



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Gestión del talento humano y la calidad educativa en la Unidad Educativa
Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORES:

Br. Jaén García, Juan José (ORCID: 0000-0001-7938-1667)

Br. Tomalá Rodríguez, Lorenzo Gregorio (ORCID: 0000-0002-9342-873X)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: PEMP-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA-PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis padres; Marcos Félix Jaén Cedillo y Delia Beatriz García Napa; quienes han sido los pilares en mi vida, animándome cada día para que alcance mis sueños, haciendo de mí una persona perseverante, trabajadora y con muchas ganas de vivir.

Juan José

A mi esposa, a mis hijos; quienes son mi inspiración para continuar día a día esforzándome para ser un ejemplo a seguir.

Lorenzo Gregorio

AGRADECIMIENTO

A Dios, ser supremo de quien emana la vida, llenándonos de perseverancia, fortaleza, valentía y sabiduría; quien ha puesto en nuestro camino personas valerosas que han contribuido enormemente en nuestra formación como profesionales y como seres humanos.

A nuestro asesor, el Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar, un excelente maestro y amigo, quien con sus acertadas orientaciones ha contribuido a la realización del presente trabajo de investigación.

A los directivos, personal docente, estudiantes y padres de familia de la Unidad Educativa Particular “Batalla de Jambelí”, de la ciudad de Guayaquil – Ecuador, por su colaboración durante la ejecución del presente trabajo de investigación; eternamente agradecido por la predisposición demostrada.

Los autores


ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:30 AM del día 16 de febrero del 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA I.E.P. BATALLA DE JAMBELI, GUAYAQUIL, 2017, presentada/o por el /la bachiller JAEN GARCIA JUAN JOSE Y TOMALA RODRIGUEZ LORENZO GREGORIO.


Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBAR
POR MAYORÍA

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Aptos para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION


Piura, 16 de febrero de 2019





DR. ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE
PRESIDENTE



ARCON LLONTOP LUIS ROLANDO
SECRETARIO



DR. TAMARIZ NUNJAR HILDEGARDO OCLIDES
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Econ. Jaén García Juan José, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación, identificado con la cédula de ciudadanía No. 0926431305, con la tesis titulada *"Gestión del talento humano y la calidad educativa en la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017"*.

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse el cometimiento de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto-plagio (presentar como nuevo un trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente en la Universidad César Vallejos.

Piura, febrero de 2018



Econ. Juan José Jaén García
C.I No.: 0926431305

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Lic. Tomalá Rodríguez Lorenzo Gregorio, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación, identificado con la cédula de ciudadanía No. 0915916019, con la tesis titulada *"Gestión del talento humano y la calidad educativa en la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017"*.

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse el cometimiento de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto-plagio (presentar como nuevo un trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente en la Universidad César Vallejos.

Piura, febrero de 2018



Lic. Tomalá Rodríguez, Lorenzo Gregorio
C.I No.: 0915916019

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| CARÁTULA..... | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ACTA DE SUSTENTACIÓN | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD..... | v |
| ÍNDICE..... | vii |
| RESUMEN..... | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 11 |
| 1.1 Realidad problemática | 11 |
| 1.2 Trabajos previos..... | 12 |
| 1.2.1 Gestión del talento humano | 13 |
| 1.2.2 Ámbito nacional | 14 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 15 |
| 1.3.1.2 Talento humano | 15 |
| 1.3.1.3 Gestión del talento humano | 15 |
| 1.3.2 Dimensiones de la gestión del talento humano..... | 16 |
| 1.3.2.1 Selección de personal..... | 16 |
| 1.3.2.2 Capacitación | 17 |
| 1.3.2.3 Medición del desempeño | 17 |
| 1.3.3 Calidad educativa | 18 |
| 1.3.3.1 Calidad..... | 18 |
| 1.3.3.2 Calidad educativa | 18 |
| 1.3.3.3 Docente de calidad | 19 |
| 1.3.3.4 Directivo de calidad..... | 19 |
| 1.4 Formulación del problema..... | 19 |
| 1.4.4 Problemas Específicos..... | 20 |
| 1.5 Justificación del estudio | 20 |
| 1.6 Hipótesis | 21 |

| | | |
|-------|--|----|
| 1.6.4 | Hipótesis específicas | 21 |
| 1.7 | Objetivos | 22 |
| 1.7.4 | Objetivos específicos: | 22 |
| I. | MÉTODO..... | 23 |
| 2.1 | Diseño de investigación | 23 |
| 2.2 | Variables | 23 |
| 2.3 | Operacionalización de las variables | 24 |
| 2.4 | Población y muestra..... | 24 |
| 2.4.1 | Población | 24 |
| 2.4.2 | Muestra..... | 25 |
| 2.4.3 | Criterio de selección | 25 |
| 2.5 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 25 |
| 2.5.1 | Técnicas | 25 |
| 2.5.2 | Instrumento..... | 25 |
| 2.6 | Validación y confiabilidad..... | 26 |
| 2.6.1 | Validación | 26 |
| 2.6.2 | Confiabilidad..... | 26 |
| 2.7 | Métodos de análisis de datos..... | 26 |
| 2.8 | Aspectos éticos | 27 |
| II. | RESULTADOS | 28 |
| III. | DISCUSIÓN | 35 |
| IV. | CONCLUSIONES | 38 |
| V. | RECOMENDACIONES | 39 |
| VI. | REFERENCIAS..... | 40 |
| VIII | ANEXOS | 42 |

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación titulado “gestión del talento humano y la calidad educativa en la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017”; cuyo objetivo general fue establecer la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, ubicada en la ciudad de Guayaquil, 2017.

