



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión del talento humano en la calidad educativa de la
Institución Educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021

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

AUTORA:

Medina Aparcana, Liliana (orcid.org/0000-0001-9355-4704)

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (orcid.org/0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia por ser mi inspiración y apoyo en continuar adquiriendo conocimientos.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por haberme permitido concluir esta etapa de estudios.

A los docentes que nos impartieron sus conocimientos en esta etapa educativa.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Población, muestra y muestreo	19
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.4. Procedimientos	22
3.5. Métodos de análisis de datos	23
3.6. Aspectos Éticos	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de la población del personal docente-directivo de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chíncha- 2021.....</i>	19
Tabla 2. <i>Distribución de la muestra del personal docente-directivo de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chíncha- 2021.....</i>	20
Tabla 3. <i>Niveles de la gestión del talento humano en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021</i>	25
Tabla 4. <i>Niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021.....</i>	25
Tabla 5. <i>Niveles de la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021</i>	26
Tabla 6. <i>Niveles de las dimensiones de la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021.....</i>	26
Tabla 7. <i>Prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov de la gestión del talento humano y la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021.....</i>	27
Tabla 8. <i>Tabla cruzada de la gestión del talento humano y la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021.....</i>	28
Tabla 9. <i>Regresión lineal entre la gestión del talento humano y la calidad educativa.....</i>	28
Tabla 10. <i>Tabla cruzada del reclutamiento y la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021.....</i>	29
Tabla 11. <i>Regresión lineal entre el reclutamiento y la calidad educativa....</i>	29
Tabla 12. <i>Tabla cruzada de la selección y la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021.....</i>	30
Tabla 13. <i>Regresión lineal entre la selección y la calidad educativa.....</i>	31

Tabla 14. <i>Tabla cruzada de la contratación y la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.....</i>	31
Tabla 15. <i>Regresión lineal entre la contratación y la calidad educativa.....</i>	32
Tabla 16. <i>Tabla cruzada de la capacitación y la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.....</i>	32
Tabla 17. <i>Regresión lineal entre la capacitación y la calidad educativa.....</i>	33
Tabla 18. <i>Tabla cruzada del entrenamiento y la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.....</i>	33
Tabla 19. <i>Regresión lineal entre el entrenamiento y la calidad educativa...</i>	34

Resumen

El objetivo fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021. Tiene un enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental, transeccional y correlacional causal. La muestra está compuesta por 84 docentes y directivos de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021; se usaron dos cuestionarios, son válidos por juicio de experto y con una confiabilidad buena de 0,841 y 0.821; para procesar los datos se utilizó el software estadístico para Ciencias Sociales SPSS V26. Se puede concluir que la gestión del talento humano influye significativamente en la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021; siendo el $Rho = 0.634$ (correlación positiva alta), y la significancia ($p < 0.01$). Teniendo un R cuadrado 0.532, la gestión del talento humano influye en un 53.2% en la calidad educativa, el 46.8% es influido por otros factores. La gestión del talento humano tiene un nivel en un el 59.5%; y la calidad educativa tiene un nivel buen en un 65.5%. La gestión de los recursos humanos debe ser el instrumento facilitador de la mejora de la calidad educativa.

Palabras clave: Gestión, talento humano, calidad educativa.

Abstract

The objective was to determine the influence of human talent management on educational quality in the educational institution "José Pardo y Barreda" Chincha, 2021. It has a quantitative approach, basic type and non-experimental design, cross-sectional and causal correlational. The sample is composed of 84 teachers and managers of the educational institution "José Pardo y Barreda" Chincha-2021; two questionnaires were used, are valid by expert judgment and with a good reliability of 0,841 and 0.821; statistical software for Social Sciences SPSS V26 was used to process the data. It can be concluded that the management of human talent significantly influences the educational quality of the educational institution "José Pardo y Barreda" Chincha, 2021; being the $Rho = 0.634$ (high positive correlation), and the significance ($p < 0.01$). Having a square $R = 0.532$, the management of human talent influences 53.2% in the educational quality, 46.8% is influenced by other factors. The management of human talent has a level of 59.5%; and the educational quality has a good level of 65.5%. Human resources management should be the facilitating tool for improving the quality of education.

Keywords: Management, human talent, educational quality.

I. INTRODUCCIÓN

La formación básica es de interés general, al mismo tiempo, una facultad esencial para todos los seres humanos, por lo tanto, la equidad y calidad son responsabilidades ineludibles e indiscutibles que los estados y las organizaciones internacionales asumen. Además, hoy en día se afronta el desafío de la calidad educativa, el mismo que ha sido ratificado en el Foro Mundial sobre la Educación y teniendo en cuenta lo programado para el año 2030 respecto al desarrollo a un nivel sostenible (UNESCO, 2016). Las autoridades, profesores y personal administrativo deberán ser conscientes que la formación educativa constituye un importante derecho para todos los individuos, y su objetivo es formar estudiantes con conocimientos científicos, técnicos y el desarrollo de habilidades blandas aportando al desarrollo personal y el desarrollo, local, regional y nacional (Sarmiento, Castro y Toledo, 2018).

La demanda de la educación en los últimos tiempos es un tema de preocupación de la sociedad en general, en la mayoría de instituciones educativas la educación impartida no logra los estándares de calidad, la causa de ellos es la carencia de una gestión idónea del talento humano que es un elemento primordial en las instituciones educativas, estableciendo nuevos modelos de gestión basados en nuevos enfoques (Sarmiento, Castro y Toledo, 2018).

Administrar el talento humano en las entidades educacionales simboliza actualmente toda posibilidad de descubrir las capacidades, destrezas y habilidades que el colaborador tiene (Sánchez, Miranda y Vilorio, 2018), del mismo modo que las que requieren obtener para dar comienzo a un procedimiento de participación por medio de la administración de sus habilidades, con la finalidad de alcanzar grandes propósitos, el cual se verá reflejado en la eficiencia de las asistencias brindada por la institución (Allui y Sahni, 2016).

En el continente europeo, la preparación de la ciudadanía, conforma un factor en el cual se producen fuertes exigencias sobre el trabajo educativo. Estas exigencias comprenden desde las propuestas tradicionales de

desarrollo en la consideración a las facultades humanas, al igual de requerimientos por optimizar las competencias productivas de los seres humanos, siendo de gran relevancia, para el direccionamiento del talento humano y, del cual depende el progreso de las organizaciones e instituciones, por lo tanto invertir en los individuos es una estrategia para producir grandes beneficios, porque fortalece competencias y habilidades con el fin de transformar la organización radicalmente (Arias, 2018).

En Latinoamérica, la gestión inadecuada respecto a los recursos humanos en las diversas organizaciones dificulta cumplir los objetivos propuestos, que da como resultado un desenvolvimiento a nivel laboral no productivo, demostrando la importancia de contar con estrategias para afrontar sus retos objetivamente. Por esta situación, aplicar un modelo que busque gestionar estas actividades son de gran relevancia para asegurar que los trabajadores sientan motivación que influye para un óptimo desempeño laboral y valor a las organizaciones (Loayza y Vivanco, 2019).

En los centros educativos ecuatorianos, la gestión sobre el talento humano de la mano del trabajo realizado en conjunto de todos los que participan en la fase de aprendizaje debe garantizar el desarrollo, pertinencia y calidad educativa. No obstante, la ineficiente coordinación entre docentes y organizaciones educativas se ha cuestionado de manera amplia, al no permitir que se trabaje en equipos y se pueda controlar la gestión operativa de las organizaciones y el progreso de la calidad en la educación (Encalada, Loaiza y Herrera, 2019).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, difundió para el 2015, una investigación donde se indicó que las naciones de Latinoamérica muestran niveles inferiores sobre el estándar general de rendimiento académico, evidenciando que la calidad de educación va a depender de circunstancias económicas, de administración y demás, por lo que recomienda la explotación y desarrollo de las capacidades, destrezas y habilidades del “ser” en buena cuenta del capital humano (Torres, 2017).

A escala nacional, el Ministerio de Educación consciente de la gama de conflictos de carácter administrativo, formativo e institucional que confronta

el contexto educativo del Perú las cuales vienen siendo ejecutadas por individuos que no son únicamente correctos a nivel profesional, por el contrario también buenos individuos que contribuyan al logro de la calidad de educación ha programado y desarrollado un Programa de capacitaciones y actualizaciones factibilizando el desarrollo de la sociedad pedagógica a nivel general faltando otras actividades para dejar de pertenecer del listado de naciones con inferior rendimiento académico.

La gestión de talento humano ha tomado relevancia en las Instituciones Educativas en el territorio peruano, dependiendo en la actualidad del recurso humano que dirige, que lo conforma. La inercia o dinámica de los centros educativos, dependen del factor económico, político y de una idónea gestión respecto al talento humano que involucra la gestión y promoción de la eficacia, eficiencia y productividad (Arriaga, 2018). Todos los centros educativos requieren de la adecuada gestión en el rediseño de estrategias como prototipos con más autonomía institucional y gestión por procesos, que permita potenciar su oferta académica, espacios delimitados para la elección de oportunas decisiones que permitan la conjugación conveniente de tiempo, programas, espacio, y capital humano que logren las expectativas a la que organización educativa apunte (Sarmiento, Castro y Toledo, 2018).

Situación que se refleja en el distrito de Chíncha Alta, la cual resalta en los productos de las evaluaciones ECE, que realiza el MINEDU. En consecuencia, los centros educativos cada temporada miden su calidad de educación conforme a sus logros obtenidos, resultados de las evaluaciones ECE. Bajo este contexto, el Centro Educativo “José Pardo y Barreda”, se ha observado un mal aprovechamiento del talento del profesorado no se le posibilita realizarse de forma plena con todas sus potencialidades impidiendo su aportación y la explotación de competencias personales y profesionales en la administración y otorgar una asistencia de calidad la cual es imprescindible para favorecer a los educandos en su desarrollo y el éxito organizacional.

También, se observan en distintas circunstancias actividades que deben mejorarse, entre ellas el incumplimiento de perfiles determinados y óptimos; reflejándose ausencia de preparación, entrega, responsabilidad, control, retraso en el desempeño de funciones, entre otros. Motivo por el cual el centro educativo requiere de docentes con integridad por lo que tienen que ser preparados y recibir un trato especializado, asegurando que cuenten con las herramientas pedagógicas para analizar las cátedras a nivel de los estudiantes.

En función a lo mencionado líneas arriba, se plantea como problema: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en la calidad educativa en la I.E. “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021?; esta investigación está implementada de una justificación teórica por contar con datos actualizados que sería de utilidad para similares y posteriores investigaciones, partiendo de las vivencias del maestro, para dar solución a las variaciones ya sea en el ámbito institucional, nacional e internacional. A nivel práctico a presente estudio procura colaborar con la enseñanza del estudiantado, puesto que debido a la gestión del talento humano se nutre de manera significativa la concepción de calidad educativa dentro del enfoque de un novedoso humanismo en los centros educativos. A nivel metodológico, el estudio permite medir las variables y definir la asociación de la gestión del talento humano relacionada a la calidad en la educación del centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha.

El objetivo general del estudio es:

OG: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la calidad educativa en la I.E: “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021. Sus objetivos específicos son:

O1: Identificar los niveles de la gestión del talento humano en la I.E: “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

O2: Identificar los niveles de la calidad educativa en la I.E: “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

O3: Determinar la influencia del reclutamiento en la calidad educativa en la I.E: “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

O4: Determinar la influencia de la selección en la calidad educativa en la I.E: “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021.

O5: Determinar la influencia de la contratación y la calidad educativa en la I.E: “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021.

O6: Determinar la influencia de la capacitación en la calidad educativa en la I.E: “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021.

O7: Determinar la influencia del entrenamiento en la calidad educativa en la I.E: “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021.

Mientras que la hipótesis general es:

HG: La gestión del talento humano influye significativamente en la calidad educativa de la I.E: “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021. Y como hipótesis específicas:

H1: El reclutamiento influye significativamente en la calidad educativa de la I.E: “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021.

H2: La selección influye significativamente en la calidad educativa de la I.E: “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021.

H3: La contratación influye significativamente en la calidad educativa de la I.E: “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021.

H4: La capacitación influye significativamente en la calidad educativa de la I.E: “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021.

H5: El entrenamiento influye significativamente en la calidad educativa de la I.E: “José Pardo y Barreda” Chíncha, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes de investigación se han seleccionado diversas investigaciones, a nivel internacional en autores como Bendezú (2019) en su investigación que tuvo como meta precisar la vinculación entre la gestión del talento humano y la satisfacción con el trabajo del personal del Centro Educativo Privado "Mave School", SJL, Lima, 2019. El enfoque metodológico fue descriptivo correlacional. En la recopilación de información se crearon 2 cuestionarios para las dos variables considerados de la escala de satisfacción en el centro de labores SL/ SPC, el marco muestral estuvo conformado por dieciocho profesores y seis administrativos. Los productos señalaron que la conducción de los recursos humanos se asocia de manera sustancial con la satisfacción laboral del personal del Centro Educativo Privado "Mave School", SJL, Lima; por lo tanto, se llegó a la conclusión respecto a la correlación fue relevante con un 0.892 que concierne a un fuerte nivel de asociación.

Mientras que Vallejo y Portalanza (2017), en el artículo cuyo fin fue detallar las tácticas de gestión de talento humano en el campo de la formación básica fomentadas por las autoridades educativas de la nación ecuatoriana. Aparte de la exploración teórica, se realiza un análisis conceptual de las distintas apreciaciones de diversos autores que argumentan el tema primordial y que dan sitio a un análisis de la situación educativa ecuatoriana. El primordial producto de esta investigación resalta a la administración del talento humano como un componente de suma relevancia en los centros educativos, que tiene que dirigir sus sacrificios para atraer y retener talentos, por medio del desarrollo de destrezas y regímenes apropiados en cada subsistema, que obligatoriamente tienen que encontrarse articuladas con la táctica de la institución educativa posibilitando producir una adecuada alternativa, competitiva, atractiva produciendo una relación constante entre los profesores y la organización.

Asimismo, Daza, Vilorio y Miranda (2019), publicó su artículo: Gerencia de la calidad y talento humano del servicio en la educación centros universitarios públicos de Colombia -Región Caribe. Su finalidad fue proceder a evaluar la repercusión de la gestión sobre el capital humano en la excelencia de las

asistencias en la educación de los centros universitarios públicos del Caribe, Colombia. El estudio se caracteriza como explicativo, transversal, de diseño no experimental. El universo lo integraron treinta y cinco directivos de los siete centros universitarios públicos de la Región Caribe. Los productos reflejan que la gestión del equipo de trabajo la calidad de los servicios de centros universitarios se correlaciona de forma positiva, de modo moderado.

Figueroa, Pelegrín y López (2020). En su artículo que pretendió instituir la asociación entre las variables y su influjo en la excelencia educativa en dicha institución educativa. La investigación fue descriptiva y correlacional de tipo aplicada, el marco muestral está compuesta por sesenta sujetos: cincuenta y cuatro profesores y seis miembros del personal administrativo. Esta investigación fue sostenida por trabajo de campo, los datos se recolectan por medio de cuestionarios y que fueron medidos mediante el coeficiente de Spearman; se demostró una positiva y alta asociación entre la gestión del talento humano y el performance del profesorado en la entidad educacional. Asimismo, hay positiva y moderada asociación entre la selección de docentes, la calidad del desempeño y el trabajo en equipos, y una asociación positiva alta entre el desarrollo profesional del profesorado y la excelencia del desempeño, de la mano del trabajo realizado en conjunto. Se empleó el alfa de Cronbach en las valoraciones. Se evidenció que, se ha desarrollado una gestión eficiente del talento humano, es posible obtener un rendimiento eficaz y eficiente de los profesores de la Institución Educativa.

Majad (2016), en la publicación de su artículo que evalúa la causa de la lentitud de hacer cambios y gestión en las organizaciones. Investigación con enfoque cuantitativo, de campo, de corte descriptivo no experimental, proyecto realizable. La población estuvo constituida por 20 instituciones que pertenecen a la Municipalidad de San Cristóbal; las así mismo 40 directivos, 431 docentes informantes, La encuesta se empleó para la recolección de datos. Los instrumentos se legitimaron por profesionales expertos; con el Alfa de Cronbach siendo 0,95. Se han visibilizado necesidades en el ámbito de la gestión, desempeño y talento humano a nivel corporativo. La conclusión determinó que la organización administrativa de inclusión del recurso humano, en sujeción a las habilidades, destrezas personales y de

los fines de la organización, es eficaz, que amerita la creación de una estrategia para administrar el capital humano.

En el escenario peruano, se hallaron indagaciones como los de Vargas (2017), en su tesis de Maestría cuyo propósito fue definir la vinculación entre administración del talento humano y la gestión educativa de las entidades educacionales estatales del nivel educativo de secundaria de la urbe de Juliaca, 2016. La indagación presentó un enfoque de naturaleza cuantitativa, es, teórica, de tipo básica, correlacional, no experimental. Los procedimientos que se emplearon a este estudio fueron estadísticos deductivos, debido a que se llevan a cabo estimaciones de probabilidad. La principal inferencia a la cual se llegó es: hay una considerable dependencia positiva de las variables: gestión educativa y del talento humano en los centros educativos públicos del nivel educativo secundario de la urbe de Juliaca, que se evidenció por el resultado del coeficiente R de Pearson el cual arrojó como valor 0,863, demostración estadística efectuada en la aplicación SPSS Versión 23.

También Torres (2017), en su investigación de Maestría que tuvo como meta precisar la vinculación que existe entre las variables de investigación. La metodología de esta tesis fue por el fin que persigue, básica; se aplicó método deductivo hipotético; su diseño transeccional, no experimental, correlacional, puesto que persigue determinar la vinculación existente entre las variables: Gestión del recurso humano y excelencia educativa. La técnica usada en la recopilación de información fueron las encuestas, teniendo como instrumentos de valoración a los cuestionarios. Del mismo modo, los productos conseguidos reflejaron que hubo una relación positiva entre la gestión del talento humano y excelencia educativa dado el Rho 0,301 y (Sig= $p=0.007$) inferior a $p=0.05$. En consecuencia, la asociación que hubo entre calidad educativa y gestión del talento humano y en los colegios privados "Sor Ana de los Ángeles" fue significativa y directa.

Arias (2018), en su tesis doctoral cuya intención fue reconocer la vinculación que se tiene entre la variable gestión de los recursos humanos y la calidad de educación en la ECSAN, Colombia, temporada 2017; Estudio de diseño de corte transeccional no experimental, tipo básica de grado correlacional, la

muestra fue de ciento cinco profesores, y el enfoque cuantitativo. Se decretó la presencia de una alta y directa asociación entre la calidad educacional y la gestión del talento humano ($Rho = 0,804$ y $p = 0,000$); de modo semejante pero diferentes ímpetus entre las dimensiones de la variable: reclutamiento ($Rho = 0,737$ y $p = 0,000$), contratación ($Rho = 0,370$ y valor de $p = 0,000$), inducción ($Rho = 0,853$ y $p = 0,000$), selección ($Rho = 0,564$ y $p = 0,000$), entrenamiento ($Rho = 0,793$ y $p = 0,000$) y capacitación ($Rho = 0,743$ y $p = 0,000$) con la calidad educacional.

En tanto a nivel local, Vera (2017). En el estudio cuya intención fue definir si hay correspondencia entre el talento humano y la enseñanza de los profesores de la G.U.E. 2017. Se aplicó el enfoque cuantitativo correlacional, descriptivo. La muestra estuvo constituida por 112 profesores. Se aplicaron dos encuestas. Se concluyó que, con relación a los niveles de enseñanza, un porcentaje de la muestra que corresponde al nivel de inicio corresponde al 17%, el nivel de proceso al 16%, y el nivel de logro al 67%. Asimismo, se evidencia la alta asociación entre las variables de investigación interna y externa. Concluyendo que por medio de la prueba Chi cuadrado que hay asociación media entre el talento humano en los profesores y el grado de enseñanza de estos en el Centro Educativo ($X^2 = 0.629$, $p = 0.000$).

Para analizar el marco teórico se mencionan diferentes teorías sobre la gestión del capital humano, que a continuación se presentan: Teoría de la Expectativa: postula que “Un hombre propende a actuar en diferentes sectores en función a las expectativas” (Vroom, 1964, p. 21). El psicólogo manifiesta que el individuo se basa en la probabilidad o esperanza para conseguir las metas. Mencionada teoría comprende 3 elementos: (a) expectativa: es la unión entre el sacrificio y el desempeño que hace referencia al punto de vista de cada persona debido a que a través de la medición de su energía le posibilitará lograr un adecuado grado de desempeño anhelado durante su trayectoria; (b) fuerza: es la unión entre el desempeño y la estimulación; en consecuencia son niveles en los cuales la persona tiene que desenvolverse en un nivel en concreto, para obtener los resultados esperados; (c) valencia: es el producto denominado estímulo, el cual es logrado con el trabajo diario en el interior y al exterior de la empresa.

