

Gestión del talento humano y gestión de la calidad en las
Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte. 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Yuri Lisbet Aguilar Marcelo

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018

Página del jurado

.....

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

Presidente del jurado

.....

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

Secretario del jurado

.....

Dr. Felipe Guizado Oscoco

Vocal del jurado

Dedicatoria

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, a mi esposo que durante este tiempo ha sabido apoyarme para continuar los estudios, a mis profesores y las personas que me apoyaron de alguna u otra forma sin ellos no hubiera podido terminar estos estudios.

Yuri Lisbet

Agradecimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de superarme y lograr mis anhelos profesionales.

A mi esposo por su paciencia, apoyo y tiempo necesario para realizarme profesionalmente, a mis amigos, compañeros y a todas aquellas personas que de una u otra forma han contribuido para el logro de mis objetivos.

La autora

Declaratoria de autoría

Yo, Yuri Lisbet Aguilar Marcelo, identificado con DNI N° 46871282, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "Gestión del talento humano y gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte. 2017" presentada, para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, noviembre 2017



Firma

Yuri Lisbet Aguilar Marcelo

DNI: 46871282

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: Gestión del talento humano y gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte. 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

El talento debe ser considerado como uno de los principales objetivos de las políticas empresariales y educativas del estado, el cómo crear y descubrir talentos debe ser prioridad.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene Realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

La autora.

Índice

| | Página |
|---|--------|
| PÁGINAS PRELIMINARES | ii |
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autoría | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Resumen | xiii |
| Abstract | xiv |
| I. Introducción | 15 |
| 1.1. Realidad problemática | 16 |
| 1.2. Trabajos previos | 18 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 23 |
| 1.4. Formulación del problema | 57 |
| 1.5. Justificación del estudio | 58 |
| 1.6. Hipótesis | 59 |
| 1.7. Objetivos | 60 |
| II. Método | 61 |
| 2.1. Diseño de investigación | 62 |
| 2.2. Variables, operacionalización | 63 |
| 2.3. Población y muestra | 66 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 66 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos | 70 |
| 2.6. Aspectos éticos | 70 |
| III. Resultados | 71 |
| IV. Discusión | 94 |
| V. Conclusiones | 99 |
| VI. Recomendaciones | 102 |
| VII. Referencias | 105 |
| Anexos | 110 |
| Anexo 1 Matriz de consistencia | |

- Anexo 2 Matriz operacionalización
- Anexo 3 Instrumento
- Anexo 4 Confiabilidad del instrumento
- Anexo 5 Validez del instrumento
- Anexo 6 Base de datos
- Anexo 7 Otros

Índice de tablas

| | Página |
|--|--------|
| Tabla 1 Evolución del talento humano | 27 |
| Tabla 2 El antes y ahora de los Recursos Humanos | 28 |
| Tabla 3 Aspectos organizacionales vs. Aspectos culturales | 28 |
| Tabla 4 Operacionalización de gestión de talento humano | 64 |
| Tabla 5 Operacionalización de gestión de calidad | 65 |
| Tabla 6 Validación de juicio de expertos | 68 |
| Tabla 7 Niveles de confiabilidad | 69 |
| Tabla 8 Resultado de la confiabilidad de gestión de talento humano | 69 |
| Tabla 9 Resultado de la confiabilidad de gestión de la calidad | 69 |
| Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión del talento humano en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 72 |
| Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión incorporar a las personas en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 73 |
| Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión recompensar a las personas en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 74 |
| Tabla 13 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión desarrollar a las personas en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 75 |
| Tabla 14 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión supervisión a las personas en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 76 |
| Tabla 15 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión retener a las personas en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 77 |
| Tabla 16 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión colocar a las personas en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 78 |

| | |
|--|----|
| Tabla 17 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión de calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 79 |
| Tabla 18 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la planeamiento en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 80 |
| Tabla 19 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la organización en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 81 |
| Tabla 20 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la integración en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 82 |
| Tabla 21 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dirección en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 83 |
| Tabla 22 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al control en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 84 |
| Tabla 23 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión de talento humana y gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 85 |
| Tabla 24 Prueba de normalidad según kolmogorov - Smimov entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 87 |
| Tabla 25 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 88 |
| Tabla 26 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del talento humano y la planeación de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 89 |

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 27 | Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del talento humano y la organización de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 90 |
| Tabla 28 | Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del talento humano y la integración de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 91 |
| Tabla 29 | Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del talento humano y la dirección de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 92 |
| Tabla 30 | Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del talento humano y el control de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | 93 |

Índice de figuras

| | Página |
|--|--------|
| Figura 1. Percepción de la gestión de talento humano. | 72 |
| Figura 2. Percepción de incorporar a las personas. | 73 |
| Figura 3. Percepción de recompensar a las personas. | 74 |
| Figura 4. Percepción de desarrollar a las personas. | 75 |
| Figura 5. Percepción de supervisión a las personas. | 76 |
| Figura 6. Percepción de retener a las personas. | 77 |
| Figura 7. Percepción de colocar a las personas. | 78 |
| Figura 8. Percepción de la gestión de calidad. | 79 |
| Figura 9. Percepción de planeamiento. | 80 |
| Figura 10. Percepción de planeamiento. | 81 |
| Figura 11. Percepción de la integración. | 82 |
| Figura 12. Percepción de la dirección. | 83 |
| Figura 13. Percepción de control. | 84 |
| Figura 14. Percepción de la gestión del talento humano y la gestión de la calidad | 85 |

Resumen

La presente investigación titulada: Gestión del talento humano y gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte. 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 100 docentes, la muestra fue censo. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach.

Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017, siendo el valor de 0.520; en consecuencia es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$.

Palabras clave: Gestión del talento humano, la gestión de calidad, planeamiento, organización, integración y dirección.

Abstract

This research entitled: management of human talent and management of the quality of the educational institutions of the network, no. 06, vitarte. 2017, general objective was to determine the relationship between the human talent management and the management of the quality of the educational institutions of the network, no. 06, vitarte, 2017.

The type of research according to their purpose was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was comprised of 100 teachers, sample was census, and the type of sampling is not probabilistic. The technique employed to collect information was survey and data collection instruments were of questionnaires that were properly validated through expert opinions and determining its reliability through the statistical Cronbach's alpha.

Established the coefficient of statistically significant correlation between the human talent management and the management of the quality of the educational institutions of the network, no. 06, vitarte, 2017, being the value of 0.520; Consequently it is a moderate positive correlation; at the same time there is also a correlation at the population level; Since $p < 0.05$.

Key words: management of human talent, management of quality, planning, organisation, integration and management.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

A lo largo de la historia, a nivel mundial a través del tiempo, las personas talentosas han marcado diferencia. Muchas de estas personas influyeron de forma determinante, gracias a sus inventos que han sido producto de la persistencia y del estudio que ha potencializado sus talentos en pro del bienestar, que hoy nosotros podemos disfrutar, que con las invenciones de estos talentos mejoramos la calidad de nuestras vidas.

El talento es necesario realizar de manera efectiva, una infinidad de actividades en determinadas circunstancias de la vida, que se pueden presentar como situaciones aisladas o concretas; en las cuales es determinante una persona con el conocimiento necesario para ejecutar las labores pertinentes, con el objetivo de conseguir un resultado óptimo.

Es por ello que las instituciones, se encuentran en la búsqueda de personas con talento para que conformen sus organizaciones; pues son este tipo de personas, las que pueden ofrecer las características necesarias para el desempeño eficiente de determinadas labores al interior de las mismas, que son determinantes para el éxito de dicha institución.

De ello se desprende la importancia de la toma de decisiones, por parte de las personas encargadas de gerenciar las diferentes organizaciones; a fin de promover las acciones que permitan acceder al desarrollo del talento humano o de las competencias de las personas que la conforman o del desarrollo de las competencias, como medio en el cual el individuo consigue potenciar sus capacidades y se convierte en una persona competente, en las tareas que hacen parte de sus responsabilidades laborales.

Para el sector educativo; es muy importante el recurso humano con el que cuenten, ya que son piezas fundamentales en una institución educativa, y hacen factible la vida de dicha institución. Cualquiera sea el nivel jerárquico o rol que desempeñen dentro de la institución estos son muy importantes, pero a

veces este material humano es descuidado debido a la falta de motivación, control de calidad y actualización docente por parte del administrador a cargo del personal.

Otra problemática que se suscita en la administración de la educación tanto a nivel nacional como internacional tiene que ver con la gestión de la Rodríguez (2011) señaló: La gestión ha reemplazado a la administración, cuyas procesos y procedimientos, los articula de manera más activa y práctica, orientados hacia la estrategia, el liderazgo, visión y misión; establece prioridades, promueve la innovación, asumiendo riesgos, propicia el desempeño e incentiva el emprendedurismo (p. 21). La calidad del servicio y falta de reglamentación y planes estratégicos bien estructurados, el cual ponga en claro cuál es el papel del docente y de esta manera se tienen procesos aislados en un ambiente administrativo con falta de planificación. Cabe también mencionar que de no llegar a solucionarse estos problemas, perjudicará significativamente el crecimiento de las instituciones educativas tanto públicas como privadas.

Sin embargo, según observaciones preliminares verificadas en las instituciones educativas de la Red N° 06, se observó el incumplimiento de la buena administración del talento humano, mostrando un trato inadecuado a parte de los trabajadores, también se evidencia que no tienen una motivación continua para que éstos puedan desarrollarse profesionalmente de una mejor manera. Se busca entrever la relación entre la gestión de la calidad se relaciona con el manejo del talento humano en la institución educativa, dado la importancia y lo esencial para el desarrollo de una organización.

El esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; porque está relacionado con la planeación, organización, desarrollo y coordinación. De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención a su personal. Asimismo, la gestión de la calidad abarca todos los procesos de una organización y a todo el personal que forma parte de ella, buscando mejorar en los procesos que conlleve a un mejor clima para los trabajadores. Por ello se plantea el siguiente el problema:

1.2. Trabajos previos

Trabajos previos internacionales

Almeida (2016) en su tesis titulada: *Análisis de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito, durante el 2014*; tuvo un tipo de investigación descriptiva en una población de 56 empresas, y una muestra de 60 encuestados, el objetivo principal de esta investigación fue identificar la situación actual de la gestión del talento humano en las empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación en el distrito metropolitano de Quito durante el año 2014, siendo los resultados obtenidos a través del coeficiente de Pearson y nivel de confianza de 95%, mediante la prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrado teniendo como resultado un valor de significancia de coeficiente de correlación de 0,69 indicando una correlación positiva moderada y aceptando la hipótesis de que existe una relación entre la gestión del talento humano y la producción del personal de empresas dedicadas al diseño de señalética y rotulación, además llegó a la conclusión de que los actuales problemas se pueden solucionar con la implementación de un modelo de gestión del talento humano, que este justamente direccionado a mejorar las condiciones del talento humano, además de tener pasos a seguir para seleccionar, contratar, inducir, capacitar, evaluar y mantener al personal motivado de forma que se cumpla con el perfil establecido para el cargo con el cual se va a desempeñar. El trabajo en mención es importante para mi investigación ya que desarrolla una de las variables relacionadas a mi tema, gestión del talento humano; dentro de ella se puede encontrar también parte de las dimensiones, ya que mencionan temas como la selección, contratación, capacitación, evaluación que servirán de referencia para detallar el trabajo de investigación.

Rodríguez (2015) en su tesis titulada: *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del clima organizacional en la corporación internacional para el desarrollo educativo – CIDE*, Avalado por la Universidad Libre de Colombia, Facultad de

Educación. Tuvo como objetivo principal mostrar las características de las variables del clima organizacional en CIDE, relacionadas con la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la realización personal, para diseñar un modelo de gestión del talento humano que potencien el bienestar y el desarrollo humano de los docentes. Es del tipo descriptivo, con el propósito de reconocer el estado actual del clima organizacional en CIDE y el nivel de potenciación de las competencias transversales en la institución. Se aplicó un cuestionario con escalamiento tipo Likert, teniendo en cuenta que la planta docente total de CIDE corresponde a 38 docentes, con diferentes tipos de contratación, la encuesta se envió en un formulario electrónico a los correos, obteniendo la participación de 27 docentes, lo cual constituye el 75% del total. Encontrando una alta correlación entre las variables.

Pico (2015) sobre tesis titulada *La Gestión del Talento Humano como fuente generadora de innovación tecnológica en el sector comercial minorista*, Universidad Tecnológica Equinoccial, para tener el grado de Master en Gestión de Talento Humano. Cuyo objetivo fue definir tácticas en la organización que beneficien la gestión del talento humano en las minorías a partir del uso de las TIC. La investigación fue descriptiva, este estudio busca hacer un sistema en base a lo empírico y de forma imparcial, para lo cual evalúan, comprueban y abrevian pruebas que permiten obtener conclusiones válidas, derivadas de las hipótesis. La población se conformó por 114 comerciantes, extrayendo 10 para formar el conjunto con mayor experiencia. La muestra para el presente estudio se toma las mismas cantidades de las poblaciones de 50 comerciantes. Concluyó de los estudios que es factible identificar zonas de adiestramiento para mejorar la eficiencia del recurso humano y las posibles para optimizar la efectividad del servicio brindado.

Cáceres (2015) en su tesis titulada: *La Gestión del talento humano y su relación en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*, Universidad Técnica Particular de Loja, para lograr el grado de Master en Gestión Empresarial. La meta fue examinar que tanto influye la gestión del talento humano en la labor que cumplen los trabajadores de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. El diseño de investigación cuasi experimental,

porque para aceptar la hipótesis que señala la influencia de la gestión del talento humano en la labor que cumplen los trabajadores de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, se planea evaluar a los trabajadores en dos etapas que serían el Pre-test y Post-test, la población está constituida por 696 docentes con nombramiento y 471 personal administrativo. La muestra del presente estudio se toma las mismas cantidades de la población. Concluyó que: en relación a la validación de la hipótesis, se confirmó que la gestión del talento humano influye en la labor que cumplen los trabajadores de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, evidenciando la importancia que tiene el buen manejo del talento humano, logrando con ello un mejor desempeño de los docentes.

Ojeda y Romero (2014) presentaron el siguiente trabajo titulada *Plan de mejoramiento institucional como dispositivo de gestión participativa para el fortalecimiento de la calidad educativa*, para obtener el grado de maestría en la Universidad de la Costa. Barranquilla, Colombia. La investigación tuvo por objetivo establecer la incidencia del Plan de Mejoramiento Institucional como dispositivo de gestión en el fortalecimiento de la calidad educativa desde la construcción colectiva. El enfoque de investigación fue cualitativo y el nivel del trabajo es investigación acción educativa, la población y muestra determinada fueron 4 establecimientos educativos oficiales del distrito de Baranquilla constituida por 6 personas de la comunidad educativa: 2 docentes, 1 estudiantes, 1 padre de familia y 2 directivos. Después de los estudios realizados se puede determinar que la persona tiene un rol muy importante en el proceso de calidad educativa desde una buena gestión y participativa que brinda un buen clima en las instituciones. Las experiencias interesantes entre docentes y alumnos en el rol de enseñanza y aprendizaje tienen un impacto positivo en la calidad del proceso educativo.

Caicedo (2012) en su investigación titulada *Evaluación de la calidad educativa de la sección nocturna del Instituto Tecnológico "Vicente Fierro" para obtener el grado de magíster en la Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador*. El presente trabajo tuvo como objetivo evaluar la calidad educativa a través de una metodología descriptiva en el Instituto Tecnológico "Vicente

Fierro” sección nocturna de la ciudad de Tulcán. En este trabajo se realizó la investigación descriptiva. La población y muestra estuvo compuesta por 164 estudiantes, 150 representantes, 20 docentes y 8 directivos, como técnica de investigación se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Lleva por conclusión: que la educación nocturna en el Ecuador se encuentra abandonada por parte del Estado y de las autoridades educativas lo que se evidencia en la carencia de un proceso de evaluación, de la calidad educativa, que determine el rol de las instituciones nocturnas dentro del sistema educativo. Las limitadas evaluaciones existentes son inadecuadas esto limita y dificulta la labor educativa ya que los jóvenes y adultos se formen bajo un mismo esquema y en iguales condiciones de aprendizaje que los de la sección diurna.

Trabajos previos nacionales

Leyva (2016) en su trabajo de tesis titulada: *Gestión del talento humano y el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015*” Por la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado, detalla el proceso de investigación, que tiene como finalidad establecer la relación entre la gestión del talento humano y el uso efectivo de la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015, con una población finita de 195 directores, de las cuales 130 forman parte de la muestra. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario y se llegó a la conclusión que dependiendo del nivel de eficiencia en la gestión del talento humano, se evidencia resultados eficaces o no eficaces en el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015.

Cáceres (2016) en su tesis titulada *Incidencia del uso de instrumentos tecnológicos en el mejoramiento de la calidad educativa en la Unidad de Postgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM*. Para obtener el grado académico de doctor en Educación Lima – Perú y avalado por Universidad

Nacional Mayor de San Marcos - Facultad de Educación. Plasmó como objetivo principal establecer que el mejoramiento de la calidad educativa reduce la brecha del sistema educativo universitario y en ella influyen diferentes herramientas entre ellas los instrumentos tecnológicos en la Unidad de Postgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM. La muestra está constituida por 132 estudiantes de la Unidad de Postgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM del semestre 2 en el año 2010. Cáceres concluyó que a buen uso de herramientas tecnológicas se produce buena calidad educativa en la población estudiada.

Huamán y Sánchez (2014) en su tesis titulada: *Investigación y desarrollo (I D) y gestión de talento humano, Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM” 2014, Universidad César Vallejo*, para optar el grado de Magister en Gestión Pública. Cuyo fin fue establecer la relación entre la Investigación y Desarrollo (I D) y la Gestión de Talento Humano, Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología – PCM 2014. El diseño es no experimental – transversal ya que tiene como base las observaciones de los acontecimientos en estado natural sin la mediación o manejo de los investigadores, la población lo componen 80 trabajadores. Se pudo concluir que: Se evidencia relación significativa directa entre la investigación y desarrollo y la gestión de talento humano en la Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM 2014, con un coeficiente de correlación baja.

Pérez (2014) en su tesis titulada: *Gestión de talento humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014*, Universidad César Vallejo, para obtener el grado de Magister en Gestión Pública. Cuyo fin fue establecer la correspondencia que existe entre la gestión de talento humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014. El tipo de investigación es no experimental, puede ser transversal o longitudinal. Población por la característica de estudio se considera como población objetiva a los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Puente Piedra que en su totalidad componen 120 trabajadores. La muestra para el presente estudio se toma las mismas cantidades de la

población, por ser pequeñas poblaciones estudiadas. Conclusión no se evidencia relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014, con rho de Spearman de 0.131 y una significancia estadística de 0,214.

Alarcón (2013) sobre su investigación titulada: *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana*, para obtener el grado de magister en la docencia de investigación universitaria, por la Universidad San Martín de Porres. La calidad de la educación, con el pasar del tiempo, es importante para todo aquel que está inmerso en ella de forma directa o indirecta, y también para aquel que hace uso de sus servicios. Por ello, la gestión de la calidad logra sus objetivos a través de la planificación, supervisión, aseguramiento y mejoramiento de la calidad. Por lo cual, se propone un modelo correlacional que indica algunas variables que tienen influencia en la gestión de las instituciones educativas y la calidad. Se incluyó el escenario actual del Sistema Educativo Peruano y todos los que forman parte de él, destacando el tipo de sistema educativo como cimiento para el desarrollo y progreso de cada país. El Marco Teórico de ésta investigación brinda una visión general de los conceptos que sostienen la Gestión Educativa y la Calidad de la Educación. Así mismo, se han insertado el concepto de palabras básicas. Para la comparación de la hipótesis se hizo uso de la prueba de Spearman, donde se manifiesta que existe relación entre la Gestión Educativa y la Calidad de la Educación. También, se usó herramientas como el software estadístico SPSS y Microsoft Excel.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas de gestión de talento humano

Desde el enfoque socio formativo de Tobón en el 2009, las competencias son actuaciones integrales para identificar, analizar y resolver problemas del contexto, integrando para ello los cuatro pilares: el saber ser, el saber conocer, el saber hacer y el saber convivir. Desde esta postura el profesor debe orientar la Calidad Educativa mediante la Tutoría como Estrategia, para lograr el verdadero aprendizaje que propicie el pase regulado al nivel superior y propiciar fortalezas para mantener hábitos de estudio que mantengan al

estudiante de manera pertinente en sus programas, logrando la eficiencia terminal hasta la Educación superior.

El enfoque por competencias focaliza su atención en la docencia, el aprendizaje y la evaluación, ya que permiten “la integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante las actividades y problemas” (Tobón, 2005, p.1).

En este sentido se puede notar cómo los indicadores mencionados se aplican en la práctica educativa, ya que se planean estrategias didácticas en las que se desarrolla el aprendizaje para impulsar las capacidades necesarias en el alumno. Según Castro (2011) a mediados de los ochenta, las prácticas de evaluación han ido cambiando gradualmente, desde el uso exclusivo de pruebas de opción múltiple al empleo de formatos mixtos de cuestiones y reactivos que pueden incluir portafolios, tareas de desempeño, redacción de ensayos, cartas, respuestas cortas, resolución secuencial de problemas, elaboración de proyectos, presentaciones orales y otras muchas aproximaciones. La estrategia de medida pasa de la selección de una respuesta correcta a la construcción de una respuesta para un amplio conjunto de problemas o situaciones. Se demanda que el examinado produzca algo en un periodo de tiempo y se evalúan los procesos o los productos con relación a unos criterios de rendimiento establecidos (p. 112).

Vigostky (1999) en su tesis titulada: quien demuestra cómo a través del andamiaje se articulan los saberes, al estar en contacto con el otro y compartir formas de ser y de proceder se dispone al alumno a un proceso de enseñanza-aprendizaje modelado por las experiencias del otro y como la experiencia guía, lo que no se le ocurre a uno, se le ocurre al otro. Es ahí donde se enriquece el proceso y se permite la transferencia de los conocimientos a situaciones reales. Estas buscan siempre la mejor actuación en la vida cotidiana del alumno, a través de la realización de actividades que articulen tres aprendizajes, según Estévez (2002); declarativo, procedimental y actitudinal. La ubicación de las competencias en el contexto del currículum (marco macro) y su impacto en la

planeación de la docencia (marco micro) se da a través de la estructuración de los programas de formación, de acuerdo a Tobón (2005) es necesario estar en sincronía con el estudio sistemático de los requerimientos del contexto. Lo cual se apega a lo que plantea el MCC, sólo así se podrán reestructurar y modificar los planes de estudios, sin dejar a un lado los niveles de concreción, de tal manera que la currícula exprese las necesidades, el contexto específico y real de la institución y población estudiantil a la que se atiende.

Definición de gestión de talento humano

Chiavenato (2009) definió que:

Es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes), destrezas, experiencias y aptitudes, estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia de cada uno y que lo hacen potencialmente productivo (p. 7).

Se refiere a la función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento.

Eslava (2004) definió que: “es destinar estrategias para conseguir el perfeccionamiento del personal, aprovechando estrategias de cambio que logren el desarrollo de la organización, es decir, incrementar las competencias destrezas y habilidades de cada colaborador con la finalidad de alcanzar objetivos” (p. 54).

Es decir son las necesidades de la organización, con el mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazos, teniendo en cuenta el potencial existente en los puestos de la organización. Así como también aplicando estrategias de cambio para lograr el desarrollo en la organización,

mejorar el perfil y las características del personal para estar en posibilidad de alcanzar los objetivos.

Dessler (2006) definió que:

Es las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.(p. 32).

Consideró que el autor en esta cita, puntualiza la necesidad de armonizar las relaciones entre colaboradores, provocando la reducción de conflictos laborales y situaciones que obstaculizan el ambiente de trabajo.

Lledo (2011) definió que:

Son los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y practica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos; debido a la necesidad de desarrollar la gestión del Talento Humano, que produzca una alta competitividad entre las demás instituciones, y a su vez que conlleve al logro de los objetivos propuestos, es necesario mantener un compromiso entre las autoridades y el personal de la misma que servirá para emplear una adecuada gestión del talento humano y evitar inconformidades en el desempeño de los colaboradores (p. 67).

Por lo expuesto con anterioridad, se puede esclarecer que la unidad de Talento Humano deberá emplear un manual de funciones para el personal administrativo, que incluya políticas y procedimientos a seguir, toda vez que es necesario que el personal identifique las actividades y complejidades del puesto para lograr un mejor desempeño de sus funciones.