El enfoque de la investigación fue cuantitativa no experimental y de diseño correlacional asociativo, la población estuvo integrada por el personal docente y administrativo de esta institución educativa, un total de 19 personas; se consideró en esta investigación que la muestra sea igual a la población, ya que ésta era pequeña; la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, validado por el juicio de expertos y una confiabilidad de 0.911 determinada a través del estadístico Alfa de Cronbach, indicado que el instrumento era de alta confiabilidad; para el análisis de los datos se empleó la correlación r de Spearman.

De los resultados comparativos entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017.; se obtuvo un coeficiente de 0.672, medido usando el coeficiente de correlación de Spearman; con un nivel de significancia de $0.002 < 0.05$; indicando que existe una correlación positiva media entre la gestión del talento humano y la calidad educativa; por lo que se acepta la hipótesis de investigación (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Se concluyó que existe una correlación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017.

Palabras claves: *calidad educativa, talento humano, gestión, incentivos, servicio educativo*

ABSTRACT

In the present investigation entitled “the management of human talent and educational quality of the Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017”; whose general objective was to establish the relationship between the management of human talent and the educational quality of the Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, located in the city of Guayaquil, 2017.

The research's approach was non-experimental quantitative and associative correlation design, the population was composed by teachers and administrative staff of this educational institution, a total of 19 people; it was considered in this investigation that the sample is equal to the population, since it was small; the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, validated by expert judgment and a reliability of 0.911 determined through the Cronbach's Alpha statistic, indicating that the instrument was highly reliable; for the analysis of the data Spearman's r correlation was used.

According to the comparative results between the management of human talent and the educational quality of the Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017; a coefficient of 0.672 was obtained, measured using the Spearman correlation coefficient; with a level of significance of $0.002 < 0.05$; indicating that there is an average positive correlation between the management of human talent and the educational quality; therefore, the research hypothesis (H_i) is accepted and the null hypothesis (H_0) is rejected. It was concluded that there is a correlation between the management of human talent and the educational quality of the Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017.

Key words: *educational quality, human talent, management, incentives, educational service*

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Con la globalización y el progreso de la tecnología; vivimos en un mundo en perpetuo cambio y en perpetua transformación social, económica, política, etc., lo que obliga a la escuela tradicional a adaptarse inteligentemente al mundo cambiante en el que se está desarrollando actualmente, es el personal docente de gran importancia para permitir que un establecimiento educativo se posicione en el sector donde se desarrolla. "Los trabajadores desarrollan una gran parte de su existencia en sus organizaciones laborando y estas los necesitan para funcionar y tener éxito" (Chiavenato, 2009, pág. 42).

Existe una relación de dependencia entre los docentes y los centros educativos porque se necesitan mutuamente para evolucionar. Las escuelas necesitan maestros para generar beneficios y para alcanzar sus metas y objetivos. Tal como lo confirma Chiavenato (2000): "Las empresas dependen de sus trabajadores para funcionar" (p. 43).

Y los maestros necesitan escuelas para generar ingresos y así lograr sus objetivos individuales y personales. Tal como lo corrobora Chiavenato (2009): "El trabajo requiere esfuerzo y tiempo en la vida de las personas, que dependen de él para la subsistencia y el éxito personal" (p. 42).

Las organizaciones nunca existirían sin personas que les dieran vida, dinamismo, energía, inteligencia, creatividad y racionalidad. De hecho, ambos lados son interdependientes. Una relación mutuamente beneficiosa, es una larga simbiosis entre el personal académico y las instituciones educativas. (Chiavenato, 2009, p.42)

Por el momento, es común en todo el mundo hablar de la correcta administración de los recursos humanos, incluido un conjunto de acciones corporativas implementadas por cada organización para guiar los procesos administrativos relacionados con la selección y mejora de los empleados. Hay una serie de políticas y prácticas que se necesitan para abordar cuestiones administrativas o de recursos humanos, tales como revisión de perfiles, selección de los candidatos más idóneos, la capacitación continua,

bonificaciones y medición del desempeño” (Chiavenato, 2009, p. 47).

En el campo de la educación, una buena gestión de la capacidad humana garantizará que las escuelas tengan maestros calificados para proporcionar una educación de calidad y efectiva. Constitución del Ecuador (2008): "El recibir el servicio educativo es un derecho humano a la vida, (...) y debe ser de alta calidad" (p.27). objetivos de capacitación definidos, estándares de calidad de la educación y plan nacional de capacitación Posicionamiento de la institución en el sector en el que opera. Esto coloca a los docentes en el sistema educativo como actores clave en la falta de conocimiento de los gerentes de los jugadores y/o gerentes educativos de las instituciones. El no saber o conocer las formas correctas de administrar el talento humano en los centros educativos produce la tan conocida pérdida de talentos y evita las organizaciones ganen espacio en el mercado en el que desarrollan. "Es una guerra de talentos y las organizaciones tuvieron que afinar sus estrategias para proteger cosas valiosas. Los talentos están presentes (Culshaw, 2014, p.2).

Es así, que la calidad la educación como un servicio que se ofrece a la sociedad o comunidad en la que se desenvuelve la institución educativa es indispensable para que los estudiantes adquieran habilidades necesarias para la resolución de problemas de la vida cotidiana y, por lo tanto; aplicando buenas prácticas en cuanto a la administración de la fuerza de trabajo, los centro educativos podrán cada vez ganar más posicionamiento y prestigio; manteniendo a su talento y especializándose en sus procesos.

