institución educativa*. (Doctoral dissertation, Universidad de Sevilla).

- Vadillo, M. T. (2016). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. . ESIC Editorial.
- Vázquez, Y. A. (2016). *Educación basada en competencias*. *Educar: revista de educación/nueva época*, 16, (P.1-29).
- Vivanco, M. (2015). *Muestreo Estadístico. Diseño Y Aplicaciones*. Chile: Editorial Universitaria.
- Zenteno-Hidalgo, Á. C. (2016). *Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso*. *Innovar. Revista de ciencias administrativas y sociales*, (P.119-136).
- Zuluaga Collazos, A. &. (2015). *Gestión del talento humano en las Instituciones educativas*.