Cabarcas (2013) mencionó que en la nueva concepción los empleados se valoran por sus esfuerzos y actividades, se consideran por el aporte que dan a la organización haciéndolos parte de la empresa, tal como si fueran la base de una edificación, ellos serían el capital intelectual y la organización aquella edificación.

Refiere el autor a que es necesario hacerle saber al trabajador que no solo es parte de la empresa como un empleado más, sino que también un socio estratégico para que esta desempeñe su rol en la sociedad, para alcanzar las metas organizacionales.

Características de la gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009) las nuevas características de la administración de recursos humanos o gestión del talento han evolucionado de la siguiente manera:

Tabla 1

Evolución del talento humano

| Antes | Ahora |
|--|---|
| Concentración en la función de RH | Apoyo en el negocio medular del área |
| Especialización de las funciones | Gerencia de procesos |
| Varios niveles jerárquicos | Aplanamiento y downsizing |
| Introversión y aislamiento | Benchmarking y extroversión |
| Rutina operacional y burocrática | Consultoría y visión estratégica |
| Preservación de la cultura organizacional | Innovación y cambio cultural |
| Énfasis en los medios y procedimientos | Énfasis en los objetivos y resultados |
| Búsqueda de la eficiencia interna | Búsqueda de la eficacia organizacional |
| Visión orientada hacia el presente y el pasado | Visión orientada hacia el futuro y el destino de la empresa |
| Administración de recursos humanos | Asesorar la gestión con personas |
| Hacer todo de manera aislada - individualismo | Colaboración entre los gerentes y equipos |
| Énfasis de los controles operacionales | Énfasis en la libertad y en la participación |

Tabla 2

El antes y ahora de los Recursos Humanos

| | Antes | Ahora |
|---------------------------------|---|---|
| Cúpula de la ARH | Orientada operacionalmente: énfasis en las reglas y los procedimientos | Orientada estratégicamente: énfasis en la misión y la visión |
| Función de la dirección | Define la misión, la visión y los objetivos para los gerentes | Define los valores que fundamentan la conducta de los gerentes y de las personas |
| Funciones de la gerencia media | Acompañamiento y control de los gerentes de nivel medio | Asesoría y apoyo a los gerentes de nivel medio |
| Función de la gerencia inferior | Empleado: solo seguido de las normas internas | Dueño del proceso. Líder de las personas |
| Sistemas de remuneración | Salario fijo basado en el nivel del cargo ocupado | Incentivos basados en las metas y resultados alcanzados Remuneración variable y flexible |
| Función principal | Prestación de servicios especializados a todos los órganos de la empresa | Asesorar a los gerentes para agregar valor a la empresa y a los empleados |
| Enfoque principal | Enfoque en los productos y servicios ofrecidos por el área de RH. Objetivos departamentales y tácticos Prestación de servicios internos | Enfoque en los clientes y usuarios. Objetivos organizacionales y estratégicos Consultoría y asesoramiento |

Tabla 3

Aspectos organizacionales vs. Aspectos culturales

| Aspectos Organizacionales | Aspectos culturales |
|-------------------------------------|--|
| redes internas de equipos y grupos | Participación e identificación |
| Células de producción | Compromiso personal |
| Unidades estratégicas d negocios | Orientación hacia el cliente o usuario |
| Simplicidad y agilidad | Focalización en metas y resultados |
| Organización y flexibilidad | Mejoramiento continuo |
| Competitividad | Comportamiento ágil y proactivo |
| Excelencia | Visión global y acción local |
| Adecuación al negocio y a la misión | Proximidad e intimidad con el cliente |
| Aprendizaje organizacional | Camino cultural y de comportamiento |

Nos mencionó que la administración de recursos humanos ha evolucionado a gestionar el talento humano, paso de ser un tanto burocrático o documental a identificar las capacidades, y habilidades del personal que se tiene, paso de ser introvertido a tener una participación más extrovertida, es en si la oportunidad de participación de la persona con retos propios, se les orienta a que no solo actúen sino que también asuman cierto protagonismo, que asuman

responsabilidades, que asuman toma de decisiones, que asuman un rol más gerencial no solo subordinado; que se adueñen de los procesos de los que antes solo eran partícipes, que encabecen funciones basadas en las metas asumidas.

El talento debe ser considerado como uno de los principales objetivos de las políticas empresariales y educativas del estado, el cómo crear y descubrir talentos debe ser prioridad, así también como gestionarlos para poder obtener los mejores resultados, señala Marina, J. filósofo y pedagogo.

Mencionó que el talento debe reunir cinco características:

Actitud activa, aquí hace referencia a la proactividad, es decir tomar la iniciativa, no actuar pasivamente, ser capaz de emprender y hacer proyectos llevaderos.

Capacidad de aprender, nos indica que no se trata de captar conceptos o solo ideas, sino de aprehender eficazmente y desarrollar competencias y capacidades.

Capacidad de evaluar, se refiere al plano individual y social.

Y desarrollar las virtudes de la **Acción**, la **Realización** y el **Cumplimiento**.

Según Allles (2012) manifestó:

El talento humano es una combinación de diferentes características personales, tales como:

Conocimiento: son las competencias cognitivas, como inteligencia, creatividad, razonamiento, etc.

Compromiso: Son las competencias personales, son actitudes como el temperamento, la personalidad y el esfuerzo que pone en hacer sus actividades.

Poder: Son las competencias ejecutivas o de liderazgo; tales como valores, decisión y capacidad de hacerlo. (p. 12)

Importancia de la gestión del talento humano

Las personas son poseedoras de habilidades, capacidades, conocimientos, inteligencia, las cuales permiten tomar decisiones enrumbadas a objetivos generales o específicos, es por ese motivo que deberían ser vistas no solo como colaboradores, sino quizás también como “socios estratégicos” de las organizaciones, tal como lo indica Chiavenato (2013) “El socio más íntimo de la organización es el empleado: está dentro de ella y le da vida y dinamismo” (p.5). Esto refiere a que el empleado es la base y pilar de la empresa, es quien aportará al desarrollo y avance de la organización.

Es importante el estudio de la gestión del talento humano ya que gracias a eso podemos desarrollar no solo personas a nivel profesional y personal si no también que vemos reflejado esto en el desarrollo de la organización, un equipo que ha sido formado bajo la buena administración de recursos humanos hará un trabajo diferenciado en la mejora de actitudes para toma de decisiones que se reflejaran en un trabajo eficiente.

Dimensiones de la gestión de talento humano

Dimensión 1. Incorporar a las personas

Reclutamiento del personal

Chiavenato (2009) definió que:

Es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. (p. 116)

Es decir es el proceso de identificar, contactar a conjunto de candidatos capacitados para cubrir las vacantes que se van generando.

Llanos (2005) definió como: “el proceso mediante el cual se captan los candidatos potencialmente aptos y capaces de ocupar los cargos, de acuerdo con los requerimientos o perfiles suministrados en la contratación” (p. 54).

En este proceso es muy importante tener presente cuál es el contexto en el que se desenvuelve la organización y el mercado laboral en el que se encuentra inmersa. Su fundamento se encuentra en el proceso de planeación de recursos humanos, las políticas de la empresa, las políticas del área de gestión humana, el análisis y diseño del cargo y las características de los entornos, muy especialmente las legales y culturales.

La manera en que este proceso es llevado a cabo depende de las fuentes de reclutamiento utilizadas, las cuales pueden ser internas o externas y de la utilización de técnicas efectivas de comunicación.

Chiavenato (2009) precisó como:

El reclutamiento interno es cuando, al presentarse determinada vacante, la organización intenta llenarla u ocuparla mediante la reubicación de su personal, los cuales pueden ser ascendidos o trasladados. Con el reclutamiento interno puede resultar más económico para la organización ya que evita gastos de anuncios de prensa, en la admisión y en integración del nuevo empleado; presentando confiabilidad y seguridad, puesto que ya se conoce al candidato, que ya es conocido por los jefes y no necesita periodo experimental.

El reclutamiento externo es aquel que opera con candidatos que no pertenecen a la organización. Cuando existe una vacante, la organización intenta llenarla con personas de afuera, es decir, con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento. Lo favorable que puede ser el reclutamiento externo es que trae nuevas experiencias a la organización, lo que ocasiona tener ideas nuevas y diferentes enfoques en la organización, enriquece los recursos humanos de la organización. (p. 117)

Es importante que cada reclutamiento sea interna o externa cumplan con sus funciones, porque uno de ellos se basa a las competencias que van promocionando y en cambio en otro va generando oportunidades.

Dessler (2009) definió como: “la disponibilidad de individuos que no pertenecen a la organización y pueden ser enganchados a ella” (p. 12).

Es decir el proceso de reclutamiento concluye con la postulación de candidatos, que permite obtener los mejores para desarrollar el perfil del cargo requerido, y de esta manera generar los insumos necesarios para el siguiente proceso.

Selección de personal

Chiavenato (2009) definió que: “La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas” (p. 137).

Es decir la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. En el fondo, lo que está en juego es el capital intelectual que la organización debe preservar o enriquecer

Chiavenato (2006) definió como:

El proceso mediante donde la empresa elige a la persona más adecuada y que cumpla con los requisitos establecidos para desempeñar el cargo vacante. Este proceso debe ser con igualdad de acceso a las oportunidades de empleo entre los distintos candidatos, a través de un procedimiento claro y transparente que responda a las necesidades de la organización.
(p. 23)

Dolan (2007) definió como:

Escogimiento del mejor candidato para el cargo, quien es la persona adecuada para mantener o aumentar la eficiencia y desempeño organizacional; asimismo la selección es predecir el futuro comportamiento, desempeño y rendimiento de la persona dentro de la organización, buscando que ésta se adapte a las descripciones y especificaciones del puesto. (p. 76)

El proceso inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes; dentro de las organizaciones existen diferentes pasos o procesos para definir cuál será la persona que se va a contratar; entre los más empleados encontramos: 1) El estudio de las hojas de vida, con base en el perfil que se requiere; 2) Pruebas de perfil y/o psicotécnicas, que caracterizan la personalidad y competencias del candidato; 3) La entrevista y evaluación psicológica, en la cual suelen incluirse una entrevista preliminar, una entrevista técnica y una entrevista en profundidad; 4) Elaboración del ranking, que consiste en realizar una ponderación comparativa de los candidatos; y finalmente 5) Escoger la persona que iniciará el proceso de inducción. En tal sentido contratar es el proceso mediante el cual una persona se obliga a prestar un servicio, bajo dependencia o subordinación y recibiendo el pago de una remuneración.

Dimensión 2. Recompensar a las personas

Chiavenato (2009) definió que:

La compensación como uno de los procesos más utilizados en el mundo con el incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas, incluyen remuneración, beneficios y servicios sociales; los procesos de compensación de personas constituyen los elementos fundamentales para el incentivo y la motivación de los empleados de la organización, teniendo en cuenta tanto los objetivos individuales que se deben alcanzar. (p. 277)

Motivar a los empleados es importante porque crea un ambiente que permita y aliente aun empleado a dar lo mejor de sí cada día, es una situación en la que se benefician ambas partes el empleado y la organización.

Galicia (2010) definió como:

Una herramienta de gestión que pretende actuar en el comportamiento de las personas que trabajan en la empresa, influyendo directamente sobre la motivación de las mismas y sobre su grado de satisfacción; los incentivos y compensaciones se diseñan en la empresa, para estimular desempeños y comportamientos deseados. (p. 56)

La compensación de personas como proceso básico de la gestión del talento humano, se basa en criterios contractuales y en subjetividades de la empresa; mientras que en la actualidad, parte del análisis del desempeño del puesto, características personales de la persona trabajadora, reduciendo en todo caso la subjetividad de estos criterios, priorizando la equidad interna, esto es, igualdad entre todas las personas trabajadoras.

Incentivos

Beiber (2011) lo definieron como:

Los medios indispensables de complemento y apoyo, proporcionados y financiados por la empresa para estimular y mantener la fuerza de trabajo. Los incentivos son los suplementos financieros o no financieros que reciben los trabajadores por un mejor desempeño, y según estos son muy variados y su elección se hace, en muchos casos, en función del sector o actividad de la organización, y pueden llegar a ser únicos. (p. 45)

Algunos de los métodos o modelos de incentivos más utilizado son: los planes de trabajo a destajo, que se basa en el pago por número de unidades producidas por un trabajador en determinado tiempo; incentivo por superar el estándar de producción, se basa en el pago de un porcentaje; bonos anuales, por cumplimiento de los objetivos de la organización con un desempeño

excepcional y reflejado en la rentabilidad de la compañía; opción de comprar acciones de la compañía por parte de los empleados; comisiones de ventas; sistema de sugerencias; pago por méritos o aumento por méritos es un aumento de sueldo otorgado con base en el desempeño individual; reparto de utilidades al final del año, de acuerdo con la rentabilidad y el aporte de cada empleado al logro de los objetivos.

Los beneficios y servicios algunas veces son considerados compensación indirecta a los empleados; sin embargo, son una gran inversión que hacen las empresas para motivar, desarrollar y mantener a su personal.

Gómez, Balkin y Cardy (2003) lo definieron como:

Recompensas colectivas que proporcionan seguridad económica y física a los empleados y a los miembros de su familia. Los beneficios y servicios que ofrezca la empresa deben guiarse por la normatividad legal y su política general de remuneración, y deben atender las necesidades individuales de las personas, proporcionándoles una vida personal, familiar y laboral más tranquila y productiva. (p. 35)

Dimensión 3. Desarrollo de las Personas

Chiavenato (2009) definió como:

Es darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana. (p. 365)

Este macro proceso tiene como objetivo el mantenimiento de la información y el desarrollo de los individuos dentro de la organización, a nivel personal y profesional, mediante procesos de educación como elemento potenciador de las habilidades y destrezas de los empleados, que permitan su

crecimiento y desarrollo y por tanto de la organización. Está compuesto por los procesos de Capacitación y Entrenamiento, el Desarrollo Profesional y los Planes de Carrera, la Evaluación y Mejoramiento del Desempeño y, finalmente, el Sistema de Información y Monitoreo de Gestión Humana.

Dolan y Cabrera (2007) definieron como:

Es el desarrollo del empleado como un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes. Normalmente la formación tiene como principal objetivo la mejora del rendimiento en un puesto concreto mediante el incremento de las habilidades y conocimientos del individuo; a través del desarrollo se busca preparar a las personas para el desempeño de futuros roles en la organización. (p. 45)

Son las principales herramientas utilizadas por las organizaciones para el desarrollo de carrera están los centros de evaluaciones, en los cuales se miden a los trabajadores de acuerdo con los objetivos y logros alcanzados, se les realiza pruebas psicológicas y, junto con la evaluación del desempeño, se realiza la proyección de ascenso de la persona dentro de la organización, acorde también a la planeación estratégica del talento humano y el plan de sustitución y reemplazos de la misma.

Capacitación

Reyes (2000) definió como:

El adiestramiento de todo tipo de instrucción que se da a los trabajadores, con la finalidad de convertir sus aptitudes innatas en capacidades para un trabajo específico, también formula que el entrenamiento es denominado también instrucción en el trabajo, y es usado como la técnica más antigua para la capacitación del trabajador, brindado por el maestro con mayor experiencia, quien asume la responsabilidad del adiestramiento de los trabajadores.

Posee la ventaja de dar experiencia de forma directa en condiciones de trabajo normales. (p. 87)

Por ende, la capacitación es aquel proceso de enseñanza a los trabajadores que se realiza para mejorar sus habilidades y destrezas en la labor que ejecutan, y que generalmente es brindado por un trabajador antiguo.

Dimensión 4. Supervisar a las personas

Chiavenato (2009) definió como:

Seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación. Por esta razón las organizaciones requieren un considerable esfuerzo de monitoreo en sus diversas operaciones y actividades, a fin de garantizar que la planeación se ajuste bien y que los objetivos se alcancen de manera adecuada. (p. 78)

Los procesos de monitorear están relacionados con la manera de alcanzar los objetivos a través de la actividad de las personas que conforman la organización. En este aspecto, la función del staff y la responsabilidad gerencial de línea adquieren límites más precisos. En efecto, consiste en diseñar sistemas de recolección y obtención de datos para abastecer el sistema de información gerencial que sirve de soporte a las decisiones gerenciales de línea.

El monitoreo de las personas se fundamenta esencialmente en el banco de base de datos y en el uso de un sistema de información adecuado. El banco de datos es considerado como la base de todo sistema de información, funciona como sistema de almacenamiento, acumulación de datos codificados disponibles para el procesamiento y obtención de información, a saber: registro de personal, registro de cargos ,registro de remuneraciones, registro de beneficios, registro de entrenamiento ,registro de candidatos y otros registros según las necesidades de la organización.

En general, la gestión de talento humano es una herramienta indispensable para enfrentar este desafío es la gestión el talento humano, tal herramienta profundiza en el desarrollo e involucramiento del capital humano, puesto que ayuda a elevar a un grado de excelencia las competencias de cada uno de los individuos envueltos en el que hacer de la empresa.

De acuerdo a la gestión del talento humano se ha visto afectada debido a que la incongruencia entre los procesos de recursos humanos, revela una falta de visión estratégica en el manejo de la gente; aunque se han realizado esfuerzos por lograr la motivación del personal y al mismo tiempo el éxito organizacional; se determina que mantener un equilibrio entre las necesidades de la entidad y de los trabajadores resulta complejo.

Dimensión 5. Retener a las personas

Higiene, seguridad y calidad

Chiavenato (2009) precisó como:

En algunas organizaciones los procesos para retener a las personas merecen una calificación baja, porque se acercan al modelo de orden y obediencia a ciegas, que hace hincapié en una disciplina rígida, aplicada mediante reglamento impuestos a las personas con objeto de estandarizar la disciplina y el desempeño en la organización. (p. 440)

En otras organizaciones son complejos y elaborados, se acercan al modelo de autodeterminación y realización personal de los individuos, con énfasis en la flexibilidad del sistema y en la motivación intrínseca de las personas.

Sherman, Bholander y Snell (1999) definió como:

El proceso complementa los procesos de compensación y busca el bienestar de los empleados, ya que las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo provocan enormes prejuicios a las personas y a las organizaciones, en términos de costos humanos, sociales y financieros. Por ello, es importante

que el área de gestión humana tenga como uno de sus objetivos la reducción y prevención de accidentes en el trabajo a través de la higiene y seguridad (p. 87)

La higiene es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad e ineficiencia entre los trabajadores o entre los ciudadanos de una comunidad.

Robbins y Coulter (2010) definió: “Desarrollo profesional como la sucesión o secuencia de cargos ocupados por una persona a lo largo de su vida profesional, proceso mediante el cual se seleccionan los objetivos y se determina el futuro profesional del trabajador”. (p. 34)

Entre las principales herramientas utilizadas por las organizaciones para el desarrollo de carrera están los centros de evaluaciones, en los cuales se miden a los trabajadores de acuerdo con los objetivos y logros alcanzados, se les realiza pruebas psicológicas y, junto con la evaluación del desempeño, se realiza la proyección de ascenso de la persona dentro de la organización, acorde también a la planeación estratégica del talento humano y el plan de sustitución y reemplazos de la misma.

Relaciones con los empleados

Pfeffer (1998) definió como: “el objetivo mantener las relaciones laborales empleado-patrono, e involucra los procesos de Negociación Colectiva y la Relación con los Sindicatos si los hay, y la Cesación o Ruptura Laboral” (p. 89).

La negociación colectiva, tiene como objeto la resolución del conflicto laboral que se traduce en un conflicto jurídico, dado que las relaciones obrero-patronales están reguladas por normas en las que se establecen derechos y deberes, que obligan a las partes al cumplimiento de los términos contractuales según la normatividad laboral vigente. Dentro la negociación colectiva, en el contexto colombiano, no se puede olvidar la marcada tradición política de los sindicatos, aunada a la resistencia de los patronos a introducir políticas reales

de gestión humana, lo que ha conllevado a la realización de duros procesos de negociación, que han generado una marcada y visible distinción entre los que pertenecen al sindicato y los que no.

Dimensión 6. Colocar personas

Evaluación del desempeño

Chiavenato (2009) definió como: “es el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendiendo como la medida en que este cumple con los requisitos de su trabajo” (p. 245).

Se entiende como un proceso de revisar la actividad productiva anterior con el objeto de evaluar que tanto contribuyeron los individuos a que se alcanzaran los objetivos del sistema administrativo.

Rodríguez (2006) definió que:

Es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado, con el fin de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de las personas dentro de la organización, verificando su aporte a ella. Plantea que la evaluación del desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. (p. 23)

La evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa, ya que es un medio a través del cual es posible localizar problemas de supervisión, de integración, de desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado y de motivación; además de que puede identificar la falta de desarrollo de una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de la organización.

Monitoreo

Chiavenato (2001) definió como:

Los procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados de estas en comparación con los objetivos planteados, por lo cual este proceso varía de acuerdo con el estilo de gerencia de cada organización, e implica seguir, orientar y mantener el comportamiento de las personas en la organización, con la intención de permitir a las personas el desarrollo y el logro de las expectativas y metas de la organización con ellas (p. 24).

Con el control se pueden tomar decisiones gerenciales estratégicas que no serían viables si la organización no se mantiene al tanto de lo que pasa con las personas que las conforman.

Bases teóricas de gestión de calidad

Teorías relacionadas de gestión de calidad

Enfoques de la gestión de la calidad

Los enfoques de la gestión de la calidad, se definen como una construcción del perfil organizacional, con una estructura funcional de trabajo, con procedimientos documentados, que interactúan entre sí de manera coordinada, eficiente, eficaz y práctica, que permita asegurar la satisfacción del cliente, guiados, principalmente, por información para lograr propósitos.

West (2004) indicó que la visibilidad del enfoque del aseguramiento de la calidad:

Radica en la certificación o no validación de una organización, cuyos principios no son observables, mientras que las prácticas que conducen al concepto, sí lo son. Además, la ausencia de una comprensión global de los referidos elementos, conlleva a considerarlos independientes o con perspectivas unidireccionales. Esto significa asumir que el sistema de gestión de la calidad es sostenible en ausencia de alguno de sus componentes (p. 45).

Esta manera de conceptualizar y evaluar la gestión de calidad, disimula la existencia de la articulación entre todos los elementos de su propia significación, que van más allá de los aspectos adicionales. Por tanto, la gestión de calidad debe adoptar un modelo vigente, cuyos estándares e indicadores se cumplen a través de sus dimensiones. De este modo, dichas dimensiones deben estar estrechamente correlacionadas (interacción recíproca), cuya ausencia de sus principios, prácticas y métodos como parte de un sistema integrado, fragmentaría el potencial sinérgico, aumentando el riesgo de fracaso durante su implantación.

Enfoques de gestión de la calidad: clasificación y características básicas

Asociación Española para la Calidad (AEC) (2002) precisó:

La tipología de los enfoques para la gestión de la calidad es por lo general de naturaleza discreta, y procuran distinguir orientaciones netamente diferentes. En ese sentido, se tiene al enfoque de Gestión de la Calidad de Servicio (GCS) y al Enfoque Humano (EH). Se trata de tendencias provenientes del Marketing y la Teoría de la Organización, las cuales no han llegado a establecerse como enfoques efectivos para gestionar la calidad organizacional, sino como contribuciones adicionales que han intervenido a la constitución de otros enfoques, suministrando ciertos principios, prácticas y técnicas en áreas concretas del Sistema de Gestión de la Calidad. (p. 87)

De lo anterior, se establece que del estudio del enfoque para la gestión de la calidad, se puede verificar de manera indirecta, sus contribuciones con relación al resto de los enfoques. Del análisis de sus características básicas, se puede comprobar la existencia de importantes disimilitudes en los principios que referentes, así como en las prácticas y técnicas empleadas para su implantación.

Ishikawa (1994) detalló con mayor minuciosidad el perfil de cada enfoque de Gestión de la Calidad. Entre sus características se pueden señalar:

Concepto de calidad. Proviene de la inspección de la calidad, de sus especificaciones y apartando la idea de que la conformidad debe sostenerse en el tiempo antes de su mejoramiento.

Centro de atención. Puede considerarse la preocupación por un aspecto diferente y su respectiva atención; en definir la finalidad de uso del producto a través de su diseño, la planificación y el control del sistema de calidad, y desarrollando procedimientos para planificar, controlar y mejorar la calidad.

Naturaleza. Cada enfoque explica la naturaleza de sus modelos, con un alcance distinto. Los dos primeros enfoques centran su interés en la producción, asumiendo un resultado estadístico por su utilización de herramientas de este tipo.