En el centro educativo Batalla de Jambelí, de la ciudad de Guayaquil, Ecuador; luego de realizar unas entrevistas a los maestros y el personal administrativo se evidencia que no son conscientes de la importancia de la gestión del talento humano y de las actividades que esto implica, tales como el manejo de habilidades y componentes humanos; con esto se provoca la ausencia de incentivos financieros para maestros (primas de excelencia académica) o incentivos no financieros (diplomas, reconocimiento público, etc.), falta de educación y seminarios de actualización bilingüe (LOEI) y regulaciones según lo define la ley orgánica sobre educación intercultural.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Gestión del talento humano

1.2.1.1 Ámbito internacional

Arias (2017), en su disertación elaborada bajo el tipo de investigación y en el cual se consideró con el nivel básico de correlación, el diseño transversal no experimental, 105 muestras de docentes y el enfoque cuantitativo. El autor encontró una relación directa y cercana entre el manejo de las habilidades humanas y la calidad de la educación (Rho = 0.804 y p = 0.000); Similar pero diferente entre las dimensiones de la variable 1: reclutamiento (valor Rho = 0.737 y p = 0.000), selección (valor Rho = 0.564 y p = 0.000), reclutamiento (valor Rho = 0.370 y p = 0.000), Inducción (valor Rho = 0.853 y p = valor 0.000), formación (valor Rho = 0.743 y p = valor 0.000) y formación (valor) con calidad de entrenamiento Rho = 0.793 y p = 0.000).

Y Espinoza (2017), en un trabajo de investigación en el cual estudió variables relacionadas con el tema de esta investigación haciendo uso del método hipotético. Una investigación básica y correlativa de construcción no experimental, con una población de 100 personas y una muestra representativa de 80, el cuestionario fue el instrumento para recabar la información dentro de la técnica de la encuesta, el autor sostiene que hay una relación fuerte y significativa entre la gestión de los recursos humanos y el comportamiento dentro del ambiente de la organización.

Por otro lado, Casma (2015); efectuó un a investigación en la cual estudiaba las variables gestión de la relación del desempeño humano y capacidades de desempeño empresarial dentro de un grupo empresarial; el autor utilizó una población de 70 personas de las cuales se eligió una población de 50 sujetos; este trabajo fue elaborado bajo el enfoque cuantitativo de investigación, utilizado el método deductivo. Se defiende la existencia de relación entre las variables de estudio, ya que; si ls organizaciones educativas tienen una correcta gestión del talento humano se podrá utilizar mejor las capacidades de cada trabajador para mejorar su desempeño laboral.

También, Castañeda (2014); queriendo conocer el nivel de influencia entre las variables estudiadas, elaboró una investigación con el enfoque cuantitativo, y haciendo uso del método deductivo, con una muestra de 60 personas tomada al azar de diversas

instituciones educativas; el autor concluye que en las habilidades humanas son un conjunto de dones naturales o inexplicables atribuidos siempre al favor divino los que son manifestados en la forma de ser de cada individuo, lo que les permite comportarse de manera apropiada y efectiva de diferentes maneras.

Finalmente, Sánchez (2014); elaboró un proyecto de investigación el cual se diseñó con el objeto de medir la correlación entre dos variables importantes dentro de los centros educativos, para saber la gestión estratégica del gerente y el impacto en la gestión de las habilidades humanas; siendo de tipo correlacional asociativo y cuantitativo y de diseño transversal no experimental y empleando una muestra de 85 personas porque la idea que defiende el autor es que la correcta gestión del talento humano dentro de los centros de estudios permite mejorar significativamente la calidad de la educación que se brinda a la comunidad o sociedad en la que tiene sus operaciones, aportando así; a la mejora significativa del sistema educativo nacional.

1.2.2 Ámbito nacional

Borsic (2016), en su proyecto de investigación realizado con el objeto de explorar la relación entre la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el desempeño de los maestros en las universidades; utilizando un enfoque no experimental para la investigación contextual, con una muestra aleatoria de 338 docentes que trabajan en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, como parte de un proyecto para la mejora de la educación superior en el Ecuador; el autor sostiene dentro de sus conclusiones luego de haber realizado su estudio que la asociación entre las variables estudiadas es positiva puesto que, con una buena práctica en la gestión del talento humano los docentes y su entorno laboral mejora haciendo que el servicio educativo que reciben los educandos sea de mejor calidad.

También Gonzales (2012), realizó un estudio similar al querer medir la correlación entre dos variables, las cuales fueron Gestión del talento humano y la Motivación en docentes pertenecientes al sistema de educación superior, con una muestra $n = 242$ docentes universitarios, la cual tuvo un muestreo aleatorio simple. Dicha investigación utilizó el método deductivo con el enfoque cuantitativo correlacional; llegando a la conclusión que mejorando gestión del talento humano se puede mejorar los niveles

de motivación en cada uno de los docentes universitarios lo que a su vez indica que la relación o asociación entre las variables estudiadas es fuerte y directa, cabe mencionar también que se utilizó una encuesta en línea hecha en Google Drive para la recopilación de los datos y para su tratamiento se usó Excel.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías relacionadas a la gestión del talento humano

1.3.1.1 Gestión

Es el proceso en el que una firma o empresa gestiona o distribuye sus recursos para alcanzar las metas y objetivos incorporados en la planificación estratégica.

Siendo este un concepto ampliamente utilizado en el área administrativa a nivel mundial.

1.3.1.2 Talento humano

Cada persona es diferente de las demás; por lo tanto, cada persona tiene talentos y habilidades diferentes y únicos.