La razón de la teoría implica que todo individuo se sacrificará para su cometido debido a que logrará lo que quiere, siempre que crea que es probable conseguirlo planteándose como un objetivo programado.

Por su parte, la Teoría de Fijación de Metas, en sus trabajos Locke (1968) considera que la finalidad de lograr un objetivo o finalidad es la fuente esencial de estimulación en el trabajo diario” (p. 40). El autor manifiesta que los objetivos de los empleadores es cuantificar los sacrificios requeridos por desarrollar en el interior de una institución. El secreto para mejorar el desempeño es el producto de una superior asistencia. Dicha teoría comprende objetivos: (a) objetivos de dominio: la finalidad fundamental es innovar y cultivar nuevas cosas; (b) metas de desempeño: la primordial intención es exhibir las competencias que se poseen frente a los demás; (c) propósitos de evitación: la finalidad básica es eludir o finalizar pronto la labor.

Por lo que concierne a las teorías que sustentan la variable calidad educativa, se halla la Teoría del Naturalismo Educativo, propuesta por Rousseau (1762) sostiene: La formación educativa es un procedimiento originario, es un desarrollo apareció intrínsecamente del ser y no como una obligación. Es un proceso natural que procura formar a los trabajadores su desenvolvimiento en todas las competencias de los educandos para obtener un superior refinamiento en el sector de educación que se establezca. Esta educación es para instruir a los estudiantes como seres sociales en base al confort de los demás. Se consideró el establecimiento de una escuela con propios materiales y en la relevancia de la utilización de técnicas útiles empleadas para lograr enseñanza con calidad.

En tanto la Teoría de la Educación, sustenta que la formación educativa es una herramienta esencial en la transformación de la comunidad debido a que, obtiene un vínculo ideológico y político claramente determinado. Irrumpe un rol relevante en el procedimiento de concienciación. Es la herramienta por antonomasia bien sea para la liberación como para la opresión; puesto que es una consigna de amor, de audacia dirigido al contexto que no ha de temer, sino que contrariamente persigue cambiar con actitud fraterna y comprometida. Siendo así una conversación, comunicación

entre los individuos, en circunstancias específicas a nivel financiero, político y comunitario. La preparación educativa es un procedimiento revolucionario en la civilización, liberadora, desalienante y afirmativa para la sociedad. En este sentido la educación se torna en aprendizajes recíprocos para educadores y educandos, los mismos que unidos originan sabidurías concientizadoras (Freire, 2003, p. 123).

Sobre las teorías relacionadas a la variable gestión del talento humano, para Chiavenato (2008) “es la serie de regímenes y ejercicios necesarios para orientar los aspectos de los puestos gerenciales asociados con los medios o individuos, comprendidos selección, reclutamiento, recompensas, preparación y valoración de desempeño (p. 19)”. Mencionada administración refuerza las competencias de los individuos para conseguir sus metas en el interior de una institución y conseguir buenos resultados.

Por su parte, Mora (2012) destaca a la gestión del talento humano como uno de los mecanismos estratégicos, que en la existencia cotidiana ha sido importante para confrontar los novedosos retos implantados al entorno. Por lo que se debe fomentar la eficiencia de las capacidades personales conforme a los menesteres operativos en los cuales se asegura en la administración y formación del potencial de los individuos puesto que se debe medir la experiencia obtenida y lo que se debe aprender. En tanto, Lledó (2011) asevera que la gestión del talento humano es una perspectiva de praxis y aplicación de las tareas cotidianas con mayor importancia en el interior de la institución o compañías siendo esta como gestión un apoyo esencial para el éxito de los procedimientos. Para finalizar es de precisar que los individuos tienen bajo su responsabilidad realizar diferentes acciones debido a que los planes no se realizan por sí solos y requieren de un administrador.

Referente a las dimensiones que se vinculan a la gestión respecto al talento humano Chiavenato (2009), desarrolla las etapas relacionadas con la gestión del talento humano, en el cual se precisan las dimensiones que deben considerarse en la evaluación de la mencionada variable, siendo la primera dimensión el reclutamiento: conlleva el señalar el perfil profesional requerido para el desarrollo de distintas actividades que permitan contar con

buen servicio. Chiavenato (2008) señala que reclutamiento es el procedimiento de producir un grupo de aspirantes para un puesto concreto. Siendo importante manifestar la disposición del cargo en el mercado y captar aspirantes competentes para su disputa.

La segunda dimensión es selección, la cual implica la evaluación de cada competencia o habilidad que tienen los profesionales para el desempeño de algunas actividades. Es el procedimiento por medio del que una institución escoge, entre un listado de aspirantes, el individuo que complace mejor los criterios demandados para ocupar el puesto libre, tomando en consideración las condiciones actuales de mercado. La elección de individuos es todo un procedimiento por medio del que las compañías escogen al individuo más apropiado y que cumpla con los requerimientos determinados para ejercer el cargo libre que existe en el interior de la institución (Chiavenato, 2009).

Como tercera dimensión se ha escogido la contratación: Implica las actividades formales de incorporación del talento humano luego de los procesos de evaluaciones. Una vez definido el puesto que se tiene que cubrir en una institución y el perfil del individuo que es apto para mencionado puesto, empieza el procedimiento de contratación de los trabajadores, que comienza con el reclutamiento, el que se objetiviza fundamentalmente en surtir a la selección, de su materia básica, dicho de otra manera, abastecer de aspirantes al puesto disponible en la institución (Chiavenato, 2009).

Por su parte, la cuarta dimensión capacitación, tiene que ver con el ofrecimiento de algunos adiestramientos para optimizar las destrezas de los trabajadores, con el propósito de optimizar su desempeño. Contiene regímenes de progresión en la carrera y formación de competencias, dirigidas a asegurar los aprendizajes colectivos e individuales requeridos para la consecución de los objetivos organizativos, fortaleciendo las capacidades del servidor y, en las situaciones que corresponda, impulsando su formación profesional.

La quinta dimensión entrenamiento: conlleva en mostrar en la aplicación práctica las capacidades de los trabajadores para el desarrollo de las tareas que le fueron encargadas. En relación con eso, las instituciones dentro de la

dirección del talento humano, tienen que tener en consideración la relevancia de administrar apropiadamente los saberes de los trabajadores, lo que supone contribuir conocimientos a los nuevos individuos que tengan que ocupar su sitio; se trata del otorgamiento de los datos al nuevo personal, unificando la cultura, los procedimientos de la compañía, las ciencias aplicadas para conseguir el éxito de la compañía y de los trabajadores.

Entre los retos de la gerencia del talento humano para Chiavenato (2009), está el promover una asociación de colaboración entre los directivos y el personal para eludir los reiterados confortamientos que derivan de una asociación escalonada convencional. La gestión del talento humano implica que los colaboradores se encuentren comprometidos con las metas empresariales, la retribución de sueldos en función de la rentabilidad de cada empleado, un trato correcto, un proceso de formación profesional continua y asociar el régimen de contrataciones a demás cuestiones relativas a la institución de las actividades de producción, mercadotecnia y transacciones.

La gestión educativa se respalda en el objetivo de lograr los propósitos académicos, asimismo a nivel institucional, administrativo y comunitario; por lo que es importante que se brinde mucho cuidado a la gerencia del talento humano, debido a que favorece significativamente alcanzar las metas a nivel institucional, reduciendo las disonancias con relación a los objetivos, misión y visión, beneficiando la creación de la cultura institucional en los lineamientos de la motivación y compromiso de los individuos, orientado a los procedimientos, los vínculos, los planes y proyectos académicos hacia los novedosos modelos de calidad (Rojas, 2006).

La gestión del talento humano en los centros educativos involucra la generación de condiciones en las entidades para que las personas fortalezcan sus conductas y destrezas conducentes a suministrar servicios de calidad educativa, siendo prioritario el uso de estrategias elaboradas para mejorar y renovar de manera sistémica los conocimientos, con distintas estrategias organizadas que posibilitan el acceso a los docentes a la preparación del talento humano (Novoa, 2004).

Respecto a la variable: Calidad educativa para Vizcarra, et al. (2011), señalan que la calidad en la educación es la evaluación designados a los procesos de aprendizaje-enseñanza con el objetivo de solucionar problemáticas y lograr una óptima enseñanza. En la actualidad, se están sumando esfuerzos en el sector educativo para conseguir con éxito la eficiencia y efectividad; debido a que son 2 factores esenciales. Mientras que Puicón (2005) indica que la calidad educativa se encuentra orientada a complacer los deseos del grupo de los ámbitos integrales de la comunidad a la cual se encuentra destinada. Garantiza la consecución de los saberes, competencias, destrezas, habilidades, conductas y capacidades requeridas para equipararles para la existencia cotidiana.

En tanto, Gonzáles et al (2000), indican que la calidad educativa responde a una época histórica concreta, en un procedimiento económico, político y comunitario que concierne con la civilización de una nación. Son los recursos y las particularidades de los procedimientos, obedecen a considerable medida de los saberes, habilidades y principios éticos que se hayan formado. Es la competencia para solucionar distintas clases de problemáticas y continuar aprendiendo con la formación de conductas y principios éticos en una comunidad que quiere una existencia de calidad para todos.

La formación educativa de calidad es un derecho para todas las personas, con deferencia a los derechos, pertinencia, la equidad y relevancia; además de la dimensión operativa: eficiencia y eficacia. En ese sentido, una educación de calidad, tiene que enfocarse a un nivel educativo mayor para el desarrollando humano del país, fortalecer la democracia y así lograr una elevación de la productividad, y consecuentemente, lograr el alcance de una condición mejor de vida (ORELAC-UNESCO, 2007).

La relevancia que se le otorga a la excelencia transforman al talento humano en un tema irrefutable, no existe calidad parcial o total sin involucrar a los trabajadores, la calidad es considerada una expresión habitual en las instituciones la cual llegó para permanecer en el ámbito educativo y de esta manera lo confirma (Quijano, et al 2005), quienes estudian los entornos de comienzo y formación de distintas reglas de calidad, y resaltan la de la

EFQM en la sección que hace referencia a la calidad relacionada a los individuos en la cual es liberada toda la capacidad de estos, que contribuyen en la institución agregando términos en aceptación como el de capital intelectual. Los colegios tienen que contar con profesores que tengan preparación, que puedan cumplir con el perfil requerido, que les permita afrontar las exigencias comunitarias de desarrollo, garantizando el acatamiento de su primordial finalidad, la excelencia académica.

Sobre las dimensiones de la calidad de la educación, para esta indagación se tomarán las precisadas por el SINEACE (2018), quien admite el desafío de crear un esquema de acreditación para centros educativos con objetivos de mejoramiento y acreditación con pautas de calidad alineadas a las prioridades y finalidades determinadas en la Ley General de Educación, comprendiendo las concepciones de inclusividad, oportunidad, ecuanimidad y la exploración de productos formativos que garanticen paridad de posibilidades en la comunidad y entrada a los ciudadanos en ecuanímes condiciones para la colectividad.

La primera dimensión gestión estratégica, esta dimensión abarca procedimientos y ejercicios de administración. Valora el liderazgo pedagógico colaborativo en: el planeamiento estratégico que dirige los quehaceres institucionales, la gestión los datos para la toma de determinaciones con relación a los mejoramientos que se necesitan y la puesta en funcionamiento de medios para conservar un adecuado clima institucional; con la finalidad de que la totalidad de procedimientos realizados contribuya con la formación integral, la consecución de los aprendizajes, el desarrollo integral y las metas organizacionales.

La segunda dimensión es la formación integral, esta dimensión comprende lo principal de la labor educativa. Valora de qué modo se pone en marcha el planeamiento, ejecución y valoración de los procedimientos didácticos, tácticas/medios para el desarrollo de competencias del profesorado, el acompañamiento y ordenación que se otorga por medio de la tutoría y las tácticas colaboradoras con las parentelas y la sociedad para ayudar a la mejora del contexto para el aprendizaje, el fortalecimiento, la preparación integral de los jóvenes e infantes, y el crecimiento de la sociedad.

Por su parte la tercera dimensión soporte y recursos para procesos pedagógicos, dicha dimensión contempla procedimientos y ejercicios de ayuda a los medios educativos. Valorando la administración de las infraestructuras y los diferentes medios (financieros y materiales) del mismo modo que la formación de destreza del personal de ayuda y/o gestión (recursos humanos), con la finalidad de que colaboren con la formación, optimización del aprendizaje y el desarrollo integral de jóvenes e infantes.

La cuarta dimensión es resultado, esta dimensión contempla procedimientos y ejercicios organizacionales para valorar la obtención de las capacidades determinadas para el egreso del estudiante. Los factores de dicha dimensión son la comprobación de las competencias de egreso medios y tácticas que posibilitan la verificación y la consecución de perfiles de egreso, la complacencia de progenitores y jóvenes e infantes con los servicios recibidos, del mismo modo que el monitoreo al egresado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

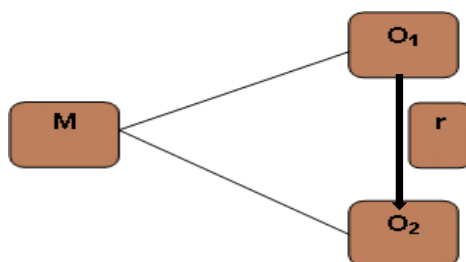
Tipo de estudio

Tipo básica, se llama estudio puro, teórico o dogmático. Se distingue puesto que tiene su origen en un fundamento teórico y continúa en este. Su propósito es incrementar conocimientos, sin embargo, estos no se contrastan con alguna cuestión práctica (Muntané, 2020).

El enfoque es cuantitativo, según lo establece Tamayo (2007), se contrastan teorías que ya existen a través de hipótesis sugeridas, existiendo la necesidad de contar con un marco muestral, sea de forma aleatoria o apartada mediante la representación de la población o evento materia de análisis.

Diseño de investigación

Fue usado un diseño no experimental, transeccional y correlacional causal, como señala Hernández, et al. (2014), porque no se manipulan las variables, transeccional porque se recolecta una sola vez. Se usó el siguiente esquema:



Dónde:

M: Docentes y personal directivo de en la I.E: “José Pardo y Barreda”
Chincha- 2021

O1: Variable independiente: Gestión talento humano

O2: Variable dependiente: Calidad educativa

R: Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente: Gestión del talento humano

Es uno de los mecanismos estratégicos, que en el contexto cotidiano son imprescindibles para confrontar novedosos retos implantados por el entorno. También estimula a nivel de excelencia las capacidades personales conforme a los menesteres operativos en los cuales se asegura en la administración y desarrollo de la capacidad de los individuos debido a que se mide lo que sabe hacer o podrían hacer (Mora, 2012).

Variable dependiente: Calidad educativa

La formación educativa de calidad constituye un derecho de todos los seres humanos, con respeto a los derechos, pertinencia, la relevancia y la equidad; además de la dimensión operativa: eficiencia y eficacia. En ese sentido, una educación de calidad, tiene que enfocarse a un nivel educativo mayor para el desarrollando humano del país, fortalecer la democracia y así lograr una elevación de la productividad, y consecuentemente, lograr el alcance de una condición mejor de vida (ORELAC-UNESCO, 2007).

Definición operacional

Variable independiente: Gestión del talento humano

Por medio de 5 dimensiones se operacionalizó: selección, reclutamiento, contratación, entrenamiento y capacitación; con la finalidad de medir la gestión talento en el centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021. Para ello, se formuló un cuestionario constituido por 30 interrogantes.

Variable dependiente: Calidad educativa

A través de 4 dimensiones se operacionalizó: gestión estratégica, formación integral, soporte y recursos para procesos pedagógicos y resultados; con la finalidad de medir la calidad en la educación en el centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021. Para ello, fue formulado un cuestionario que constó de 24 interrogantes.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Ésta es el colectivo de casos que se encuentran en concordancia con especificaciones determinadas (Hernández, et al. 2014). el personal docente-directivo del centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha-2021, conforma la población en esta investigación. Se muestra la distribución de la misma a continuación.

Tabla 1

Distribución de la población del personal docente-directivo del centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021

Modalidad	Sexo		Total
	F	M	
Inicial - Jardín	9	1	10
Primaria	43	3	46
Secundaria	67	22	89
Total	119	26	145

Nota: Estadística de la Calidad Educativa (2021)

Criterios de inclusión

- Todos los directivos de la I.E:“José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.
- Todos los docentes nombrados y contratados del centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

Criterios de exclusión

- Estudiantes del centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

Muestra

Constituye el subconjunto o una fracción de la población con características que se reproducen de la manera más exacta posible (Palella y Martins, 2008). Para delimitar el número de la muestra de la investigación, se hizo empleo de la fórmula del muestreo probabilístico simple aleatorio que es la forma más usual de alcanzar una muestra.

Después de efectuar la estimación estadística, el marco muestral se constituyó por una totalidad de 84 docentes y directivos del centro educativo

“José Pardo y Barreda” Chincha- 2021; la repartición de ésta se presenta a continuación:

Tabla 2

Distribución de la muestra del personal docente-directivo de la I.E: “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021

Modalidad	Sexo		Total
	F	M	
Inicial - Jardín	4	1	5
Primaria	32	3	35
Secundaria	39	5	44
Total	75	9	84

Nota: Estadística de la Calidad Educativa (2021)

Muestreo

La muestra fue delimitada haciendo uso del muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas, donde la totalidad de elementos tiene la opción de ser seleccionados. Este método es sumamente simple, y determina que cada componente de la población, poseen la posibilidad de pertenecer a la seleccionada muestra (Martín, et al., 2007).

Unidad de análisis

Docente y directivo del centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha-2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta: esta herramienta se vale de procedimientos estandarizados de investigación con el fin de recabar y evaluar un conjunto de datos obtenida de la muestra probabilística de una población de estudio para poder explicar, explorar, describir y predecir características (García, 1993). Esta técnica fue utilizada por medio de dos cuestionarios los mismos que se utilizaron para analizar la muestra, teniendo como fin obtener datos sobre sus opiniones que permitan medir las variables.

Instrumentos

El cuestionario: documento que produce y recolecta de modo sistematizado información respecto los indicadores de las dimensiones implícitas en la

intención de la encuesta (Padilla, et al., 1998). En esta indagación están formados por una gama de interrogantes compuestos coherentemente, organizado y secuenciado, según las dimensiones de las variables, con el objetivo de que cada respuesta brinda datos relevantes para la medición de variables.

El cuestionario de la variable independiente: Gestión talento humano, se operacionalizó a través de 5 dimensiones: reclutamiento, selección, contratación, capacitación y entrenamiento. Para la medición, fue aplicado un cuestionario conformado por 30 ítems.

El cuestionario de la variable dependiente: Calidad educativa: consta de 4 dimensiones: gestión estratégica, soporte y recursos para procesos pedagógicos, formación integral y resultados. Para su medición, un cuestionario fue empleado que constaba de 24 ítems.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

En este estudio la validación fue de contenido, concerniente al grado en que los instrumentos simbolizan a la fracción la cual se busca recoger de un constructo teórico (Martínez y March, 2016). Con la meta de definir la validez del instrumento, fueron evaluados por 3 expertos con grado superior de Doctor y Magister en Educación, quienes dieron su conformidad para la aplicación de los mismos. La autenticación de los instrumentos estuvo a cargo de los especialistas siguientes:

- Dr. Morales Salazar Pedro Otoniel
- Mg. Noriega Ángeles Carlos Alberto
- Mg. Portillo Vela Jonathan Cirilo

Realizada la revisión de los mismos, los especialistas concluyeron con una valoración positiva de los instrumentos sugiriendo que los mismos podían ser aplicados.

Confiabilidad del instrumento

Expresa en qué grado el resultado alcanzado aplicando los cuestionarios son consistentes y de utilidad para que puedan aplicarse las veces que sea

necesario arrojando siempre igual resultado de confiabilidad (Martínez y March, 2016). Con la finalidad de determinar el coeficiente de fiabilidad, fue desarrollada la prueba piloto, utilizando los datos proporcionados por 20 Docente y directivo del centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha-2021, con el fin de saber la confiabilidad de los cuestionarios, fue empleado la prueba de Alfa de Cronbach mediante la herramienta estadística SPSS V26.

Para el cuestionario que evalúa la variable de gestión del talento humano, se obtuvo una confiabilidad de 0,841, lo cual indica un nivel de confiabilidad positivo.

Para el cuestionario de la variable calidad educativa la confiabilidad fue de 0,821 siendo este un nivel bueno.

3.5. Procedimientos

Para el recojo de los datos, se procedió a elaborar dos cuestionarios, los mismos fueron elaborados en base a preguntas cerradas tomando en cuenta el número de dimensiones por variables y se usó para su puntuación la Escala de Likert.