Orientación. Según el estudio realizado por Sirota y Alper (1993), identificó la transición efectuada por las empresas, la transformación de una cultura de «detección» en una cultura de «prevención». Sin embargo, para Sitkin, Sutcliffe y Schroeder (1994), existe un segundo momento de ruptura cuando se pasa de una orientación al control a una orientación al aprendizaje.

Motivación. La razón de ser de la inspección y del CEC es la preocupación por los costes que acarrear los productos defectuosos y la ineficiencia en los procesos. El CCT es impulsado externamente por la necesidad de cumplir regulaciones o por la exigencia por los clientes de un certificado que acredite la calidad del producto

Actitud ante el cambio. Un especial notoriedad, se concede al estudio de este punto y a la importancia del proceso de enseñanza-aprendizaje, tendiendo como carácter estático común a la inspección, el CEC y el CCT, el enfoque dinámico de mejora continua del CWQC, el enfoque dinámico hacia la innovación tanto radical como incremental que se desprende de la perspectiva de Gestión de la Calidad del servicio, y el énfasis en el aprendizaje de la GCT (p. 74).

Conforme con Serna (2002), se estableció que:

La gestión de calidad siempre estuvo vinculada con la manera en que los hombres realizan diversas actividades; la forma en que elaboran un producto y la manera en que se brinda algún servicio. Es con la revolución industrial cuando la forma de gestionar las actividades comienza a tener mayor relevancia, explicado fundamentalmente por las posibilidades de producir riqueza que ello significaba (p. 23).

En el marco de esa explicación, la calidad educativa, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura.

Para Gutiérrez (2005), la gestión de la calidad:

Está en manos de cada miembro de la empresa, impulsada por parte de la dirección, con el objetivo de obtener la calidad requerida por el cliente al mínimo costo posible. La gestión del sistema de calidad se demuestra cuando la organización es capaz de suministrar un producto o servicio que, de manera consistente, cumpla con los requerimientos de los clientes y las reglamentaciones correspondientes, a fin de lograr su satisfacción mediante la aplicación efectiva del sistema, incluyendo la prevención de inconformidades y procesos de mejora continua (p. 34).

Por otra parte, se considera a la gestión de la calidad como el conjunto de actividades de la función empresarial que busca determinar la política de calidad, los objetivos, las responsabilidades, implementadas por mecanismos como la planificación de la calidad, el control de la calidad, el aseguramiento de la calidad y el mejoramiento de la calidad. La gestión de la calidad aplica a todo el sistema de calidad.

En el marco del sistema educativo, la UNESCO (2014) señaló que:

La mejora de la calidad es una prioridad estratégica que no se incide de modo explícito en la mejora de los resultados del aprendizaje. En este contexto, lo que suele entenderse por aumento de la calidad es, por lo general, una mayor formación de los docentes, mejoramiento de los materiales didácticos, y reformas de los planes y programas de estudios (p. 239).

Los planteamientos que buscan mejorar los procesos de gestión, están orientados a potenciar los procesos de calidad de la educación. En consecuencia, se tiene como eje sustantivo de las prácticas educativas, el incidir en los aprendizajes significativos de los estudiantes y miembros de la comunidad educativa. De esta manera, no solo se plantean quehaceres pedagógicos didácticos sino, además, se incluyen formas organizativas vinculantes con la comunidad.

Al respecto, Muñoz (2003) planteó que:

La educación es de calidad cuando está enfocada a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está orientada. De esta manera, se alcanzan de forma efectiva las metas que en cada caso se persiguen; más, si son alcanzadas mediante procesos culturalmente pertinentes, en los cuales se aprovecha los recursos necesarios para impartirlos, asegurando que las oportunidades, los beneficios sociales y económicos que se deriven, se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida. (p. 79)

En tal sentido, la gestión debe ser entendida como el arte de la organización de los actores, de los recursos y del desarrollo de los procesos de aprendizajes que comprende las instituciones educativas. Esta perspectiva estratégica, supone concebir la gestión de la calidad no solo como un producto, sino como un proceso.

Por su parte, Velasco (2000), sostuvo que:

La calidad es el conjunto de atributos – estructurales o funcionales – que representan a una entidad individual o colectiva, y responden a los criterios de excelencia o superioridad de acuerdo a su naturaleza, cuya acción produce, aportaciones o resultados tendientes al nivel de idoneidad máxima que cabe esperar de dicha entidad (p. 36).

En dicho proceso están involucrados todos los actores del sistema y, en el caso de las instituciones educativas, aquellos que directamente son usuarios, estudiantes, padres, madres, comunidad, docentes y equipos directivos. El referido proceso de gestión de la calidad debe ser comprendido en la dinámica continua de diagnóstico: planificación- implementación- evaluación.

Sistemas de gestión de la calidad

De acuerdo con Evans (2005), se trató de: “Un conjunto de funciones o actividades dentro de una organización, interrelacionadas para lograr sus objetivos” (p. 23).

Entonces, se puede afirmar que consiste en un grupo o patrón de trabajo de actividades humanas o de máquinas que interactúan, dirigido por información que opera sobre o en materiales directos, información, energía o seres humanos para lograr un propósito u objetivo específico en común. Los sistemas son entonces, aquel conjunto de actividades que interactúan, guiados, principalmente, por información para lograr propósitos.

Según Feingenbaum (1988), consideró que:

Los sistemas para la calidad se inician con el principio básico del control total de la calidad, ya que la satisfacción del cliente no puede lograrse mediante la concentración en una sola área de la compañía o planta por la importancia que cada fase tiene por derecho propio, de esta manera el sistema de calidad total es el fundamento del control total de la calidad. (p.67)

Un sistema de calidad es la estructura funcional de trabajo, con procedimientos documentados, integrados por personal técnico y administrativos efectivos, para guiar las acciones coordinadas de la fuerza laboral, las máquinas y la información de forma eficiente, eficaz y práctica, que permita asegurar la satisfacción del cliente mediante la calidad y costos económicos.

Definiciones de gestión de la calidad

Serna (2006) manifestó:

La gestión de calidad siempre ha estado ligada a la manera en que los hombres realizamos nuestras actividades, la forma en que hacemos un producto y en que brindamos un servicio. Es con la revolución industrial cuando la forma de gestionar nuestras actividades comienza a tener mayor relevancia, explicado fundamentalmente por las posibilidades de producir riqueza que esta significaba. (p. 23)

La calidad educativa, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura.

Gutiérrez (2005) precisó:

La gestión de la calidad está en manos de cada miembro de la empresa después del impulso por parte de la dirección, con el objetivo de obtener la calidad requerida por el cliente al mínimo costo posible. La gestión del sistema de calidad tiene que demostrar que la organización es capaz de suministrar un producto o servicio que de manera consistente cumpla con los requisitos de los clientes y las reglamentaciones correspondientes, lograr una satisfacción del cliente mediante la aplicación efectiva del sistema, incluyendo la prevención de no-conformidades y el proceso de mejora continua.(p. 34)

Por otra parte, se considera a la gestión de la calidad como, el conjunto de actividades de la función empresarial que determina la política de calidad, los objetivos y las responsabilidades y las implementa por medios tales como la planificación de la calidad, el control de la calidad, el aseguramiento de la calidad y el mejoramiento de la calidad, en el marco del sistema de la calidad. La gestión de la calidad opera a todo lo largo del sistema de calidad.

UNESCO (2014) refiere que:

La mejora de la calidad del sistema educativo es una prioridad estratégica, pero no se insiste de modo explícito en la mejora de los resultados del aprendizaje. En este contexto, lo que suele entenderse por aumento de la calidad es por lo general una mayor formación de los docentes, más materiales didácticos, y reformas de los planes y programas de estudios. (p. 239)

Los planteamientos que buscan mejorar los procesos de gestión están orientados también a potenciar los procesos de calidad de la educación; en este marco, se tiene como eje sustantivo de las prácticas educativas; el incidir en los aprendizajes significativos de los estudiantes y miembros de la comunidad educativa. De esta manera, no solo se plantean quehaceres pedagógicos didácticos sino, además, incluye formas organizativas y de vinculación con la comunidad.

Muñoz (2003) refiere que:

La educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla –y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma– se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida. (p. 17)

En este sentido la gestión debe ser entendida como el arte de la organización de los actores, los recursos, la gestión en el desarrollo de los procesos de aprendizajes. Comprende la institución desde esta perspectiva estratégica supone concebir la gestión de la calidad no solamente como un producto, sino como un proceso.

Velasco (2000) refirió:

La calidad como el conjunto de atributos – estructurales o funcionales – más representativos de una entidad individual o colectiva, que responden a los criterios de excelencia o superioridad de los mismos de acuerdo a su naturaleza y cuya acción produce, como consecuencia, aportaciones o resultados tendientes al nivel de idoneidad máxima que cabe esperar de dicha entidad. (p. 36)

En este proceso están involucrados todos los actores del sistema y en el caso de la institución educativa, aquellos que directamente son usuarios; estudiantes, padres y madres, comunidad, docentes y equipos directivos. Este proceso de gestión de la calidad debe ser comprendido en la dinámica continua de diagnóstico planificación- implementación- evaluación.

Sistemas de gestión de la calidad

De acuerdo con Evans (2005) indicó: “Es un conjunto de funciones o actividades dentro de una organización interrelacionadas para lograr objetivos de ésta” (p. 23).

Son funciones realizadas por personas o máquinas que se interrelacionan entre sí, dirigido por información que se aplica en materiales directos, información, energía o capital humano para llegar a una meta específica en común. Los sistemas son, por lo tanto, aquel grupo de acciones que se relacionan y que se guían fundamentalmente por información para llegar a un fin.

De acuerdo con Feingenbaum (1988) precisó:

Los sistemas para la calidad se inician con el principio básico del control total de la calidad, ya que la satisfacción del cliente no puede lograrse mediante la concentración en una sola área de la compañía o planta por la importancia que cada fase tiene por derecho propio, de esta manera el sistema de calidad total es el fundamento del control total de la calidad. (p. 67)

Un sistema de calidad es la estructura funcional de trabajo acordada en toda la empresa, documentada con procedimientos integrados técnicos y administrativos efectivos, para guiar las acciones coordinadas de la fuerza laboral, las máquinas y la información de la empresa de una forma eficiente, eficaz y más práctica, para asegurar la satisfacción del cliente con la calidad y costos económicos de calidad.

Importancia de gestión de calidad

Respecto a la importancia de la gestión de la calidad, West (2004) estableció que:

Para conseguirla, la organización debe valorar cada vez más a sus clientes. Para ello, todas las actividades y acciones de la organización deben, concentrarse en las señales del mercado así como en que la totalidad del personal que la conforma, debiendo trabajar en el marco del cumplimiento de los estándares definidos para la optimización y mejoramiento de los procesos y procedimientos. (p. 85)

La mejor manera de satisfacer a los clientes es proporcionarles un servicio o producto de alta calidad, justo en el momento que lo necesita. Para conseguirlo se debe esquematizar el servicio o producto, tal manera que compense las necesidades del usuario, elaborándolo o brindándolo correctamente, efectuándolo todo a corto plazo y utilizando la menor cantidad de recursos.

Dimensiones de gestión de la calidad

Dimensión 1. Planeamiento

Serna (2006) enfatizó:

Se orienta al futuro y crea las directrices para toda la organización, ofrece la capacidad de ser proactivo y anticipar futuros eventos y establecer las acciones necesarias para enfrentarse positivamente a ellos, es esencial para un eficaz y manejable proceso de mejora de la calidad. Los elementos clave que incluye son: análisis del entorno, misión de la calidad, establecimiento de la política de calidad, objetivos estratégicos de calidad y planes de acción de la calidad. (p. 45)

Robinnns y Coulter (2014) definieron: “Es una competencia administrativa que envuelve la definición de los objetivos de la institución, proponer estrategias para lograrlos y el desarrollo de métodos para integrar y coordinar las funciones laborales. Para alcanzar las metas se demanda de esfuerzo” (p.220).

La finalidad de los métodos específicos se basa principalmente en indicar la forma de lograr las metas propuestas.

Chiavenato (2012) definió:

Las instituciones no trabajan en función de la improvisación. Casi todo lo que hacen lo tienen planificado con antelación. Es una de las primeras funciones de la gestión administrativa, porque constituye las bases para las demás. A su vez, es la que precisa cuáles serán las metas por alcanzar y que es lo que se tiene que hacer para alcanzarlas. (p.124).

Planificar es una estrategia general para alcanzar esas metas y el desarrollo de una jerarquía minuciosa de los planes para integrar y coordinar las actividades. Establecer metas sirve para no perder de vista el trabajo que se hará y para que los miembros de la organización fijen su atención en las cosas más importantes.

Dimensión 2. Organización

Serna (2006) manifestó:

Es asegurar que la empresa satisface los objetivos de calidad que se ha fijado. Desarrollo de un entorno de trabajo claro, con tareas y responsabilidades que contribuyan a la actividad eficaz de una organización y dirigir el comportamiento de las personas, grupos y departamentos para realizar los objetivos fijados por la organización. (p. 47)

Los electos claves que incluye son: asignación de tareas y responsabilidades, desarrollo consciente de la segmentación de la organización en unidades específicas autónomas, desarrollo de requerimientos jerarquicos para facilitar la comunicación y órdenes, delegación y esfuerzos de la comunicación,

Robbins y Coulter (2014) definieron:

Como una de las funciones administrativas que se basa en establecer y organizar las labores para alcanzar los objetivos institucionales y se trata de un proceso fundamental durante el cual los encargados de dirigir la institución plantean una estructura organizacional. (p.332)

Es un proceso en donde se determina qué es lo que debe hacerse para lograr una finalidad establecida o planeada, dividiendo y coordinando las actividades y suministrando los recursos.

Chiavenato (2012) definió:

La organización tiene como significado la acción de establecer, organizar y formar los recursos y los órganos implicados en su administración, así como en instaurar sus atribuciones y las relaciones entre ellos. Por lo tanto, organizar consiste en: Establecer labores específicos necesarios para llegar a cumplir las metas planteadas, organizar las labores mediante una metodología y

encomendar actividades específicas a personas también específicas. (p.129)

De acuerdo Koontz y Weihrich (2007) consiste: “establecer una estructura deliberada de roles para que los desempeñen los miembros de una organización”. (p. 27).

La organización puede definirse como la interacción de los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, los cuales son necesarios para alcanzar aquellos objetivos trazados, y en funciones que sean atractivas para gente a las instituciones; detallar los compromisos de cada función y agruparlos en módulos de trabajo.

Dimensión 3. Integración

Serna (2006) definió: “Es establecer la fuerza del trabajo, dispone los talentos favorables e incorpora, elige promueve, evalúa, planifica la efectividad, eficiencia y eficacia de un trabajador” (p. 284).

Es decir la colaboración para que los empleados de nuevo ingreso se adapten fácilmente, asimismo sea activa y participativa.

Esta función consiste en ocupar y mantener así los puestos de la estructura organizacional. Esto se realiza mediante: La identificación de los requerimientos de fuerza de trabajo, el inventario de las personas disponibles, el reclutamiento, la selección, la contratación, el ascenso, la evaluación, la planeación de carreras, la compensación y capacitación o desarrollo de candidatos nuevos o empleados, para que puedan cumplir eficaz y eficientemente sus tareas.(Gonzalo, 2010, p. 12).

Integrar ambas funciones requiere enfoques y conocimientos que los administradores suelen pasar por alto, creyendo que “organizar” se reduce a instituir una estructura de funciones y prestan escasa atención a quienes llevarán a cabo dichas funciones.

Chiavenato (2012) la unificación propia como fase de un proceso de formación; sin embargo, en esta obra integrar personal e identificar como una función gerencial independientemente por varios casos:

La integración de las funciones en una organización presume conocimientos y puntos de vista que los encargados de dirigir una organización en ejercicios no siempre toman en cuenta, ya que casi siempre consideran que organizar es sólo obtener funciones de una forma estructurada y, por ende, no llegan a cubrirlos.

Colocar a la integración de personal como una función separado facilitada el dar aun mayor importancia al elemento humano en la selección, evaluación, la planeación de la carrera profesional del personal y el desarrollo de gerentes.

En cuanto a integración de personal se ha logrado formar un conjunto considerable de competencias y destrezas.

Generalmente los encargados de dirigir las organizaciones no toman en cuenta el hecho de que delegar funciones es su responsabilidad, no del área de recursos humanos; es cierto que recursos humanos brinda orientación de importancia, pero es labor de aquellos tener los cargos de su organización cubiertos con el capital humano idóneo para cada función (p. 284).

Los motivos muestran que los administradores bien preparados crean un ambiente donde las personas, al trabajar en grupos, pueden lograr los objetivos de la empresa y al mismo tiempo lograr sus metas personales, en otras palabras: la integración de personal apropiada facilita una buena decisión.

Olmedo (2001) indicó que:

La integración del capital humano necesita una adecuada distribución de procedimiento abierto, que se efectúa dentro de las organizaciones y a su vez unido al ambiente externo. Es por ello que deben tomarse en cuenta los factores internos de una organización, como los deberes y derechos del personal, el ambiente laboral en la organización y el sistema de remuneraciones; es evidente que sin buenas remuneraciones y

beneficios adecuados no es posible atraer y mantener capital humano de calidad. (p. 286)

Es necesario considerar que los procedimientos sean factibles para mejorar la atención de los trabajadores considerando algunos instrumentos y técnicas propios de la planeación y pronóstico de necesidades detallado de cada empleado en la que se considera su nivel de estudios.

Dimensión 4. Dirección

Serna (2006) manifestó

En cuanto a la función dirección, se hace hincapié en el término liderazgo, que es un intento de influir en las actividades de los seguidores, a través de un proceso de comunicación hacia la consecución de algún o algunos objetivos. La función dirección incluye los elementos clave que son: teorías de motivación, teorías de liderazgo, tipos de poder. (p. 57)

La función de gestión de la calidad enfocada al personal, hace referencia al recurso humano y lo define como el proceso de diseño de las medidas y actividades de la fuerza de trabajo para mejorar la eficiencia y eficacia del funcionamiento de la organización. Los elementos clave que incluye son: trabajo en equipo, orientación en todas las áreas y niveles de actividad de la organización, cultura altamente orientada a las personas, orientación multidisciplinaria, formación y desarrollo.

Robbins y Coulters (2014) definieron como: “la función que trata, a través de la influencia interpersonal, de lograr que todos los involucrados en la organización contribuyan al logro de sus objetivos” (p. 279).

Es decir los administradores también tienen que ser líderes eficaces. Como el liderazgo requiere seguidores y los empleados siguen a quienes les ofrecen un medio de satisfacer sus necesidades, anhelos y deseos, es entendible que la dirección comprenda motivación, estilos y métodos de liderazgo y comunicación.

Dimensión 5. Control

Serna (2006) indicó:

El control es un proceso que se utiliza para asegurar que se satisfacen los objetivos, por medio de la información obtenida de la ejecución real del proceso, es decir la información del proceso es comparada con los estándares esperados y posteriormente, se toman decisiones de acuerdo con el resultado de esta comparación. (p. 45)

Los elementos clave que incluye son: herramientas de la gestión de la calidad como diagramas de flujo, hojas de control, diagramas causa-efecto, diagrama de Pareto, diagrama de dispersión, gráficos de control, diagramas de interrelación, diagramas de árbol, matriz de análisis de datos, entre otros.

Robbins y Coulter (2014) precisó que:

Es aquel proceso de inspeccionar, cotejar y subsanar el desempeño laboral. Todo aquel que dirige una organización debe ejercer la función de control, aun cuando sus unidades tengan un buen desempeño y según el nivel planteado, porque manera más adecuada de establecer si esto es así, es valorando que diligencias se han llevado a cabo y comprando el desempeño real con el estándar que se desea lograr (p.266).

El control es parte importante en la realización de un trabajo, ya que se encarga de verificar que todo lo planificado sea realizado tal cual, con la finalidad de lograr los objetivos trazados.

Chiavenato (2012) afirmó:

El control tiene como fin asegurar que los resultados de lo que ha sido diseñado, estructurado e implementado se ciñan lo más posible a las metas propuestas con antelación. El control consta de cuatro fases: establecer los estándares, observar el desempeño, comparar el desempeño con el estándar y corregir para eliminar las variaciones o las desviaciones. En cuanto a su

alcance, el control se presenta en tres niveles: estratégico, táctico y operacional (p.135).

El control constituye un filtro en la realización de las actividades, ya que mediante él se puede hacer un seguimiento adecuado a la ejecución de un trabajo, comparando lo planteado con lo implementado, pudiendo corregir errores para cumplir con las metas planteadas.

El control consiste en comprobar o verificar que lo que sé esté haciendo asegure el progreso de las actividades planificadas para lograr el objetivo definido, con un mínimo de desviaciones o, preferentemente, sin ellas.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la planeación de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la organización de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la integración de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017?

Problema específico 4.

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dirección de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017?

Problema específico 5.

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el control de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 40) presentó el siguiente carácter teórico, práctico o metodológico.

Justificación teórica

Éste trabajo de investigación se basó en el conocimiento la gestión de talento humano, está considerado como el recurso más importante que permite el desarrollo de las instituciones, por lo tanto esto repercute en los logros que se plantea alcanzar en las planificaciones estratégicas. Asimismo establece que gestionar es llevar a cabo los procesos que hacen posible la elaboración de una operación o de un requerimiento cualquiera, es decir que la gestión es también la administración de una acción.

Justificación práctica

Los resultados obtenidos de este estudio servirán de guía para conocer el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa. Asimismo se benefició el personal de cada unidad de la institución, conllevó a dar solución a problemas ya que los trabajadores se oponían a los cambios van dando con los días. Es por ello, que el personal que labora será beneficiado con las labores realizadas.

Justificación metodológica

El presente trabajo de investigación tendrá una consecuencia científica metodológica, ya que permitirá establecer un estado situacional dentro del ámbito de estudio para establecer la relación entre ambas variables de estudio.

Para tener la recolección de datos del presente trabajo de investigación se enunciará un instrumento de medición, el cual debe tener las condiciones de confiabilidad y validez para poder medir la variable gestión del talento humano y sus dimensiones. Para ello, se acudirán a trabajos de investigación que relacionen las variables de estudio para establecer el problema de la institución, así mismo, este trabajo de investigación puede ser referencial para otros investigadores.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicos.

Hipótesis específicas 1

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la planeación de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Hipótesis específicas 2

Existe relación entre la gestión del talento humano y la organización de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Hipótesis específicas 3

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la integración de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Hipótesis específicas 4

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dirección de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Hipótesis específicas 5

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el control de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivos específico 1.

Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la planeación de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Objetivos específico 2.

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la organización de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Objetivos específico 3.

Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la integración de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Objetivos específico 4.

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la dirección de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Objetivos específico 5.

Identificar la relación entre la gestión del talento humano y el control de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo sustantivo (descriptivo). Al respecto Sánchez y Reyes (2015) precisaron:

La investigación sustantiva como aquella que trata de responder los problemas teóricos o sustantivos y que a su vez está orientada a describir, explicar, predecir o traducir la realidad, con lo cual va en búsqueda de principios y leyes generales que permiten organizar una teoría científica. (p. 45)

Enfoque cuantitativo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron: “porque se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

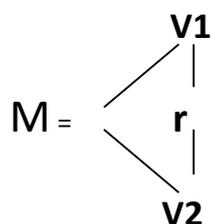
Método de la investigación

La presente investigación, utilizó el método hipotético deductivo, pues se parte de una Hipótesis y mediante deducciones se llega a conclusiones. Según (Bernal, 2010, p. 60) consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

Diseño de la investigación

Por otro lado, el diseño de la siguiente investigación es no experimental de corte transversal, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es transversal porque se mide las variables en un espacio y tiempo único. “Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.155).

El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente cuadro:



Dónde:

- M : Muestra de Estudio
- X : Gestión de talento humano
- Y : Calidad de gestión
- O₁ : Coeficiente de Relación
- r : Correlación

2.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual de la variable

Son características o conceptos que son susceptibles de ser observables medibles y cuantificables.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 119) se trata de definiciones de diccionarios o de libros especializados y cuando describen la esencia o las características de una variable, objeto o fenómeno se les denomina definiciones reales. Es decir definir la variable diciendo ¿qué es?. Esta definición permite al investigador tener una idea plena de lo que es conceptualmente la variable que representa al hecho que se investiga.

Definición conceptual

Variable 1: Gestión de talento humano

Chiavenato (2009) definió que: “Es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes)” (p. 7).