Vallejo (2016), sostiene que “el recurso humano y sus capacidades son un activo importante de las organizaciones; por lo que es necesario su correcta administración” (p. 22).

1.3.1.3 Gestión del talento humano

La conceptualización de gestión del talento humano o también conocida como la administración de recursos humanos, es para Chiavenato (2009) “las prácticas o formas que poseen los organismos para la administración de su fuerza laboral” (p. 47).

También Batista y Estupiñán (2018) indican que:

La gestión del talento humano requiere reclutamiento, selección, orientación, recompensa, desarrollo, supervisión y monitoreo de personas y el establecimiento de una base de datos confiable para la toma de decisiones; por lo que se garantizará la productividad, la calidad y el cumplimiento de los

objetivos de la organización (Batista y Estupiñán, 2018, p. 25).

Lo que permite afirmar que es la forma en la que los encargados de la administración del personal de una organización planifican y distribuyen actividades para cada empleado en función de sus capacidades, aptitudes y actitudes con el fin de cumplir metas y objetivos empresariales.

Por otro lado, en el ámbito educativo este concepto es perfectamente aplicable; puesto los líderes educativos son los encargados de repartir las funciones y responsabilidades a los docentes de acuerdo con sus capacidades, siempre en función del bienestar de los beneficiarios de servicio que son los estudiantes.

Por lo que se puede definir a la gestión del talento humano dentro de las instituciones educativas como la acción que ejercer los líderes educativos para distribuir, repartir o delegar responsabilidades al personal docente según sus capacidades con el objetivo de cumplir con las metas plasmadas en el PEI.

1.3.2 Dimensiones de la gestión del talento humano

Para esta variable en estudio, se tendrán como dimensiones a la *selección de personal, capacitación del personal y la medición del desempeño* haciendo siempre énfasis en que será aplicado al personal académico existente o de nuevo ingreso en los centros educativos.

1.3.2.1 Selección de personal

Las organizaciones deben seleccionar a sus colaboradores o trabajadores, basándose en las necesidades, generando un proceso de selección organizado y planificado. La incorporación de nuevo personal a las organizaciones.

Armas (2017), sostiene que esta parte de la gestión del talento humano se “sustenta en un proceso planificado previamente para determinar la disponibilidad presupuestaria y el aporte que este personal dará a la organización”. (p. 76). En el caso de las instituciones educativas, este proceso puede variar en función de la sostenibilidad de estos. Los centros educativos privados o particulares tienen un

presupuesto para inversión en personal según sus ingresos anuales, mientras que; en las instituciones educativas de sostenimiento público, la incorporación de nuevo personal académico se realiza de acuerdo con la asignación del estado al sector educativo.

1.3.2.2 Capacitación

El ser humano en la actualidad se desenvuelve en un entorno que se encuentra en constante cambio, por lo que las organizaciones deben capacitar constantemente a sus colaboradores para potenciar los talentos que estos poseen, favoreciendo así la competitividad de la organización y su sostenimiento en el tiempo.

Armas (2017) sostiene que:

Los avances en la ciencia y la tecnología obligan a que las organizaciones brinden capacitaciones para que su personal pueda estar actualizado y se cumplan los objetivos y metas institucionales establecidos en los planes a corto, mediano o largo plazo (Armas, et al., 2017, p. 103).

En los centros educativos, donde el servicio que se brinda a la sociedad es el conocimiento el proceso de capacitación y/o perfeccionamiento del personal académico debe ser constante mientras estén en funciones sin importar el sostenimiento de las instituciones educativas; puesto que el conocimiento evoluciona o se perfecciona constantemente.

1.3.2.3 Medición del desempeño

Las empresas constantemente se encuentran monitoreando el desenvolvimiento de sus trabajadores para garantizar que se cumplan con los plazos establecidos dentro de su planificación de actividades.

Chiavenato (2009), indica que este proceso es de “vital importancia dentro de las organizaciones en virtud de garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por los colaboradores”. (p. 243)

Para las instituciones educativas esta tarea cumple un rol importante para la correcta

gestión del talento humano, puesto que; es necesario la realización de visitas áulicas para medir el desenvolvimiento de los docentes con los usuarios del servicio que ofrecen.

Esto permitirá garantizar que el personal académico sea el adecuado para desempeñar las actividades de enseñanza – aprendizaje dentro de las instituciones educativas.

También, dentro de las universidades deben aplicarse exámenes de selección rigurosos a los aspirantes a las carreras docentes desde un enfoque humanístico y científico; teniendo como punto principal la vocación para que se les brinde del conocimiento científico y tecnológico necesario para que puedan desempeñarse adecuadamente en el campo laboral.

1.3.3 Calidad educativa

1.3.3.1 Calidad

La calidad define a las características propias que posee un bien o servicio para satisfacer las necesidades de las personas y, a partir de esto se puede estimar su valor.

1.3.3.2 Calidad educativa

La calidad educativa hace alusión al proceso eficaz y eficiente de transmisión de conocimiento hacia los educandos; y las actitudes y aptitudes que este proceso de enseñanza – aprendizaje aporte a su formación como ser humano.

El MINEDUC (2012), indica que “el servicio educativo es un derecho de cada ciudadano en el transcurso de su vida y un deber del estado ecuatoriano” (p. 6).

Además, en lo relacionado a los sistemas educativos de calidad el MINEDUC (2012) indica:

Un sistema educativo se medirá por medio de los servicios que oferta y su contribución a los logros de ciertos objetivos o ideales que ayudan o facilitan la conducción a la obtención de una sociedad democrática, armónica, intercultural,

próspera e igualitaria para todos (MINEDUC,2012, p. 6).