Los instrumentos fueron ratificados por expertos profesionales en el tema y se comprobó también su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, obteniéndose una valoración buena en ambos cuestionarios.

Se localizaron las fuentes de aplicación, en este caso el profesorado y directivos de la entidad educativa a los mismos que se les solicito su autorización para aplicar los instrumentos.

Los cuestionarios enfocados y aplicados a la muestra seleccionada, revisando que estos se hallen debidamente rellenos, devolviéndose aquellos que no tenían esa característica.

Los resultados obtenidos fueron colocados en una matriz Excel ordenados según las dimensiones de cada variable.

3.6. Métodos de análisis de datos

- Estadística descriptiva

Una matriz de datos que contiene la información obtenida de los cuestionarios de las dos variables, así como de sus respectivas dimensiones.

Realización de cuadros de distribución de frecuencias relacionadas a las dimensiones y variables.

- Estadística inferencial

Se empleó el programa de estadística (SPSS V26), en el mismo se usó la prueba de Kolmogórov - Smirnov con el grado de significancia al 5% para examinar la normalidad en la forma como se distribuye la muestra, teniendo esta una distribución no normal se usó para contrastar las hipótesis el Coeficiente de Correlación de Spearman.

3.7. Aspectos Éticos

Por la perspectiva científica de esta indagación, se tuvo en cuenta las estimaciones éticas siguientes:

- Consentimiento informado: Confiabilidad de la intervención de los sujetos en la propuesta de estudio, porque ésta es concordante con sus valores y objetivos. Se realizó por propia voluntad aplicando propios conocimientos para definir con relación a sí mismos con responsabilidad.
- Discriminación ecuánime de los individuos: por medio de la elección de la muestra de estudio, asegurando que la elección de esta muestra se relaciona con la finalidad del estudio.
- Libre participación: La intervención de la muestra en esta indagación involucró los conocimientos obtenidos sobre el estudio, con el fin de dar respuestas a interrogantes.
- Respeto: son uno de las circunstancias de mayor relevancia para el desarrollo del estudio, considerando mínimo dos aspectos éticos: la consideración a la autonomía de participación y el resguardo a la honestidad.

- Retribución – beneficio: se sintetizaron en 2 básicas deducciones: evitar ocasionar algunas afectaciones en la muestra de estudio y el aumento de posibles beneficios, disminuyendo posibles daños.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 3

Niveles de la gestión del talento humano en la I.E: “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

NIVELES	Gestión del talento humano	
	f	%
Mala	0	0
Regular	34	40.5
Buena	50	59.5
TOTAL	84	100

Fuente. Base de datos gestión talento humano

En la tabla 3, se aprecia que el 59.5% de los profesores y directivos del centro educativo José Pardo y Barreda, consideran como buena la gestión del talento humano, en tanto que el 40.5% lo consideran como regular y un 0% mala. En tanto, se evidencia que la gestión del talento humano en el centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha es buena.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano en el centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

NIVELES	Reclutamiento		Selección		Contratación		Capacitación		Entrenamiento	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	0	0	0	0	0	0	4	4.7	0	0
Regular	30	35.7	45	53.6	35	41.7	35	41.7	38	45.2
Buena	54	64.3	39	46.4	49	58.3	45	53.6	46	54.8
TOTAL	84	100	84	100	84	100	84	100	84	100

Fuente. Base de datos gestión talento humano

En la tabla 4 es apreciable que el nivel predominante en las dimensiones de la variable gestión del talento humano es la buena, en las fracciones porcentuales que se enuncian a continuación: Reclutamiento con 64.3%, selección con 46.4%, contratación con 58.3%, capacitación con 53.6% y entrenamiento con 54.8%.

Tabla 5

Niveles de la calidad educativa en el centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

NIVELES	Calidad educativa	
	f	%
Mala	0	0
Regular	29	34.5
Buena	55	65.5
TOTAL	84	100

Fuente. Base de datos de la calidad educativa

En la tabla 5, se evidencia que el 65.5% de los docentes y directivos de la I.E: José Pardo y Barreda, consideran como buena la calidad educativa, en tanto que el 34.5% lo consideran como regular y un 0% mala. En tanto, se identifica que la calidad educativa en el centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha es buena.

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de la calidad educativa en el centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

NIVELES	Gestión estratégica		Formación integral		Soporte y recursos para procesos pedagógicos		Resultados	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Mala	0	0	0	0	0	0	0
Regular	30	35.7	45	53.6	33	39.3	15	17.9
Buena	54	64.3	39	46.4	51	60.7	69	82.1
TOTAL	84	100	84	100	84	100	84	100

Fuente. Base de datos de la calidad educativa

En la tabla 6 se puede observar que el nivel mayoritario en las dimensiones de la variable de calidad educativa es el nivel de "buena", según los porcentajes que se mencionan a continuación: gestión estratégica con 64.3%, formación integral con 46.4%, recursos y soporte para procesos pedagógicos con 60.7%, y resultados con 82.1%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov de la gestión del talento humano y la calidad educativa del centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

Pruebas No Paramétricas	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Absoluta	Positivo	Negativo		
Gestión del talento humano	84	101,10	14,257	,097	,095	-,097	,097	,051
Calidad educativa	84	84.25	9,074	,094	,094	-,060	,094	,062
Reclutamiento	84	21,38	3,104	,116	,088	-,116	,116	,007
Selección	84	19,75	3,719	,096	,074	-,096	,096	,051
Contratación	84	20,57	4,571	,121	,107	-,121	,121	,004
Capacitación	84	19,19	4,686	,186	,084	-,186	,186	,000
Entrenamiento	84	20,20	3,021	,155	,104	-,155	,155	,000

Fuente. Base de datos gestión del talento humano y la calidad educativa

En la tabla 7 se muestra la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para muestras de más de 50 observaciones ($n > 50$). Se observa que la mayoría de los niveles de significancia de las variables son inferiores al 5% ($p < 0.05$), lo que indica que no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se requiere aplicar la prueba de correlación no paramétrica de Spearman para determinar si la gestión del talento humano tiene un impacto significativo en la calidad educativa del centro educativo "José Pardo y Barreda" en Chincha, durante el año 2021.

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_G: La gestión del talento humano influye significativamente en la calidad educativa de la I.E: “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

Tabla 8

Tabla cruzada de la gestión del talento humano y la calidad educativa de la I.E. “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

Gestión del Talento Humano		Calidad Educativa		Total
		Regular	Buena	
Regular	N°	18	16	34
	%	21,4%	19,0%	40,5%
Buena	N°	11	39	50
	%	13,1%	46,4%	59,5%
Total	N°	29	55	84
	%	34,5%	65,5%	100,0%

Correlaciones				
		Gestión Del Talento Humano		Calidad Educativa
Rho De Spearman	Gestión Del Talento Humano	Coefficiente De Correlación	1,000	,634**
		Sig. (Bilateral)	.	,000
		N	84	84

** . La Correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral).

Fuente. Base de datos gestión del talento humano y calidad educativa

En la tabla 8 se aprecia que el 46,4% de los profesores y directivos del centro educativo "José Pardo y Barreda" estiman que tanto la gestión del talento humano como la calidad educativa son buenas; además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.634, lo cual indica una correlación positiva alta. El nivel de significancia (p) obtenido fue de 0.000, que es menor al 1% ($p < 0.01$). Estos resultados confirman que la gestión del talento humano tiene una influencia significativa en la calidad educativa del centro educativo "José Pardo y Barreda" en Chincha durante el año 2021.

Tabla 9

Regresión lineal entre la gestión del talento humano y la calidad educativa

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,729	,532	,526	6,244

a. Predictores: (Constante), GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fuente. Base de datos gestión del talento humano y calidad educativa

La gestión del talento humano influye en un 53.2% en la calidad educativa, el 46.8% es influido por otros factores.

Hipótesis específicas

H₁: El reclutamiento influye significativamente en la calidad educativa de la I.E. "José Pardo y Barreda" Chincha, 2021.

Tabla 10

Tabla cruzada del reclutamiento y la calidad educativa de la I.E. "José Pardo y Barreda" Chincha, 2021.

Reclutamiento		Calidad De Vida		Total
		Regular	Buena	
Regular	N°	10	20	30
	%	11,9%	23,8%	35,7%
Buena	N°	19	35	54
	%	22,6%	41,7%	64,3%
Total	N°	29	55	84
	%	34,5%	65,5%	100,0%

Correlaciones				
		Reclutamiento		Calidad educativa
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84

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

Fuente. Base de datos gestión del talento humano y calidad educativa

En la tabla 10 se aprecia que el 41,7% de los profesores y directivos de la I.E. "José Pardo y Barreda" consideran que tanto el reclutamiento como la calidad educativa son buenos; además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.426, lo cual indica una correlación positiva moderada; el nivel de significancia (p) obtenido fue de 0.000, que es menor al 1% ($p < 0.01$). Estos resultados demuestran que el reclutamiento tiene una influencia significativa en la calidad educativa de la institución educativa "José Pardo y Barreda" en Chincha durante el año 2021.

Tabla 11

Regresión lineal entre el reclutamiento y la calidad educativa

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,360	,129	,119	8,518

a. Predictores: (Constante), RECLUTAMIENTO

Fuente. Base de datos gestión del talento humano y calidad educativa

El reclutamiento influye en un 12.9% en la calidad educativa, el 87.1% es influido por otros factores.

H₂: La selección influye significativamente en la calidad educativa de la I.E: “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

Tabla 12

Tabla cruzada de la selección y la calidad educativa de la I.E: “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

Selección		Calidad Educativa		Total
		Regular	Buena	
Regular	N°	21	24	45
	%	25,0%	28,6%	53,6%
Buena	N°	8	31	39
	%	9,5%	36,9%	46,4%
Total	N°	29	55	84
	%	34,5%	65,5%	100,0%

Correlaciones

			Selección	Calidad educativa
Rho de Spearman	Selección	Coeficiente de correlación	1,000	,364**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84

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

Fuente. Base de datos gestión del talento humano y calidad educativa

En la tabla 12 se aprecia que el 36,9% de los profesores y directivos de la I.E: “José Pardo y Barreda, consideran que la selección es buena y la calidad educativa es buena; además que el coeficiente de correlación de Spearman Rho= 0.364 (correlación positiva baja), con nivel de significancia $p= 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), Estos resultados demuestran que la selección influye de manera significativa en la calidad educativa del centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

Tabla 13*Regresión lineal entre la selección y la calidad educativa*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,399	,159	,149	8,370

a. Predictores: (Constante), SELECCIÓN

Fuente. Base de datos gestión del talento humano y calidad educativa

La selección influye en un 15.9% en la calidad educativa, el 84.1% es influido por otros factores.

H₃: La contratación influye de manera significativa en la calidad educativa del centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.

Tabla 14*Tabla cruzada de la contratación y la calidad educativa de la I.E: “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.*

Contratación		Calidad Educativa		Total
		Regular	Buena	
Regular	N°	15	20	35
	%	17,9%	23,8%	41,7%
Buena	N°	14	35	49
	%	16,7%	41,7%	58,3%
Total	N°	29	55	84
	%	34,5%	65,5%	100,0%

Correlaciones

			Contratación	Calidad educativa
Rho de Spearman	Contratación	Coefficiente de correlación	1,000	,379**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84

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

Fuente. Base de datos gestión del talento humano y calidad educativa

En la tabla 14 se aprecia que el 41,7% de los profesores y directivos de la I.E. "José Pardo y Barreda" consideran que tanto la contratación como la calidad educativa son buenas; además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.379, lo cual indica una correlación positiva baja. El nivel de significancia (p) obtenido fue de 0.000, que es menor al 1% ($p < 0.01$). Estos resultados confirman que la contratación tiene

una influencia significativa en la calidad educativa del centro educativo "José Pardo y Barreda" en Chincha durante el año 2021.

Tabla 15

Regresión lineal entre la contratación y la calidad educativa

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,592	,350	,342	7,360

a. Predictores: (Constante), CONTRATACIÓN

Fuente. Base de datos gestión del talento humano y calidad educativa

La contratación influye en un 35% en la calidad educativa, el 65% es influido por otros factores.

H4: La capacitación influye de manera significativa en la calidad educativa del centro educativo "José Pardo y Barreda" Chincha, 2021.

Tabla 16

Tabla cruzada de la capacitación y la calidad educativa de la I.E: "José Pardo y Barreda" Chincha, 2021.

Capacitación		Calidad Educativa			Total
		Mala	Regular	Buena	
Mala	N°	0	4	0	4
	%	0,0%	4,8%	0,0%	4,8%
Regular	N°	0	15	20	35
	%	0,0%	17,9%	23,8%	41,7%
Buena	N°	0	10	35	45
	%	0,0%	11,9%	41,7%	53,6%
Total	N°	0	29	55	84
	%	0,0%	34,5%	65,5%	100,0%

Correlaciones

		Capacitación	Calidad educativa
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,614**
		N	,000
			84

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

Fuente. Base de datos gestión del talento humano y calidad educativa

En la tabla 16 se aprecia que el 41,7% de los profesores y directivos de la I.E. "José Pardo y Barreda" consideran que tanto la capacitación como la calidad educativa son buenas; además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.614, lo cual indica una correlación positiva moderada; el nivel de significancia (p) obtenido fue de 0.000, que es menor al 1% ($p < 0.01$); estos resultados confirman que la capacitación tiene una influencia significativa en la calidad educativa del centro educativo "José Pardo y Barreda" en Chincha durante el año 2021.

Tabla 17

Regresión lineal entre la capacitación y la calidad educativa

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,665	,443	,436	6,816

a. Predictores: (Constante), CAPACITACIÓN

Fuente. Base de datos gestión del talento humano y calidad educativa

La capacitación influye en un 44.3% en la calidad educativa, el 55.7% es influido por otros factores.

H5: El entrenamiento influye de manera significativa en la calidad educativa del centro educativo "José Pardo y Barreda" Chincha, 2021.

Tabla 18

Tabla cruzada del entrenamiento y la calidad educativa de la I.E: "José Pardo y Barreda" Chincha, 2021.

ENTRENAMIENTO		CALIDAD EDUCATIVA		Total
		Regular	Buena	
Regular	N°	22	16	38
	%	26,2%	19,0%	45,2%
Buena	N°	7	39	46
	%	8,3%	46,4%	54,8%
Total	N°	29	55	84
	%	34,5%	65,5%	100,0%

Correlaciones				
			Entrenamiento	Calidad educativa
Rho de Spearman	Entrenamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84

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

Fuente. Base de datos gestión del talento humano y calidad educativa

En la tabla 18 se aprecia que el 46,4% de los profesores y directivos del centro educativo "José Pardo y Barreda, consideran que tanto el entrenamiento como la calidad educativa son buenos; además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.559, lo cual indica una correlación positiva moderada. El nivel de significancia (p) obtenido fue de 0.000, que es menor al 1% ($p < 0.01$); estos resultados confirman que el entrenamiento tiene una influencia significativa en la calidad educativa de la institución educativa "José Pardo y Barreda" en Chincha durante el año 2021.

Tabla 19

Regresión lineal entre el entrenamiento y la calidad educativa

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,654	,428	,421	6,904

a. Predictores: (Constante), ENTRENAMIENTO

Fuente. Base de datos gestión del talento humano y calidad educativa

El entrenamiento influye en un 42.8% en la calidad educativa, el 57.2% es influido por otros factores.

V. DISCUSIÓN

La gestión del talento humano en un colegio involucra el uso de distintas destrezas, normativas, materiales y tácticas para lograr una efectiva contratación y ubicación de individuos adecuados, con los recursos necesarios, con capacidad de alcanzar los objetivos propuestos; usar herramientas para promover la preparación, motivación, compromiso y efectividad del individuo como recursos fundamentales del colegio. Una efectiva gestión tiene que considerar los diseños, descripciones y análisis de puestos, selección y reclutamiento, evaluación de desempeño, incentivos, salarios, beneficios, progreso y adiestramiento de las personas, relacionado con los trabajadores, seguridad e higiene, bienestar de los trabajadores, sistema de información y el banco de datos (Prieto, 2014).

El proceso y práctica de gestión del talento humano se deben alinear a la misión, objetivos, visión, tendencias entre otros procesos relacionados a la gestión de una organización privada o pública, y más aún si es el caso de un centro educativo, con una adecuada planificación contribuirá con la calidad educativa, lo que constituye para las universidades una estrategia de mejora integral, constituida por objetivos sólidos, valores y la prácticas de liderazgo de su comunidad académica para lograr la excelencia (Cabrera, 2015).

El propósito de la gestión del talento humano en los centros educativos según García, Juárez y Salgado (2018) es la complacencia de las necesidades de la sociedad usando los recursos coherentemente, incrementando las destrezas de la institución y estableciendo las adecuadas decisiones que beneficien a los estudiantes. La gestión del talento humano como un principal componente en las compañías, que direcciona el trabajo realizado hacia a la retención y atracción de talentos, a través el planeamiento de tácticas e implementación de políticas apropiadas en cada subsistema, que se articulan a la estrategia institucional, y que genera una propuesta de valor competitivo y la relación constante entre docente y la institución.

Es importante analizar la gestión del talento humano o recursos humanos porque son los individuos los que identifican el desempeño de las organizaciones. Por lo que la evaluación del desempeño de estos individuos como una herramienta para conocer su desempeño y comportamiento involucra conocer que destrezas deben poner en marcha para optimizar tanto el ejercicio laboral de los empleados y la organización. Méndez y Bolívar (2017), consideran que se requiere contar con herramientas adecuadas que permitan valorar desempeños y funciones y de esta manera, establecer programas educativos para capacitar y actualizar a los docentes, fortalecer y desarrollar destrezas del talento humano, así mismo, para que los trabajadores realicen sus labores eficientemente para reducir brechas entre el perfil del docente y el perfil de la persona que lo ocupa.

En virtud de lo antes expuesto, es preciso manifestar que la gestión del recurso humano tiene no solo un rol preponderante dentro de las instituciones educativas, sino que a partir de la misma se gesta la calidad educativa expresada en profesionales más capacitados para el ejercicio docente que redundará en mayores niveles educativos del estudiantado; respecto de la entidad en estudio, se tiene como hallazgos estadísticos que en la tabla 3, el 59.5% de los profesores y directivos de la entidad educativa José Pardo y Barreda, consideran como buena la gestión del talento humano, en tanto que el 40.5% lo consideran como regular y un 0% mala. En tanto, se evidencia que la gestión del talento humano en el centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha es buena. Conforme con los resultados obtenidos, estos pueden ser comparados con lo encontrado por Vallejo y Portalanza (2017), en su estudio que como principal resultado resaltan a la administración del talento humano como un componente de suma relevancia en los centros educativos, que tiene que dirigir sus sacrificios para atraer y retener talentos, por medio del desarrollo de destrezas y regímenes apropiados en cada subsistema, que obligatoriamente tienen que encontrarse alineada con el planeamiento de los centros educativos, posibilitando producir una proposición de valor competitiva y atractiva que ocasione una relación constante entre los profesores y la organización.

Mientras que en la tabla 4 es apreciable que el nivel destacado en las dimensiones de la variable gestión del talento humano es la buena, en los porcentajes que a continuación se muestran: Reclutamiento con 64.3%, selección con 46.4%, contratación con 58.3%, capacitación con 53.6% y entrenamiento con 54.8%. Los datos antes presentados pueden ser complementados con los que encuentra Vargas (2017), en su estudio llega a la inferencia de la presencia de una considerable relación positiva entre las variables gestión del talento humano y gestión educativa de las entidades educacionales del nivel de educación secundaria de la urbe de Juliaca, lo cual se evidenció por el resultado del coeficiente r de Pearson dado el valor 0,863, demostración estadística efectuada en la aplicación SPSS Versión 23.

En tanto, que en la tabla 5 muestra que un porcentaje de la muestra con el 65.5% de los docentes y directivos de la entidad educacional José Pardo y Barreda, consideran como buena la calidad educativa, en tanto que el 34.5% lo consideran como regular y un 0% mala. En tanto, se identifica que la calidad educativa en el centro educativo “José Pardo y Barreda” Chíncha es buena. Estos resultados si bien no tienen un correlato estadístico pueden respaldarse en la Teoría de la Educación, que sustenta que la educación es un medio esencial para el cambio de la comunidad debido a que, obtiene un vínculo ideológico y político claramente determinado. Irrumpe un rol relevante en el procedimiento de concienciación. Es la herramienta por antonomasia bien sea para la liberación como para la opresión; en este sentido la educación se torna en aprendizajes recíprocos para educadores y educandos, los mismos que unidos originan sabidurías concientizadoras. (Freire 2003),

Asimismo, en la tabla 6 se observa que predomina el nivel en las dimensiones de la variable calidad educativa es la buena, en los porcentajes que a continuación se enuncian: gestión estratégica con 64.3%, formación integral con 46.4%, recursos y soporte para procesos pedagógicos con 60.7%, y resultados con 82.1%. Respecto de los resultados de las dimensiones, cabe también apoyarse en la Teoría del naturalismo educativo, planteada por Rousseau (1762) la misma que sostiene que la formación

educativa es un procedimiento natural, es un desarrollo que apareció dentro del ser y no como un deber. Es un natural esparcimiento que procura formar a los trabajadores su desenvolvimiento en todas las competencias de los educandos para obtener como resultado, un superior refinamiento en el sector educación que se determina. Esta instrucción es para educar a los estudiantes como seres sociales en base al confort de los demás. Se consideró el establecimiento de una escuela con propios materiales y en la relevancia de la utilización de técnicas útiles empleadas para lograr enseñanza con calidad.