Variable 2: Gestión de calidad

Serna (2006) manifestó: La gestión de calidad permanentemente ha estado sujeta a la forma en que las personas realizan sus respectivas diligencias, la manera de elaborar un artículo, la manera en que atendemos un servicio. Es en la etapa de la denominada “Revolución Industrial” cuando la manera de dirigir nuestras diligencias comienza a tomar forma, explicado esencialmente por las oportunidades de producir fortuna que ésta representaba. (p. 23)

Definición operacional

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definió: “son conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable” (p. 120).

Tabla 4

Operacionalización de gestión de talento humano

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Escala de valoración por dimensiones | Nivel y rango de la variable |
|----------------------------|--------------------------------------|------------|---|--|------------------------------|
| Incorporar a las personas | Reclutamiento de personal | 1,2,3,4 | 5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunasveces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N) | Malo 12 - 13 | |
| | Selección de personal | | | Regular 14 - 15 Bueno 16 - 18 | |
| Recompensar a las personas | Remuneración de Programas Incentivos | 5,6,7,8 | 5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunasveces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N) | Malo 10 - 11 | |
| | Prestaciones y servicios | | | Regular 12 - 14 Bueno 15 - 18 | |
| Desarrollar a | Capacitación | 9,10,11,12 | | Malo | Malo 52 - 62 Regular |

| | | | | |
|---------------------------|---|----------|---|------------------|
| las personas | | | 8 - 10 | 63 - 74 |
| | Desarrollo de los trabajadores y las organizaciones | | Regular 11 - 13 Bueno 14 - 17 | Bueno 75 - 87 |
| Supervisar a las personas | Base de datos y sistemas de información de recursos humanos | 13,14,15 | Malo 6 - 7 Regular 8 - 10 Bueno 11 - 14 | |
| Retener a las personas | Relaciones con los empleados Higiene, seguridad y calidad de vida | 16,17 | Malo 4 - 5 Regular 6 - 7 Bueno 8 - 9 | |
| Colocar a las personas | Orientación de las personas Modelado del trabajo Evaluación del desempeño | 18,19,20 | Malo 8 - 9 Regular 10 - 11 Bueno 12 - 14 | |

Tabla 5

Operacionalización de gestión de calidad

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Escala de valoración por dimensiones | Nivel y rango de la variable |
|--------------|--|-------|--|---|---|
| Planeamiento | Disposición de las diligencias que realiza. | 1,2 | | | |
| | Serie en las actividades que realizan | 3 | | Inadecuado 4 - 7 | |
| | Registro de plazos de metas | 4 | | Adecuado 8 - 12 Muy adecuado 13 - 18 | |
| Organización | Presencia del manual de organización y funciones. | 5,6 | Escala Likert: 5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N) | | |
| | Presencia de un plan de supervisión educativa | 7 | | Inadecuado 11 - 12 Adecuado 13 - 14 | |
| | Inspección al docente en aula en forma continua | 8 | | Muy adecuado 15 - 18 | Inadecuado 45 - 57 Adecuado 58 - 71 Muy adecuado 72 - 86 |
| Integración | Ejecución de reclutamiento y selección de personal | 9, 10 | | | |
| | | | | Inadecuado | |

| | | | |
|-----------|--|-------|--|
| Dirección | Ejecución de capacitación de personal. | 11 | 10 - 11 Adecuado 12 - 13 |
| | Ejecución de control de la productividad | 12 | Muy adecuado 14 - 18 |
| | Cumplimiento con el plan del PEI | 13,14 | Inadecuado 9 - 11 |
| | Toma de decisiones | 15,16 | Adecuado 12 - 14 Muy adecuado 15 - 19 |
| Control | Presencia de un registro de actividades a realizarse | 17,18 | Inadecuado 9 - 11 |
| | Supervisión de las actividades del personal a su cargo | 19 | Adecuado 12 - 14 Muy adecuado 15 - 19 |
| | Evaluación de las labores del personal a su cargo. | 20 | |

2.3. Población y muestra

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron: “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174).

Por lo cual, la presente investigación está constituida por 100 docentes de las Instituciones Educativas de la Red N°6 – Vitarte 2017.

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

Técnica

Sánchez y Reyes (2015) definieron: “Es el procedimiento por el cual se procede a recolectar la información necesaria de un contexto o evento, los cuales deben de tener relación con los objetivos de la investigación” (p. 163).

En esta investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta. Ésta, según Alvira (2011) se definió como:

La técnica de la encuesta consta de dos características fundamentales que la distinguen del resto de las técnicas de recolección de información: recoge información de forma oral o escrita a través de un cuestionario ordenado y hace uso de muestras de la población determinada como objeto de estudio. (p. 6)

Luego, se compila información con la técnica de la encuesta, mencionada líneas arriba, haciendo uso de un cuestionario para la muestra escogida.

Instrumento

En la presente investigación, se usa el instrumento conocido como cuestionario. Para lo cual, Carrasco (2006) sostuvo: Consistió en brindar (habiendo orientado) a los colaboradores encuestados unas hojas de papel (instrumentos), conteniendo un grupo de preguntas formuladas de manera ordenadas y coherente, las cuales son claras, precisas y objetivas, para que puedan ser resueltas por los colaboradores. (p. 318)

Ficha técnica de variable gestión de talento humano

Nombre: Encuesta de gestión de talento humano

Autor: Chiavenato (2009). Adaptado por Lisbet Aguilar Marcelo

Procedencia: Lima- Perú, 2017

Objetivo: Medir la apreciación de la gestión de talento humano

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 15 a 20 minutos.

Estructura: La encuesta está compuesta por 22 ítems.

Nivel de escala calificación:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

Algunas veces (7)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Ficha técnica de variable gestión de la calidad

Nombre: Encuesta de gestión de la calidad
 Autor: Serna (2006). Adaptado por Lisbet Aguilar Marcelo
 Procedencia: Lima- Perú, 2017
 Objetivo: Medir la apreciación de la gestión de talento humano
 Administración: Individual, colectivo
 Duración: Aproximadamente de 14 a 20 minutos.
 Estructura: La encuesta está compuesta por 19 ítems.
 Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

Validez

Para Hernández, et al (2014), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

El valor de los instrumentos, para la esta tesis, se hizo a través de la técnica de “juicio de expertos”. Radica en poner a reflexión de tres o más expertos el instrumento de medición que se debe usar en la recaudación de información. Los expertos examinan el instrumento bajo tres conceptos: conveniencia, notabilidad y claridad. Si el instrumento se desempeña con las tres circunstancias, los expertos firman un certificado de validez indicando que “Hay Suficiencia”.

Tabla 6

Validación de juicio de expertos

| N° | Experto | Aplicable |
|------------|------------------------------|-----------|
| Experto 1. | Dr. Felipe Quizado Oscoco | Aplicable |
| Experto 2. | Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos | Aplicable |
| Experto 3. | Dr. Segundo Pérez Saavedra | Aplicable |

Confiabilidad

La confiabilidad de la herramienta se halló a través de la forma de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “La confiabilidad de un instrumento de medición se determina

mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados” (p.210).

Por lo tanto Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Tabla 7

Niveles de confiabilidad

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0 | No es confiable |
| De 0,01 a 0,49 | Baja confiabilidad |
| De 0,5 a 0,75 | Moderada confiabilidad |
| De 0,76 a 0,89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0,9 a 1 | Alta confiabilidad |

La escala de valores que establece la confiabilidad se da por los siguientes valores (Hogan, 2004). El resultado que se pudo obtener fue el siguiente:

Tabla 8

Resultado de la confiabilidad de gestión de talento humano

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .875 | 20 |

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de 875 una fuerte confiabilidad.

Tabla 9

Resultado de la confiabilidad de gestión de la calidad

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .917 | 20 |

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es 917 una alta confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

En la presente investigación se usaron aquellas reseñas juntadas en sus respectivas etapas. Por eso se empleará el padrón como un instrumento. “Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46). La verificación de las hipótesis se debe hacer teniendo presente los siguientes puntos: (a) Enunciación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Fijación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Deliberación del estadístico de prueba, (d) Valoración del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula. Para elegir la estadística de prueba se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: (a) Finalidad de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Grado de medición.

En el análisis descriptivo se realizó la aplicación de encuesta, el vaciado de dato en Excel, luego se sumaron por dimensiones y variables para obtener los resultados en niveles y rango.

El análisis inferencial se realizó para comprobar si se acepta o rechaza la hipótesis mediante Rho de Spearman por ser de escala ordinal.

2.6. Aspectos éticos

Los datos que se precisan en esta investigación, corresponden al grupo que fueron sujetos de estudio. Los resultados obtenidos luego de la aplicación de instrumento validado, fueron procesados de forma adecuada sin modificaciones.

Para la recopilación de datos, se contó con la debida autorización de los directores de las instituciones educativas, correspondientes a la Red 08 de Breña. Para tal efecto, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) no hubo prejujuamiento.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión del talento humano en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|---------|------------|------------|
| Válidos | Malo | 33 | 33% |
| | Regular | 42 | 42% |
| | Bueno | 25 | 25% |
| | Total | 100 | 100% |

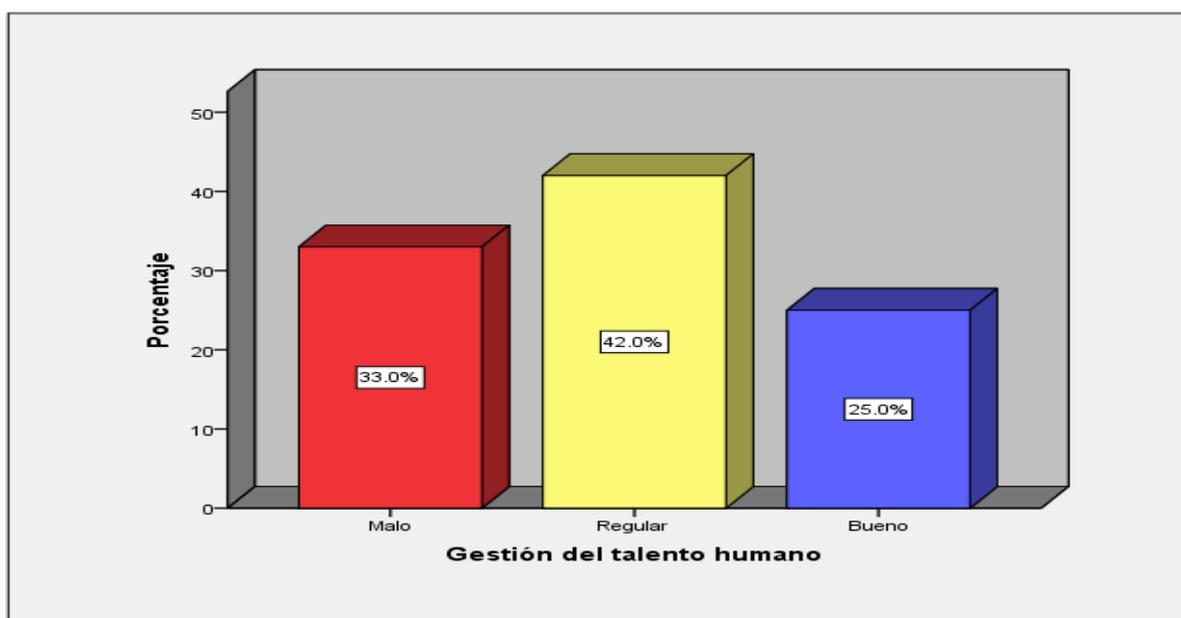


Figura 1. Percepción de la gestión de talento humano.

Se observa que el 42% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, manifiestan que la gestión de talento humano es regular, mientras el 33% de los docentes señalan que la gestión de talento humano es malo y un 25% de los docentes indican que la gestión de talento humano es bueno. Es decir en su mayoría demuestra sus capacidades cada persona que entiende y comprende de manera inteligente asumiendo sus competencias.

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión incorporar a las personas en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|---------|------------|------------|
| Válidos | Malo | 24 | 24% |
| | Regular | 47 | 47% |
| | Bueno | 29 | 29% |
| | Total | 100 | 100% |

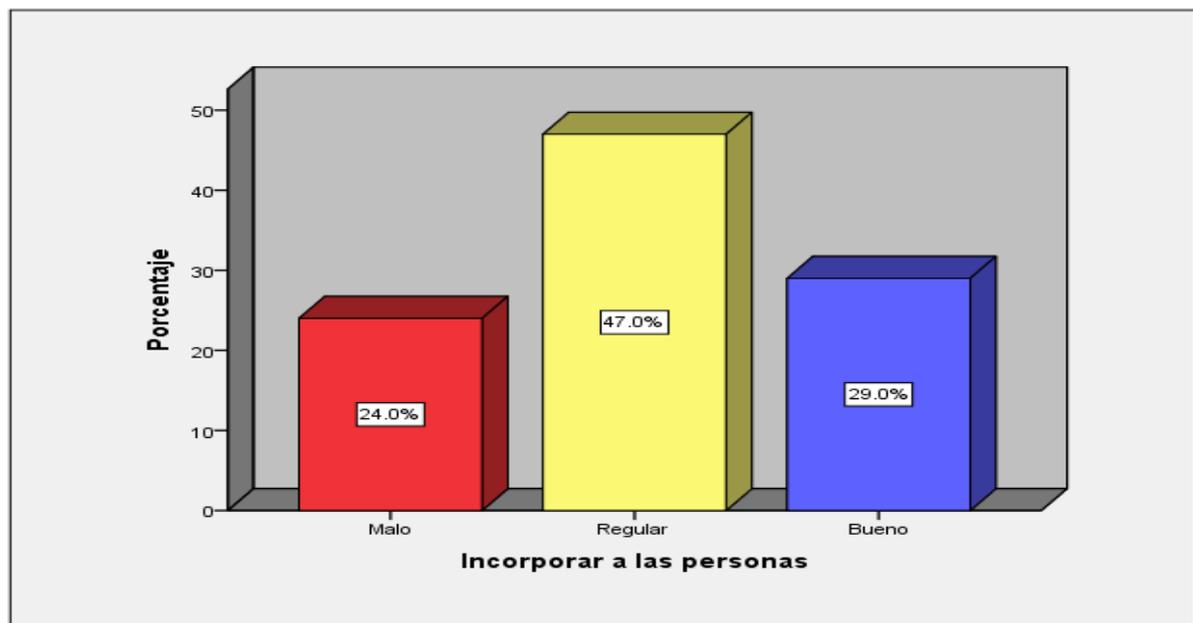


Figura 2. Percepción de incorporar a las personas.

Se observa que el 47% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, muestran que la incorporación a las personas es regular, el 29% de los docentes señalan que la incorporación a la persona es bueno y un 24% de los docentes indican que la incorporación a las personas es malo. Es decir en su mayoría cumplen con las técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización.

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión recompensar a las personas en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|---------|------------|------------|
| Válidos | Malo | 29 | 29% |
| | Regular | 48 | 48% |
| | Bueno | 23 | 23% |
| | Total | 100 | 100% |

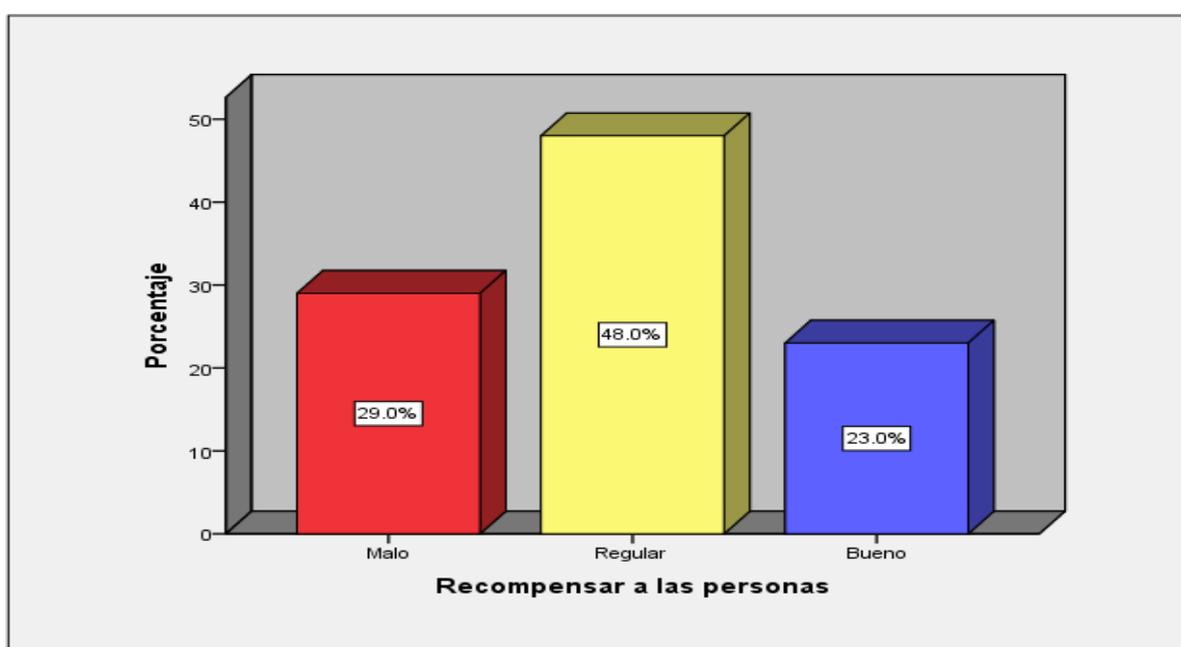


Figura 3. Percepción de recompensar a las personas.

Se observa que el 48% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, muestran que recompensar a las personas es regular, el 29% de los docentes señalan que recompensar a la persona es malo y un 23% de los docentes indican que recompensar a las personas es bueno. Es decir en su mayoría de los que ocupan el cargo cumplen con brindar la compensación como uno de los procesos más utilizados en el mundo con el incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales.

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión desarrollar a las personas en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|---------|------------|------------|
| Válidos | Malo | 28 | 28% |
| | Regular | 40 | 40% |
| | Bueno | 32 | 32% |
| | Total | 100 | 100% |

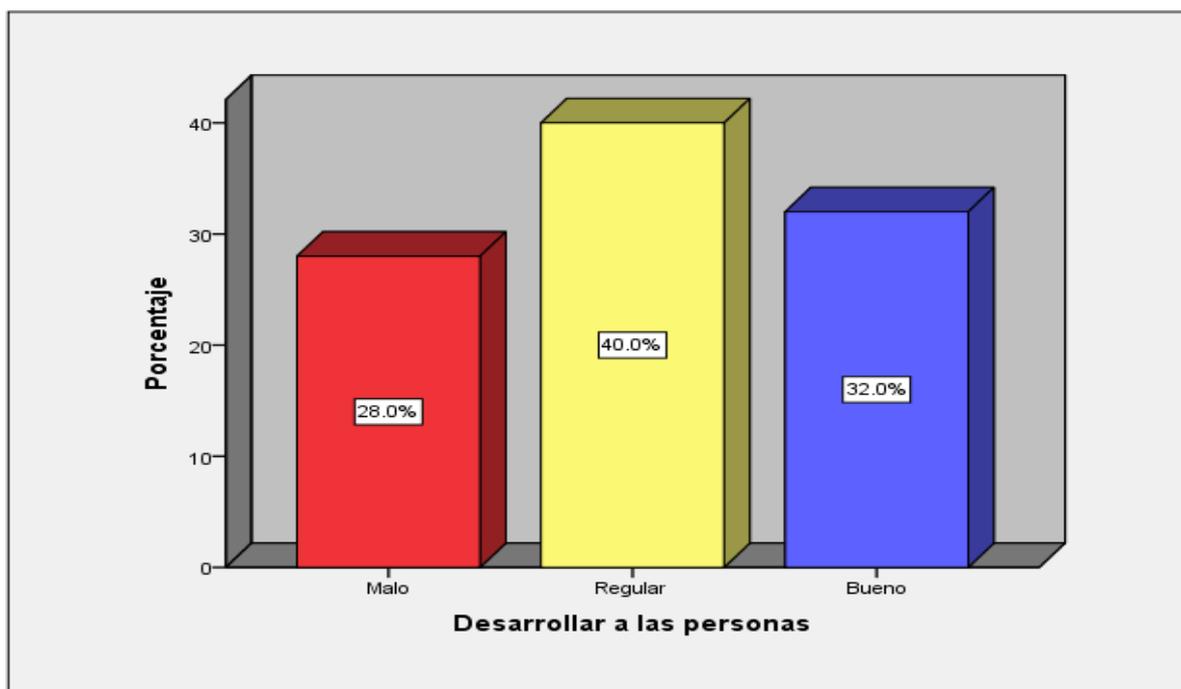


Figura 4. Percepción de desarrollar a las personas.

Se observa que el 40% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, indican que desarrollar a las personas es regular, el 32% de los docentes señalan que desarrollar a la persona es bueno y un 28% de los docentes manifiestan que el desarrollo a las personas es malo. Es decir en su mayoría de los ocupan el cargo cumplen con brindar información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen.

Tabla 14

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión supervisión a las personas en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|---------|------------|------------|
| Válidos | Malo | 24 | 24% |
| | Regular | 58 | 58% |
| | Bueno | 18 | 18% |
| | Total | 100 | 100% |

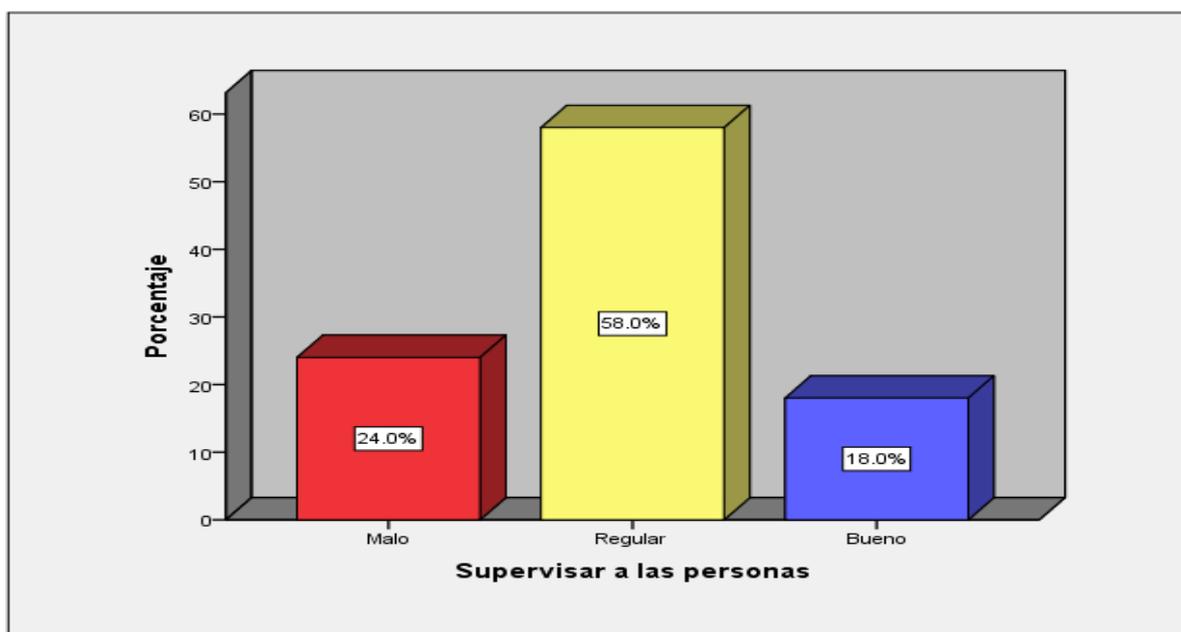


Figura 5. Percepción de supervisión a las personas.

Se observa que el 58% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, indican que la supervisión a las personas es regular, el 24% de los docentes manifiestan que la supervisión a la persona es malo y un 18% de los docentes señalan que la supervisión a las personas es bueno. Es decir en su mayoría los docentes manifiestan que el acompañamiento, orientación y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación de da continuamente.