Por lo tanto, podemos afirmar que la calidad educativa es el valor de uso que se encuentra implícito en el servicio educativo que se brinda a una comunidad y, cómo este, puede aportar aprendizajes útiles que ayuden a los educandos a alcanzar metas e ideales; además de contribuir con actitudes y aptitudes que les garanticen igualdad de oportunidades en la sociedad donde se desarrollan.

1.3.3.3 Docente de calidad

El MINEDUC (2012) indica que “un profesor de excelencia es aquel ofrece oportunidades de aprendizaje para todos sus estudiantes, para construir a una sociedad igualitaria, a la que todos aspiramos” (p. 11).

Entonces, para que el servicio educativo que oferta una institución educativa sea de calidad, e personal docente que colabora debe ser de calidad, a más de tener dominio en el área del conocimiento que imparte, debe poseer las herramientas y cualidades necesarias para que provea de las mismas oportunidades de aprendizaje a todos sus estudiantes.

1.3.3.4 Directivo de calidad

En cuanto a este tema el MINEDUC (2012) sostiene que “un director de calidad busca contribuir significativamente a las mejores prácticas de liderazgo y gestión en cada institución educativa en Ecuador” (p. 15).

Entonces, la persona que administra una institución educativa debe de contar con las herramientas y destrezas necesarias para la correcta gestión de los recursos tangibles e intangibles para contribuir en el proceso enseñanza - aprendizaje de los educandos.

1.4 Formulación del problema

1.4.3 Problema General

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí de la ciudad de Guayaquil, 2017?

1.4.4 Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el proceso de selección del personal docentes y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí?

Problema específico 2

¿Qué incidencia tiene el reconocimiento y estimulación de los docentes en la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí?

Problema específico 3

¿Qué incidencia tiene el proceso de medición del desempeño de los docentes en la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí?

1.5 Justificación del estudio

Esta investigación es conveniente porque los resultados del estudio aportarán para enriquecer el conocimiento científico en materia educativa, para mejorar las prácticas de la administración del talento docente en los centros de enseñanza, y como consecuencia, conseguir ofrecer una educación de calidad que aporte actitudes y aptitudes en los educandos que les garanticen igualdad de oportunidades en la sociedad donde se desarrollan.

Además, tiene relevancia social porque se busca mejorar la administración de los talentos del cuerpo docente, en lo relacionado a la incorporación de nuevos talentos, capacitación y medición del desempeño de los docentes para asegurar la permanencia y compromiso de los profesionales de la educación, y con esto beneficiar a la comunidad educativa (estudiantes, docentes, y padres de familia); mejorando los procesos de enseñanza- aprendizaje e impartiendo una educación de calidad y calidez.

También, se busca disminuir a la fuga de talento humano que se da en los centros

educativos, mermando la calidad del servicio educativo; mejorando los procesos de gestión del talento humano lo que le permite al presente trabajo de investigación tener implicancias prácticas.

El presente trabajo tiene valor teórico porque servirá como base y antecedente para la elaboración de otras investigaciones relacionadas a la educación y los procesos administrativos relacionados con el talento humano y la influencia que esta variable tiene sobre la calidad del servicio educativo brindado.

La utilidad metodológica de este trabajo se encuentra en que ayudará a generar un concepto de calidad educativa para Ecuador, siendo la calidad educativa muy subjetiva debido a que la educación no es un bien tangible y cada sociedad es diferente presenta una realidad distinta.

1.6 Hipótesis

1.6.3 Hipótesis de investigación

Hipótesis alternativa (Hi)

Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017.

Hipótesis nula (Ho)

No Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017.

1.6.4 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1 (He₁)

Existe relación entre el proceso de selección del personal docente y la calidad educativa en la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.

Hipótesis específica 1 (He₂)

Existe relación entre la capacitación de los docentes y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.

Hipótesis específica 1 (He₃)

Existe relación entre el proceso de medición del desempeño de los docentes y la calidad educativa en la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.

1.7 Objetivos

1.7.3 Objetivo general

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017.

1.7.4 Objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Identificar la relación entre el proceso de selección personal docente y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la capacitación de los docentes y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el proceso de medición del desempeño de los docentes y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.

I. MÉTODO

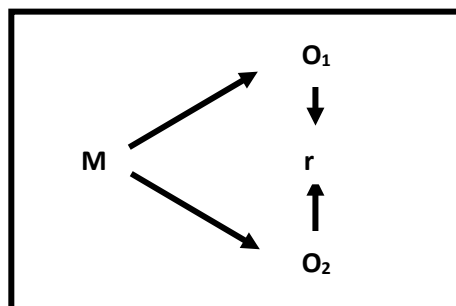
2.1 Diseño de investigación

En el presente trabajo científico se utilizó un diseño correlacional asociativo, cuyo objetivo es medir la correlación que existe entre dos o más variables o conceptos. “Este tipo de estudio tiene como objetivo determinar la asociación que existe entre los conceptos, categorías o variables de una investigación en particular.” (Hernández, et al., 2010).

Por lo que, en vista de que se poseen objetivos e hipótesis que contrastar; para la gestión del talento humano y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017.

La encuesta fue la técnica empleada para la recolección de la información y el instrumento que se aplicó fue el cuestionario, validado por el juicio de expertos; para la confiabilidad y validez de los instrumentos se usó el estadístico Alfa de Cronbach. “Es un proceso de aplicación repetida a un pequeño grupo de la muestra para determinar que la información procedente de los instrumentos sea veraz para el desarrollo de la investigación” (Hernández, et al., 2010). Y, para medir el nivel de correlación se utilizó el coeficiente de correlación r de Spearman.