Para la hipótesis general, la tabla 8 muestra que el 46,4% de directivos y docentes del centro educativo José Pardo y Barreda, consideran que la gestión del talento humano es buena y la calidad educativa es buena; mientras que el $Rho = 0.634$ (correlación positiva alta), con significancia ($p < 0.01$), se asume que la gestión del talento humano influye de forma significativa en la calidad educativa de la I.E: “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021. Sumado a ello, la gestión del talento humano incide en un 53.2% en la calidad educativa, el 46.8% es influido por otros factores. Resultados contrastables con el estudio de Daza, Vilorio y Miranda (2019), quienes encuentran similar relación, sus conclusiones reflejan que ambas variables se correlacionan de forma positiva, de modo moderado.

De igual manera, en el estudio de Torres (2017), los productos conseguidos reflejaron que hubo una positiva relación entre la gestión del talento humano y considerable calidad educativa $Rho 0,301$ y una significancia ($Sig = p = 0.007$). En consecuencia, la asociación que se evidenció en la gestión del talento humano y calidad en la educación en la entidad educativa particular “Sor Ana de los Ángeles” fue significativa y directa. Siendo los mismos similares a los obtenidos en la presente investigación. Es factible también sobre estos resultados incorporar los postulados de la teoría de las expectativas, la misma que sostiene que un sujeto propende a proceder en diferentes sectores en función a las expectativas; los individuos se basan en la probabilidad o esperanza de conseguir las metas. Entre sus elementos señala qué expectativa es la unión entre el sacrificio y el desempeño que hace referencia al punto de vista de cada persona debido a que a través de

la medición de su energía le posibilitará lograr un adecuado grado de desempeño anhelado durante su trayectoria; y que fuerza: es la unión entre el desempeño y la estimulación; en consecuencia, son niveles en los cuales la persona tiene que desenvolverse en un nivel en concreto, para obtener los resultados esperados (Vroom, 1964).

En la primera hipótesis específica, se tiene en la tabla 10 que el 41,7% del profesorado y directivos del centro educativo “José Pardo y Barreda, consideran que el reclutamiento es bueno y la calidad educativa es buena; mientras que el $Rho = 0.426$ (correlación positiva moderada), con significancia ($p < 0.01$), se asume que el reclutamiento incide significativamente en la calidad educativa de la I.E: “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021. Sumado a ello el reclutamiento influye con el 12.9% en la calidad educativa, el 87.1% es influido por otros factores. Los hallazgos pueden ser contrastados con los resultados del estudio de Arias (2018) quien halló que hay asociación alta y directa entre la calidad educativa y la gestión del talento humano ($Rho = 0,804$ y $p = 0,000$); de modo semejante pero diferentes ímpetus entre cada una de las dimensiones de la variable 1: Selección ($Rho = 0,564$ y $p = 0,000$), Reclutamiento ($Rho = 0,737$ y $p = 0,000$), capacitación ($Rho = 0,743$ y $p = 0,000$), contratación ($Rho = 0,370$ y $p = 0,000$), entrenamiento ($Rho = 0,793$ y $p = 0,000$) e inducción ($Rho = 0,853$ y $p = 0,000$) con la calidad educativa.

Respecto de la segunda hipótesis, se tiene que en la tabla 12, el 36,9% del profesorado y directivos de la I.E: “José Pardo y Barreda, consideran que la selección es buena y la calidad educativa es buena; mientras que el $Rho = 0.364$ (correlación positiva baja), con significancia ($p < 0.01$), se asume que la selección influye de manera significativa en la calidad educativa del centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021. Sumado a ello, la selección influye en un 15.9% en la calidad educativa, el 84.1% es influido por otros factores. A estos resultados pueden sumarse los encontrados en el estudio de Figueroa, Pelegrín y López (2020), en el mismo que se demuestra que hay significativa asociación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño de la plana docente en la entidad educacional. De igual manera, se evidencia moderada asociación positiva

entre elección del personal, trabajo en equipo, calidad del trabajo; y positiva alta asociación entre la calidad del trabajo, capacitación del personal, seguida del trabajo en equipo. Fue usado el alfa de Cronbach para estimar la confiabilidad. Se demuestra que se realiza una gestión eficaz y eficiente del talento humano y también permita un rendimiento eficiente y eficaz de los profesores del centro educativo.

Sobre la tercera hipótesis específica, se muestra que en la tabla 14, el 41,7% de directivos y docentes de la I.E: “José Pardo y Barreda, consideran que la contratación es buena y la calidad educativa es buena; mientras que el $Rho=0.379$ (correlación positiva baja), con significancia ($p < 0.01$), se asume que la contratación influye de manera significativa en la calidad educativa del centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021. Sumado a ello, la contratación influye en un 35% en la calidad educativa, el 65% es influido por otros factores. Estos resultados pueden complementarse con los que Majad (2016) encuentra en su estudio en el mismo que evidencia requerimientos en cada dimensión del talento humano, gestión y actividades corporativas. Concluyendo respecto a los procesos administrativos de incorporación del recurso humano, en sujeción de los objetivos y las cualidades personales de la organización, no se da de forma eficaz, lo que prueba y a la vez amerita el diseño de una estrategia y prototipo de gestión sobre el talento humano.

Es pertinente en base a las consecuencias mostrados, sumar la teoría de fijación de metas, la misma que de acuerdo con Locke (1968) considera que la finalidad de lograr un objetivo o finalidad es una fuente esencial de motivación en el trabajo ejercido a diario. Los objetivos de los empleadores es cuantificar los sacrificios requeridos por desarrollar en el interior de una institución. El secreto para mejorar el rendimiento es el producto de una superior asistencia. Esta premisa comprende objetivos: (a) objetivos de dominio: la finalidad fundamental es innovar y cultivar nuevas cosas; (b) objetivos de desempeño: la primordial finalidad es exhibir las competencias que se poseen frente a los demás; (c) propósitos de evitación: la finalidad básica es eludir o finalizar pronto la labor.

En lo concerniente a la cuarta hipótesis, se muestra en la tabla 16, el 41,7% de los profesores y directivos del centro educativo “José Pardo y Barreda,

consideran que la capacitación es buena y la calidad educativa es buena; mientras que el $Rho = 0.614$ (correlación positiva moderada), con significancia ($p < 0.01$), se asume que la capacitación influye de manera significativa en la calidad educativa del centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021. Sumado a ello, la capacitación influye en un 44.3% en la calidad educativa, el 55.7% es influido por otros factores. Resultados que pueden ser cotejados y enriquecidos con los encontrados por Vera (2017) que en su indagación llega a la conclusión que, con relación a los niveles de enseñanza, se halló un 17% en nivel de inicio, el 16% en nivel proceso, y el 67% en nivel logro. Asimismo, se halló asociación alta entre las dimensiones externa e interna con la enseñanza. Concluyendo que por medio del Chi cuadrado que hay asociación media entre el talento humano en los profesores y el grado de enseñanza de estos en la G.U.E ($X^2 = 0.629$, $p = 0.000$).

Respecto a la quinta hipótesis, se muestra la tabla 18, el 46,4% de los profesores y directivos del centro educativo “José Pardo y Barreda, consideran que el entrenamiento es bueno y la calidad educativa es buena; mientras que el $Rho = 0.559$ (correlación positiva moderada), con significancia ($p < 0.01$), se asume que el entrenamiento incide de manera significativa en la calidad educativa del centro educativo “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021. Sumado a ello, el entrenamiento influye en un 42.8% en la calidad educativa, el 57.2% es influido por otros factores. Al respecto cabe incorporar los resultados del estudio de Bendezú (2019) en el mismo que los resultados señalaron que la gestión de los recursos humanos se asocia de relevante forma con la satisfacción laboral del personal del Centro Educativo Privado “Mave School”, SJL, Lima; por lo tanto, se llegó a la conclusión de que la asociación fue significativa y logró un 0.892 que concierne a un grado de asociación fuerte.

A manera de cierre, es preciso destacar que el capital humano es un factor esencial y de gran preponderancia respecto de la productividad, principalmente en la optimización de la calidad, la cual depende de manera directa del crecimiento de los individuos. La gestión del talento humano permite movilizar recursos orientados al logro de objetivos; esta movilización

implica: planificación de actividades y acciones, distribuir actividades y compromisos, regir, controlar y evaluación de procesos, dar conocimiento del resultado. El proceso de mejoramiento parte de la identificación de necesidades, capacita, posteriormente, diseña, ejecuta y evalúa programas de mejora. La organización que pretende sobrevivir y ser competitiva, invierten el recurso económico en la capacitación, actualización e innovación de su personal.

Toda institución educativa sin excepción debe apuntar convertirse en una empresa de constante aprendizaje; el desarrollo de los centros educativos, se concentra en las exigencias educativas del tercer milenio, en las grandes demandas que exige la sociedad globalizada. La gestión del capital humano es una herramienta que facilita la mejora y satisfacción del estudiante; los miembros dentro de la organización, antes que conocimientos científicos también necesitan potenciar habilidades y destrezas para ofrecer sus servicios de calidad a los estudiantes. En consecuencia, la medición de desempeño es un instrumento de amplia trascendencia para la gestión del talento humano, que contribuya a optimizar la calidad de los recursos humanos y de esta forma los productos o servicios educativos.

Encargarse del capital humano en los centros educativos, es lograr que muchos elementos, la estructura organizacional, el estilo de liderazgo, infraestructura, comunicación, relaciones interpersonales, procedimientos de evaluación, adiestramiento, ejecución de itinerarios de carreras y todo el procedimiento de gestión de recursos humanos, acuda para que los docentes puedan identificarse con la institución, para darle sentido a su trabajo, para que exista complacencia propia con sus metas recibiendo el reconocimiento de directivos, educandos y toda la comunidad.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano tiene un nivel bueno conforme con el 59.5% de los profesores y directivos de la I.E: “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.
2. La calidad educativa tiene un nivel buen de acuerdo con el 65.5% de los profesores y directivos de la I.E. “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.
3. La gestión del talento humano influye significativamente en la calidad educativa de la I.E “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021; siendo el $Rho= 0.634$ (correlación positiva alta), y la significancia ($p < 0.01$). Teniendo un R cuadrado 0.532, la gestión del talento humano incide en un 53.2% en la calidad educativa, el 46.8% es influido por otros factores.
4. El reclutamiento incide de manera significativa en la calidad educativa de la I.E “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021; siendo el $Rho= 0.426$ (correlación positiva moderada), y la significancia ($p < 0.01$). Teniendo un R cuadrado 0.129, el reclutamiento influye en un 12.9% en la calidad educativa, el 87.1% es influido por otros factores.
5. La selección incide de manera significativa en la calidad educativa de la I.E “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021; siendo el $Rho= 0.364$ (correlación positiva baja), y la significancia ($p < 0.01$). Teniendo un R cuadrado 0.159, la selección influye en un 15.9% en la calidad educativa, el 84.1% es influido por otros factores.
6. La contratación incide de manera significativa en la calidad educativa de la I.E “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021; siendo el Spearman $Rho= 0.379$ (correlación positiva baja), y la significancia ($p < 0.01$). Teniendo un R cuadrado 0.350, la contratación influye en un 35% en la calidad educativa, el 65% es influido por otros factores.
7. La capacitación incide de manera significativa en la calidad educativa de la I.E “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021; siendo el $Rho= 0.614$ (correlación positiva moderada), y la significancia ($p < 0.01$). Teniendo un

R cuadrado 0.443, la capacitación influye en un 44.3% en la calidad educativa, el 55.7% es influido por otros factores.

8. El entrenamiento incide de forma relevante en la calidad educativa de la I.E “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021; siendo el $Rho = 0.559$ (correlación positiva moderada), y la significancia ($p < 0.01$). Teniendo un R cuadrado 0.428, el entrenamiento influye en un 42.8% en la calidad educativa, el 57.2% es influido por otros factores.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere al personal directivo de la entidad educativa implementar, como acciones de mejora, taller educativo de sensibilización que propicien el intercambio, la formación y la reflexión sobre la gestión del talento humano y calidad en la educación con el sano propósito de lograr un fortalecimiento, evaluación y retroalimentación de los conocimientos aprendidos.
- Se recomienda al personal directivo trabajar como lo viene realizando, con una gestión eficaz de modo sostenible; estrategia y líder; con una perspectiva participativa; percibida por el personal docente y la sociedad. Con el propósito de elevar la excelencia educativa.
- Se recomienda al personal directivo, establecer y mantener un ambiente de confianza y acceso abierto a los recursos de comunicación en el que las actividades de trabajo se orienten a promover un ambiente en el que el diálogo permanente, la comunicación abierta y tolerar riesgos, se conviertan en una constante para reforzar y estimular en el personal la confianza de hacer y proponer.
- Se recomienda al personal directivo de los centros educativos tomar decisiones técnicas en el departamento de gestión del talento humano, implementando programas de mejora continua con estrategia de motivación, plan de incentivo o herramientas que posibiliten evaluar y realizar la medición de los efectos de tal programa en relación la gestión del recurso humano.
- Se recomienda a los profesores, auxiliares y personal administrativo de los centros educativos públicos del nivel secundario la implementación desde la perspectiva de la gestión en la educación, departamento o área de gestión del talento humano, y por medio de la incorporación de los documentos de gestión de actividades técnicas que facilitan el constante mejoramiento y el fortalecimiento de los colaboradores y profesores que forman parte, para la obtención de un máximo rendimiento y un desempeño más favorable.

- Se recomienda mayor compromiso del personal docente en relación al desempeño en el salón de clases y conseguir estrategias significativas y apropiadas con los estudiantes para que brinden beneficios a las instituciones educativas hacia el logro de la calidad idónea en el sector educativo.
- Finalmente, de forma general se invoca a las autoridades pertinentes para que unifiquen esfuerzos con el propósito de dirigir una educación de calidad en el país, ansiada por todos los ciudadanos que generen las oportunidades que permitan el abandono de la pobreza y enfocarnos hacia un desarrollo idóneo e inclusivo.

REFERENCIAS

- Allui, A., y Sahni, J. (2016). Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 1(2) 235, 361- 371.
- Arias, L. (2018). La gestión del talento humano y la calidad educativa en la Escuela de Cadetes de Policía “General Francisco De Paula Santander”- Ecsan De Colombia, Año 2017 [Tesis de Doctorado], Universidad Privada Norbert Wiener.
- Arriaga, C. (2018). Gestión del talento humano y la calidad educativa en el nivel de educación primaria de la Institución Educativa 56175 “Sagrado Corazón de Jesús” Espinar – Cusco, 2018. [Tesis de pregrado] Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Aponte, D. (2015). La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. [Tesis Pregrado], Universidad Politécnica Estatal de Carchi, Tulcán
- Bendezú (2019) en su investigación: Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista Investigación Valdizana* 14(1) 1-7
- Cabrera, I. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. *LEX* N° 15 - AÑO XIII - 2015 – I. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v13i15.727>
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano (6a ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: McGraw-Hill.
- Daza, A. Vilorio, J. y Miranda, L. (2019). Gerencia del talento humano y calidad del servicio educativo en universidades públicas de la Región Caribe de Colombia. *Revista Espacios* 40(44) 1-11

- Encalada, P. V., Loaiza, K. y Herrera, M. (2019). La influencia de los distritos educativos en la labor docente en Carchi, Ecuador. *Revista ESPACIOS*, 40(39), 6-12.
- Figuroa, D., Pelegrín, N. y López, L. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo. *Revista Mikarimin*. Publicación cuatrimestral. Vol. VII, Año 2021, No. 1 (enero-abril)
- Freire, P. (2003). Teoría de la educación. *Revista interuniversitaria*, 146(2), 111- 15.
- García, F. (1993). La encuesta. En: Garcia M, Ibáñez J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Alianza Universidad Textos, 1993; p. 141-70.
- García, C., Juárez, H., y Salgado, G. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216.
- García M. y Pinchi W. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología*, 15,1. Disponible en <http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2295/2182>
- Gonzales, J., Galindo, N. E., Gold, M. y Galindo, J. L. (2004). Los paradigmas de la calidad educativa (4a ed.). Editorial Trillas
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Lledó, P. (2011). Gestión del talento humano desde una nueva perspectiva. *Revista capital humano*, 132(3), 110-10.
- Loayza, C. y Vivanco, V. (2019). Diagnóstico de la Motivación para un mejor Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Joya desde julio del 2017 a junio 2018.
- Locke, J. (1968). Establecimiento de las metas, comportamiento y desempeño. *Revista Educativa*, 115(2), 125-12

- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. Disponible en http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008&lng=es&tlng=es.
- Martínez, M. y March, T. (2016). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*, Edición No 20, Año 10. octubre 2015 – marzo 2016.
- Martín, E., Moreno, A. y Segovia, L. (2007). Selección de la muestra: técnicas de muestreo y tamaño muestral. *Revista Formación Continua*, 2(2), 356-361. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-pdf-13109444>
- Méndez, T. y Bolívar, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral* [Master's thesis], Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Mora, C. (2012). Gestión del talento humano desde una nueva perspectiva. *Revista capital humano*, 162(2), 133-5.
- Muntané, R. (2010). Introducción a la educación básica. Revisiones temáticas. *Revista RAPD Online* 33(3) 1-7
- Novoa, A. (2004). Promoción y realización social del talento humano como factor de la creatividad e Innovación en instituciones formales. Bogotá D.C.
- Padilla, J., González, A., Pérez, C. (1998). Elaboración del cuestionario. En: Rojas A, Fernández J, Pérez C, editores. Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos prácticos. Editorial Síntesis 1998; p. 115-40.
- Parella, S. y Martins, F. (2008). Metodología de la Investigación Cuantitativa (2ª Edición). FEDUPEL.

- Prieto, L. (2014). La importancia de la evaluación del desempeño, como proceso sistemático generador de cambios y herramienta de gestión gerencial.
- Quiroz, G (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Revista Educación* 25(2) 157-164
- Rousseau, J. (1762). La filosofía de la educación. *Revista de historia de educación*, 171(2), 100-2.
- Rojas, J. M. (2006). Gestión educativa en la sociedad del conocimiento. Bogotá D.C: Magisterio.
- Sánchez, J., Miranda, L., y Vilorio, J. (2018). Implicaciones de los estudios organizacionales para la resignificación de la gestión de las organizaciones educativas. *Latinoamérica frente a los actuales desafíos económicos, sociales y medioambientales* 1(2) pp 572-580.
- Sarmiento, M., Castro, A. y Toledo, C. (2018). Gestión del talento humano en las instituciones de educación superior. Universidad Católica de Cuenca, Sede Azogues.
- SINEACE. (2018). Modelo de Acreditación para Instituciones Educativas de Educación Básica. Lima: SINEACE.
- Torres, K. (2017). *Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Unesco (2016). Panorama regional: América Latina y el Caribe. Disponible en <http://en.unesco.org/gem-report/sites/gem-report/files/191433s.pdf>
- Vargas, J. (2017). *Gestión del talento humano y gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la ciudad de Juliaca – 2016* [Tesis de Maestría en Educación], Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

- Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *Revista PODIUM Edición Especial*, pp. 145-168
- Vera, E. (2017). El talento humano y la enseñanza de los docentes de la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E". [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]
- Vizcarra, N., Boza, E. y Monteiro de Aguiar, E. (2011). La calidad educativa. *Revista de Evaluación*, 110(3), 62-1.
- Vroom, V. (1964). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 128(2), 159-5.