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión retener a las personas en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|---------|------------|------------|
| Válidos | Malo | 35 | 35% |
| | Regular | 41 | 41% |
| | Bueno | 24 | 24% |
| | Total | 100 | 100% |

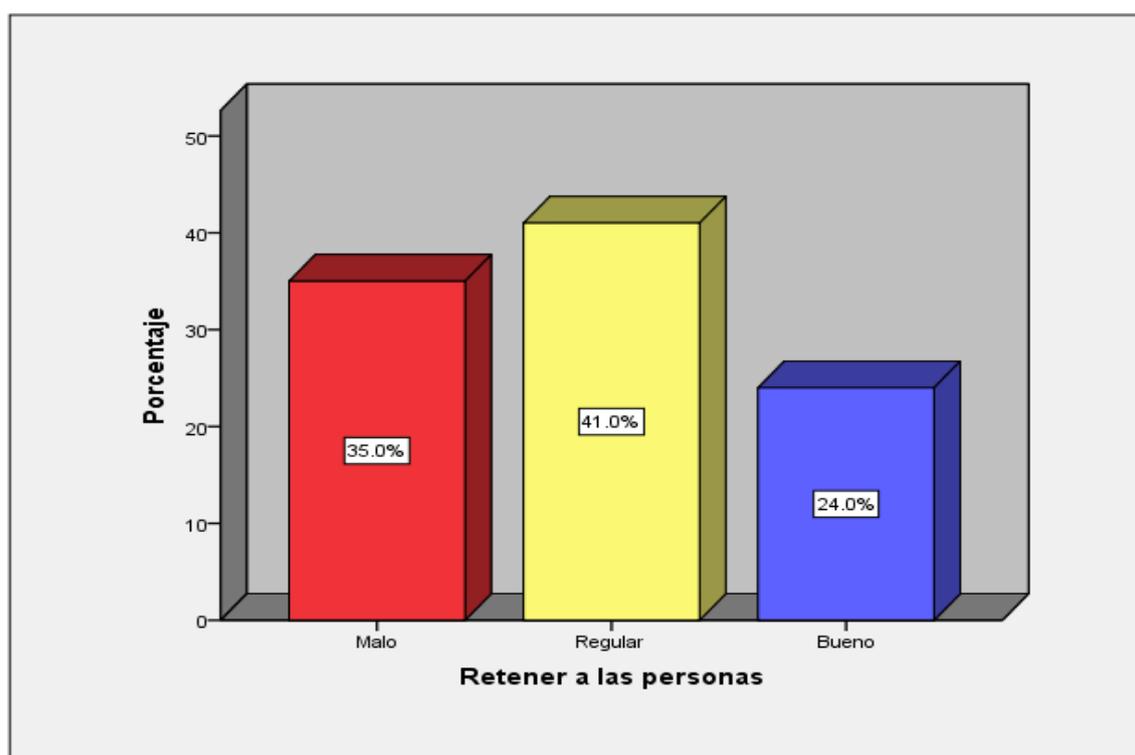


Figura 6. Percepción de retener a las personas.

Se observa que el 41% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, manifiestan que retener a las personas es regular, el 35% de los docentes indican que retener a la persona es malo y un 24% de los docentes señalan que retener a las personas es bueno. Es decir en su mayoría con los procesos para retener a las personas merecen una calificación para mantener el puesto de trabajo.

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión colocar a las personas en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Válidos | Malo | 34 |
| | Regular | 37 |
| | Bueno | 29 |
| | Total | 100 |

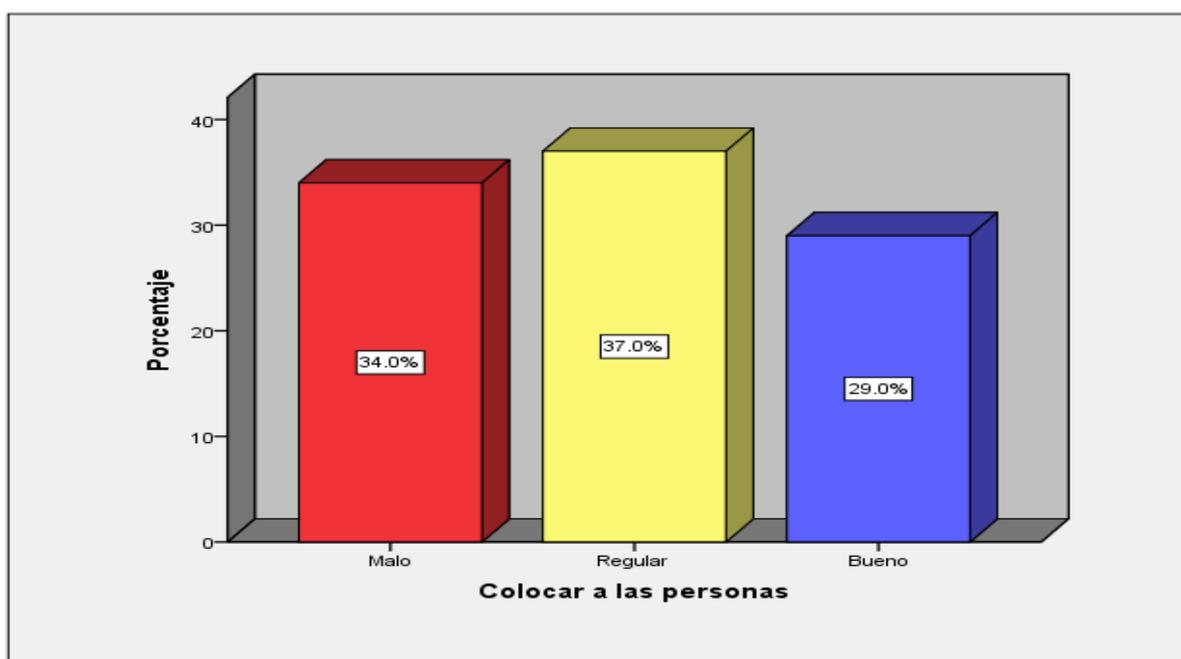


Figura 7. Percepción de colocar a las personas.

Se observa que el 37% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, manifiestan que colocar a las personas es regular, el 34% de los docentes indican que colocar a la persona es malo y un 29% de los docentes señalan que colocar a las personas es bueno. Es decir en su mayoría solicitan cuando hay necesidades para ocupar un puesto y asimismo estima el rendimiento global del empleado, con el fin de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de las personas dentro de la organización.

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión de calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|--------------|------------|------------|
| Válidos | Inadecuado | 26 | 26% |
| | Adecuado | 42 | 42% |
| | Muy adecuado | 32 | 32% |
| | Total | 100 | 100% |

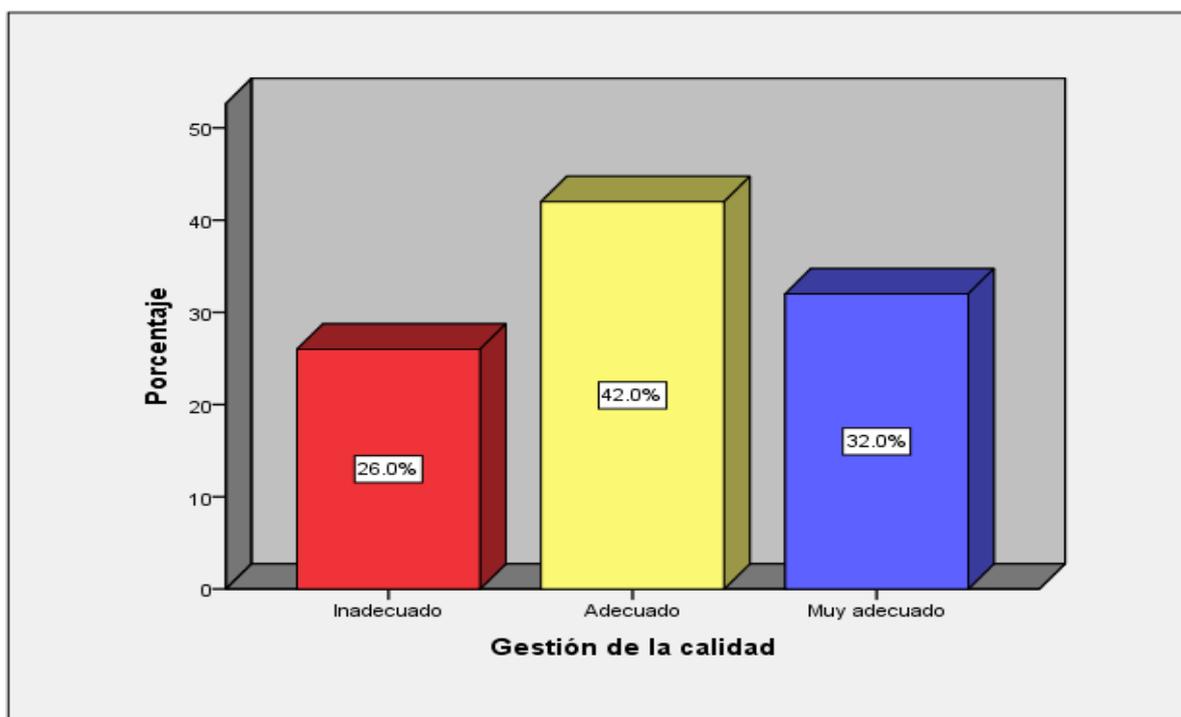


Figura 8. Percepción de la gestión de calidad.

Se observa que el 42% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, manifiestan que la gestión de la calidad es adecuado, el 32% de los docentes indican que la gestión de calidad es muy adecuado y un 26% de los docentes señalan que la gestión de la calidad es inadecuado. Es decir la gestión de calidad siempre ha estado ligada a la manera en que los hombres realizamos nuestras actividades, la forma en que hacemos un producto y en que brinda un servicio.

Tabla 18

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la planeamiento en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|--------------|------------|------------|
| Válidos | Inadecuado | 17 | 17% |
| | Adecuado | 47 | 47% |
| | Muy adecuado | 36 | 36% |
| | Total | 100 | 100% |

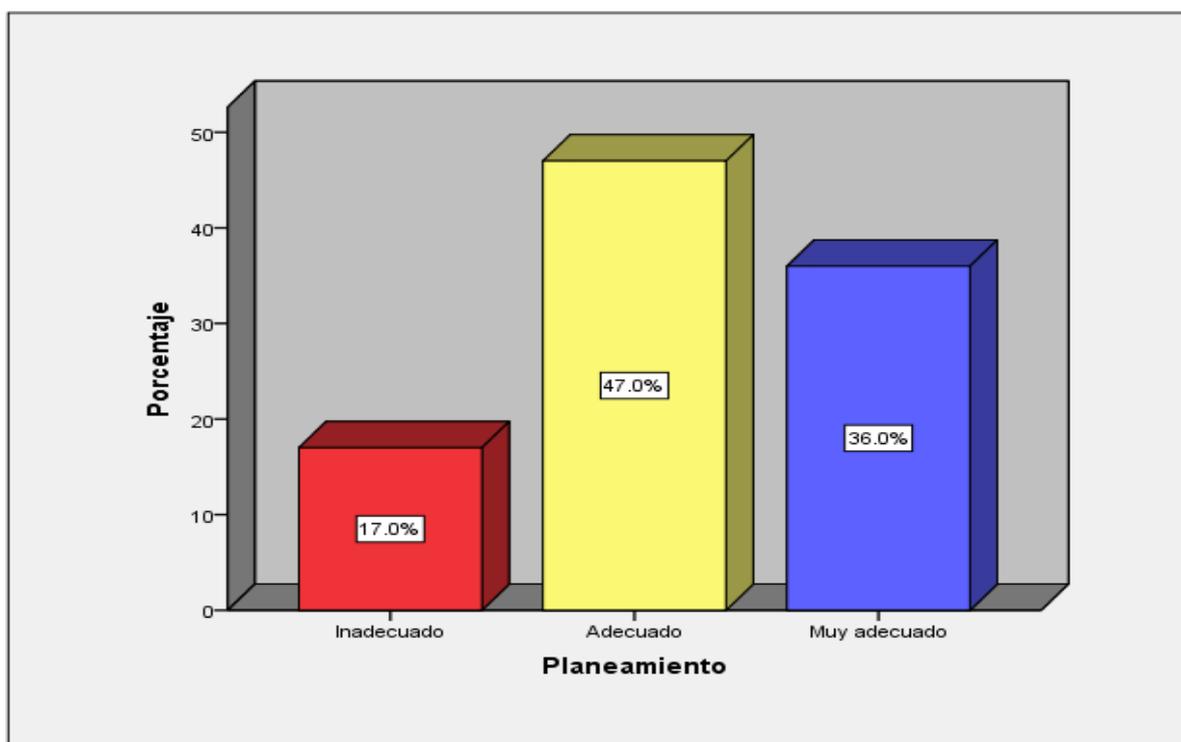


Figura 9. Percepción de planeamiento.

Se observa que el 47% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, manifiestan que el planeamiento es adecuado, el 36% de los docentes indican que el planeamiento es muy adecuado y un 17% de los docentes señalan que el planeamiento es inadecuado. Es decir en su mayoría se orienta al futuro y crea las directrices para toda la organización, ofrece la capacidad de ser proactivo y anticipar futuros eventos y establece las acciones necesarias para enfrentarse positivamente.

Tabla 19

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la organización en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|--------------|------------|------------|
| Válidos | Inadecuado | 33 | 33% |
| | Adecuado | 45 | 45% |
| | Muy adecuado | 22 | 22% |
| | Total | 100 | 100% |

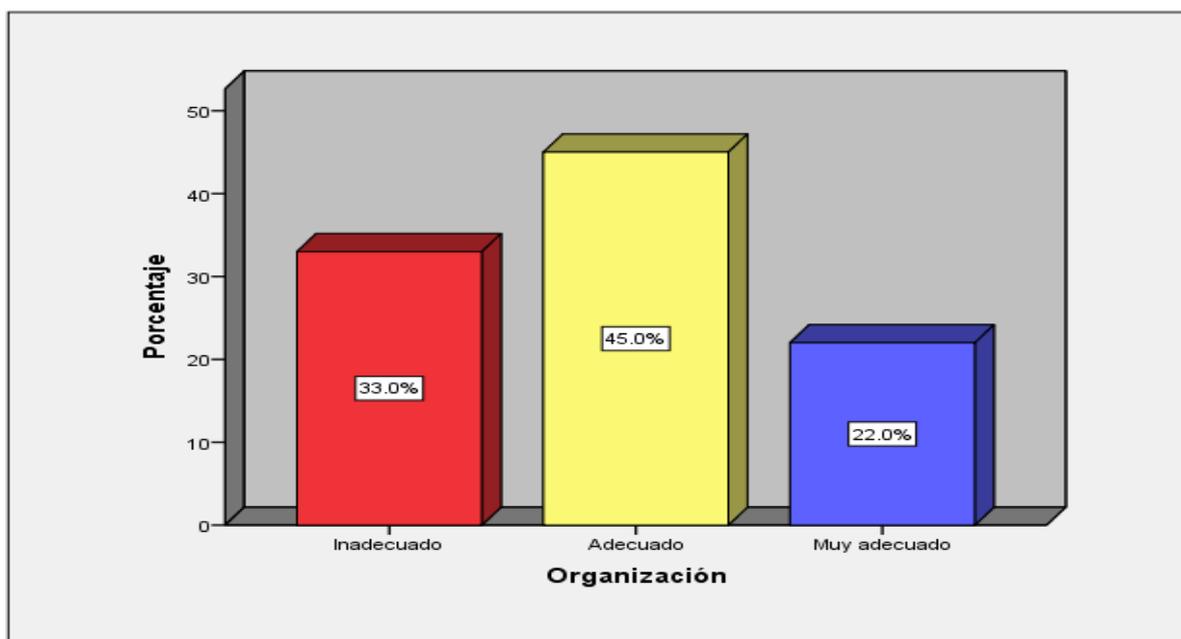


Figura 10. Percepción de planeamiento.

Se observa que el 45% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, manifiestan que la organización es adecuado, el 33% de los docentes indican que la organización es inadecuado y un 22% de los docentes señalan que la organización muy adecuado. Es decir en su mayoría cumplen con organizarse con anticipar las funciones administrativas que se basa en establecer y organizar las labores para alcanzar los objetivos institucionales.

Tabla 20

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la integración en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|--------------|------------|------------|
| Válidos | Inadecuado | 21 | 21% |
| | Adecuado | 51 | 51% |
| | Muy adecuado | 28 | 28% |
| | Total | 100 | 100% |

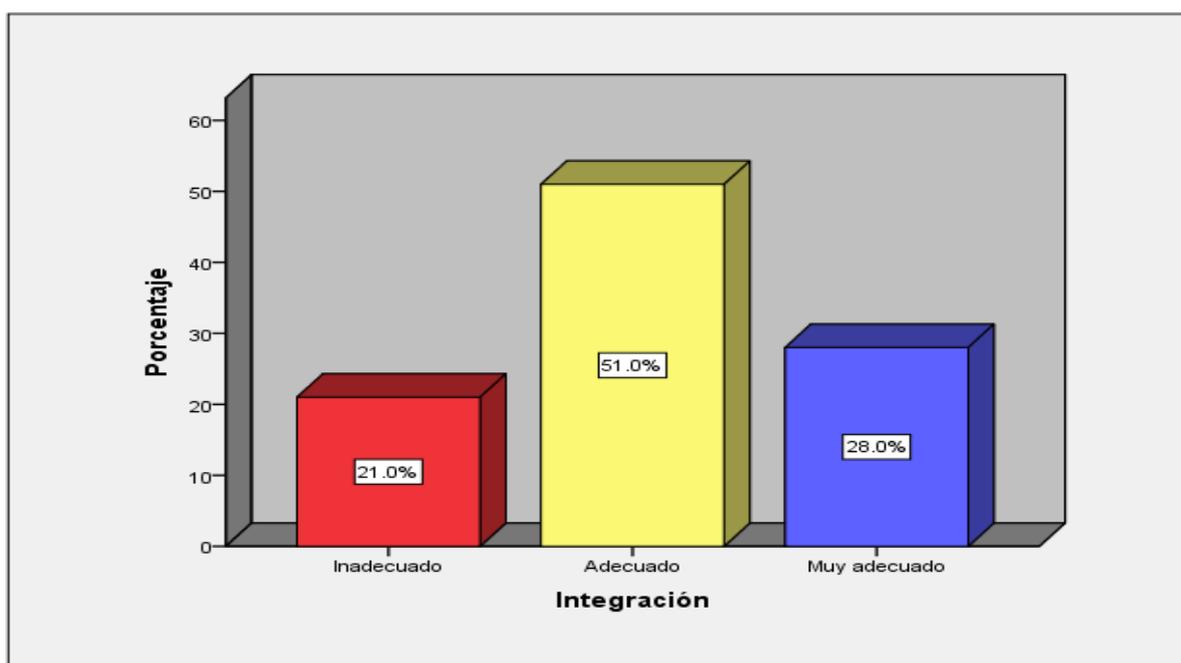


Figura 11. Percepción de la integración.

Se observa que el 51% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, manifiestan que la integración es adecuado, el 28% de los docentes indican que la integración es muy adecuado y un 21% de los docentes señalan que la integración es inadecuado. Es decir en su mayoría disponer para integrar la fuerza del trabajo, dispone los talentos favorables e incorpora, elige promueve, evalúa, planifica la efectividad, eficiencia y eficacia de un trabajador.

Tabla 21

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dirección en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|--------------|------------|------------|
| Válidos | Inadecuado | 23 | 23% |
| | Adecuado | 60 | 60% |
| | Muy adecuado | 17 | 17% |
| | Total | 100 | 100% |

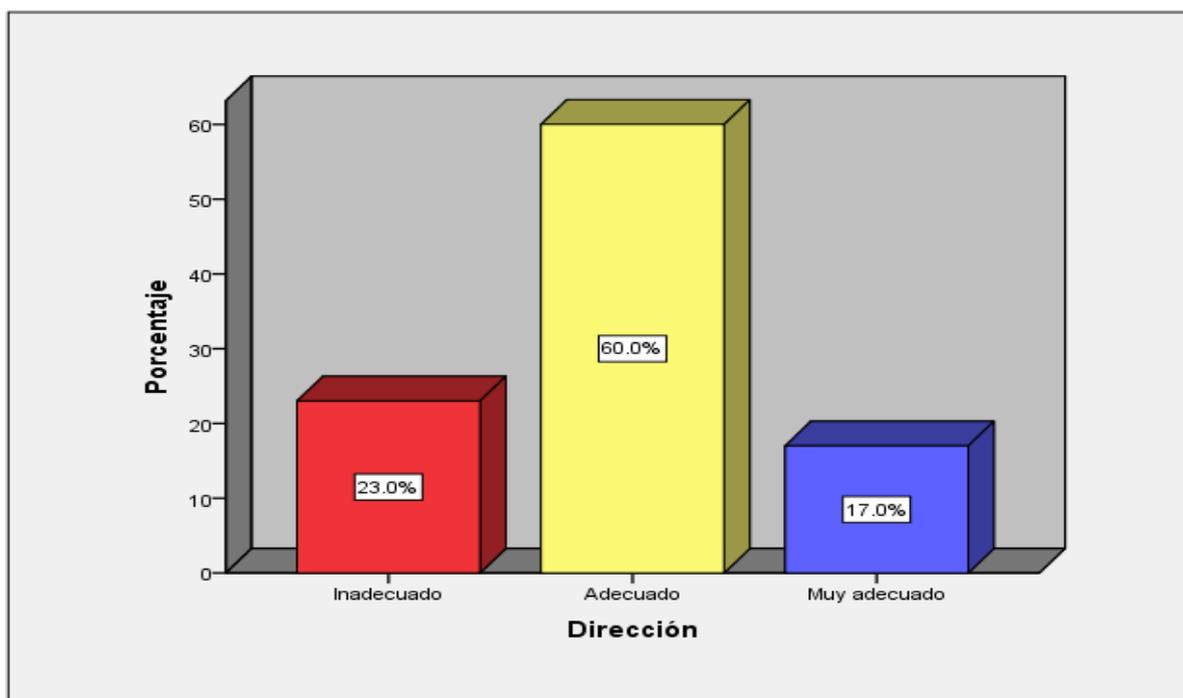


Figura 12. Percepción de la dirección.

Se observa que el 60% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, manifiestan que la dirección es adecuado, el 23% de los docentes indican que la dirección es inadecuado y un 17% de los docentes señalan que la dirección es muy adecuado. Es decir en su mayoría de la dirección lograr la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador y ejercida a base de decisiones.

Tabla 22

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al control en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|--------------|------------|------------|
| Válidos | Inadecuado | 27 | 27% |
| | Adecuado | 38 | 38% |
| | Muy adecuado | 35 | 35% |
| | Total | 100 | 100% |

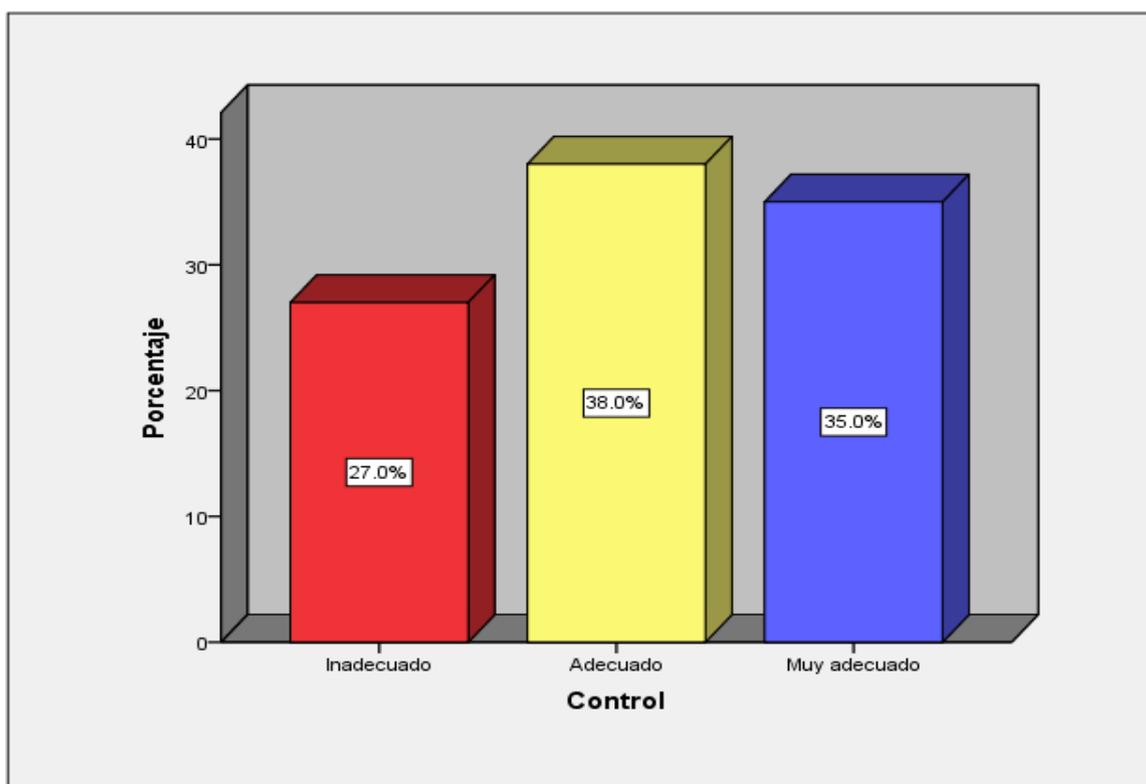


Figura 13. Percepción de control.