Esquema:



Dónde:

M = Parte de la población a utilizarse en la investigación (muestra)

O₁ = Primera variable de investigación (Gestión del talento humano)

O₂ = Segunda variable (Calidad educativa)

r = Correlación que existe o no entre las variables de estudio

2.2 Variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Calidad educativa

2.3 Operacionalización de las variables

Tabla No. 1: Operacionalización de las variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala valorativa |
|----------------------------|--|---|---|---|--|
| Gestión del talento humano | “Es el proceso a través del cual las instituciones educativas administran al recurso humano, para la toma de decisiones y cumplimiento de los objetivos y las metas”- (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2009) | Para la recolección de la información sobre esta variable se utilizará un cuestionario que tendrá opciones para que los entrevistados puedan escoger. | - Selección de personal - Capacitación de personal | - Curriculum Vitae - Entrevista - Contratación - Prepuesto par a capacitación - Capacitaciones - Plan o programa de capacitaciones - Visitas áulicas - Evaluación de desempeño | - Totalmente en desacuerdo - En desacuerdo - Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo - De acuerdo - Totalmente de acuerdo |
| Calidad educativa | “Es la percepción de satisfacción por parte de los usuarios o beneficiarios del servicio que oferta a la sociedad la institución educativa”- (Mineduc, 2012) | Con un cuestionario realizado con la escala de Likert se busca recabar información sobre esta variable. | - Eficiencia - Eficacia | - Objetivos del PEI alcanzados - Aprobación - Repitencia - Deserción escolar - Ingreso a la Universidad | - Totalmente en desacuerdo - En desacuerdo - Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo - De acuerdo - Totalmente de acuerdo |

Elaborador por: Los autores

2.4 Población y muestra

2.4.1 Población

Para este estudio se utilizó una población de 19 personas; de los cuales 16 docentes eran docentes y 3 administrativos. “Es el universo sobre el cual se va a realizar una investigación” (Hernández, et al., 2010, pág. 216).

Tabla 2
Clasificación de la población.

| Personal | Sexo | | Total |
|-----------------|-----------|----------|-----------|
| | Masculino | Femenino | |
| Docentes | 4 | 12 | 16 |
| Administrativos | 2 | 1 | 3 |
| Total | | | 19 |

Fuente: Archivo de la UEP Batalla de Jambelí
Elaborado por: los autores

2.4.2 Muestra

La muestra se puede definir como la selección de un grupo de la población total que se usa en un estudio de la población. “Es un subconjunto de la población a estudiar en el proceso de investigación, el cual nos va a permitir realizar aseveraciones o negaciones” (Hernández, et al., 2010, pág. 217). Debido a que la población es pequeña (19 sujetos) para el este estudio la población fue igual a la muestra (P=N).

2.4.3 Criterio de selección

Los criterios de inclusión a considerarse son: personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, de la ciudad de Guayaquil, Ecuador; de entre 20 – 60 años.

Los criterios de exclusión serán: estudiantes y padres de familia de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.5.1 Técnicas

Se ha utilizado la encuesta fue la técnica para la recolección de los datos del estudio cuyo instrumento fue el cuestionario que, a través de interrogantes bien diseñadas para ser contestadas por los docentes y el personal administrativo de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.

2.5.2 Instrumento

El instrumento compuesto de 14 interrogantes, 9 que apuntan específicamente a la

primera variable gestión del talento humano y las cinco restantes que apuntan recoger información sobre la calidad educativa dentro de la institución educativa.

2.6 Validación y confiabilidad

Este instrumento de recolección de datos es coherente y preciso con las variables a estudiar puesto que se adaptó de un instrumento aplicado en una maestría en educación.

2.6.1 Validación

La validación de los instrumentos se determinó a través de la revisión de expertos, los cuales indicaron:

- Se verificaron que las interrogantes estén coherentes con las variables a estudiar.
- Que exista pertinencia entre las dimensiones y las variables.
- Que las preguntas permitan contestar las preguntas de investigación y las hipótesis.

2.6.2 Confiabilidad

Con el coeficiente Alfa de Cronbach se obtuvo para medir la confiabilidad de los instrumentos a ser aplicados al personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, con el instrumento obtuvo una Alfa de Cronbach de 0,911; lo que reveló que el instrumento tenía una confiabilidad alta.

Tabla 3
Estadísticas de fiabilidad.

| Cronbach | Valor | Cantidad de elementos |
|----------|-------|-----------------------|
| 0,911 | 0,894 | 14 |

Fuente: SPSS, Versión 24
Elaborado: Autores

2.7 Métodos de análisis de datos

Para el tratamiento de la información obtenida con la aplicación de los instrumentos se usó el programa estadístico SPSS versión 24.

2.8 Aspectos éticos

Para desarrollar el proyecto de investigación en la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, ubicada en la Coop. Flor de Bastión Blq. 6, Mz. 856 y Slr. 13, en la ciudad de Guayaquil, Ecuador; se tuvieron en cuenta las siguientes consideraciones:

- La máxima autoridad del plantel concedió permiso por escrito para realizar la presente investigación.
- El personal docente y administrativo participaron de manera voluntaria
- Las encuestas efectuadas fueron anónimas.
- La información obtenida de investigaciones previas que se encuentran en esta investigación se citó con las normas APA Sexta Edición.

II. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Objetivo general: Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017.