ANEXOS

Anexo 1 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
<p>Variable independiente: Gestión del talento humano</p> <p>Nota: Elaboración Propia</p>	<p>Es una de las herramientas estratégica, que en la vida diaria son indispensables para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza en el desarrollo y administración del potencial de las personas puesto que se mide lo que sabe hacer o podrían hacer (Mora, 2012).</p>	<p>Esta variable se operacionalizó a través de 5 dimensiones: reclutamiento, selección, contratación, capacitación y entrenamiento; con el fin de determinar la relación que existe entre la gestión talento humano y la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021. Para su medición, se formuló un cuestionario conformado por 30 preguntas..</p>	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documentación ▪ Procedimientos ▪ Mecanismos de evaluación ▪ Políticas institucionales ▪ Eficiencia ▪ Elección 	Intervalo - Likert	
			Selección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Especialistas ▪ Verificación ▪ Criterios físicos ▪ Oferta educativa ▪ Responsabilidad social ▪ Diseño de programas 		
			Contratación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Política contractual ▪ Fuentes ▪ Criterios ▪ Plan de incentivos ▪ Horarios laborales ▪ Desempeño 		Bueno Regular
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Información ▪ Programas de capacitación ▪ Requerimientos ▪ Innovación ▪ Evidencia de logros ▪ Organización 		Malo
			Entrenamiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación ▪ Metas ▪ Indicadores de gestión ▪ Supervisión ▪ Desempeño ▪ Investigación educativa 		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable dependiente: Calidad educativa</p>	<p>La educación de calidad es un derecho fundamental de todos los individuos, cuyas características principales son el respeto a los derechos, la equidad, la relevancia y la pertinencia, además de dos componentes de carácter operativo: la eficacia y la eficiencia. Por lo tanto, una educación de calidad, debe de considerar un mayor nivel educativo para el desarrollo humano del país, así como para elevar la productividad, el fortalecimiento de la democracia y por lo tanto poder alcanzar una mejor calidad de vida (ORELAC-UNESCO, 2007).</p>	<p>Esta variable se operacionalizó por medio de 4 dimensiones: gestión estratégica, formación integral, soporte y recursos para procesos pedagógicos y resultados; con el fin de determinar la relación que existe entre la gestión talento humano y la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021. Para su medición, se formuló un cuestionario conformado por 24 preguntas.</p>	<p>Gestión estratégica</p> <hr/> <p>Formación integral</p> <hr/> <p>Soporte y recursos para procesos pedagógicos</p> <hr/> <p>Resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo pedagógico ▪ Misión y visión ▪ Compromiso ▪ Estrategias de gestión ▪ Orientación ▪ Clima institucional <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación ▪ Fortalecimiento de capacidades ▪ Tutoría ▪ Desarrollo de competencias ▪ Prácticas pedagógicas ▪ Trabajo en conjunto <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bienestar estudiantil ▪ Recursos pedagógicos ▪ Gestión de infraestructura ▪ Tecnología ▪ Recursos educativos ▪ Soporte brindado <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación de resultados ▪ Evaluaciones nacionales ▪ Participación ▪ Práctica docente ▪ Aprendizaje colaborativo ▪ Recursos metodológicos 	<p>Intervalo - Likert</p> <p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>
<p>Nota: Elaboración Propia</p>					

Anexo 2

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021?</p> <p>Antecedentes</p> <p>Bendezú (2019) en su investigación: Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Institución Educativa Privada.</p> <p>Vallejo y Portalanza (2017), en el artículo: Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador.</p> <p>Daza, Vilorio y Miranda (2019), en su artículo: Gerencia del talento humano y calidad del servicio educativo en universidades públicas de la Región Caribe de Colombia.</p> <p>Figuroa, Pelegrín y López (2020). En su artículo: Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo.</p> <p>Majad (2016). En su artículo: Gestión del talento humano en organizaciones educativas.</p> <p>Vargas (2017), en su tesis de Maestría: Gestión del talento humano y gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la ciudad de Juliaca – 2016.</p>	<p>General:</p> <p>OG: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.</p> <p>Específicos</p> <p>O1: Identificar los niveles de la gestión del talento humano en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.</p> <p>O2: Identificar los niveles de la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.</p> <p>O3: Determinar la influencia del reclutamiento en la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.</p> <p>O4: Determinar la influencia de la selección en la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.</p> <p>O5: Determinar la influencia de la contratación y la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.</p> <p>O6: Determinar la influencia de la capacitación en la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.</p> <p>O7: Determinar la influencia del entrenamiento en la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.</p>	<p>General:</p> <p>HG: La gestión del talento humano influye significativamente en la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.</p> <p>Específicas</p> <p>H1: El reclutamiento influye significativamente en la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.</p> <p>H2: La selección influye significativamente en la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.</p> <p>H3: La contratación influye significativamente en la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.</p> <p>H4: La capacitación influye significativamente en la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.</p> <p>H5: El entrenamiento influye significativamente en la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básico</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental Transeccional Correlacional causal</p> <p>Población: Docentes y personal directivo de en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021.</p> <p>Muestra: 84 docentes y directivos de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021.</p> <p>Muestreo:</p> <p>Probabilístico aleatorio simple</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de gestión de talento humano en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021.</p> <p>Cuestionario de calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021.</p> <p style="text-align: right;">Validez a juicio de expertos</p> <p style="text-align: right;">Confiabilidad buena</p>

Anexo 3

Ficha técnica del instrumento gestión de talento humano

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario de gestión de talento humano en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021
Autor y año: Liliana Medina Aparcana (2021)	ORIGINAL: Elaborado por la autora ADAPTACIÓN:
Objetivo del instrumento:	Medir los niveles de la gestión del talento humano en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.
Usuarios:	Docentes y personal directivo de en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual (vía presencial) Con duración de 20 minutos
Validez:	<p>Para definir la validez de los instrumentos estos fueron evaluados mediante el criterio de 3 especialistas en Educación, lo que permitió aplicarlos de forma efectiva, en la presente investigación la validación de los instrumentos se realizó por los siguientes especialistas:</p> <ul style="list-style-type: none">- Dr. Morales Salazar Pedro Otoniel- Mg. Noriega Ángeles Carlos Alberto- Mg. Portillo Vela Jonathan Cirilo <p>Realizada la revisión de los mismos, los especialistas concluyeron con una valoración positiva de los instrumentos sugiriendo que los mismos podían ser aplicados.</p>
Confiabilidad:	<p>A fin de determinar el coeficiente de fiabilidad, se desarrolló la prueba piloto para eso se utilizó la información proporcionada por 20 Docente y directivo de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021, con la finalidad de saber la consistencia interna de cuestionario, se empleó para ello el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach en el programa de fórmulas SPSS V26.</p> <p>Para el cuestionario de la variable gestión del talento humano la confiabilidad de fue de 0,841 siendo este un nivel bueno..</p>

Ficha técnica del instrumento calidad educativa

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario de calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021
Autor y año: Liliana Medina Aparcana (2021)	ORIGINAL: Elaborado por la autora ADAPTACIÓN:
Objetivo del instrumento:	Medir los niveles de la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.
Usuarios:	Docentes y personal directivo de en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual (vía presencial) Con duración de 20 minutos
Validez:	<p>Para definir la validez de los instrumentos estos fueron evaluados mediante el criterio de 3 especialistas en Educación, lo que permitió aplicarlos de forma efectiva, en la presente investigación la validación de los instrumentos se realizó por los siguientes especialistas:</p> <ul style="list-style-type: none">- Dr. Morales Salazar Pedro Otoniel- Mg. Noriega Ángeles Carlos Alberto- Mg. Portillo Vela Jonathan Cirilo <p>Realizada la revisión de los mismos, los especialistas concluyeron con una valoración positiva de los instrumentos sugiriendo que los mismos podían ser aplicados.</p>
Confiabilidad:	<p>A fin de determinar el coeficiente de fiabilidad, se desarrolló la prueba piloto para eso se utilizó la información proporcionada por 20 Docente y directivo de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021, con la finalidad de saber la consistencia interna de cuestionario, se empleó para ello el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach en el programa de fórmulas SPSS V26.</p> <p>Para el cuestionario de la variable calidad educativa la confiabilidad fue de 0,821 siendo este un nivel bueno.</p>

Anexo 4

Cuestionario de gestión de talento humano en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021

Edad.....

Sexo.....

Estimado participante (a):

A continuación, te presentamos un cuestionario que nos permitirá recoger información sobre la gestión de talento humano en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021; por lo que se te solicita marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

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

DIMENSIONES	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Reclutamiento	1	¿La institución educativa cuenta con documentación de las fuentes internas o externas de donde se obtiene el personal necesario?					
	2	¿La institución cuenta con procedimientos para registrar los datos actualizados de empleados potenciales?					
	3	¿Se cuenta con mecanismos de evaluación y mejoramiento del proceso de reclutamiento?					
	4	¿La institución educativa dispone de políticas y procedimientos para el desarrollo del personal administrativo, facilitando el cumplimiento de los objetivos académicos?					
	5	¿Según su criterio se realiza eficientemente el proceso de reclutamiento en la institución?					

DIMENSIONES	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	6	¿Los procesos de reclutamiento del personal contribuyen a elegir al personal idóneo para la institución?					
Selección	7	¿La institución educativa cuenta con un proceso de selección (entrevistas, pruebas, verificación de antecedentes, referencias, etc.)?					
	8	¿La institución cuenta con especialistas para seleccionar al personal idóneo que trabajara en el centro educativo?					
	9	¿Existen criterios físicos y de salud para determinar si el aspirante es apto para el cargo y existencia de pruebas para su ingreso?					
	10	¿La institución cuenta con una oferta educativa, selecciona y admite ingresantes al primer grado de secundaria?					
	11	¿La institución educativa expresa su responsabilidad social, a través de programas de proyección en beneficio de la comunidad?					
	12	¿El diseño de los programas identifica adecuadamente los perfiles y las características de los formadores que promoverán/desarrollarán el programa educativo?					
Contratación	13	¿La institución cuenta con políticas de contratación del personal?					
	14	¿Se utilizan las fuentes internas o externas de consulta para la elaboración de los contratos laborales?					
	15	¿Se utilizan modelos de contratos?					
	16	¿Según su criterio los cargos directivos lo asumen el personal que reúnen el perfil del puesto?					
	17	¿La institución educativa cuenta con un plan de incentivos por excelencia profesional y/o desempeño destacado?					
	18	¿Los cargos de 40 horas o de jefatura lo asumen el personal que reúnen el perfil del puesto?					
Capacitación	19	¿La institución cuenta con mecanismos para informar a los docentes que ingresan aspectos básicos cómo historia, evolución y objetivos, organigrama, reglamento de trabajo, funciones y relaciones de coordinación con otras dependencias del colegio?					
	20	¿La institución cuenta con programas de capacitación?					
	21	¿Existen criterios para la determinación de las necesidades de capacitación del personal docente?					
	22	¿Según su criterio en la institución existe mejoramiento e innovación de los programas de capacitación?					

DIMENSIONES	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	23	¿Se evidencian los logros en los funcionarios capacitados y la aplicación de los conceptos adquiridos en su labor diaria, operativa o técnica?					
	24	¿Los directivos de la institución organizan programas de capacitación para fortalecer las competencias laborales del personal de la institución?					
Entrenamiento	25	¿En la institución, se trabaja de manera informal criterios que evalúan el desarrollo del empleado en su labor diaria?					
	26	¿Según su criterio los logros obtenidos en la aplicación del proceso de entrenamiento en los docentes se evidencian en el rendimiento escolar de los estudiantes?					
	27	¿Se evidencian indicadores de gestión para el seguimiento y evaluación del entrenamiento de los docentes?					
	28	¿En la institución educativa se realizan monitoreo permanentes al personal?					
	29	¿La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal que labora en la institución?					
	30	¿La institución educativa ha definido políticas y estrategias para promover el desarrollo de la investigación en la institución?					

¡¡¡Muchas gracias por tu colaboración!!!

Cuestionario de calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021

Edad.....

Sexo.....

Estimado participante (a):

A continuación, te presentamos un cuestionario que nos permitirá recoger información sobre la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021; por lo que se te solicita marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

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

DIMENSIONES	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Gestión estratégica	1	¿Existe liderazgo pedagógico en la institución?					
	2	¿Se cumple la misión y visión de la institución?					
	3	¿Los líderes de los programas de formación demuestran un compromiso con la mejora continua de la planta profesoral y de su desarrollo profesional?					
	4	¿Existen mecanismos y estrategias de gestión de la información que permitan identificar los aspectos que facilitan y dificultan el logro de los objetivos institucionales?					
	5	¿Existe orientación por parte de la dirección en el desarrollo integral, la mejora permanente de los resultados de aprendizaje y el desempeño institucional?					
	6	¿La institución educativa establece mecanismos para promover un óptimo clima institucional?					

DIMENSIONES	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Formación integral	7	¿Según su criterio se ejecuta de forma idónea la planificación, ejecución y evaluación de los procesos pedagógicos en la institución?					
	8	¿El centro educativo ofrece mecanismos para el fortalecimiento de capacidades de los docentes?					
	9	¿Se brinda tutoría estrategias colaborativas con las familias y la comunidad para el mejoramiento de las condiciones del desarrollo, el aprendizaje, la formación integral de los estudiantes?					
	10	¿La institución educativa brinda mecanismos para asegurar el aprendizaje, el desarrollo de las competencias y la formación integral de los niños y adolescentes?					
	11	¿Se ejecutan prácticas pedagógicas para fortalecer las competencias docentes, disciplinares y pedagógicas, a través del monitoreo y acompañamiento de los docentes?					
	12	¿Existe trabajo en conjunto entre las familias y comunidad?					
Soporte y recursos para procesos pedagógicos	13	¿En la institución educativa se implementan tutorías para el bienestar de niños y adolescentes?					
	14	¿Se ejecutan procesos y prácticas de apoyo a los recursos pedagógicos?					
	15	¿De forma periódica se evalúa la gestión de la infraestructura y los diversos recursos para fortalecer la formación integral de los estudiantes?					
	16	La institución educativa tiene una infraestructura, equipamiento y tecnología moderna para el desarrollo de sus actividades académicas y administrativas					
	17	¿En la institución educativa se desarrollan mecanismos para para mantener, hacer accesible y mejorar la infraestructura y los diferentes recursos necesarios?					
	18	¿Se verifica el adecuado uso del tiempo y el soporte brindado al personal de apoyo y/o administrativo?					
Resultados	19	¿Se evalúan los resultados y logros de las competencias definidas en el perfil de ingreso?					
	20	¿La institución educativa participa en evaluaciones nacionales de carácter censal?					

DIMENSIONES	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	21	¿Se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional?					
	22	¿El docente propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo?					
	23	¿El docente monitorea y orienta el uso de recursos metodológicos, y el uso efectivo de los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes?					
	24	¿Se desarrollan criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora?					

¡¡¡Muchas gracias por tu colaboración!!!

Anexo 5

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable gestión del talento humano

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
RECLUTAMIENTO			
1	¿La institución educativa cuenta con documentación de las fuentes internas o externas de donde se obtiene el personal necesario?	-,131	,804
2	¿La institución cuenta con procedimientos para registrar los datos actualizados de empleados potenciales?	,355	,710
3	¿Se cuenta con mecanismos de evaluación y mejoramiento del proceso de reclutamiento?	,634	,619
4	¿La institución educativa dispone de políticas y procedimientos para el desarrollo del personal administrativo, facilitando el cumplimiento de los objetivos académicos?	,607	,634
5	¿Según su criterio se realiza eficientemente el proceso de reclutamiento en la institución?	,682	,635
6	¿Los procesos de reclutamiento del personal contribuyen a elegir al personal idóneo para la institución?	,709	,620
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,721$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
SELECCIÓN			
7	¿La institución educativa cuenta con un proceso de selección (entrevistas, pruebas, verificación de antecedentes, referencias, etc.)?	,120	,817
8	¿La institución cuenta con especialistas para seleccionar al personal idóneo que trabajara en el centro educativo?	,403	,765
9	¿Existen criterios físicos y de salud para determinar si el aspirante es apto para el cargo y existencia de pruebas para su ingreso?	,625	,710
10	¿La institución cuenta con una oferta educativa, selecciona y admite ingresantes al primer grado de secundaria?	,647	,706
11	¿La institución educativa expresa su responsabilidad social, a través de programas de proyección en beneficio de la comunidad?	,684	,715
12	¿El diseño de los programas identifica adecuadamente los perfiles y las características de los formadores que promoverán/desarrollarán el programa educativo?	,763	,681
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,772$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
CONTRATACIÓN			

13	¿La institución cuenta con políticas de contratación del personal?	,730	,898
14	¿Se utilizan las fuentes internas o externas de consulta para la elaboración de los contratos laborales?	,723	,901
15	¿Se utilizan modelos de contratos?	,716	,902
16	¿Según su criterio los cargos directivos lo asumen el personal que reúnen el perfil del puesto?	,676	,906
17	¿La institución educativa cuenta con un plan de incentivos por excelencia profesional y/o desempeño destacado?	,870	,889
18	¿Los cargos de 40 horas o de jefatura lo asumen el personal que reúnen el perfil del puesto?	,940	,870
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,911$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
CAPACITACIÓN			
19	¿La institución cuenta con mecanismos para informar a los docentes que ingresan aspectos básicos cómo historia, evolución y objetivos, organigrama, reglamento de trabajo, funciones y relaciones de coordinación con otras dependencias del colegio?	,603	,905
20	¿La institución cuenta con programas de capacitación?	,783	,879
21	¿Existen criterios para la determinación de las necesidades de capacitación del personal docente?	,792	,879
22	¿Según su criterio en la institución existe mejoramiento e innovación de los programas de capacitación?	,728	,887
23	¿Se evidencian los logros en los funcionarios capacitados y la aplicación de los conceptos adquiridos en su labor diaria, operativa o técnica?	,807	,877
24	¿Los directivos de la institución organizan programas de capacitación para fortalecer las competencias laborales del personal de la institución?	,727	,887
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,903$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
ENTRENAMIENTO			
25	¿En la institución, se trabaja de manera informal criterios que evalúan el desarrollo del empleado en su labor diaria?	,605	,899
26	¿Según su criterio los logros obtenidos en la aplicación del proceso de entrenamiento en los docentes se evidencian en el rendimiento escolar de los estudiantes?	,778	,873
27	¿Se evidencian indicadores de gestión para el seguimiento y evaluación del entrenamiento de los docentes?	,741	,880
28	¿En la institución educativa se realizan monitoreos permanentes al personal?	,697	,885
29	¿La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal que labora en la institución?	,819	,871
30	¿La institución educativa ha definido políticas y estrategias para promover el desarrollo de la	,758	,876

investigación en la institución?		
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,899$ La fiabilidad se considera como BUENO		

**Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable calidad
educativa**

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
GESTIÓN ESTRATÉGICA			
1	¿Existe liderazgo pedagógico en la institución?	,668	,763
2	¿Se cumple la misión y visión de la institución?	,548	,792
3	¿Los líderes de los programas de formación demuestran un compromiso con la mejora continua de la planta profesoral y de su desarrollo profesional?	,630	,772
4	¿Existen mecanismos y estrategias de gestión de la información que permitan identificar los aspectos que facilitan y dificultan el logro de los objetivos institucionales?	,616	,776
5	¿Existe orientación por parte de la dirección en el desarrollo integral, la mejora permanente de los resultados de aprendizaje y el desempeño institucional?	,430	,812
6	¿La institución educativa establece mecanismos para promover un óptimo clima institucional?	,576	,784
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,814$ La fiabilidad se considera como BUENO			
FORMACIÓN INTEGRAL			
7	¿Según su criterio se ejecuta de forma idónea la planificación, ejecución y evaluación de los procesos pedagógicos en la institución?	,628	,763
8	¿El centro educativo ofrece mecanismos para el fortalecimiento de capacidades de los docentes?	,557	,783
9	¿Se brinda tutoría estrategias colaborativas con las familias y la comunidad para el mejoramiento de las condiciones del desarrollo, el aprendizaje, la formación integral de los estudiantes?	,643	,759
10	¿La institución educativa brinda mecanismos para asegurar el aprendizaje, el desarrollo de las competencias y la formación integral de los niños y adolescentes?	,607	,769
11	¿Se ejecutan prácticas pedagógicas para para fortalecer las competencias docentes, disciplinares y pedagógicas, a través del monitoreo y acompañamiento de los docentes?	,403	,809
12	¿Existe trabajo en conjunto entre las familias y comunidad?	,578	,776
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,808$ La fiabilidad se considera como BUENO			
SOPORTE Y RECURSOS PARA PROCESOS PEDAGÓGICOS			
13	¿En la institución educativa se implementan tutorías para el bienestar de niños y adolescentes?	,708	,767
14	¿Se ejecutan procesos y prácticas de apoyo a los recursos pedagógicos?	,512	,817