Se observa que el 38% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, manifiestan que el control es adecuado, el 35% de los docentes indican que el control muy adecuado y un 27% de los docentes señalan que el control es inadecuado. Es decir en su mayoría de la dirección lograr la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador y ejercida a base de decisiones.

Tabla 23

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión de talento humana y gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Gestión de la calidad | | | Total |
|----------------------------|---------|-----------------------|----------|--------------|--------|
| | | Inadecuado | Adecuado | Muy adecuado | |
| Gestión del talento humano | Malo | 17 | 9 | 7 | 33 |
| | | 17.0% | 9.0% | 7.0% | 33.0% |
| | Regular | 7 | 22 | 13 | 42 |
| | | 7.0% | 22.0% | 13.0% | 42.0% |
| | Bueno | 2 | 11 | 12 | 25 |
| | | 2.0% | 11.0% | 12.0% | 25.0% |
| Total | | 26 | 42 | 32 | 100 |
| | | 26.0% | 42.0% | 32.0% | 100.0% |

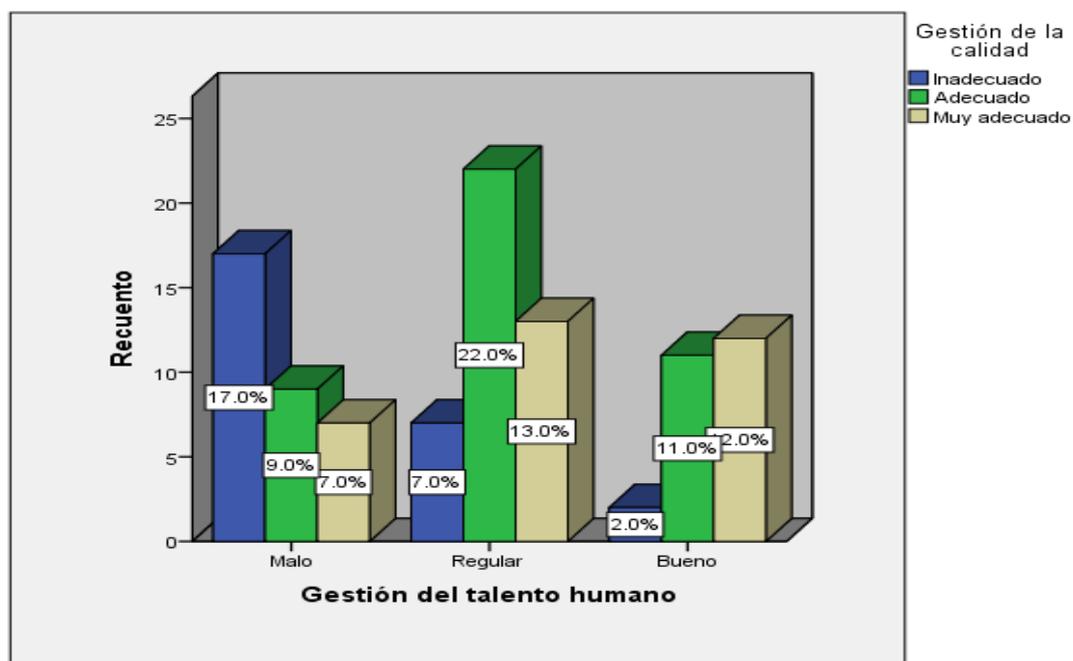


Figura 14. Percepción de la gestión del talento humano y la gestión de la calidad

Se observa que el 42% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, manifiestan que la gestión de talento humano es regular, mientras el 33% de los docentes señalan que la gestión de talento humano es malo y un 25% de los docentes indican que la gestión de talento

humano es bueno. Es decir en su mayoría demuestra sus capacidades cada persona que entiende y comprende de manera inteligente asumiendo sus competencias. Se observa que el 42% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, manifiestan que la gestión de la calidad es adecuado, el 32% de los docentes indican que la gestión de calidad es muy adecuado y un 26% de los docentes señalan que la gestión de la calidad es inadecuado. Es decir la gestión de calidad siempre ha estado ligada a la manera en que los hombres realizamos nuestras actividades, la forma en que hacemos un producto y en que brinda un servicio.

También el 17% de los docentes manifiestan que la gestión del talento humano es malo y la gestión de calidad es inadecuado, el 9% de los docentes señalan que la gestión del talento humano es malo y la gestión de la calidad es adecuado, el 7% de los docentes indican que la gestión del talento humano es malo y la gestión de la calidad es muy inadecuado. Asimismo el 7% de los docentes manifiestan que la gestión del talento humano es regular y la gestión de la calidad es inadecuado, el 22% de los docentes indican que la gestión de talento humano es regular y la gestión de la calidad es adecuado, el 13% de los docentes señalan que la gestión de talento humano es regular y la gestión de calidad es muy adecuado. Finalmente el 2% de los docentes muestran que la gestión del talento humano es bueno y la gestión de calidad es inadecuado, el 11% de los docentes manifiestan que la gestión del talento humano es adecuado y el 12% de los docentes dicen que la gestión del talento humano es bueno y la gestión de calidad es muy adecuado.

Tabla 24

Prueba de normalidad según kolmogorov - Smimov entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|----------------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión del talento humano | .267 | 100 | .000 |
| Gestión de la calidad | .206 | 100 | .000 |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se observa que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, el nivel de significación asintótica superior a 0.000; para la primera variable 0.000 y la segunda variable 0.000, en ambos casos menor que 0,05; lo que obliga procesar la prueba de hipótesis mediante el uso de los estadígrafos no paramétricos; es decir, mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Tabla 25

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Gestión del talento humano | Gestión de la calidad |
|-----------------|---|----------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Coefficiente de correlación | 1.000 | .520** |
| | Gestión del talento humano Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | N | 100 | 100 |
| | Coefficiente de correlación | .520** | 1.000 |
| | Gestión de la calidad Sig. (bilateral) | .000 | . |
| | N | 100 | 100 |

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.520$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la planeación de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la planeación de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Tabla 26

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del talento humano y la planeación de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Gestión del talento humano | Planeamiento |
|-----------------|---|----------------------------|--------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1.000 | .622** |
| | Gestión del talento humano Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | N | 100 | 100 |
| | Coeficiente de correlación | .622** | 1.000 |
| | Planeamiento Sig. (bilateral) | .000 | . |
| | N | 100 | 100 |

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.622$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la planeación de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la organización de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la organización de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Tabla 27

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del talento humano y la organización de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Gestión del talento humano | Organización |
|-----------------|---|----------------------------|--------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1.000 | .561** |
| | Gestión del talento humano Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | N | 100 | 100 |
| | Coeficiente de correlación | .561** | 1.000 |
| | Organización Sig. (bilateral) | .000 | . |
| | N | 100 | 100 |

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.561$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la organización de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la integración de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la integración de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Tabla 28

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del talento humano y la integración de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Gestión del talento humano | Integración |
|-----------------|---|----------------------------|-------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1.000 | .501* |
| | Gestión del talento humano Sig. (bilateral) | . | .044 |
| | N | 100 | 100 |
| | Coeficiente de correlación | .501* | 1.000 |
| | Integración Sig. (bilateral) | .044 | . |
| | N | 100 | 100 |

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.501$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la integración de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Hipótesis específica 4

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dirección de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dirección de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Tabla 29

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del talento humano y la dirección de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Gestión del talento humano | Dirección |
|-----------------|---|----------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Coefficiente de correlación | 1.000 | .430** |
| | Gestión del talento humano Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | N | 100 | 100 |
| | Coefficiente de correlación | .430** | 1.000 |
| | Dirección Sig. (bilateral) | .000 | . |
| | N | 100 | 100 |

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.430$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dirección de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Hipótesis específica 5

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el control de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el control de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Tabla 30

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del talento humano y el control de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Gestión del talento humano | Control |
|-----------------|---|----------------------------|---------|
| Rho de Spearman | Coefficiente de correlación | 1.000 | .564** |
| | Gestión del talento humano Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | N | 100 | 100 |
| | Control Coeficiente de correlación | .564** | 1.000 |
| | Control Sig. (bilateral) | .000 | . |
| | N | 100 | 100 |

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.564$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el control de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

IV. Discusión

En la presente investigación se arribó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.520$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. Hay una coincidencia con la investigación de Leyva (2016) afirma que la conclusión que dependiendo del nivel de eficiencia en la gestión del talento humano, se evidencia resultados eficaces o no eficaces en el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015. También se asemeja con la tesis de Huamán y Sánchez (2014) quienes concluyeron con la investigación evidencia relación significativa directa entre la investigación y desarrollo y la gestión de talento humano en la Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM 2014, con un coeficiente de correlación baja.

Asimismo hay una semejanza con la tesis de Pérez (2014) concluyó que no se evidencia relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014, con rho de Spearman de 0.131 y una significancia estadística de 0,214.

Por lo tanto, hay una similitud con la tesis Alarcón (2013) se han insertado el concepto de palabras básicas. Para la comparación de la hipótesis se hizo uso de la prueba de Spearman, donde se manifiesta que existe relación entre la Gestión Educativa y la Calidad de la Educación. Todos estos párrafos se alinean con la teoría de Chiavenato (2009) definió que: Es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes), destrezas, experiencias y aptitudes, estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia de cada uno y que lo hacen potencialmente productivo (p. 7). Y sin embargo en la Serna (2006) manifestó: La gestión de calidad siempre ha estado ligada a la manera en que los hombres realizamos nuestras actividades, la forma en que hacemos un producto y en que brindamos un servicio. Es con

la revolución industrial cuando la forma de gestionar nuestras actividades comienza a tener mayor relevancia, explicado fundamentalmente por las posibilidades de producir riqueza que esta significaba. La calidad educativa, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura.

En la prueba de hipótesis 1, se concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.622$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la planeación de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. Hay una semejanza con de Almeida (2016) llegó a la conclusión de que los actuales problemas se pueden solucionar con la implementación de un modelo de gestión del talento humano, que este justamente direccionado a mejorar las condiciones del talento humano, además de tener pasos a seguir para seleccionar, contratar, inducir, capacitar, evaluar y mantener al personal motivado de forma que se cumpla con el perfil establecido para el cargo con el cual se va a desempeñar. El trabajo en mención es importante para mi investigación ya que desarrolla una de las variables relacionadas a mi tema, gestión del talento humano; dentro de ella se puede encontrar también parte de las dimensiones, ya que mencionan temas como la selección, contratación, capacitación, evaluación que servirán de referencia para detallar el trabajo de investigación. Se basó a la teoría de Serna (2006) enfatizó: Se orienta al futuro y crea las directrices para toda la organización, ofrece la capacidad de ser proactivo y anticipar futuros eventos y establecer las acciones necesarias para enfrentarse positivamente a ellos, es esencial para un eficaz y manejable proceso de mejora de la calidad. Los elementos clave que incluye son: análisis del entorno, misión de la calidad, establecimiento de la política de calidad, objetivos estratégicos de calidad y planes de acción de la calidad. (p. 45)

En la prueba de hipótesis 2, concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.561$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la organización de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. La presente investigación tienen la similitud con la de Rodríguez (2015) la participación de 27 docentes, lo cual constituye el 75% del total. Encontrando una alta correlación entre las variables. Sin embargo se estableció la teoría de Serna (2006) manifestó: Es asegurar que la empresa satisface los objetivos de calidad que se ha fijado. Desarrollo de un entorno de trabajo claro, con tareas y responsabilidades que contribuyan a la actividad eficaz de una organización y dirigir el comportamiento de las personas, grupos y departamentos para realizar los objetivos fijados por la organización. (p. 47).

En la prueba de hipótesis 3, concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.201$) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la integración de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. Hay una similitud con la de Pico (2015) concluyó de los estudios que es factible identificar zonas de adiestramiento para mejorar la eficiencia del recurso humano y las posibles para optimizar la efectividad del servicio brindado. Se precisó la teoría de Serna (2006) estableció la fuerza del trabajo, dispone los talentos favorables e incorpora, elige promueve, evalúa, planifica la efectividad, eficiencia y eficacia de un trabajador.

En la prueba de hipótesis 4, concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.430$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe

relación significativa entre la gestión del talento humano y la dirección de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. Hay una coincidencia con la de Ojeda y Romero (2014) determinó que la persona tiene un rol muy importante en el proceso de calidad educativa desde una buena gestión y participativa que brinda un buen clima en las instituciones. Las experiencias interesantes entre docentes y alumnos en el rol de enseñanza y aprendizaje tienen un impacto positivo en la calidad del proceso educativo. Se basó la teoría de Serna (2006) manifestó en cuanto a la función dirección, se hace hincapié en el término liderazgo, que es un intento de influir en las actividades de los seguidores, a través de un proceso de comunicación hacia la consecución de algún o algunos objetivos. La función dirección incluye los elementos clave que son: teorías de motivación, teorías de liderazgo, tipos de poder.

En la prueba de hipótesis 5, los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.564$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el control de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. Hay una coincidencia con la de Caicedo (2012) concluyó que la educación nocturna en el Ecuador se encuentra abandonada por parte del Estado y de las autoridades educativas lo que se evidencia en la carencia de un proceso de evaluación, de la calidad educativa, que determine el rol de las instituciones nocturnas dentro del sistema educativo. Las limitadas evaluaciones existentes son inadecuadas esto limita y dificulta la labor educativa ya que los jóvenes y adultos se formen bajo un mismo esquema y en iguales condiciones de aprendizaje que los de la sección diurna. Sin embargo se basó a la teoría de Serna (2006) manifestó que el control es un proceso que se utiliza para asegurar que se satisfacen los objetivos, por medio de la información obtenida de la ejecución real del proceso, es decir la información del proceso es comparada con los estándares esperados y posteriormente, se toman decisiones de acuerdo con el resultado de esta comparación.

V. Conclusiones

Primera: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017, siendo el valor de 0.520; en consecuencia es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p = 0.00$.

Segunda: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la planeación de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017, siendo el valor de 0.622; en consecuencia es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p = 0.00$.

Tercera: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la organización de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017, siendo el valor de 0.561; en consecuencia es una correlación moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p = 0.05$.

Cuarta: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la integración de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017, siendo el valor de 0.501; en consecuencia es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p = 0.05$.

Quinto: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la dirección de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017, siendo el valor de 0.430; en consecuencia es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p = 0.05$.

Sexta: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el control de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017, siendo el valor de 0.564; en consecuencia es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p = 0.05$.

VI. Recomendaciones

Primero. Se recomienda al director realizar que se incorpore la gestión por resultados para asignar presupuestos en función de los problemas específicos. También se priorice el desarrollo profesional y la capacitación continua y a la vez hacer un diagnóstico de talento, para mejorar la calidad de servicio de esta manera se tendrá un ambiente favorable que deben tomarse en cuenta los factores internos de una organización, como las políticas de personal, el clima organizacional y el sistema de compensaciones.

Segundo. Se recomienda realizar una instrucción y orientación psicológica anual a los docentes en temas de (trato cortés, amable, respetuoso, tolerante con la petición de los usuarios a pesar que no tengan la razón); ya que los usuarios se quejan de la mala atención que recibieron, además de ello se tiene que socializar la visión, misión, objetivos y políticas institucionales para que los trabajadores estén comprometidos a lograrlos y esto mejore la calidad de servicio a través del trato cortés a los usuarios.

Tercero. Se recomiendan a los docentes burocratizar todo el aparato estatal y que implemente la gestión en el marco de modernización del estado. También mejorar las condiciones laborales, ambientales propiciar el cambio propiamente dicho y el trabajo en equipo como parte de una cultura laboral con procesos y estructuraciones que estén alineadas a una visión futura del servicio brindado por parte del personal de las instituciones

Cuarto. Se sugiere a los directivos de cada área implantar un nuevo sistema de Gestión de Capital Humano, que proporcione soluciones y herramientas basadas en la Web que faciliten y mejoren la capacidad de acceder a información confiable, correcta y oportuna para la gestión y toma de decisiones.

- Quinto. Se sugiere a las autoridades de la institución para el mejoramiento de las deficiencias administrativas como institución, deberá implementar manuales Administrativos y Financieros, que permitan organizar de mejor manera su operación tanto interna como externa, la misma que deberá ser socializada con su personal, a fin de lograr los resultados previstos en relación con sus objetivos propuestos.
- Sexto. Se sugiere a los jefes incorporar a su organigrama estructural la dirección Administrativa y de servicios institucionales con el fin de dinamizar y ordenar los procesos institucionales.

VII. Referencias

- Alarcón, E. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana*. (Tesis de maestría), Universidad San Martín de Porres: Lima Perú.
- Almeida, P. (2016). *Análisis de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito, durante el 2014*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Alles, M. (2012). *Desarrollo de Talento Humano*. Basado en competencia. México: Granica S.A.
- Bieber, F. (2011). *El Talento Humano, capital intangible* (tesis de maestría). Universidad Salesiana, Ecuador.
- Cáceres, A. (2015). *La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Caicedo, G. (2012). *Evaluación de la calidad educativa de la sección nocturna del Instituto Tecnológico "Vicente Fierro"*, (Tesis de maestría) Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador.
- Cabarcas, R. (2013). *Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Huara 2014*, (Tesis de maestría): Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Cáceres, F. (2016). *Incidencia del uso de instrumentos tecnológicos en el mejoramiento de la calidad educativa en la Unidad de Postgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Marcos, Lima, Perú.
- Castro, T. (2011) *Gerencia de Calidad. El Placer de Leer*. Mexico: (S.E).

- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*: México: Mc Graw Hill.
- Dolan, S. (2007). *Gestión de los Recursos Humanos*. México DF, México: Pearson Educación.
- Dolan, M. y Cabrera, V. (2007). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: Mac Graw.
- Dessler, G. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México DF, México: Pearson Educación.
- Eslava, E. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Madrid, España: Limusa.
- Galicia, D. (2010). *Administración de Personal*. México: McGraw-Hill.
- Gómez, L. Balkin, D. y Cardy, R. (2007). *Gestión de recursos humanos*. Madrid - México: Pearson Prentice Hall.
- Gutiérrez, H. (2005). *Calidad total y productividad*. (2da ed.). México : McGraw-Hill Interamericana, 2005. 421p. (TS156.Q3G832).
- Huamán, L. y Sánchez, M. (2014). *Investigación y desarrollo (I D) y gestión de talento humano, Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM' 2014*, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Leyva, J. (2016). *Gestión del talento humano y el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015*, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Llanos, E. (2005). *La gestión de los recursos humanos: Preparando profesionales para el siglo XXI* (2da edición). McGraw-Hill Interamericana.
- Lledo, P. (2011). *Desempeño del Talento Humano* (tesis de maestría). Universidad Javeriana, Colombia.
- Ojeda, G. y Romero, T. (2014). *Plan de mejoramiento institucional como dispositivo de gestión participativa para el fortalecimiento de la calidad educativa*. Universidad de la Costa. Barranquilla, Colombia.
- Pérez, H. (2014). *Gestión de talento humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014*, Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Magister en Gestión Pública.
- Pfeffer, E. (1998). *Marketing interno y gestión de recursos humanos*. Madrid: Pirámide.
- Pico, N. (2015). *La Gestión del Talento Humano como fuente generadora de innovación tecnológica en el sector comercial minorista*. Universidad Tecnológica Equinoccial, para optar el grado de Master en Gestión de Talento Humano.
- Reyes, E. (2014). *Estrategias de Capacitación para el Patrullaje Policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la estación Santa Rosa Estado Carabobo*.
- Rodríguez, D. (2015). *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del clima organizacional en la corporación internacional para el desarrollo educativo – CIDE*. Avalado por la Universidad Libre de Colombia, Facultad de Educación.

Serna, H. (2003). *Curso: Introducción a la Administración. Facultad de Administración*, Universidad de los Andes, Bogotá D.C.

Sherman, F. Bholander, L. y Snell, B. (1999). *Capacitación y desarrollo del trabajador*. México: Limusa S.A.

Tobon, A. (2005). *La administración es algo más que gerencia*. Univ. Empresa, Bogotá.

Vygotsky, L. (1999). *Mind in society*. Cambridge: Harvard University Press.

Anexos

Anexo 1. FORMATO: MATRIZ DE CONSISTENCIA
Gestión del talento humano y gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte. 2017.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|---|---|----------------------|
| <p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>Problema específico 1.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la planeación de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017?</p> <p>Problema específico 2.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la organización de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017?</p> <p>Problema específico 3.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la integración de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017?</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.</p> | <p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> | | | | | |
| | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicos | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Nivel y Rango | |
| | Objetivos específico 1. | Hipótesis específicas 1 | Incorporar a las personas | Reclutamiento de personal Selección de personal | 1,2,3,4 | Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Malo 52 - 62 Regular 63 - 74 Bueno 75 - 87 | |
| | Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la planeación de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la planeación de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | Recompensar a las personas | Remuneración Programas de Incentivos Prestaciones y servicios | 5,6,7,8 | | | |
| | Objetivos específico 2. | Hipótesis específicas 2 | Desarrollar a las personas | Capacitación Desarrollo de los trabajadores y las organizaciones | 9,10,11,12 | | | |
| | Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la organización de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | Existe relación entre la gestión del talento humano y la organización de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | Supervisar a las personas | Base de datos y sistemas de información de recursos humanos | 13,14,15 | | | |
| | Objetivos específico 3. | Hipótesis específicas 3 | Retener a las personas | Relaciones con los empleados Higiene, seguridad y calidad de vida | 16,17 | | | |
| | Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la integración de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la integración de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. | Colocar a las personas | Orientación de las personas Modelado del trabajo Evaluación del desempeño | 18,19,20 | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | <p>Variable 2: Gestión de calidad</p> | | | | |
| | | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Nivel y Rango |
| | | | | Planeamiento | Disposición de las diligencias que realiza. Serie en las actividades que realizan Registro de plazos de metas | 1,2,3,4 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|--------------|--|--------------|--|---|
| <p>Problema específico 4. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dirección de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017?</p> <p>Problema específico 5. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el control de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017?</p> | <p>2017.</p> <p>Objetivos específico 4. Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la dirección de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.</p> <p>Objetivos específico 5. Identificar la relación entre la gestión del talento humano y el control de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.</p> | <p>Hipótesis específicas 4 Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dirección de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas 5 Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el control de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.</p> | Organización | Presencia del manual de organización y funciones. Presencia de un plan de supervisión educativa Inspección al docente en aula en forma continua | 5,6,7,8 | <p>Escala ordinal</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> | <p>Inadecuado 45 - 57 Adecuado 58 - 71 Muy adecuado 72 - 86</p> |
| | | | Integración | Ejecución de reclutamiento y selección de personal Ejecución de capacitación de personal. Ejecución de control de la productividad | 9,10,,11,12 | | |
| | | | Dirección | Cumplimiento con el plan del PEI Toma de decisiones | 13,,14,15,16 | | |
| | | | Control | Presencia de un registro de actividades a realizarse Supervisión de las actividades del personal a su cargo Evaluación de las labores del personal a su cargo. | 17,18,19,20 | | |

METODOLOGÍA

Tipo de investigación: Es sustantiva

Diseño: No experimental

Método: Hipotético deductivo

Población: 100 docentes

Anexo 2

Instrumento de la variable gestión del talento humano

A continuación se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad de los trabajadores. Indíquenos la frecuencia con que se presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala:

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

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando rápidamente a todas las preguntas.