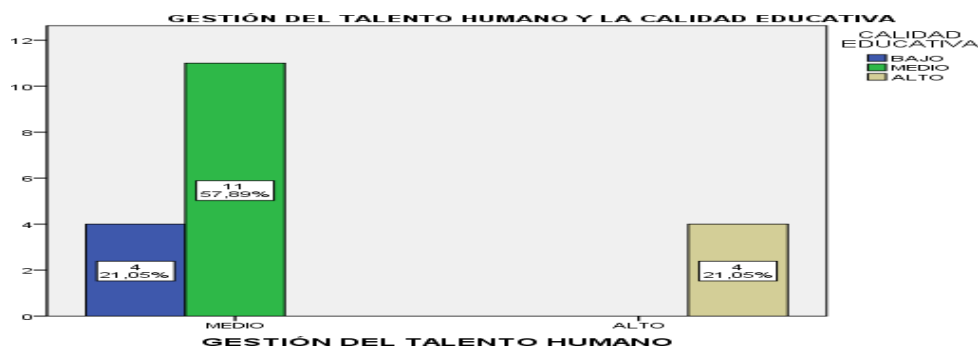
Tabla 4
Gestión del talento humano y la calidad educativa

| Niveles | | Calidad educativa | | | Total |
|----------------------------|-------|-------------------|-------|-------|--------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| Gestión del talento humano | Medio | 4 | 11 | 0 | 15 |
| | | 21,1% | 57,9% | 0,0% | 78,9% |
| | Alto | 0 | 0 | 4 | 4 |
| 0,0% | | 0,0% | 21,1% | 21,1% | |
| Total | | 4 | 11 | 4 | 19 |
| | | 21,1% | 57,9% | 21,1% | 100,0% |

Fuente: SPSS, Versión 24
Elaborado: Autores

Aproximadamente, el 60 % de las personas consultadas indican que las dos variables tienen una asociación significativa y fuerte para la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí. Por el contrario de un 22 % que asegura que no existe una relación directa.

Figura 1
Gestión del talento humano y la calidad educativa



Elaborado por: Los autores

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre el proceso de selección personal docente y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.

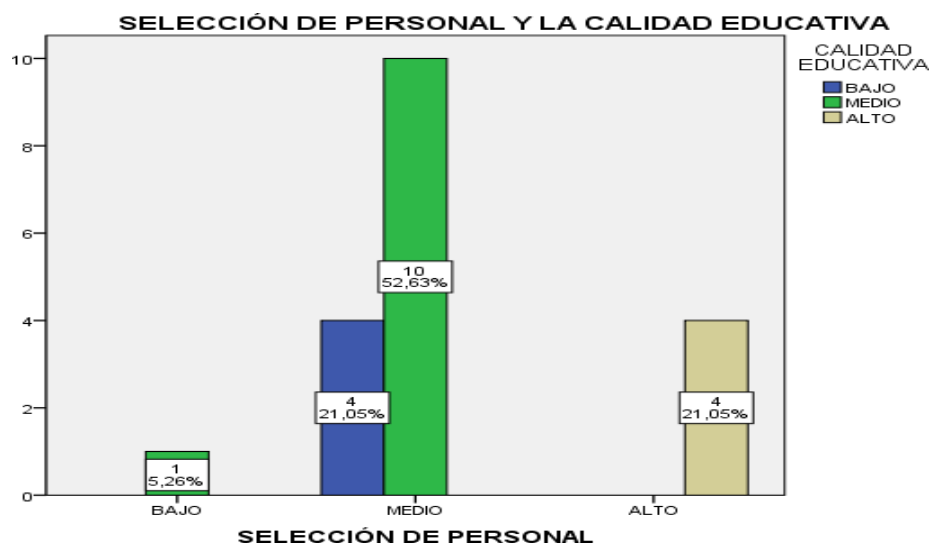
Tabla 5
Selección de personal y calidad educativa

| Niveles | | Calidad educativa | | | Total |
|-----------------------|-------|-------------------|-------------|------------|--------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| Selección de personal | Bajo | 0 0,0% | 1 5,3% | 0 0,0% | 1 5,3% |
| | Medio | 1 4,17% | 10 52,6% | 0 0,0% | 11 73,7% |
| | Alto | 0 0,0% | 0 0,0% | 4 21,1% | 4 21,1% |
| Total | | 1 21,1% | 11 57,9% | 4 21,1% | 16 100,0% |

Fuente: SPSS, Versión 24
Elaborado: Autores

El 53 % de los consultados a través de la encuesta indican que hay una relación significativa entre la dimensión y la variable en estudio de Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí; frente a un 21.1 % opina que la selección del personal docente es media y la calidad educativa es baja; y, el 21.10 % opina que la selección del personal docentes y la calidad educativa es alta.

Figura 2
Selección de personal y calidad educativa



Elaborado por: Los autores

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre la capacitación de los docentes y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.