15	¿De forma periódica se evalúa la gestión de la infraestructura y los diversos recursos para fortalecer la formación integral de los estudiantes?	,634	,788
16	La institución educativa tiene una infraestructura, equipamiento y tecnología moderna para el desarrollo de sus actividades académicas y administrativas	,490	,816
17	¿En la institución educativa se desarrollan mecanismos para para mantener, hacer accesible y mejorar la infraestructura y los diferentes recursos necesarios?	,649	,782
18	¿Se verifica el adecuado uso del tiempo y el soporte brindado al personal de apoyo y/o administrativo?	,599	,794
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,823$ La fiabilidad se considera como BUENO			
RESULTADOS			
19	¿Se evalúan los resultados y logros de las competencias definidas en el perfil de ingreso?	,661	,805
20	¿La institución educativa participa en evaluaciones nacionales de carácter censal?	,537	,830
21	¿Se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional?	,773	,780
22	¿El docente propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo?	,715	,796
23	¿El docente monitorea y orienta el uso de recursos metodológicos, y el uso efectivo de los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes?	,408	,849
24	¿Se desarrollan criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora?	,631	,812
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,840$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Anexo 6

Validación por juicio de expertos

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano en la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha,
2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del talento humano	Reclutamiento	Documentación	¿La institución educativa cuenta con documentación de las fuentes internas o externas de donde se obtiene el personal necesario?						x		x		x		x			
		Procedimientos	¿La institución cuenta con procedimientos para registrar los datos actualizados de empleados potenciales?						x		x		x		x			
		Mecanismos de evaluación	¿Se cuenta con mecanismos de evaluación y mejoramiento del proceso de reclutamiento?						x		x		x		x			
		Políticas institucionales	¿La institución educativa dispone de políticas y procedimientos						x		x		x		x			

		programas	identifica adecuadamente los perfiles y las características de los formadores que promoverán/desarrollarán el programa educativo?														
Contratación		Política contractual	¿La institución cuenta con políticas de contratación del personal?							x		x			x		x
		Fuentes	¿Se utilizan las fuentes internas o externas de consulta para la elaboración de los contratos laborales?							x		x			x		x
		Criterios	¿Se utilizan modelos de contratos?							x		x			x		x
		Plan de incentivos	¿Según su criterio los cargos directivos lo asumen el personal que reúnen el perfil del puesto?							x		x			x		x
		Horarios laborales	¿La institución educativa cuenta con un plan de incentivos por excelencia profesional y/o desempeño destacado?							x		x			x		x
		Desempeño	¿Los cargos de 40 horas o de jefatura lo asumen el personal que reúnen el perfil del puesto?							x		x			x		x
		Información	¿La institución cuenta con mecanismos para informar a los docentes que ingresan aspectos básicos cómo historia, evolución y objetivos, organigrama, reglamento de trabajo, funciones y relaciones de coordinación con otras dependencias del colegio?							x		x			x		x
Capacitación		Programas de	¿La institución cuenta con							x		x		x		x	


		capacitación	programas de capacitación?															
		Requerimientos	¿Existen criterios para la determinación de las necesidades de capacitación del personal docente?						x		x			x		x		
		Innovación	¿Según su criterio en la institución existe mejoramiento e innovación de los programas de capacitación?						x		x			x		x		
		Evidencia de logros	¿Se evidencian los logros en los funcionarios capacitados y la aplicación de los conceptos adquiridos en su labor diaria, operativa o técnica?						x		x			x		x		
		Organización	¿Los directivos de la institución organizan programas de capacitación para fortalecer las competencias laborales del personal de la institución?						x		x			x		x		
	Entrenamiento	Evaluación	¿En la institución, se trabaja de manera informal criterios que evalúan el desarrollo del empleado en su labor diaria?							x			x		x			
		Metas	¿Según su criterio los logros obtenidos en la aplicación del proceso de entrenamiento en los docentes se evidencian en el rendimiento escolar de los estudiantes?							x			x		x			
		Indicadores de gestión	¿Se evidencian indicadores de gestión para el seguimiento y evaluación del entrenamiento de los docentes?								x			x		x		

		Supervisión	¿En la institución educativa se realizan monitoreo permanentes al personal?						x		x			x		x	
		Desempeño	¿La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal que labora en la institución?						x		x			x		x	
		Investigación educativa	¿La institución educativa ha definido políticas y estrategias para promover el desarrollo de la investigación en la institución?						x		x			x		x	



NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de gestión de talento humano en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha-2021		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles de la gestión de talento humano en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha-2021.		
Aplicada a la muestra participante	Docentes y personal directivo de en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ÁNGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	Magister en Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo 03-06-2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD EDUCATIVA	Gestión estratégica	Liderazgo pedagógico	¿Existe liderazgo pedagógico en la institución?						X		x		x		x		
		Misión y visión	¿Se cumple la misión y visión de la institución?						X		x		x		x		
		Compromiso	¿Los líderes de los programas de formación demuestran un compromiso con la mejora continua de la planta profesoral y de su desarrollo profesional?						X		x		x		x		
		Estrategias de gestión	¿Existen mecanismos y estrategias de gestión de la información que permitan identificar los aspectos que facilitan y dificultan el logro de los objetivos institucionales?						X		x		x		x		
		Orientación	¿Existe orientación por parte de la dirección en el desarrollo integral, la mejora permanente de los resultados de aprendizaje y el desempeño institucional?						X		x		x		x		
		Clima institucional	¿La institución educativa establece mecanismos para promover un óptimo clima institucional?						X		x		x		x		

Soporte y recursos para procesos	Formación integral	Planificación	¿Según su criterio se ejecuta de forma idónea la planificación, ejecución y evaluación de los procesos pedagógicos en la institución?						X		x		x					
		Fortalecimiento de capacidades	¿El centro educativo ofrece mecanismos para el fortalecimiento de capacidades de los docentes?						X		x		x		x			
		Tutoría	¿Se brinda tutoría estrategias colaborativas con las familias y la comunidad para el mejoramiento de las condiciones del desarrollo, el aprendizaje, la formación integral de los estudiantes?						X		x		x		x			
		Desarrollo de competencias	¿La institución educativa brinda mecanismos para asegurar el aprendizaje, el desarrollo de las competencias y la formación integral de los niños y adolescentes?						X		x		x		x			
		Prácticas pedagógicas	¿Se ejecutan prácticas pedagógicas para fortalecer las competencias docentes, disciplinares y pedagógicas, a través del monitoreo y acompañamiento de los docentes?						X		x		x		x			
		Trabajo en conjunto	¿Existe trabajo en conjunto entre las familias y comunidad?						X		x		x		x			
	Bienestar estudiantil	¿En la institución educativa se implementan tutorías para el bienestar de niños y adolescentes?						X		x		x		x				
	Recursos pedagógicos	¿Se ejecutan procesos y prácticas de apoyo a los recursos pedagógicos?						X		x		x		x				


		Gestión de infraestructura	¿De forma periódica se evalúa la gestión de la infraestructura y los diversos recursos para fortalecer la formación integral de los estudiantes?						X		x		x					
		Tecnología	La institución educativa tiene una infraestructura, equipamiento y tecnología moderna para el desarrollo de sus actividades académicas y administrativas						X		x		x					
		Recursos educativos	¿En la institución educativa se desarrollan mecanismos para para mantener, hacer accesible y mejorar la infraestructura y los diferentes recursos necesarios?						X		x		x					
		Soporte brindado	¿Se verifica el adecuado uso del tiempo y el soporte brindado al personal de apoyo y/o administrativo?						X		x		x					
	Resultados	Evaluación de resultados	¿Se evalúan los resultados y logros de las competencias definidas en el perfil de ingreso?							X		x		x				
		Evaluaciones nacionales	¿La institución educativa participa en evaluaciones nacionales de carácter censal?							X		x		x				
		Participación	¿Se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional?							X		x		x				
		Práctica docente	¿El docente propicia una práctica docente basada en el aprendizaje							X		x		x				

			colaborativo?														
		Aprendizaje colaborativo	¿El docente monitorea y orienta el uso de recursos metodológicos, y el uso efectivo de los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes?						X		x		x		x		
		Recursos metodológicos	¿Se desarrollan criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora?						X		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles de la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Docentes y personal directivo de en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ÁNGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	Magister en Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo 03-06-2021

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano en la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha,

2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del talento humano	Reclutamiento	Documentación	¿La institución educativa cuenta con documentación de las fuentes internas o externas de donde se obtiene el personal necesario?						x		x		x		x		
		Procedimientos	¿La institución cuenta con procedimientos para registrar los datos actualizados de empleados potenciales?						x		x		x		x		
		Mecanismos de evaluación	¿Se cuenta con mecanismos de evaluación y mejoramiento del proceso de reclutamiento?						x		x		x		x		
		Políticas institucionales	¿La institución educativa dispone de políticas y procedimientos para el desarrollo del personal administrativo, facilitando el cumplimiento de los objetivos académicos?						x		x		x		x		

Selección	Eficiencia	¿Según su criterio se realiza eficientemente el proceso de reclutamiento en la institución?							x	x		x	x			
	Elección	¿Los procesos de reclutamiento del personal contribuyen a elegir al personal idóneo para la institución?							x	x		x	x			
	Especialistas	¿La institución educativa cuenta con un proceso de selección (entrevistas, pruebas, verificación de antecedentes, referencias, etc.)?							x	x		x	x			
	Verificación	¿La institución cuenta con especialistas para seleccionar al personal idóneo que trabajara en el centro educativo?							x	x		x	x			
	Criterios físicos	¿Existen criterios físicos y de salud para determinar si el aspirante es apto para el cargo y existencia de pruebas para su ingreso?							x	x		x	x			
	Oferta educativa	¿La institución cuenta con una oferta educativa, selecciona y admite ingresantes al primer grado de secundaria?							x	x		x	x			
	Responsabilidad social	¿La institución educativa expresa su responsabilidad social, a través de programas de proyección en beneficio de la comunidad?							x	x		x	x			
	Diseño de programas	¿El diseño de los programas identifica adecuadamente los perfiles y las características de los formadores que promoverán/desarrollarán el							x	x		x	x			


		programa educativo?															
Contratación	Política contractual	¿La institución cuenta con políticas de contratación del personal?							x		x			x		x	
	Fuentes	¿Se utilizan las fuentes internas o externas de consulta para la elaboración de los contratos laborales?							x		x			x		x	
	Criterios	¿Se utilizan modelos de contratos?							x		x			x		x	
	Plan de incentivos	¿Según su criterio los cargos directivos lo asumen el personal que reúnen el perfil del puesto?							x		x			x		x	
	Horarios laborales	¿La institución educativa cuenta con un plan de incentivos por excelencia profesional y/o desempeño destacado?							x		x			x		x	
	Desempeño	¿Los cargos de 40 horas o de jefatura lo asumen el personal que reúnen el perfil del puesto?							x		x			x		x	
Capacitación	Información	¿La institución cuenta con mecanismos para informar a los docentes que ingresan aspectos básicos cómo historia, evolución y objetivos, organigrama, reglamento de trabajo, funciones y relaciones de coordinación con otras dependencias del colegio?							x		x			x		x	
	Programas de capacitación	¿La institución cuenta con programas de capacitación?							x		x			x		x	
	Requerimientos	¿Existen criterios para la determinación de las							x		x			x		x	

		Desempeño	¿La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal que labora en la institución?						x		x		x		x		
		Investigación educativa	¿La institución educativa ha definido políticas y estrategias para promover el desarrollo de la investigación en la institución?						x		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de gestión de talento humano en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha-2021		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles de la gestión de talento humano en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha-2021.		
Aplicada a la muestra participante	Docentes y personal directivo de en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Pedro Otoniel Morales Salazar	DNI N°	17910106
Título Profesional	ABOGADO	Celular	
Dirección Domiciliaria	Urb. El Golf Trujillo		
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo 10-06-2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD EDUCATIVA	Gestión estratégica	Liderazgo pedagógico	¿Existe liderazgo pedagógico en la institución?						X		x		x		x		
		Misión y visión	¿Se cumple la misión y visión de la institución?						X		x		x		x		
		Compromiso	¿Los líderes de los programas de formación demuestran un compromiso con la mejora continua de la planta profesoral y de su desarrollo profesional?						X		x		x		x		
		Estrategias de gestión	¿Existen mecanismos y estrategias de gestión de la información que permitan identificar los aspectos que facilitan y dificultan el logro de los objetivos institucionales?						X		x		x		x		
		Orientación	¿Existe orientación por parte de la dirección en el desarrollo integral, la mejora permanente de los resultados de aprendizaje y el desempeño institucional?						X		x		x		x		
		Clima institucional	¿La institución educativa establece mecanismos para promover un óptimo clima institucional?						X		x		x		x		

Soporte y recursos para procesos	Formación integral	Planificación	¿Según su criterio se ejecuta de forma idónea la planificación, ejecución y evaluación de los procesos pedagógicos en la institución?						X		x		x					
		Fortalecimiento de capacidades	¿El centro educativo ofrece mecanismos para el fortalecimiento de capacidades de los docentes?						X		x		x		x			
		Tutoría	¿Se brinda tutoría estrategias colaborativas con las familias y la comunidad para el mejoramiento de las condiciones del desarrollo, el aprendizaje, la formación integral de los estudiantes?						X		x		x		x			
		Desarrollo de competencias	¿La institución educativa brinda mecanismos para asegurar el aprendizaje, el desarrollo de las competencias y la formación integral de los niños y adolescentes?						X		x		x		x			
		Prácticas pedagógicas	¿Se ejecutan prácticas pedagógicas para fortalecer las competencias docentes, disciplinares y pedagógicas, a través del monitoreo y acompañamiento de los docentes?						X		x		x		x			
		Trabajo en conjunto	¿Existe trabajo en conjunto entre las familias y comunidad?						X		x		x		x			
	Bienestar estudiantil	¿En la institución educativa se implementan tutorías para el bienestar de niños y adolescentes?						X		x		x		x				
	Recursos pedagógicos	¿Se ejecutan procesos y prácticas de apoyo a los recursos pedagógicos?						X		x		x		x				


		Gestión de infraestructura	¿De forma periódica se evalúa la gestión de la infraestructura y los diversos recursos para fortalecer la formación integral de los estudiantes?						X		x		x					
		Tecnología	La institución educativa tiene una infraestructura, equipamiento y tecnología moderna para el desarrollo de sus actividades académicas y administrativas						X		x		x					
		Recursos educativos	¿En la institución educativa se desarrollan mecanismos para para mantener, hacer accesible y mejorar la infraestructura y los diferentes recursos necesarios?						X		x		x					
		Soporte brindado	¿Se verifica el adecuado uso del tiempo y el soporte brindado al personal de apoyo y/o administrativo?						X		x		x					
	Resultados	Evaluación de resultados	¿Se evalúan los resultados y logros de las competencias definidas en el perfil de ingreso?							X		x		x				
		Evaluaciones nacionales	¿La institución educativa participa en evaluaciones nacionales de carácter censal?							X		x		x				
		Participación	¿Se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional?							X		x		x				
		Práctica docente	¿El docente propicia una práctica docente basada en el aprendizaje							X		x		x				

			colaborativo?															
		Aprendizaje colaborativo	¿El docente monitorea y orienta el uso de recursos metodológicos, y el uso efectivo de los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes?						X		x			x				
		Recursos metodológicos	¿Se desarrollan criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora?						X		x			x				



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles de la calidad educativa en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Docentes y personal directivo de en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Pedro Otoniel Morales Salazar	DNI N°	17910106
Título Profesional	ABOGADO	Celular	
Dirección Domiciliaria	Urb. El Golf Trujillo		
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo 10-06-2021

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano en la calidad educativa de la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha,

2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del talento humano	Reclutamiento	Documentación	¿La institución educativa cuenta con documentación de las fuentes internas o externas de donde se obtiene el personal necesario?						x		x		x		x			
		Procedimientos	¿La institución cuenta con procedimientos para registrar los datos actualizados de empleados potenciales?						x		x		x		x			
		Mecanismos de evaluación	¿Se cuenta con mecanismos de evaluación y mejoramiento del proceso de reclutamiento?						x		x		x		x			
		Políticas institucionales	¿La institución educativa dispone de políticas y procedimientos para el desarrollo del personal administrativo, facilitando el cumplimiento de los objetivos académicos?						x		x		x		x			

		programa educativo?															
Contratación	Política contractual	¿La institución cuenta con políticas de contratación del personal?							x		x			x		x	
	Fuentes	¿Se utilizan las fuentes internas o externas de consulta para la elaboración de los contratos laborales?							x		x			x		x	
	Criterios	¿Se utilizan modelos de contratos?							x		x			x		x	
	Plan de incentivos	¿Según su criterio los cargos directivos lo asumen el personal que reúnen el perfil del puesto?							x		x			x		x	
	Horarios laborales	¿La institución educativa cuenta con un plan de incentivos por excelencia profesional y/o desempeño destacado?							x		x			x		x	
	Desempeño	¿Los cargos de 40 horas o de jefatura lo asumen el personal que reúnen el perfil del puesto?							x		x			x		x	
Capacitación	Información	¿La institución cuenta con mecanismos para informar a los docentes que ingresan aspectos básicos cómo historia, evolución y objetivos, organigrama, reglamento de trabajo, funciones y relaciones de coordinación con otras dependencias del colegio?							x		x			x		x	
	Programas de capacitación	¿La institución cuenta con programas de capacitación?							x		x			x		x	
	Requerimientos	¿Existen criterios para la determinación de las							x		x			x		x	

		Desempeño	¿La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal que labora en la institución?						x		x		x		x		
		Investigación educativa	¿La institución educativa ha definido políticas y estrategias para promover el desarrollo de la investigación en la institución?						x		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de gestión de talento humano en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha-2021		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles de la gestión de talento humano en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha-2021.		
Aplicada a la muestra participante	Docentes y personal directivo de en la institución educativa “José Pardo y Barreda” Chincha- 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Jonathan Cirilo Portillo Vela	DNI N°	44834326
Título Profesional	Abogado	Celular	
Dirección Domiciliaria	Urb. Santa María		
Grado Académico	Maestría en Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo 06-06-2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD EDUCATIVA	Gestión estratégica	Liderazgo pedagógico	¿Existe liderazgo pedagógico en la institución?						X		X		X		X		
		Misión y visión	¿Se cumple la misión y visión de la institución?						X		X		X		X		
		Compromiso	¿Los líderes de los programas de formación demuestran un compromiso con la mejora continua de la planta profesoral y de su desarrollo profesional?						X		X		X		X		
		Estrategias de gestión	¿Existen mecanismos y estrategias de gestión de la información que permitan identificar los aspectos que facilitan y dificultan el logro de los objetivos institucionales?						X		X		X		X		
		Orientación	¿Existe orientación por parte de la dirección en el desarrollo integral, la mejora permanente de los resultados de aprendizaje y el desempeño institucional?						X		X		X		X		
		Clima institucional	¿La institución educativa establece mecanismos para promover un óptimo clima institucional?						X		X		X		X		

Soporte y recursos para procesos	Formación integral	Planificación	¿Según su criterio se ejecuta de forma idónea la planificación, ejecución y evaluación de los procesos pedagógicos en la institución?						X		x		x					
		Fortalecimiento de capacidades	¿El centro educativo ofrece mecanismos para el fortalecimiento de capacidades de los docentes?						X		x		x		x			
		Tutoría	¿Se brinda tutoría estrategias colaborativas con las familias y la comunidad para el mejoramiento de las condiciones del desarrollo, el aprendizaje, la formación integral de los estudiantes?						X		x		x		x			
		Desarrollo de competencias	¿La institución educativa brinda mecanismos para asegurar el aprendizaje, el desarrollo de las competencias y la formación integral de los niños y adolescentes?						X		x		x		x			
		Prácticas pedagógicas	¿Se ejecutan prácticas pedagógicas para fortalecer las competencias docentes, disciplinares y pedagógicas, a través del monitoreo y acompañamiento de los docentes?						X		x		x		x			
		Trabajo en conjunto	¿Existe trabajo en conjunto entre las familias y comunidad?						X		x		x		x			
	Bienestar estudiantil	¿En la institución educativa se implementan tutorías para el bienestar de niños y adolescentes?						X		x		x		x				
	Recursos pedagógicos	¿Se ejecutan procesos y prácticas de apoyo a los recursos pedagógicos?						X		x		x		x				

		Gestión de infraestructura	¿De forma periódica se evalúa la gestión de la infraestructura y los diversos recursos para fortalecer la formación integral de los estudiantes?						X		x		x					
		Tecnología	La institución educativa tiene una infraestructura, equipamiento y tecnología moderna para el desarrollo de sus actividades académicas y administrativas						X		x		x					
		Recursos educativos	¿En la institución educativa se desarrollan mecanismos para para mantener, hacer accesible y mejorar la infraestructura y los diferentes recursos necesarios?						X		x		x					
		Soporte brindado	¿Se verifica el adecuado uso del tiempo y el soporte brindado al personal de apoyo y/o administrativo?						X		x		x					
	Resultados	Evaluación de resultados	¿Se evalúan los resultados y logros de las competencias definidas en el perfil de ingreso?							X		x		x				
		Evaluaciones nacionales	¿La institución educativa participa en evaluaciones nacionales de carácter censal?							X		x		x				
		Participación	¿Se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional?							X		x		x				
		Práctica docente	¿El docente propicia una práctica docente basada en el aprendizaje							X		x		x				

			colaborativo?														
		Aprendizaje colaborativo	¿El docente monitorea y orienta el uso de recursos metodológicos, y el uso efectivo de los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes?						X		x			x			x
		Recursos metodológicos	¿Se desarrollan criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora?						X		x			x			x