Respecto a la labor que realiza como trabajador en el área administrativa, usted:

| Nº | DIMENSIONES / ÍTEMS | Escala de valoración | | | | |
|---|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1 Incorporar a las personas | | | | | | |
| 1 | Considera Ud. que se debe dar prioridad a los trabajadores de la organización para los puestos vacantes antes que a los externos. | | | | | |
| 2 | Considera Ud. que los miembros encargados de la selección de personal favorecerán a candidatos por tema de vinculo amical | | | | | |
| 3 | Considera Ud. que las oportunidades de mejor empleo se ofrecen a los propios colaboradores de la institución | | | | | |
| 4 | Considera Ud. que los postulantes seleccionados a las plazas de trabajo cuentan con el perfil que se requiere en cada aula. | | | | | |
| Dimensión 2 Recompensar a las personas | | | | | | |
| 5 | Considera Ud. que el salario que percibe lo motiva lo suficiente para seguir realizando un trabajo productivo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Considera Ud. que la evaluación del desempeño afecta directamente la remuneración que percibe mensualmente | | | | | |
| 7 | Considera Ud. que su motivación de trabajo disminuye por el salario que percibe | | | | | |
| 8 | Considera Ud. que habitualmente su jefe reconoce sus esfuerzos y logros obtenidos | | | | | |
| Dimensión 3 Desarrollar a las personas | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Considera Ud. que las capacitaciones que han recibido por parte de la entidad realmente motivaron su aprendizaje | | | | | |
| 10 | Existe una programación formal de capacitación docente. | | | | | |
| 11 | Considera Ud. que las capacitaciones son necesarias para mejorar el desempeño de sus funciones. | | | | | |
| 12 | Considera Ud. que la función que desempeñan los colaboradores están acorde con los objetivos institucionales. | | | | | |
| Dimensión 4 Supervisar a las personas | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Considera Ud. que la forma como se lleva a cabo las llamadas de atención y amonestaciones son apropiadas. | | | | | |
| 14 | Considera Ud. que los sistemas que se utilizan para recopilar la información es | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | la correcta | | | | | |
| 15 | Considera Ud. que se está realizando adecuadamente la supervisión del personal sobre la ejecución de sus funciones | | | | | |
| | Dimensión 5 Retener a las personas | | | | | |
| 16 | Considera Ud. que en la institución donde presta sus servicios considera o valoran su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Considera Ud. que está en óptimas condiciones para poder asumir otro cargo. | | | | | |
| | Dimensión 6 Colocar a las personas | | | | | |
| 18 | Hay continuidad en los procesos para la evaluación del desempeño. | | | | | |
| 19 | Considera Ud. que su jefe debería valorar más sus esfuerzos y ubicarlo en otros puesto mayor por las habilidades que demuestra. | | | | | |
| 20 | En la institución educativa cumplen con la función de monitoreo y acompañamiento. | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

Instrumento de la variable **gestión de la calidad**

A continuación se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad de los trabajadores. Indíquenos la frecuencia con que se presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala:

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

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando rápidamente a todas las preguntas.

Respecto a la labor que realiza como trabajador en el área administrativa, usted:

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Escala de valoración | | | | |
|----|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión: Planeamiento | | | | | |
| 1 | Los directivos diseñan las actividades a realizar con mucho tiempo de anticipación. | | | | | |
| 2 | La dirección trasmite una imagen de orden y buena organización en cada una de las actividades que planifica. | | | | | |
| 3 | La dirección comunica a sus docentes las actividades a realizar utilizando diversos medios y con la debida anticipación. | | | | | |
| 4 | La dirección de la institución trabaja con un planeador de actividades anuales el cual trata de cumplir en la medida de lo posible. | | | | | |
| | Dimensión: Organización | | | | | |
| 5 | La dirección ha realizado la distribución de funciones a cada docente de acuerdo al manual de organización y funciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | La dirección organiza las diversas actividades considerando las cualidades y aptitudes de su personal docente. | | | | | |
| 7 | La dirección implementa acciones pertinentes y eficaces para alcanzar los objetivos propuestos. | | | | | |
| 8 | Se le informa oportunamente sobre las responsabilidades de su puesto de trabajo. | | | | | |
| | Dimensión: Integración | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | La dirección lleva a cabo el proceso de reclutamiento y selección de personal de manera transparente y técnica. | | | | | |
| 10 | La dirección se preocupa por generar un buen clima institucional. | | | | | |
| 11 | La dirección tiene un plan de capacitación al personal administrativo y de servicio permanente. | | | | | |
| 12 | La dirección reconoce y estimula el trabajo sobresaliente de sus docentes en base a los objetivos alcanzados. | | | | | |
| | Dimensión: Dirección | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | La dirección busca cumplir los objetivos estratégicos planteados en el PEI. | | | | | |
| 14 | Considera que las actividades del Plan Anual de Trabajo están en concordancia con los objetivos del PEI. | | | | | |
| 15 | Considera que las acciones de la institución están alineadas con la misión de la organización. | | | | | |
| 16 | La dirección se caracteriza por que toma decisiones adecuadas en el momento | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| | oportuno. | | | | | |
| | Dimensión: Control | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | La dirección establece un control permanente de las diversas actividades que se llevan a cabo en la institución educativa. | | | | | |
| 18 | Usted considera que la dirección supervisa y evalúa la labor que desarrolla el personal a su cargo | | | | | |
| 19 | La dirección aplica los correctivos necesarios de las actividades si están mal realizadas. | | | | | |
| 20 | Sabe las implicancias de incumplir las responsabilidades de su labor como docente. | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Base de dato de la prueba piloto de la gestión de talento humano

| | Gestión del talento humano | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|----------------------------|----|----|----|------------------------------------|----|----|----|---------------------|----|----|----|
| | Incorporar a las personas | | | | compensar a las persona | | | | Desarrollar a las personas | | | | pervisar a las persomer a las pers | | | | locar a las persona | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 6 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 8 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 10 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 13 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 18 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 |

Resultado de la confiabilidad de la gestión talento humano

| Estadísticos de fiabilidad | | | | |
|------------------------------------|---|--|--|--|
| Alfa de Cronbach | N de elementos | | | |
| .875 | 20 | | | |
| Estadísticos total-elemento | | | | |
| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
| VAR00001 | 51.5000 | 125.842 | .210 | .878 |
| VAR00002 | 51.4500 | 120.787 | .374 | .874 |
| VAR00003 | 51.4000 | 121.305 | .450 | .870 |
| VAR00004 | 51.7500 | 125.461 | .210 | .879 |
| VAR00005 | 51.2500 | 126.724 | .176 | .879 |
| VAR00006 | 51.2000 | 123.326 | .282 | .877 |
| VAR00007 | 52.0000 | 117.579 | .583 | .866 |
| VAR00008 | 52.1500 | 116.766 | .597 | .865 |
| VAR00009 | 51.9500 | 115.629 | .600 | .865 |
| VAR00010 | 51.7000 | 117.905 | .738 | .863 |
| VAR00011 | 51.5000 | 113.526 | .822 | .858 |
| VAR00012 | 51.1500 | 119.082 | .641 | .865 |
| VAR00013 | 51.6000 | 114.147 | .781 | .859 |
| VAR00014 | 51.5000 | 114.474 | .731 | .861 |
| VAR00015 | 51.2000 | 117.011 | .681 | .863 |
| VAR00016 | 51.1500 | 119.608 | .424 | .872 |
| VAR00017 | 50.6500 | 128.345 | .109 | .881 |
| VAR00018 | 51.2000 | 114.379 | .770 | .860 |
| VAR00019 | 51.6000 | 118.884 | .406 | .873 |
| VAR00020 | 50.9500 | 124.155 | .247 | .878 |

Base de dato de la prueba piloto de la gestión de la calidad

| | Gestión de la calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------|---|---|---|--------------|---|---|---|-------------|----|----|----|-----------|----|----|----|---------|----|----|----|
| | Planeamiento | | | | Organización | | | | Integración | | | | Dirección | | | | Control | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 6 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 7 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 8 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 11 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 12 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 13 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 14 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 |
| 16 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 17 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 18 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 19 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 |

Resultado de la confiabilidad de la gestión de calidad

| Estadísticos de fiabilidad | | | | |
|------------------------------------|---|--|--|--|
| Alfa de Cronbach | N de elementos | | | |
| .882 | 20 | | | |
| Estadísticos total-elemento | | | | |
| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
| VAR00001 | 44.9000 | 137.779 | .570 | .874 |
| VAR00002 | 45.3000 | 141.063 | .696 | .872 |
| VAR00003 | 46.3500 | 144.661 | .608 | .875 |
| VAR00004 | 45.6000 | 142.147 | .424 | .879 |
| VAR00005 | 46.1500 | 140.345 | .673 | .872 |
| VAR00006 | 45.8500 | 150.345 | .197 | .885 |
| VAR00007 | 45.3500 | 141.397 | .434 | .879 |
| VAR00008 | 45.0500 | 133.839 | .630 | .872 |
| VAR00009 | 45.3000 | 135.695 | .728 | .869 |
| VAR00010 | 45.2000 | 129.642 | .769 | .866 |
| VAR00011 | 46.0000 | 150.842 | .266 | .882 |
| VAR00012 | 45.9500 | 149.945 | .197 | .886 |
| VAR00013 | 45.3000 | 150.853 | .194 | .885 |
| VAR00014 | 45.5000 | 128.053 | .779 | .865 |
| VAR00015 | 45.9500 | 146.576 | .443 | .879 |
| VAR00016 | 45.6500 | 143.187 | .427 | .879 |
| VAR00017 | 45.6500 | 136.029 | .624 | .872 |
| VAR00018 | 45.5000 | 141.316 | .401 | .881 |
| VAR00019 | 45.8500 | 144.345 | .427 | .879 |
| VAR00020 | 45.6000 | 147.095 | .312 | .882 |

Anexo 4. Base de dato de las variables

| Gestión del talento humano | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---------------------------|----|---|---|----------------------------|---|----|----|-------------------------|----|----|------------------|----|-----------------------|----|----|----|---|---|---|---|---|----|----|
| Incorporar a las personas | | | | Recompensar a las persona | | | | Desarrollar a las personas | | | | Supervisar a las persor | | | Mover a las pers | | Colocar a las persona | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | | | | | | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 2 | 8 | 53 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 75 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 4 | 13 | 82 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 5 | 14 | 87 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 4 | 13 | 86 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3 | 3 | 6 | 4 | 4 | 4 | 12 | 71 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 80 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | 4 | 3 | 2 | 9 | 4 | 4 | 8 | 5 | 5 | 4 | 14 | 81 |
| 11 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 1 | 2 | 3 | 6 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 10 | 52 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 2 | 8 | 53 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 75 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 4 | 13 | 82 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 5 | 14 | 87 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 4 | 13 | 86 |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3 | 3 | 6 | 4 | 4 | 4 | 12 | 71 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 80 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | 4 | 3 | 2 | 9 | 4 | 4 | 8 | 5 | 5 | 4 | 14 | 81 |
| 22 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 1 | 2 | 3 | 6 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 10 | 52 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 2 | 8 | 53 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 75 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 4 | 13 | 82 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 5 | 14 | 87 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 4 | 13 | 86 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3 | 3 | 6 | 4 | 4 | 4 | 12 | 71 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 80 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | 4 | 3 | 2 | 9 | 4 | 4 | 8 | 5 | 5 | 4 | 14 | 81 |
| 33 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 1 | 2 | 3 | 6 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 10 | 52 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 2 | 8 | 53 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 75 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 4 | 13 | 82 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 5 | 14 | 87 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 4 | 13 | 86 |
| 40 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3 | 3 | 6 | 4 | 4 | 4 | 12 | 71 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 80 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | 4 | 3 | 2 | 9 | 4 | 4 | 8 | 5 | 5 | 4 | 14 | 81 |
| 44 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 1 | 2 | 3 | 6 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 10 | 52 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 2 | 8 | 53 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 75 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 4 | 13 | 82 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 5 | 14 | 87 |
| 50 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 4 | 13 | 86 |
| 51 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3 | 3 | 6 | 4 | 4 | 4 | 12 | 71 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 80 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | 4 | 3 | 2 | 9 | 4 | 4 | 8 | 5 | 5 | 4 | 14 | 81 |
| 55 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 1 | 2 | 3 | 6 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 10 | 52 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 2 | 8 | 53 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 75 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 4 | 13 | 82 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 5 | 14 | 87 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 2 | 8 | 53 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 62 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 75 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 4 | 13 | 82 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 5 | 14 | 87 |
| 66 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 4 | 13 | 86 |
| 67 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3 | 3 | 6 | 4 | 4 | 4 | 12 | 71 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 80 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | 4 | 3 | 2 | 9 | 4 | 4 | 8 | 5 | 5 | 4 | 14 | 81 |
| 71 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 1 | 2 | 3 | 6 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 10 | 52 |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 2 | 8 | 53 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 75 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 4 | 13 | 82 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 5 | 14 | 87 |
| 77 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 4 | 13 | 86 |
| 78 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3 | 3 | 6 | 4 | 4 | 4 | 12 | 71 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 80 |
| 81 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 4 | 13 | 86 |
| 82 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3 | 3 | 6 | 4 | 4 | 4 | 12 | 71 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 80 |
| 85 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | 4 | 3 | 2 | 9 | 4 | 4 | 8 | 5 | 5 | 4 | 14 | 81 |
| 86 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 1 | 2 | 3 | 6 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 10 | 52 |
| 87 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 2 | 8 | 53 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 75 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 4 | 13 | 82 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 91 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 5 | 14 | 87 |
| 92 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 2 | 8 | 53 |
| 93 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 75 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 4 | 13 | 82 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 5 | 14 | 87 |
| 97 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 4 | 13 | 86 |
| 98 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3 | 3 | 6 | 4 | 4 | 4 | 12 | 71 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 79 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 4 | 11 | 80 |

| Gestión de la calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|---|---|---|---|--------------|---|---|---|-------------|----|----|----|-----------|----|----|----|---------|----|----|----|---|---|---|---|----|----|
| Planeamiento | | | | | Organización | | | | Integración | | | | Dirección | | | | Control | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | | | | | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 55 |
| 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 15 | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 | 5 | 5 | 2 | 5 | 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 84 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 79 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 1 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 66 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 4 | 4 | 1 | 4 | 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 86 |
| 6 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 2 | 16 | 4 | 5 | 1 | 5 | 15 | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 81 |
| 7 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 4 | 2 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 70 |
| 8 | 4 | 5 | 3 | 3 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 1 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 69 |
| 9 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 79 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 71 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 1 | 9 | 3 | 4 | 1 | 2 | 10 | 45 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 55 |
| 13 | 5 | 5 | 2 | 3 | 15 | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 | 5 | 5 | 2 | 5 | 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 84 |
| 14 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 79 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 1 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 66 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 4 | 4 | 1 | 4 | 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 86 |
| 17 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 2 | 16 | 4 | 5 | 1 | 5 | 15 | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 81 |
| 18 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 4 | 2 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 70 |
| 19 | 4 | 5 | 3 | 3 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 1 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 69 |
| 20 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 79 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 71 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 1 | 9 | 3 | 4 | 1 | 2 | 10 | 45 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 55 |
| 24 | 5 | 5 | 2 | 3 | 15 | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 | 5 | 5 | 2 | 5 | 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 84 |
| 25 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 79 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 1 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 66 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 4 | 4 | 1 | 4 | 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 86 |
| 28 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 2 | 16 | 4 | 5 | 1 | 5 | 15 | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 81 |
| 29 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 4 | 2 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 70 |
| 30 | 4 | 5 | 3 | 3 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 1 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 69 |
| 31 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 79 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 71 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|----|
| 33 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 1 | 9 | 3 | 4 | 1 | 2 | 10 | 45 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 55 |
| 35 | 5 | 5 | 2 | 3 | 15 | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 | 5 | 5 | 2 | 5 | 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 84 |
| 36 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 79 |
| 37 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 1 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 66 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 4 | 4 | 1 | 4 | 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 86 |
| 39 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 2 | 16 | 4 | 5 | 1 | 5 | 15 | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 81 |
| 40 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 4 | 2 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 70 |
| 41 | 4 | 5 | 3 | 3 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 1 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 69 |
| 42 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 79 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 71 |
| 44 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 1 | 9 | 3 | 4 | 1 | 2 | 10 | 45 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 55 |
| 46 | 5 | 5 | 2 | 3 | 15 | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 | 5 | 5 | 2 | 5 | 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 84 |
| 47 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 79 |
| 48 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 1 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 66 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 4 | 4 | 1 | 4 | 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 86 |
| 50 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 2 | 16 | 4 | 5 | 1 | 5 | 15 | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 81 |
| 51 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 4 | 2 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 70 |
| 52 | 4 | 5 | 3 | 3 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 1 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 69 |
| 53 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 79 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 71 |
| 55 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 1 | 9 | 3 | 4 | 1 | 2 | 10 | 45 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 55 |
| 57 | 5 | 5 | 2 | 3 | 15 | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 | 5 | 5 | 2 | 5 | 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 84 |
| 58 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 79 |
| 59 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 1 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 66 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 4 | 4 | 1 | 4 | 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 86 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 55 |
| 62 | 5 | 5 | 2 | 3 | 15 | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 | 5 | 5 | 2 | 5 | 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 84 |
| 63 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 79 |
| 64 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 1 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 66 |
| 65 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 4 | 4 | 1 | 4 | 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 86 |
| 66 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 2 | 16 | 4 | 5 | 1 | 5 | 15 | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 81 |
| 67 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 4 | 2 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 70 |
| 68 | 4 | 5 | 3 | 3 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 1 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 69 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|----|
| 69 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 79 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 71 |
| 71 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 1 | 9 | 3 | 4 | 1 | 2 | 10 | 45 |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 55 |
| 73 | 5 | 5 | 2 | 3 | 15 | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 | 5 | 5 | 2 | 5 | 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 84 |
| 74 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 79 |
| 75 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 1 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 66 |
| 76 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 4 | 4 | 1 | 4 | 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 86 |
| 77 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 2 | 16 | 4 | 5 | 1 | 5 | 15 | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 81 |
| 78 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 4 | 2 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 70 |
| 79 | 4 | 5 | 3 | 3 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 1 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 69 |
| 80 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 79 |
| 81 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 55 |
| 82 | 5 | 5 | 2 | 3 | 15 | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 | 5 | 5 | 2 | 5 | 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 84 |
| 83 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 79 |
| 84 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 1 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 66 |
| 85 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 4 | 4 | 1 | 4 | 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 86 |
| 86 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 55 |
| 87 | 5 | 5 | 2 | 3 | 15 | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 | 5 | 5 | 2 | 5 | 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 84 |
| 88 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 79 |
| 89 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 1 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 66 |
| 90 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 4 | 4 | 1 | 4 | 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 86 |
| 91 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 2 | 16 | 4 | 5 | 1 | 5 | 15 | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 81 |
| 92 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 4 | 2 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 70 |
| 93 | 4 | 5 | 3 | 3 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 1 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 69 |
| 94 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 79 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|----|
| 95 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 71 |
| 96 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 1 | 9 | 3 | 4 | 1 | 2 | 10 | 45 |
| 97 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 55 |
| 98 | 5 | 5 | 2 | 3 | 15 | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 | 5 | 5 | 2 | 5 | 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 84 |
| 99 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 79 |
| 100 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 1 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 66 |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 Incorporar a las personas | | | | | | | | |
| 1 | Considera Ud. que se debe dar prioridad a los trabajadores de la organización para los puestos vacantes antes que a los externos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Considera Ud. que los miembros encargados de la selección de personal favorecerán a candidatos por tema de vinculo amical | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Considera Ud. que las oportunidades de mejor empleo se ofrecen a los propios colaboradores de la institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Considera Ud. que los postulantes seleccionados a las plazas de trabajo cuentan con el perfil que se requiere en cada aula. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2 Recompensar a las personas | | | | | | | | |
| 5 | Considera Ud. que el salario que percibe lo motiva lo suficiente para seguir realizando un trabajo productivo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Considera Ud. que la evaluación del desempeño afecta directamente la remuneración que percibe mensualmente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Considera Ud. que su motivación de trabajo disminuye por el salario que percibe | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Considera Ud. que habitualmente su jefe reconoce sus esfuerzos y logros obtenidos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 3 Desarrollar a las personas | | | | | | | | |
| 9 | Considera Ud. que las capacitaciones que han recibido por parte de la entidad realmente motivaron su aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Existe una programación formal de capacitación docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Considera Ud. que las capacitaciones son necesarias para mejorar el desempeño de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Considera Ud. que la función que desempeñan los colaboradores están acorde con los objetivos institucionales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 4 Supervisar a las personas | | | | | | | | |
| 13 | Considera Ud. que la forma como se lleva a cabo las llamadas de atención y amonestaciones son apropiadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Considera Ud. que los sistemas que se utilizan para recopilar la información es la correcta | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Considera Ud. que se está realizando adecuadamente la supervisión del personal sobre la ejecución de sus funciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 5 Retener a las personas | | | | | | | | |
| 16 | Considera Ud. que en la institución donde presta sus servicios considera o valoran su trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|---|---|----|----|----|----|----|----|
| 17 | Considera Ud. que está en óptimas condiciones para poder asumir otro cargo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| Dimensión 6 Colocar a las personas | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 18 | Hay continuidad en los procesos para la evaluación del desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Considera Ud. que su jefe debería valorar más sus esfuerzos y ubicarlo en otros puesto mayor por las habilidades que demuestra. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | En la institución educativa cumplen con la función de monitoreo y acompañamiento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guizado Osorio Felipe DNI: 31169557

Especialidad del validador: Docente metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LA CALIDAD

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Dimensión: Planeamiento | | | | | | | |
| 1 | Los directivos diseñan las actividades a realizar con mucho tiempo de anticipación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La dirección transmite una imagen de orden y buena organización en cada una de las actividades que planifica. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | La dirección comunica a sus docentes las actividades a realizar utilizando diversos medios y con la debida anticipación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | La dirección de la institución trabaja con un planeador de actividades anuales el cual trata de cumplir en la medida de lo posible. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión: Organización | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | La dirección ha realizado la distribución de funciones a cada docente de acuerdo al manual de organización y funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La dirección organiza las diversas actividades considerando las cualidades y aptitudes de su personal docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La dirección implementa acciones pertinentes y eficaces para alcanzar los objetivos propuestos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Se le informa oportunamente sobre las responsabilidades de su puesto de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión: Integración | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | La dirección lleva a cabo el proceso de reclutamiento y selección de personal de manera transparente y técnica. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | La dirección se preocupa por generar un buen clima institucional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | La dirección tiene un plan de capacitación al personal administrativo y de servicio permanente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | La dirección reconoce y estimula el trabajo sobresaliente de sus docentes en base a los objetivos alcanzados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | Sugerencias. |
| | Dimensión: Dirección | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | La dirección busca cumplir los objetivos estratégicos planteados en el PEI. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Considera que las actividades del Plan Anual de Trabajo están en concordancia con los objetivos del PEI. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Considera que las acciones de la institución están alineadas con la misión de la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | La dirección se caracteriza por que toma decisiones adecuadas en el momento oportuno. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión: Control | Si | No | Si | No | Si | No | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 17 | La dirección establece un control permanente de las diversas actividades que se llevan a cabo en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Usted considera que la dirección supervisa y evalúa la labor que desarrolla el personal a su cargo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | La dirección aplica los correctivos necesarios de las actividades si están mal realizadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Sabe las implicancias de incumplir las responsabilidades de su labor como docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gonzalo Osorio Felipe DNI: 37169557

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 Incorporar a las personas | | | | | | | |
| 1 | Considera Ud. que se debe dar prioridad a los trabajadores de la organización para los puestos vacantes antes que a los externos. | / | | / | | / | | |
| 2 | La selección de personal se hace bajo los procedimientos establecidos. | / | | / | | / | | |
| 3 | Considera Ud. que las oportunidades de mejor empleo se ofrecen a los propios colaboradores de la institución | / | | / | | / | | |
| 4 | Considera Ud. que los postulantes seleccionados a las plazas de trabajo cuentan con el perfil que se requiere en cada aula. | / | | / | | / | | |
| | DIMENSIÓN 2 Recompensar a las personas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Considera Ud. que el salario que percibe lo motiva lo suficiente para seguir realizando un trabajo productivo | / | | / | | / | | |
| 6 | EL programa de recompensas se lleva a cabo de acuerdo al cumplimiento de funciones. | / | | / | | / | | |
| 7 | Considera Ud. que su motivación de trabajo disminuye por el salario que percibe | / | | / | | / | | |
| 8 | Considera que se cumple con todos los beneficios que otorga la ley con relación a las prestaciones que usted brinda. | / | | / | | / | | |
| | Dimensión 3 Desarrollar a las personas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Considera Ud. que las capacitaciones que han recibido por parte de la entidad realmente motivaron su aprendizaje | / | | / | | / | | |
| 10 | Existe una programación formal de capacitación docente. | / | | / | | / | | |
| 11 | Considera ud. que las capacitaciones son necesarias para mejorar el desempeño de sus funciones. | / | | / | | / | | |
| 12 | Los procesos relacionados a promociones, desarrollo profesional y oportunidades de ascensos están claramente definidos. | / | | / | | / | | |
| | Dimensión 4 Supervisar a las personas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Considera Ud. que la forma como se lleva a cabo las llamadas de atención y amonestaciones son apropiadas. | / | | / | | / | | |
| 14 | La base de datos que existe en su dirección es accesible para todo el personal. | / | | / | | / | | |
| 15 | Considera Ud. que se está realizando adecuadamente la | / | | / | | / | | |

| | | | | | | | |
|----|---|----|----|----|----|----|----|
| | supervisión del personal sobre la ejecución de sus funciones | / | | / | | / | |
| | Dimensión 5 Retener a las personas | Si | No | Si | No | Si | No |
| 16 | Considera Ud. que en la institución donde presta sus servicios considera o valoran su trabajo | / | | / | | / | |
| 17 | Considera Ud. que está en óptimas condiciones para poder asumir otro cargo. | / | | / | | / | |
| | Dimensión 6 Colocar a las personas | Si | No | Si | No | Si | No |
| 18 | Hay continuidad en los procesos para la evaluación del desempeño. | / | | / | | / | |
| 19 | Considera Ud. que su jefe debería valorar más sus esfuerzos y ubicarlo en otros puesto de mayor responsabilidad. | / | | / | | / | |
| 20 | Considera que las personas en su centro educativo están ubicadas en puestos acordes con sus capacidades, formación y potencialidades. | / | | / | | / | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754372