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de calidad educativa en la institución educativa "José Pardo y Barreda" Chincha- 2021		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles de la calidad educativa en la institución educativa "José Pardo y Barreda" Chincha, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Docentes y personal directivo de en la institución educativa "José Pardo y Barreda" Chincha- 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Jonathan Cirilo Portillo Vela	DNI N°	44834326
Título Profesional	Abogado	Celular	
Dirección Domiciliaria	Urb. Santa María		
Grado Académico	Maestría en Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo 06-06-2021

Anexo 7

Base de datos Gestión del talento humano

MUESTRA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																								TOTAL	NIVEL																					
	RECLUTAMIENTO						SELECCIÓN						CONTRATACIÓN						CAPACITACIÓN								ENTRENAMIENTO																				
	1	2	3	4	5	6	S	NIVEL	7	8	9	10	11	12	S	NIVEL	13	14	15	16	17	18	S	NIVEL			19	20	21	22	23	24	S	NIVEL	25	26	27	28	29	30	S	NIVEL					
1	4	4	4	3	3	3	2	BUEN A	4	3	2	4	3	4	2	0	REGULAR	3	3	4	3	3	3	1	9	REGULAR	2	2	3	3	3	2	1	5	REGULAR	2	1	3	3	4	3	1	6	REGULAR	91	REGULAR	
2	4	4	3	3	4	3	2	BUEN A	4	3	2	3	3	3	1	8	REGULAR	3	2	3	2	1	2	3	3	REGULAR	3	2	2	2	2	1	2	2	REGULAR	1	1	3	2	4	3	1	4	REGULAR	78	REGULAR	
3	3	3	4	4	2	2	1	REGULAR	2	4	3	4	3	4	2	0	REGULAR	3	3	4	5	3	4	2	2	BUEN A	4	4	4	3	3	3	1	1	BUEN A	4	4	3	3	4	3	1	1	BUEN A	102	BUEN A	
4	2	3	4	3	3	4	1	REGULAR	4	2	1	3	3	3	1	6	REGULAR	2	3	3	3	2	3	1	6	REGULAR	4	3	3	2	3	3	1	8	REGULAR	4	4	3	4	3	4	2	2	BUEN A	91	REGULAR	
5	4	3	4	5	3	4	2	BUEN A	4	3	3	2	2	3	1	7	REGULAR	3	2	4	3	2	3	1	7	REGULAR	2	3	3	2	3	3	1	6	REGULAR	2	3	4	3	4	3	1	9	REGULAR	92	REGULAR	
6	4	5	4	4	3	4	4	BUEN A	3	4	3	2	4	3	1	9	REGULAR	4	3	4	5	3	4	3	3	BUEN A	3	4	2	4	3	2	1	8	REGULAR	3	3	3	3	3	2	1	7	REGULAR	101	BUEN A	
7	3	4	3	5	3	4	2	BUEN A	3	4	5	3	3	4	2	2	BUEN A	3	4	4	3	3	4	2	2	BUEN A	3	4	2	4	3	3	1	9	REGULAR	4	4	3	5	3	4	2	3	BUEN A	107	BUEN A	
8	2	3	4	3	4	2	1	REGULAR	3	4	3	4	3	4	2	1	REGULAR	3	4	3	4	3	4	1	2	BUEN A	4	3	5	4	3	3	2	2	BUEN A	4	3	5	3	4	3	2	2	BUEN A	104	BUEN A	
9	2	3	4	3	4	2	1	REGULAR	3	3	1	1	2	2	1	2	REGULAR	3	2	3	3	1	3	1	5	REGULAR	1	2	3	2	2	3	1	3	REGULAR	4	5	4	4	4	3	2	4	BUEN A	82	REGULAR	
10	4	4	3	4	3	4	2	BUEN A	4	2	3	3	3	3	1	8	REGULAR	3	2	3	2	1	2	1	3	REGULAR	3	1	1	1	1	1	8	8	MALA	1	3	2	4	2	1	1	3	REGULAR	74	REGULAR	
11	3	3	4	4	3	3	2	REGULAR	3	3	4	4	4	5	2	3	BUEN A	4	4	5	3	4	4	2	4	BUEN A	3	4	4	4	3	3	2	1	2	BUEN A	3	4	4	4	3	2	2	0	REGULAR	108	BUEN A
12	3	3	3	4	4	4	2	BUEN A	3	3	3	4	4	4	2	1	BUEN A	5	4	5	4	5	5	2	8	BUEN A	4	4	4	3	3	3	2	1	BUEN A	4	3	3	3	4	4	2	1	BUEN A	112	BUEN A	
13	4	2	3	2	1	1	1	REGULAR	4	4	5	4	4	4	2	5	BUEN A	3	3	4	4	4	4	2	2	BUEN A	4	4	5	4	5	3	2	5	BUEN A	4	4	3	2	3	3	1	9	REGULAR	104	BUEN A	
14	4	5	5	3	4	5	2	BUEN A	4	3	4	5	4	3	2	3	BUEN A	5	4	5	5	5	5	2	9	BUEN A	5	4	5	4	4	5	2	7	BUEN A	4	3	4	5	4	3	2	3	BUEN A	128	BUEN A	
15	5	4	4	3	4	5	2	BUEN A	5	4	4	5	4	5	2	7	BUEN A	5	4	5	5	5	5	2	9	BUEN A	5	4	5	4	4	4	2	6	BUEN A	3	4	4	4	4	4	2	3	BUEN A	130	BUEN A	
16	5	4	3	5	4	4	2	BUEN A	3	3	3	5	4	4	2	2	BUEN A	3	4	3	3	4	4	1	1	BUEN A	4	4	4	3	3	4	2	2	BUEN A	3	3	3	4	4	4	1	1	BUEN A	111	BUEN A	
17	5	4	4	4	4	4	2	BUEN A	4	5	4	3	4	4	2	4	BUEN A	3	3	3	4	4	3	2	0	REGULAR	4	4	4	4	4	3	2	3	BUEN A	3	5	4	4	4	4	2	4	BUEN A	116	BUEN A	
18	5	4	3	5	4	4	2	BUEN A	4	3	1	1	3	3	1	5	REGULAR	2	3	4	3	1	3	1	6	REGULAR	4	2	2	3	3	2	1	6	REGULAR	4	3	4	3	3	3	2	0	REGULAR	92	REGULAR	
19	4	3	4	4	4	3	2	BUEN A	2	3	3	2	3	2	5	REGULAR	3	4	4	4	4	4	3	3	BUEN A	4	3	4	3	4	3	1	1	BUEN A	3	4	4	5	4	3	3	3	BUEN A	104	BUEN A		
20	3	3	3	4	3	4	2	REGULAR	3	3	3	2	3	3	1	7	REGULAR	4	3	4	3	4	4	2	2	BUEN A	3	3	3	2	2	3	1	6	REGULAR	3	3	3	3	3	4	1	9	REGULAR	94	REGULAR	
21	5	4	2	3	3	3	2	REGULAR	4	3	2	1	2	3	5	REGULAR	4	3	4	3	1	3	1	8	REGULAR	4	4	4	3	3	3	2	1	1	BUEN A	3	3	4	3	5	2	2	0	REGULAR	94	REGULAR	
22	3	4	3	4	4	4	2	BUEN A	3	3	3	5	4	4	2	2	BUEN A	3	4	3	3	4	4	1	1	BUEN A	4	4	3	3	4	4	2	2	BUEN A	3	3	3	4	4	4	2	1	BUEN A	108	BUEN A	

23	4	4	4	3	3	3	2	BUEN A	4	3	2	4	3	4	2	REGU LAR	3	3	4	3	3	3	1	REGU LAR	2	2	3	3	3	2	1	REGU LAR	2	1	3	3	4	3	1	REGU LAR	91	REGU LAR		
24	4	4	3	3	4	3	2	BUEN A	4	3	2	3	3	3	1	REGU LAR	3	2	3	2	1	2	3	REGU LAR	3	2	2	2	2	1	1	REGU LAR	1	1	3	2	4	3	1	REGU LAR	78	REGU LAR		
25	3	3	4	4	2	2	1	REGU LAR	2	4	3	4	3	4	2	REGU LAR	3	3	4	5	3	4	2	BUEN A	4	4	4	3	3	3	1	BUEN A	4	4	3	3	4	3	1	BUEN A	102	BUEN A		
26	2	3	4	3	3	4	1	REGU LAR	4	2	1	3	3	3	1	REGU LAR	2	3	3	3	2	3	6	REGU LAR	4	3	3	2	3	3	1	REGU LAR	8	4	4	3	4	3	4	2	BUEN A	91	REGU LAR	
27	4	3	4	5	3	4	2	BUEN A	4	3	3	2	2	3	1	REGU LAR	3	2	4	3	2	3	7	REGU LAR	2	3	3	2	3	3	1	REGU LAR	6	2	3	4	3	4	3	1	REGU LAR	92	REGU LAR	
28	4	5	4	4	3	4	4	BUEN A	3	4	3	2	4	3	1	REGU LAR	4	3	4	5	3	4	9	BUEN A	3	4	2	4	3	2	1	REGU LAR	8	3	3	3	3	3	2	1	REGU LAR	101	BUEN A	
29	3	4	3	5	3	4	2	BUEN A	3	4	5	3	3	4	2	BUEN A	3	4	4	3	3	4	2	BUEN A	3	4	2	4	3	3	1	REGU LAR	9	4	4	3	5	3	4	2	BUEN A	107	BUEN A	
30	2	3	4	3	4	2	1	REGU LAR	3	4	3	4	3	4	1	BUEN A	3	4	3	4	3	4	2	BUEN A	4	3	5	4	3	3	2	BUEN A	4	3	5	3	4	3	2	2	BUEN A	104	BUEN A	
31	2	3	4	3	4	2	1	REGU LAR	3	3	1	1	2	2	1	REGU LAR	3	2	3	3	1	3	5	REGU LAR	1	2	3	2	2	3	1	REGU LAR	3	4	5	4	4	4	3	4	2	BUEN A	82	REGU LAR
32	4	4	3	4	3	4	2	BUEN A	4	2	3	3	3	3	1	REGU LAR	3	2	3	2	1	2	3	REGU LAR	3	1	1	1	1	1	8	MALA	1	3	2	4	2	1	1	3	REGU LAR	74	REGU LAR	
33	3	3	4	4	3	3	2	REGU LAR	3	3	4	4	4	5	3	BUEN A	4	4	5	3	4	4	2	BUEN A	3	4	4	4	3	3	2	BUEN A	3	4	4	4	3	2	2	0	REGU LAR	108	BUEN A	
34	3	3	3	4	4	4	1	BUEN A	3	3	3	4	4	4	2	BUEN A	5	4	5	4	5	5	8	BUEN A	4	4	4	3	3	3	1	BUEN A	4	3	3	3	4	4	1	1	BUEN A	112	BUEN A	
35	4	2	3	2	1	1	1	REGU LAR	4	4	5	4	4	4	2	BUEN A	3	3	4	4	4	4	2	BUEN A	4	4	5	4	5	3	5	BUEN A	4	4	3	2	3	3	9	1	REGU LAR	104	BUEN A	
36	4	5	5	3	4	5	2	BUEN A	4	3	4	5	4	3	2	BUEN A	5	4	5	5	5	5	2	BUEN A	5	4	5	4	4	5	2	BUEN A	7	4	3	4	5	4	3	3	2	BUEN A	128	BUEN A
37	5	4	4	3	4	5	2	BUEN A	5	4	4	5	4	5	2	BUEN A	5	4	5	5	5	5	9	BUEN A	5	4	5	4	4	4	2	BUEN A	6	3	4	4	4	4	3	2	BUEN A	130	BUEN A	
38	5	4	3	5	4	4	5	BUEN A	3	3	3	5	4	4	2	BUEN A	3	4	3	3	4	4	1	BUEN A	4	4	4	3	3	4	2	BUEN A	3	3	3	4	4	4	1	1	BUEN A	111	BUEN A	
39	5	4	4	4	4	4	2	BUEN A	4	5	4	3	4	4	2	BUEN A	3	3	3	4	4	3	0	REGU LAR	4	4	4	4	4	3	2	BUEN A	3	5	4	4	4	4	2	4	BUEN A	116	BUEN A	
40	5	4	3	5	4	4	5	BUEN A	4	3	1	1	3	3	1	REGU LAR	2	3	4	3	1	3	6	REGU LAR	4	2	2	3	3	2	1	REGU LAR	6	4	3	4	3	3	0	2	REGU LAR	92	REGU LAR	
41	4	3	4	4	4	3	2	BUEN A	2	3	3	2	3	2	1	REGU LAR	3	4	4	4	4	4	3	BUEN A	4	3	4	3	4	3	2	BUEN A	3	4	4	5	4	3	3	3	2	BUEN A	104	BUEN A
42	3	3	3	4	3	4	0	REGU LAR	3	3	3	2	3	3	1	REGU LAR	4	3	4	3	4	4	2	BUEN A	3	3	3	2	2	3	1	REGU LAR	6	3	3	3	3	3	4	1	REGU LAR	94	REGU LAR	
43	5	4	2	3	3	3	2	REGU LAR	4	3	2	1	2	3	1	REGU LAR	4	3	4	3	1	3	1	REGU LAR	4	4	4	3	3	3	2	BUEN A	3	3	4	3	5	2	2	0	REGU LAR	94	REGU LAR	
44	3	4	3	4	4	4	2	BUEN A	3	3	3	5	4	4	2	BUEN A	3	4	3	3	4	4	1	BUEN A	4	4	3	3	4	4	2	BUEN A	3	3	3	4	4	4	2	1	BUEN A	108	BUEN A	
45	4	4	4	3	3	3	1	BUEN A	4	3	2	4	3	4	2	REGU LAR	3	3	4	3	3	3	9	REGU LAR	2	2	3	3	3	2	1	REGU LAR	5	2	1	3	3	4	3	1	REGU LAR	91	REGU LAR	
46	4	4	3	3	4	3	2	BUEN A	4	3	2	3	3	3	1	REGU LAR	3	2	3	2	1	2	3	REGU LAR	3	2	2	2	2	1	1	REGU LAR	2	1	1	3	2	4	3	4	1	REGU LAR	78	REGU LAR
47	3	3	4	4	2	2	1	REGU LAR	2	4	3	4	3	4	2	REGU LAR	3	3	4	5	3	4	0	BUEN A	4	4	4	3	3	3	1	BUEN A	4	4	3	3	4	3	1	1	BUEN A	102	BUEN A	
48	2	3	4	3	3	4	1	REGU LAR	4	2	1	3	3	3	1	REGU LAR	2	3	3	3	2	3	6	REGU LAR	4	3	3	2	3	3	1	REGU LAR	8	4	4	3	4	3	4	2	BUEN A	91	REGU LAR	
49	4	3	4	5	3	4	2	BUEN A	4	3	3	2	2	3	1	REGU LAR	3	2	4	3	2	3	7	REGU LAR	2	3	3	2	3	3	1	REGU LAR	6	2	3	4	3	4	3	1	REGU LAR	92	REGU LAR	
50	4	5	4	4	3	4	4	BUEN A	3	4	3	2	4	3	1	REGU LAR	4	3	4	5	3	4	2	BUEN A	3	4	2	4	3	2	1	REGU LAR	8	3	3	3	3	3	2	1	REGU LAR	101	BUEN A	

51	3	4	3	5	3	4	2	2	BUEN A	3	4	5	3	3	4	2	2	BUEN A	3	4	4	3	3	4	2	1	9	REGU LAR	4	4	3	5	3	4	2	3	BUEN A	107	BUEN A	
52	2	3	4	3	4	2	1	8	REGU LAR	3	4	3	4	3	4	2	1	2	BUEN A	3	4	3	4	3	4	2	2	2	BUEN A	4	3	5	3	4	3	2	2	BUEN A	104	BUEN A
53	2	3	4	3	4	2	1	8	REGU LAR	3	3	1	1	2	2	2	1	REGU LAR	3	2	3	3	1	3	5	3	3	1	REGU LAR	4	5	4	4	4	3	4	4	BUEN A	82	REGU LAR
54	4	4	3	4	3	4	2	2	BUEN A	4	2	3	3	3	3	1	1	REGU LAR	3	2	3	2	1	2	3	1	8	MALA	1	3	2	4	2	1	1	3	REGU LAR	74	REGU LAR	
55	3	3	4	4	3	3	2	0	REGU LAR	3	3	4	4	4	5	3	2	BUEN A	4	4	5	3	4	4	4	2	1	2	BUEN A	3	4	4	4	3	2	0	2	REGU LAR	108	BUEN A
56	3	3	3	4	4	4	1	1	BUEN A	3	3	3	4	4	4	1	2	BUEN A	5	4	5	4	5	5	8	2	1	4	4	4	3	3	3	1	1	4	4	1	112	BUEN A
57	4	2	3	2	1	1	1	3	REGU LAR	4	4	5	4	4	4	2	5	BUEN A	3	3	4	4	4	4	2	2	5	4	4	5	4	5	3	2	5	1	9	REGU LAR	104	BUEN A
58	4	5	5	3	4	5	2	6	BUEN A	4	3	4	5	4	3	3	2	BUEN A	5	4	5	5	5	5	9	2	7	5	4	5	4	4	5	2	3	3	3	2	128	BUEN A
59	5	4	4	3	4	5	2	5	BUEN A	5	4	4	5	4	5	2	7	BUEN A	5	4	5	5	5	5	9	2	6	5	4	5	4	4	4	6	2	3	3	130	BUEN A	
60	5	4	3	5	4	4	2	5	BUEN A	3	3	3	5	4	4	2	2	BUEN A	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	2	2	1	4	2	111	BUEN A	
61	5	4	4	4	4	4	2	5	BUEN A	4	5	4	3	4	4	2	4	BUEN A	3	3	3	4	4	3	0	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	116	BUEN A	
62	5	4	3	5	4	4	2	5	BUEN A	4	3	1	1	3	3	1	5	REGU LAR	2	3	4	3	1	3	6	1	6	4	2	2	3	3	2	2	0	3	0	92	REGU LAR	
63	4	3	4	4	4	3	2	2	BUEN A	2	3	3	2	3	2	5	1	REGU LAR	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	104	BUEN A	
64	3	3	3	4	3	4	2	0	REGU LAR	3	3	3	2	3	3	1	7	REGU LAR	4	3	4	3	4	4	2	1	6	3	3	3	2	2	3	1	9	3	4	94	REGU LAR	
65	5	4	2	3	3	3	2	0	REGU LAR	4	3	2	1	2	3	1	5	REGU LAR	4	3	4	3	1	3	8	2	1	4	4	4	3	3	3	1	0	2	0	94	REGU LAR	
66	3	4	3	4	4	4	2	2	BUEN A	3	3	3	5	4	4	2	2	BUEN A	3	4	3	3	4	4	1	2	4	4	3	3	4	4	2	1	4	2	108	BUEN A		
67	4	4	4	3	3	3	2	1	BUEN A	4	3	2	4	3	4	2	0	REGU LAR	3	3	4	3	3	3	1	9	2	2	3	3	3	2	1	5	6	1	91	REGU LAR		
68	4	4	3	3	4	3	2	1	BUEN A	4	3	2	3	3	3	1	8	REGU LAR	3	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	4	4	4	78	REGU LAR		
69	3	3	4	4	2	2	1	8	REGU LAR	2	4	3	4	3	4	2	0	REGU LAR	3	3	4	5	3	4	2	1	4	4	4	3	3	3	1	1	4	3	102	BUEN A		
70	2	3	4	3	3	4	1	9	REGU LAR	4	2	1	3	3	3	1	6	REGU LAR	2	3	3	3	2	3	1	8	4	3	3	2	3	3	1	2	2	91	REGU LAR			
71	4	3	4	5	3	4	2	3	BUEN A	4	3	3	2	2	3	1	7	REGU LAR	3	2	4	3	2	3	1	6	2	3	3	2	3	3	1	9	2	9	92	REGU LAR		
72	4	5	4	4	3	4	2	4	BUEN A	3	4	3	2	4	3	1	9	REGU LAR	4	3	4	5	3	4	3	8	3	4	2	4	3	2	1	7	3	2	101	BUEN A		
73	3	4	3	5	3	4	2	2	BUEN A	3	4	5	3	3	4	2	2	BUEN A	3	4	4	3	3	4	1	9	3	4	2	4	3	3	1	3	4	3	107	BUEN A		
74	2	3	4	3	4	2	1	8	REGU LAR	3	4	3	4	3	4	2	1	BUEN A	3	4	3	4	3	4	2	1	4	3	5	4	3	3	2	2	2	2	104	BUEN A		
75	2	3	4	3	4	2	1	8	REGU LAR	3	3	1	1	2	2	2	2	REGU LAR	3	2	3	3	1	3	5	1	3	2	2	2	3	3	1	4	4	82	REGU LAR			
76	4	4	3	4	3	4	2	2	BUEN A	4	2	3	3	3	3	8	1	REGU LAR	3	2	3	2	1	2	3	8	1	1	1	1	1	1	1	8	1	3	74	REGU LAR		
77	3	3	4	4	3	3	2	0	REGU LAR	3	3	4	4	4	5	3	3	BUEN A	4	4	5	3	4	4	2	1	4	4	4	4	3	3	2	0	2	0	108	BUEN A		
78	3	3	3	4	4	4	2	1	BUEN A	3	3	3	4	4	4	2	1	BUEN A	5	4	5	4	5	5	8	2	1	4	4	4	3	3	3	2	1	4	1	112	BUEN A	

79	4	2	3	2	1	1	1 3	REGU LAR	4	4	5	4	4	4	2 5	BUEN A	3	3	4	4	4	4	2 2	BUEN A	4	4	5	4	5	3	2 5	BUEN A	4	4	3	2	3	3	1 9	REGU LAR	104	BUEN A
80	4	5	5	3	4	5	2 6	BUEN A	4	3	4	5	4	3	2 3	BUEN A	5	4	5	5	5	5	2 9	BUEN A	5	4	5	4	4	5	2 7	BUEN A	4	3	4	5	4	3	2 3	BUEN A	128	BUEN A
81	5	4	4	3	4	5	2 5	BUEN A	5	4	4	5	4	5	2 7	BUEN A	5	4	5	5	5	5	2 9	BUEN A	5	4	5	4	4	4	2 6	BUEN A	3	4	4	4	4	4	2 3	BUEN A	130	BUEN A
82	5	4	3	5	4	4	2 5	BUEN A	3	3	3	5	4	4	2 2	BUEN A	3	4	3	3	4	4	2 1	BUEN A	4	4	4	3	3	4	2 2	BUEN A	3	3	3	4	4	4	2 1	BUEN A	111	BUEN A
83	5	4	4	4	4	4	2 5	BUEN A	4	5	4	3	4	4	2 4	BUEN A	3	3	3	4	4	3	2 0	REGU LAR	4	4	4	4	4	3	2 3	BUEN A	3	5	4	4	4	4	2 4	BUEN A	116	BUEN A
84	5	4	3	5	4	4	2 5	BUEN A	4	3	1	1	3	3	1 5	REGU LAR	2	3	4	3	1	3	1 6	REGU LAR	4	2	2	3	3	2	1 6	REGU LAR	4	3	4	3	3	3	2 0	REGU LAR	92	REGU LAR

Base de datos calidad educativa

MUESTRA	CALIDAD EDUCATIVA																												TOTAL	NIVEL				
	GESTION ESTRATEGICA								FORMACION INTEGRAL								SOPORTE Y RECURSOS PARA PROCESOS PEDAGÓGICOS								RESULTADOS									
	1	2	3	4	5	6	ST	NIVEL	7	8	9	10	11	12	ST	NIVEL	13	14	15	16	17	18	ST	NIVEL	19	20	21	22			23	24	ST	NIVEL
1	2	3	3	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	2	3	16	REGULAR	3	4	5	5	4	4	25	BUENA	77	REGULAR
2	2	3	3	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	3	3	17	REGULAR	2	2	3	3	3	3	16	REGULAR	3	2	3	5	4	5	22	BUENA	73	REGULAR
3	5	4	5	5	5	5	29	BUENA	3	3	3	3	2	2	16	REGULAR	2	3	3	4	3	2	17	REGULAR	2	3	3	3	4	4	19	REGULAR	81	BUENA
4	3	2	4	2	3	4	18	REGULAR	3	4	3	4	3	4	21	BUENA	5	3	4	3	4	4	23	BUENA	3	4	3	4	3	4	21	BUENA	83	BUENA
5	3	4	4	3	4	3	21	BUENA	3	2	3	3	4	3	18	REGULAR	4	3	4	4	3	4	22	BUENA	3	4	4	4	4	3	22	BUENA	83	BUENA
6	3	4	3	5	4	4	23	BUENA	4	3	4	3	2	4	20	REGULAR	3	4	3	4	2	4	20	REGULAR	3	4	3	4	4	3	21	BUENA	84	BUENA
7	3	3	4	2	3	4	19	REGULAR	3	4	3	4	2	3	19	REGULAR	4	3	4	3	4	3	21	BUENA	3	4	4	4	3	3	21	BUENA	80	REGULAR
8	3	4	4	3	4	3	21	BUENA	3	4	3	4	3	4	21	BUENA	3	4	3	4	4	3	21	BUENA	4	4	3	4	4	4	23	BUENA	86	BUENA
9	4	3	4	4	3	4	22	BUENA	3	4	3	4	3	5	22	BUENA	3	5	4	3	4	3	22	BUENA	5	3	4	3	4	3	22	BUENA	88	BUENA
10	3	3	2	3	3	2	16	REGULAR	3	2	2	2	3	3	15	REGULAR	3	2	2	4	3	2	16	REGULAR	2	3	3	3	3	3	17	REGULAR	64	REGULAR
11	2	3	3	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	3	2	16	REGULAR	2	2	3	3	3	3	16	REGULAR	2	4	4	5	5	5	25	BUENA	75	REGULAR
12	3	3	3	4	4	4	21	BUENA	3	3	3	4	4	4	21	BUENA	5	5	4	5	5	4	28	BUENA	4	5	4	4	4	4	25	BUENA	95	BUENA
13	3	4	3	3	4	4	21	BUENA	4	3	3	4	4	4	22	BUENA	3	3	4	4	4	3	21	BUENA	3	3	3	3	4	4	20	REGULAR	84	BUENA
14	4	4	5	4	4	5	26	BUENA	3	3	4	3	4	4	21	BUENA	3	5	5	4	3	4	24	BUENA	4	4	3	4	4	3	22	BUENA	93	BUENA
15	4	4	5	4	4	4	25	BUENA	4	5	3	4	4	4	24	BUENA	5	4	4	5	5	5	28	BUENA	5	5	4	5	5	5	29	BUENA	106	BUENA
16	3	3	4	4	4	4	22	BUENA	4	4	3	3	3	4	21	BUENA	4	5	4	4	5	5	27	BUENA	5	5	4	4	4	4	26	BUENA	96	BUENA
17	4	4	4	4	3	3	22	BUENA	3	4	4	4	3	3	21	BUENA	4	3	3	4	4	5	23	BUENA	5	4	4	3	3	4	23	BUENA	89	BUENA
18	4	4	4	4	4	3	23	BUENA	3	3	4	4	3	3	20	REGULAR	4	3	4	4	4	5	24	BUENA	5	4	4	3	3	4	23	BUENA	90	BUENA
19	4	3	3	4	3	4	21	BUENA	3	2	2	3	4	3	17	REGULAR	3	4	3	4	3	2	19	REGULAR	4	4	3	3	4	4	22	BUENA	79	REGULAR
20	3	3	3	3	3	3	18	REGULAR	4	3	3	3	3	3	19	REGULAR	3	2	3	3	4	4	19	REGULAR	4	3	3	3	3	4	20	REGULAR	76	REGULAR
21	3	3	2	3	3	2	16	REGULAR	4	4	3	3	3	2	19	REGULAR	4	3	2	4	2	3	18	REGULAR	4	4	4	4	4	5	25	BUENA	78	REGULAR
22	4	4	4	4	3	3	22	BUENA	3	4	4	4	3	3	21	BUENA	4	3	4	4	4	5	24	BUENA	5	4	4	3	3	4	23	BUENA	90	BUENA
23	2	3	3	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	2	3	16	REGULAR	3	4	5	5	4	4	25	BUENA	77	REGULAR
24	2	3	3	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	3	3	17	REGULAR	2	2	3	3	3	3	16	REGULAR	3	2	3	5	4	5	22	BUENA	73	REGULAR

25	5	4	5	5	5	5	29	BUENA	3	3	3	3	2	2	16	REGULAR	2	3	3	4	3	2	17	REGULAR	2	3	3	3	4	4	19	REGULAR	81	BUENA
26	3	2	4	2	3	4	18	REGULAR	3	4	3	4	3	4	21	BUENA	5	3	4	3	4	4	23	BUENA	3	4	3	4	3	4	21	BUENA	83	BUENA
27	3	4	4	3	4	3	21	BUENA	3	2	3	3	4	3	18	REGULAR	4	3	4	4	3	4	22	BUENA	3	4	4	4	4	3	22	BUENA	83	BUENA
28	3	4	3	5	4	4	23	BUENA	4	3	4	3	2	4	20	REGULAR	3	4	3	4	2	4	20	REGULAR	3	4	3	4	4	3	21	BUENA	84	BUENA
29	3	3	4	2	3	4	19	REGULAR	3	4	3	4	2	3	19	REGULAR	4	3	4	3	4	3	21	BUENA	3	4	4	4	3	3	21	BUENA	80	REGULAR
30	3	4	4	3	4	3	21	BUENA	3	4	3	4	3	4	21	BUENA	3	4	3	4	4	3	21	BUENA	4	4	3	4	4	4	23	BUENA	86	BUENA
31	4	3	4	4	3	4	22	BUENA	3	4	3	4	3	5	22	BUENA	3	5	4	3	4	3	22	BUENA	5	3	4	3	4	3	22	BUENA	88	BUENA
32	3	3	2	3	3	2	16	REGULAR	3	2	2	2	3	3	15	REGULAR	3	2	2	4	3	2	16	REGULAR	2	3	3	3	3	3	17	REGULAR	64	REGULAR
33	2	3	3	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	3	2	16	REGULAR	2	2	3	3	3	3	16	REGULAR	2	4	4	5	5	5	25	BUENA	75	REGULAR
34	3	3	3	4	4	4	21	BUENA	3	3	3	4	4	4	21	BUENA	5	5	4	5	5	4	28	BUENA	4	5	4	4	4	4	25	BUENA	95	BUENA
35	3	4	3	3	4	4	21	BUENA	4	3	3	4	4	4	22	BUENA	3	3	4	4	4	3	21	BUENA	3	3	3	3	4	4	20	REGULAR	84	BUENA
36	4	4	5	4	4	5	26	BUENA	3	3	4	3	4	4	21	BUENA	3	5	5	4	3	4	24	BUENA	4	4	3	4	4	3	22	BUENA	93	BUENA
37	4	4	5	4	4	4	25	BUENA	4	5	3	4	4	4	24	BUENA	5	4	4	5	5	5	28	BUENA	5	5	4	5	5	5	29	BUENA	106	BUENA
38	3	3	4	4	4	4	22	BUENA	4	4	3	3	3	4	21	BUENA	4	5	4	4	5	5	27	BUENA	5	5	4	4	4	4	26	BUENA	96	BUENA
39	4	4	4	4	3	3	22	BUENA	3	4	4	4	3	3	21	BUENA	4	3	3	4	4	5	23	BUENA	5	4	4	3	3	4	23	BUENA	89	BUENA
40	4	4	4	4	4	3	23	BUENA	3	3	4	4	3	3	20	REGULAR	4	3	4	4	4	5	24	BUENA	5	4	4	3	3	4	23	BUENA	90	BUENA
41	4	3	3	4	3	4	21	BUENA	3	2	2	3	4	3	17	REGULAR	3	4	3	4	3	2	19	REGULAR	4	4	3	3	4	4	22	BUENA	79	REGULAR
42	3	3	3	3	3	3	18	REGULAR	4	3	3	3	3	3	19	REGULAR	3	2	3	3	4	4	19	REGULAR	4	3	3	3	3	4	20	REGULAR	76	REGULAR
43	3	3	2	3	3	2	16	REGULAR	4	4	3	3	3	2	19	REGULAR	4	3	2	4	2	3	18	REGULAR	4	4	4	4	4	5	25	BUENA	78	REGULAR
44	4	4	4	4	3	3	22	BUENA	3	4	4	4	3	3	21	BUENA	4	3	4	4	4	5	24	BUENA	5	4	4	3	3	4	23	BUENA	90	BUENA
45	2	3	3	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	2	3	16	REGULAR	3	4	5	5	4	4	25	BUENA	77	REGULAR
46	2	3	3	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	3	3	17	REGULAR	2	2	3	3	3	3	16	REGULAR	3	2	3	5	4	5	22	BUENA	73	REGULAR
47	5	4	5	5	5	5	29	BUENA	3	3	3	3	2	2	16	REGULAR	2	3	3	4	3	2	17	REGULAR	2	3	3	3	4	4	19	REGULAR	81	BUENA
48	3	2	4	2	3	4	18	REGULAR	3	4	3	4	3	4	21	BUENA	5	3	4	3	4	4	23	BUENA	3	4	3	4	3	4	21	BUENA	83	BUENA
49	3	4	4	3	4	3	21	BUENA	3	2	3	3	4	3	18	REGULAR	4	3	4	4	3	4	22	BUENA	3	4	4	4	4	3	22	BUENA	83	BUENA
50	3	4	3	5	4	4	23	BUENA	4	3	4	3	2	4	20	REGULAR	3	4	3	4	2	4	20	REGULAR	3	4	3	4	4	3	21	BUENA	84	BUENA
51	3	3	4	2	3	4	19	REGULAR	3	4	3	4	2	3	19	REGULAR	4	3	4	3	4	3	21	BUENA	3	4	4	4	3	3	21	BUENA	80	REGULAR
52	3	4	4	3	4	3	21	BUENA	3	4	3	4	3	4	21	BUENA	3	4	3	4	4	3	21	BUENA	4	4	3	4	4	4	23	BUENA	86	BUENA

53	4	3	4	4	3	4	22	BUENA	3	4	3	4	3	5	22	BUENA	3	5	4	3	4	3	22	BUENA	5	3	4	3	4	3	22	BUENA	88	BUENA
54	3	3	2	3	3	2	16	REGULAR	3	2	2	2	3	3	15	REGULAR	3	2	2	4	3	2	16	REGULAR	2	3	3	3	3	3	17	REGULAR	64	REGULAR
55	2	3	3	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	3	2	16	REGULAR	2	2	3	3	3	3	16	REGULAR	2	4	4	5	5	5	25	BUENA	75	REGULAR
56	3	3	3	4	4	4	21	BUENA	3	3	3	4	4	4	21	BUENA	5	5	4	5	5	4	28	BUENA	4	5	4	4	4	4	25	BUENA	95	BUENA
57	3	4	3	3	4	4	21	BUENA	4	3	3	4	4	4	22	BUENA	3	3	4	4	4	3	21	BUENA	3	3	3	3	4	4	20	REGULAR	84	BUENA
58	4	4	5	4	4	5	26	BUENA	3	3	4	3	4	4	21	BUENA	3	5	5	4	3	4	24	BUENA	4	4	3	4	4	3	22	BUENA	93	BUENA
59	4	4	5	4	4	4	25	BUENA	4	5	3	4	4	4	24	BUENA	5	4	4	5	5	5	28	BUENA	5	5	4	5	5	5	29	BUENA	106	BUENA
60	3	3	4	4	4	4	22	BUENA	4	4	3	3	3	4	21	BUENA	4	5	4	4	5	5	27	BUENA	5	5	4	4	4	4	26	BUENA	96	BUENA
61	4	4	4	4	3	3	22	BUENA	3	4	4	4	3	3	21	BUENA	4	3	3	4	4	5	23	BUENA	5	4	4	3	3	4	23	BUENA	89	BUENA
62	4	4	4	4	4	3	23	BUENA	3	3	4	4	3	3	20	REGULAR	4	3	4	4	4	5	24	BUENA	5	4	4	3	3	4	23	BUENA	90	BUENA
63	4	3	3	4	3	4	21	BUENA	3	2	2	3	4	3	17	REGULAR	3	4	3	4	3	2	19	REGULAR	4	4	3	3	4	4	22	BUENA	79	REGULAR
64	3	3	3	3	3	3	18	REGULAR	4	3	3	3	3	3	19	REGULAR	3	2	3	3	4	4	19	REGULAR	4	3	3	3	3	4	20	REGULAR	76	REGULAR
65	3	3	2	3	3	2	16	REGULAR	4	4	3	3	3	2	19	REGULAR	4	3	2	4	2	3	18	REGULAR	4	4	4	4	4	5	25	BUENA	78	REGULAR
66	4	4	4	4	3	3	22	BUENA	3	4	4	4	3	3	21	BUENA	4	3	4	4	4	5	24	BUENA	5	4	4	3	3	4	23	BUENA	90	BUENA
67	2	3	3	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	2	3	16	REGULAR	3	4	5	5	4	4	25	BUENA	77	REGULAR
68	2	3	3	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	3	3	17	REGULAR	2	2	3	3	3	3	16	REGULAR	3	2	3	5	4	5	22	BUENA	73	REGULAR
69	5	4	5	5	5	5	29	BUENA	3	3	3	3	2	2	16	REGULAR	2	3	3	4	3	2	17	REGULAR	2	3	3	3	4	4	19	REGULAR	81	BUENA
70	3	2	4	2	3	4	18	REGULAR	3	4	3	4	3	4	21	BUENA	5	3	4	3	4	4	23	BUENA	3	4	3	4	3	4	21	BUENA	83	BUENA
71	3	4	4	3	4	3	21	BUENA	3	2	3	3	4	3	18	REGULAR	4	3	4	4	3	4	22	BUENA	3	4	4	4	4	3	22	BUENA	83	BUENA
72	3	4	3	5	4	4	23	BUENA	4	3	4	3	2	4	20	REGULAR	3	4	3	4	2	4	20	REGULAR	3	4	3	4	4	3	21	BUENA	84	BUENA
73	3	3	4	2	3	4	19	REGULAR	3	4	3	4	2	3	19	REGULAR	4	3	4	3	4	3	21	BUENA	3	4	4	4	3	3	21	BUENA	80	REGULAR
74	3	4	4	3	4	3	21	BUENA	3	4	3	4	3	4	21	BUENA	3	4	3	4	4	3	21	BUENA	4	4	3	4	4	4	23	BUENA	86	BUENA
75	4	3	4	4	3	4	22	BUENA	3	4	3	4	3	5	22	BUENA	3	5	4	3	4	3	22	BUENA	5	3	4	3	4	3	22	BUENA	88	BUENA
76	3	3	2	3	3	2	16	REGULAR	3	2	2	2	3	3	15	REGULAR	3	2	2	4	3	2	16	REGULAR	2	3	3	3	3	3	17	REGULAR	64	REGULAR
77	2	3	3	3	4	3	18	REGULAR	3	3	2	3	3	2	16	REGULAR	2	2	3	3	3	3	16	REGULAR	2	4	4	5	5	5	25	BUENA	75	REGULAR
78	3	3	3	4	4	4	21	BUENA	3	3	3	4	4	4	21	BUENA	5	5	4	5	5	4	28	BUENA	4	5	4	4	4	4	25	BUENA	95	BUENA
79	3	4	3	3	4	4	21	BUENA	4	3	3	4	4	4	22	BUENA	3	3	4	4	4	3	21	BUENA	3	3	3	3	4	4	20	REGULAR	84	BUENA
80	4	4	5	4	4	5	26	BUENA	3	3	4	3	4	4	21	BUENA	3	5	5	4	3	4	24	BUENA	4	4	3	4	4	3	22	BUENA	93	BUENA

81	4	4	5	4	4	4	25	BUENA	4	5	3	4	4	4	24	BUENA	5	4	4	5	5	5	28	BUENA	5	5	4	5	5	5	29	BUENA	106	BUENA
82	3	3	4	4	4	4	22	BUENA	4	4	3	3	3	4	21	BUENA	4	5	4	4	5	5	27	BUENA	5	5	4	4	4	4	26	BUENA	96	BUENA
83	4	4	4	4	3	3	22	BUENA	3	4	4	4	3	3	21	BUENA	4	3	3	4	4	5	23	BUENA	5	4	4	3	3	4	23	BUENA	89	BUENA
84	4	4	4	4	4	3	23	BUENA	3	3	4	4	3	3	20	REGULAR	4	3	4	4	4	5	24	BUENA	5	4	4	3	3	4	23	BUENA	90	BUENA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HENRY VILLACORTA VALENCIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ PARDO Y BARREDA" CHINCHA, 2021", cuyo autor es MEDINA APARCANA LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 06 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HENRY VILLACORTA VALENCIA DNI: 17860116 ORCID: 0000-0002-2982-3444	Firmado electrónicamente por: HVILLACORTAV16 el 15-03-2023 12:34:23

Código documento Trilce: TRI - 0171915