Especialidad del validador: Tenatico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de 11 del 2017

Dennis Jaramillo Ostos
 Mgr. Dennis Jaramillo Ostos
 Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LA CALIDAD

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Dimensión: Planeamiento | | | | | | | |
| 1 | Los directivos diseñan las actividades a realizar con mucho tiempo de anticipación. | / | | / | | / | | |
| 2 | La dirección transmite una imagen de orden y buena organización en cada una de las actividades que planifica. | / | | / | | / | | |
| 3 | La dirección comunica a sus docentes las actividades a realizar utilizando diversos medios y con la debida anticipación. | / | | / | | / | | |
| 4 | La dirección de la institución trabaja con un planeador de actividades anuales el cual trata de cumplir en la medida de lo posible. | / | | / | | / | | |
| | Dimensión: Organización | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | La dirección ha realizado la distribución de funciones a cada docente de acuerdo al manual de organización y funciones. | / | | / | | / | | |
| 6 | La dirección organiza las diversas actividades considerando las cualidades y aptitudes de su personal docente. | / | | / | | / | | |
| 7 | La dirección implementa acciones pertinentes y eficaces para alcanzar los objetivos propuestos. | / | | / | | / | | |
| 8 | Se le informa oportunamente sobre las responsabilidades de su puesto de trabajo. | / | | / | | / | | |
| | Dimensión: Integración | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | La dirección lleva a cabo el proceso de reclutamiento y selección de personal de manera transparente y técnica. | / | | / | | / | | |
| 10 | La dirección se preocupa por generar un buen clima institucional. | / | | / | | / | | |
| 11 | La dirección tiene un plan de capacitación al personal administrativo y de servicio permanente. | / | | / | | / | | |
| 12 | La dirección reconoce y estimula el trabajo sobresaliente de sus docentes en base a los objetivos alcanzados. | / | | / | | / | | |
| | Dimensión: Dirección | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | La dirección busca cumplir los objetivos estratégicos planteados en el PEI. | / | | / | | / | | |
| 14 | Considera que las actividades del Plan Anual de Trabajo están en concordancia con los objetivos del PEI. | / | | / | | / | | |
| 15 | Considera que las acciones de la institución están alineadas con la misión de la organización. | / | | / | | / | | |
| 16 | La dirección se caracteriza por que toma decisiones | / | | / | | / | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 Incorporar a las personas | | | | | | | |
| 1 | Considera Ud. que se debe dar prioridad a los trabajadores de la organización para los puestos vacantes antes que a los externos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La selección de personal se hace bajo los procedimientos establecidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Considera Ud. que las oportunidades de mejor empleo se ofrecen a los propios colaboradores de la institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Considera Ud. que los postulantes seleccionados a las plazas de trabajo cuentan con el perfil que se requiere en cada aula. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2 Recompensar a las personas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Considera Ud. que el salario que percibe lo motiva lo suficiente para seguir realizando un trabajo productivo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | EL programa de recompensas se lleva a cabo de acuerdo al cumplimiento de funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Considera Ud. que su motivación de trabajo disminuye por el salario que percibe | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Considera que se cumple con todos los beneficios que otorga la ley con relación a las prestaciones que usted brinda. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión 3 Desarrollar a las personas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Considera Ud. que las capacitaciones que han recibido por parte de la entidad realmente motivaron su aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Existe una programación formal de capacitación docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Considera ud. que las capacitaciones son necesarias para mejorar el desempeño de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Los procesos relacionados a promociones, desarrollo profesional y oportunidades de ascensos están claramente definidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión 4 Supervisar a las personas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Considera Ud. que la forma como se lleva a cabo las llamadas de atención y amonestaciones son apropiadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | La base de datos que existe en su dirección es accesible para todo el personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Considera Ud. que se está realizando adecuadamente la | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| supervisión del personal sobre la ejecución de sus funciones | | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|----|--|
| Dimensión 5 Retener a las personas | | | | | | | |
| | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 6 Colocar a las personas | | | | | | | |
| | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Perez Saavedra, Segundo DNI: 25601251

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

Perez Saavedra

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LA CALIDAD

| Nº | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Dimensión: Planeamiento | | | | | | | | |
| 1 | Los directivos diseñan las actividades a realizar con mucho tiempo de anticipación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La dirección trasmite una imagen de orden y buena organización en cada una de las actividades que planifica. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | La dirección comunica a sus docentes las actividades a realizar utilizando diversos medios y con la debida anticipación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | La dirección de la institución trabaja con un planeador de actividades anuales el cual trata de cumplir en la medida de lo posible. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión: Organización | | | | | | | | |
| 5 | La dirección ha realizado la distribución de funciones a cada docente de acuerdo al manual de organización y funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La dirección organiza las diversas actividades considerando las cualidades y aptitudes de su personal docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La dirección implementa acciones pertinentes y eficaces para alcanzar los objetivos propuestos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Se le informa oportunamente sobre las responsabilidades de su puesto de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión: Integración | | | | | | | | |
| 9 | La dirección lleva a cabo el proceso de reclutamiento y selección de personal de manera transparente y técnica. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | La dirección se preocupa por generar un buen clima institucional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | La dirección tiene un plan de capacitación al personal administrativo y de servicio permanente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | La dirección reconoce y estimula el trabajo sobresaliente de sus docentes en base a los objetivos alcanzados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión: Dirección | | | | | | | | |
| 13 | La dirección busca cumplir los objetivos estratégicos planteados en el PEI. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Considera que las actividades del Plan Anual de Trabajo están en concordancia con los objetivos del PEI. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Considera que las acciones de la institución están alineadas con la misión de la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | La dirección se caracteriza por que toma decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| adecuadas en el momento oportuno. | | Si | No | Si | No | Si | No |
|-----------------------------------|--|----|----|----|----|----|----|
| Dimensión: Control | | | | | | | |
| 17 | La dirección establece un control permanente de las diversas actividades que se llevan a cabo en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Usted considera que la dirección supervisa y evalúa la labor que desarrolla el personal a su cargo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | La dirección aplica los correctivos necesarios de las actividades si están mal realizadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Sabe las implicancias de incumplir las responsabilidades de su labor como docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DEL TALENTO- EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

Perez Saavedra S

Firma del Experto Informante.



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0721 –2018 – UCV – L – EPG

Los Olivos, 24 de abril de 2018

VISTO:

El expediente presentado por AGUILAR MARCELO, YURI LISBET solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTIÓN DE LA CALIDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 06, VITARTE. 2017* y

CONSIDERANDO:

Que el(los) bachiller(es) AGUILAR MARCELO, YURI LISBET, ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestra en Administración de la Educación;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTIÓN DE LA CALIDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 06, VITARTE. 2017* presentado por AGUILAR MARCELO, YURI LISBET.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:
 Presidente : Dra. Flor de Maria Sánchez Aguirre
 Secretario : Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
 Vocal (Asesor de la Tesis) : Dr. Felipe Guizado Oscco

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:
 Lugar : Aula 205
 Día : 25 de abril de 2018
 Hora : 8:00 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
 Jefe

Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte



MBA Ommero Trinidad Vargas
 Secretario Académico

Escuela de Posgrado – campus Lima Norte

Cc. Jurados, interesado, Archivo.

Somos la universidad de los
 que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **AGUILAR MARCELO, YURI LISBET**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación* ha sustentado la tesis titulada:

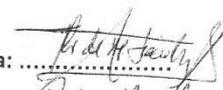
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTIÓN DE LA CALIDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 06, VITARTE. 2017

Fecha: 25 de abril de 2018

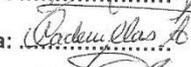
Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Flor de Maria Sánchez Aguirre

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

Firma: 

VOCAL: Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Revisar redacción y estilo Apa*

..... *Revisar ficha técnica de Variables*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dictamen Final

Vista la Tesis:

“Gestión del talento humano y gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte. 2017”

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

AGUILAR MARCELO, YURI LISBET

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 17 de marzo del 2018


.....
Dr. Felipe Guizado Oscco
Asesor de la tesis


.....
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
Revisora de la tesis



**Gestión del talento humano y gestión de la calidad en las
Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte. 2017.**

Br. Yuri Lisbet Aguilar Marcelo

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación titulada: Gestión del talento humano y gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte. 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 100 docentes, la muestra fue censo. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017, siendo el valor de 0.520; en consecuencia es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$.

Palabras clave: Gestión del talento humano, la gestión de calidad, planeamiento, organización, integración y dirección.

Abstract

This research entitled: management of human talent and management of the quality of the educational institutions of the network, no. 06, vitarte. 2017, general objective was to determine the relationship between the human talent management and the management of the quality of the educational institutions of the network, no. 06, vitarte, 2017. The type of research according to their purpose was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was comprised of 100 teachers, sample was census, and the type of sampling is not probabilistic. The technique employed to collect information was survey and data collection instruments were of questionnaires that were properly validated through expert opinions and determining its reliability through the statistical Cronbach's alpha. Established the coefficient of statistically significant correlation between the human talent management and the management of the quality of the educational institutions of the network, no. 06, vitarte, 2017, being the value of 0.520; Consequently it is a moderate positive correlation; at the same time there is also a correlation at the population level; Since $p < 0.05$.

Key words: management of human talent, management of quality, planning, organisation, integration and management.

Introducción

Para el sector educativo; es muy importante el recurso humano con el que cuentan, ya que son piezas fundamentales en una institución educativa, y hacen factible la vida de dicha institución. Cualquiera sea el nivel jerárquico o rol que desempeñen dentro de la institución estos son muy importantes, pero a veces este material humano es descuidado debido a la falta de motivación, control de calidad y actualización docente por parte del administrador a cargo del personal.

Otra problemática que se suscita en la administración de la educación tanto a nivel nacional como internacional tiene que ver con la gestión de la Rodríguez (2011) señaló: La gestión ha reemplazado a la administración, cuyas procesos y procedimientos, los articula de manera más activa y práctica, orientados hacia la estrategia, el liderazgo, visión y misión; establece prioridades, promueve la innovación, asumiendo riesgos, propicia el desempeño e incentiva el emprendedurismo (p. 21). La calidad del servicio y falta de reglamentación y

planes estratégicos bien estructurados, el cual ponga en claro cuál es el papel del docente y de esta manera se tienen procesos aislados en un ambiente administrativo con falta de planificación. Cabe también mencionar que de no llegar a solucionarse estos problemas, perjudicará significativamente el crecimiento de las instituciones educativas tanto públicas como privadas.

Sin embargo, según observaciones preliminares verificadas en las instituciones educativas de la Red N° 06, se observó el incumplimiento de la buena administración del talento humano, mostrando un trato inadecuado a parte de los trabajadores, también se evidencia que no tienen una motivación continua para que éstos puedan desarrollarse profesionalmente de una mejor manera. Se busca entrever la relación entre la gestión de la calidad se relaciona con el manejo del talento humano en la institución educativa, dado la importancia y lo esencial para el desarrollo de una organización.

Antecedentes del problema

Leyva (2016) en su trabajo de tesis titulada: *Gestión del talento humano y el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015*” Por la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado, detalla el proceso de investigación, que tiene como finalidad establecer la relación entre la gestión del talento humano y el uso efectivo de la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015, con una población finita de 195 directores, de las cuales 130 forman parte de la muestra. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario y se llegó a la conclusión que dependiendo del nivel de eficiencia en la gestión del talento humano, se evidencia resultados eficaces o no eficaces en el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015.

Cáceres (2016) en su tesis titulada *Incidencia del uso de instrumentos tecnológicos en el mejoramiento de la calidad educativa en la Unidad de Postgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM*. Para obtener el grado académico de doctor en Educación Lima – Perú y avalado por Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Facultad de Educación. Plasmó como objetivo principal establecer que el mejoramiento de la calidad educativa reduce la brecha

del sistema educativo universitario y en ella influyen diferentes herramientas entre ellas los instrumentos tecnológicos en la Unidad de Postgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM. La muestra está constituida por 132 estudiantes de la Unidad de Postgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM del semestre 2 en el año 2010. Cáceres concluyó que a buen uso de herramientas tecnológicas se produce buena calidad educativa en la población estudiada.

Huamán y Sánchez (2014) en su tesis titulada: *Investigación y desarrollo (I D) y gestión de talento humano, Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM” 2014, Universidad César Vallejo*, para optar el grado de Magister en Gestión Pública. Cuyo fin fue establecer la relación entre la Investigación y Desarrollo (I D) y la Gestión de Talento Humano, Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología – PCM 2014. El diseño es no experimental – transversal ya que tiene como base las observaciones de los acontecimientos en estado natural sin la mediación o manejo de los investigadores, la población lo componen 80 trabajadores. Se pudo concluir que: Se evidencia relación significativa directa entre la investigación y desarrollo y la gestión de talento humano en la Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM 2014, con un coeficiente de correlación baja.

Revisión de literatura

Chiavenato (2009) definió que:

Es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes), destrezas, experiencias y aptitudes, estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia de cada uno y que lo hacen potencialmente productivo (p. 7).

Se refiere a la función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento.

Eslava (2004) definió que: “es destinar estrategias para conseguir el perfeccionamiento del personal, aprovechando estrategias de cambio que logren el desarrollo de la organización, es decir, incrementar las competencias destrezas y habilidades de cada colaborador con la finalidad de alcanzar objetivos” (p. 54).

Serna (2006) manifestó:

La gestión de calidad siempre ha estado ligada a la manera en que los hombres realizamos nuestras actividades, la forma en que hacemos un producto y en que brindamos un servicio. Es con la revolución industrial cuando la forma de gestionar nuestras actividades comienza a tener mayor relevancia, explicado fundamentalmente por las posibilidades de producir riqueza que esta significaba. (p. 23)

La calidad educativa, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura.

Gutiérrez (2005) precisó:

La gestión de la calidad está en manos de cada miembro de la empresa después del impulso por parte de la dirección, con el objetivo de obtener la calidad requerida por el cliente al mínimo costo posible. La gestión del sistema de calidad tiene que demostrar que la organización es capaz de suministrar un producto o servicio que de manera consistente cumpla con los requisitos de los clientes y las reglamentaciones correspondientes, lograr una satisfacción del cliente mediante la aplicación efectiva del sistema, incluyendo la prevención de no-conformidades y el proceso de mejora continua.(p. 34)

Por otra parte, se considera a la gestión de la calidad como, el conjunto de actividades de la función empresarial que determina la política de calidad, los objetivos y las responsabilidades y las implementa por medios tales como la planificación de la calidad, el control de la calidad, el aseguramiento de la calidad y el mejoramiento de la calidad, en el marco del sistema de la calidad. La gestión de la calidad opera a todo lo largo del sistema de calidad.

Unesco (2014) refiere que:

La mejora de la calidad del sistema educativo es una prioridad estratégica, pero no se insiste de modo explícito en la mejora de los resultados del aprendizaje. En este contexto, lo que suele entenderse por aumento de la calidad es por lo general una mayor formación de los docentes, más materiales didácticos, y reformas de los planes y programas de estudios. (p. 239)

Objetivo

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

Método

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 100 docentes, la muestra fue censo. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach.

Resultados

Tabla 31

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión de talento humana y gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017.

| | | Gestión de la calidad | | | Total |
|----------------------------|---------|-----------------------|-------------|--------------|---------------|
| | | Inadecuado | Adecuado | Muy adecuado | |
| Gestión del talento humano | Malo | 17 17.0% | 9 9.0% | 7 7.0% | 33 33.0% |
| | Regular | 7 7.0% | 22 22.0% | 13 13.0% | 42 42.0% |
| | Bueno | 2 2.0% | 11 11.0% | 12 12.0% | 25 25.0% |
| Total | | 26 26.0% | 42 42.0% | 32 32.0% | 100 100.0% |

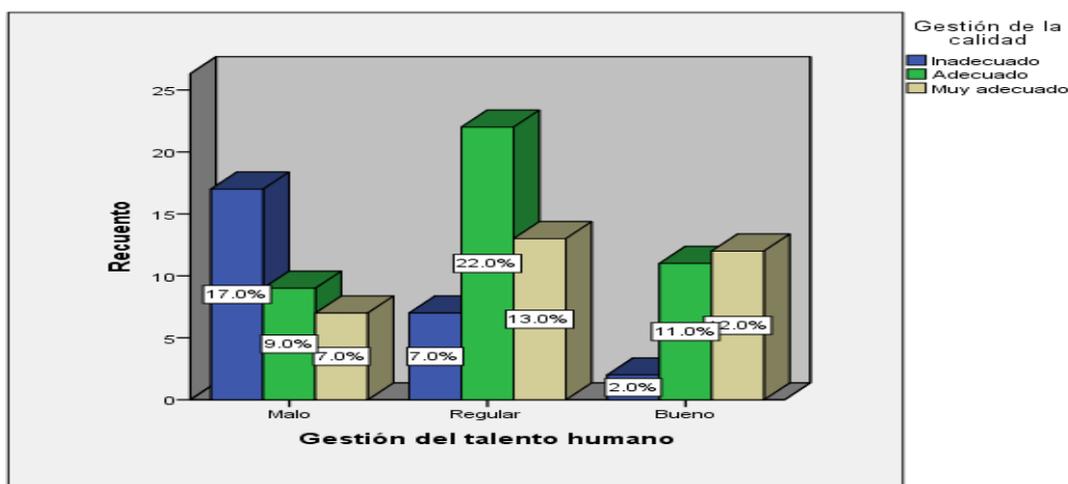


Figura 15. Percepción de la gestión del talento humano y la gestión de la calidad

Se observa que el 42% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, manifiestan que la gestión de talento humano es regular, mientras el 33% de los docentes señalan que la gestión de talento humano es malo y un 25% de los docentes indican que la gestión de talento humano es bueno. Es decir en su mayoría demuestra sus capacidades cada persona que entiende y comprende de manera inteligente asumiendo sus competencias. Se observa que el 42% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, manifiestan que la gestión de la calidad es adecuado, el 32% de los docentes indican que la gestión de la calidad es muy adecuado y un 26% de los docentes señalan que la gestión de la calidad es inadecuado. Es decir la gestión de calidad siempre ha estado ligada a la manera en que los hombres realizamos nuestras actividades, la forma en que hacemos un producto y en que brinda un servicio.

Discusión

En la presente investigación se arribó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.520$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017. Hay una coincidencia con la investigación de Leyva (2016) afirma que la conclusión que dependiendo del nivel de eficiencia en la

gestión del talento humano, se evidencia resultados eficaces o no eficaces en el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015. También se asemeja con la tesis de Huamán y Sánchez (2014) quienes concluyeron con la investigación evidencia relación significativa directa entre la investigación y desarrollo y la gestión de talento humano en la Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM 2014, con un coeficiente de correlación baja.

Asimismo hay una semejanza con la tesis de Pérez (2014) concluyó que no se evidencia relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014, con rho de Spearman de 0.131 y una significancia estadística de 0,214.

Por lo tanto, hay una similitud con la tesis Alarcón (2013) se han insertado el concepto de palabras básicas. Para la comparación de la hipótesis se hizo uso de la prueba de Spearman, donde se manifiesta que existe relación entre la Gestión Educativa y la Calidad de la Educación. Todos estos párrafos se alinean con la teoría de Chiavenato (2009) definió que: Es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes), destrezas, experiencias y aptitudes, estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia de cada uno y que lo hacen potencialmente productivo (p. 7). Y sin embargo en la Serna (2006) manifestó: La gestión de calidad siempre ha estado ligada a la manera en que los hombres realizamos nuestras actividades, la forma en que hacemos un producto y en que brindamos un servicio. Es con la revolución industrial cuando la forma de gestionar nuestras actividades comienza a tener mayor relevancia, explicado fundamentalmente por las posibilidades de producir riqueza que esta significaba. La calidad educativa, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura.

Conclusiones

Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte, 2017, siendo el valor de 0.520; en consecuencia es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p = 0.00$.

Referencias

- Cáceres, F. (2016). *Incidencia del uso de instrumentos tecnológicos en el mejoramiento de la calidad educativa en la Unidad de Postgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Marcos, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Eslava, E. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Madrid, España: Limusa.
- Gutiérrez, H. (2005). *Calidad total y productividad*. (2da ed.). México: McGraw-Hill Interamericana, 2005. 421p. (TS156.Q3G832).
- Huamán, L. y Sánchez, M. (2014). *Investigación y desarrollo (I D) y gestión de talento humano, Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM' 2014*, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Leyva, J. (2016). *Gestión del talento humano y el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015*, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Serna, H. (2003). *Curso: Introducción a la Administración. Facultad de Administración*, Universidad de los Andes, Bogotá D.C.

Flor de
Mora Sanchez
819-18



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



APROBADA
LA TESIS
de [signature]

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto Bueno
para empastado

ESCUELA DE POSGRADO

Yuri Lisbet Aquilar Marcelo con DNI N° 46871282
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en AV. El Bosque MZ B Lt 2 Santa Macy - El Agustino.
(Calle / Lote / MZ / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2018 del programa: Maestría en
(Promoción) (Nombre del programa)

Administración de la Educación identificado con el código de matrícula N° 6000153169.
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Corregir amablemente las observaciones de la tesis
"Gestión del Talento Humano y Gestión de la
Calidad en las Instituciones Educativas de la red
n° 6 - Vitarte" dados por los jurados el día de
la sustentación

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CAMPUS LIMA NORTE
OFICINA DE INVESTIGACION
19 MAYO 2018
RECIBIDO
Hora: [signature] Firma: [signature]

Lima, 19 de Mayo de 2018

[signature]
(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- a. Tesis anillada corregida
 - b. Copia de Resolución directoral
 - c. Copia de Dictamen de la sustentación
 - d. Copia Acta de aprobación de originalidad

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos: 990392902
Email: Lisbet_7_9@hotmail.com



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Felipe Guizado Oscoco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Gestión del talento humano y gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte. 2017" del estudiante **Aguilar Marcelo, Yuri Lisbet**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 24 de marzo del 2018

Felipe Guizado Oscoco
DMI: 31169557

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=935479224&lang=es&u=10010639562&...
feedback studio
Gestión del talento humano y gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte. 2017



Gestión del talento humano y gestión de la calidad en las Instituciones Educativas de la Red N° 06, Vitarte. 2017

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

AUTORA:
Br. Yuri Lisbet Aguilar Marcelo

ASESOR:
Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

Página: 1 de 118 Número de palabras: 21388

Resumen de coincidencias X

24 %

| | | |
|----|-------------------------|-----|
| 1 | www.scribd.com | 2 % |
| 2 | cybertesis.unam.edu... | 2 % |
| 3 | repositorio.uap.edu.pe | 1 % |
| 4 | dapece.utpl.edu.ec | 1 % |
| 5 | www.scribd.unal.edu.co | 1 % |
| 6 | repositorio.unsa.edu.pe | 1 % |
| 7 | docu.prensalana.com | 1 % |
| 8 | ruce.edu.uy | 1 % |
| 9 | repositorio.uno.edu.pe | 1 % |
| 10 | repositorio.ute.edu.ec | 1 % |
| 11 | www.scribd.com | 1 % |
| 12 | thgestioh.blogspot... | 1 % |

Text-only Report 14:09 3/04/2018



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Aguilar Marcelo Yuri Lisbet

D.N.I. : 46871282

Domicilio : Av. El Bosque Mz B. Itz. Santo Mary - El Agustino.

Teléfono : Fijo : 3264330 Móvil : 990392902

E-mail : lisbet-7-9@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

[x] Tesis de Posgrado

[x] Maestría : Maestra [] Doctorado

Grado :

Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Aguilar Marcelo, Yuri Lisbet

Título de la tesis:

Gestión del Talento Humano y Gestión de la Calidad en las Instituciones educativas de la Red 06, Vitarte, 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Signature]

Fecha : 26-06-18