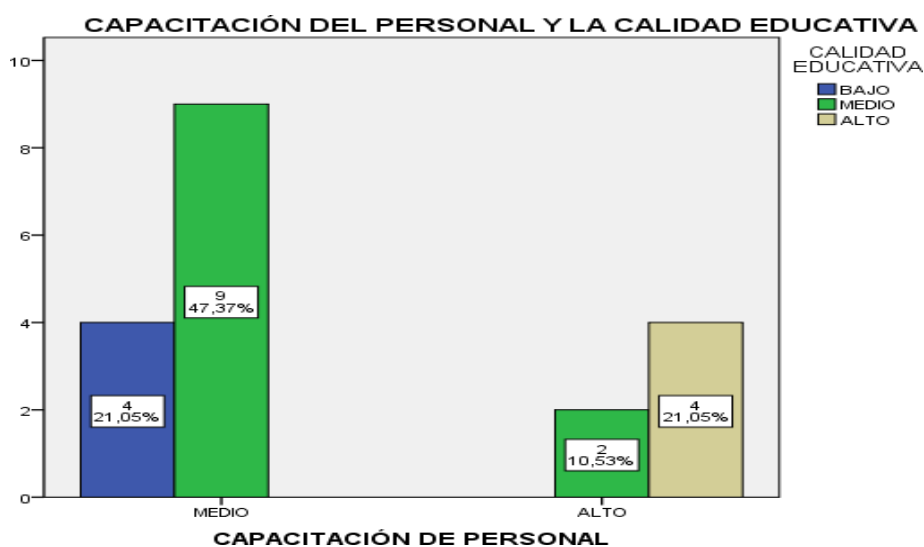
Tabla 6
Capacitación y calidad educativa

| | Niveles | Calidad educativa | | | Total |
|--------------------------|---------|-------------------|-------------|------------|--------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| Capacitación de personal | Medio | 4 21,1% | 9 47,4% | 0 0,0% | 13 68,4% |
| | Alto | 0 0,0% | 2 10,5% | 4 21,1% | 6 31,6% |
| Total | | 4 21,1% | 11 57,9% | 4 21,1% | 19 100,0% |

Fuente: *SPSS, Versión 24*
Elaborado: *Autores*

Como se aprecia en la tabla anterior, el 47.4 % de los encuestados califican como media la capacitación del personal docente y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí. El 21.1 % de los encuestados sostienen que la capacitación del personal docente es media y la calidad educativa es baja, el 10.5% considera que la capacitación del personal es alta y la calidad educativa es media. Y finalmente, el 21.1% coinciden en calificar como alta la capacitación del personal docente y la calidad educativa.

Figura 3
Capacitación del personal y la calidad educativa



Elaborado por: *Los autores*

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el proceso de medición del desempeño de los docentes y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.

Tabla 7
Medición del desempeño docente y la calidad educativa

| | Niveles | Calidad educativa | | | Total |
|-----------------------|---------|-------------------|-------------|------------|--------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| Medición de desempeño | Bajo | 3 15,8% | 10 52,6% | 0 0,0% | 13 68,4% |
| | Medio | 1 5,3% | 1 5,3% | 0 0,0% | 2 10,5% |
| | Alto | 0 0,0% | 0 0,0% | 4 21,1% | 4 21,1% |
| Total | | 4 21,1% | 11 57,9% | 4 21,1% | 19 100,0% |

Fuente: SPSS, Versión 24
Elaborado: Autores

La tabla anterior nos muestra que, el 52.6 % de los encuestados califican como baja la medición del desempeño docente y media la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, por otro lado, el 15.8 % de los encuestados coinciden en calificar a la medición del desempeño docente y a la calidad educativa como baja. El 21.1 % otro grupo de encuestados opina que la medición del desempeño docente y la calidad educativa es alta.

Figura 4
Capacitación del personal y la calidad educativa



Elaborado por: Los autores

3.2 Prueba de hipótesis con la correlación de Spearman

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017.

Ho: No Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017.

Tabla 8
Relación ente la gestión del talento humano y la calidad educativa

| Dimensión/Variable | r de Pearson | Sig. | Rho de Spearman |
|---|--------------|-------|-----------------|
| Gestión del talento humano Calidad educativa | 0,670** | 0,002 | 0,672** |

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

Fuente: SPSS, Versión 24
Elaborado por: Lo autores

Según los resultados obtenidos por el programa SPSS, con el índice de 0.672, existe evidencia estadística suficiente como para asegurar que hay una asociatividad fuerte entre las variables en estudio de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017; y toma a la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Hipótesis específica 1 (He₁): Existe relación entre el proceso de selección del personal docente y la calidad educativa en la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.

Tabla 9
Relación ente el proceso de selección docente y la calidad educativa

| Dimensión/Variable | r de Pearson | Sig. | Rho de Spearman |
|---|--------------|-------|-----------------|
| Proceso de selección de personal docente Calidad educativa | 0,519** | 0,003 | 0,522** |

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

Fuente: SPSS, Versión 24
Elaborado: Autores

Con un valor de 0.522, y con un nivel de significancia aceptable; se dispone de información estadística suficiente para asegurar que existe una asociatividad fuerte la selección del personal docente y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017; por lo tanto, aceptamos la hipótesis específica 1 (He_1).

Hipótesis específica 2 (He_2): Existe relación entre la capacitación de los docentes y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.

Tabla 10
Relación ente la capacitación docente y la calidad educativa

| Dimensión/Variable | r de Pearson | Sig. | Rho de Spearman |
|----------------------|--------------|-------|-----------------|
| Capacitación docente | 0,465** | 0,004 | 0,478** |
| Calidad educativa | | | |

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

Fuente: SPSS, Versión 24
Elaborado: Autores

Con un índice de 0.478, como se aprecia en la tabla anterior se puede indicar que existe una asociatividad fuerte entre la capacitación docente y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017; por lo que aceptamos la hipótesis específica 2 (He_2).

Hipótesis específica 3 (He_3): Existe relación entre el proceso de medición del desempeño de los docentes y la calidad educativa en la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.

Tabla 11
Relación ente la medición del desempeño docente y la calidad educativa

| Dimensión/Variable | r de Pearson | Sig. | Rho de Spearman |
|---------------------------|---------------------|-------------|------------------------|
| Desempeño docente | 0,562** | 0,004 | 0,572** |
| Calidad educativa | | | |

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

Fuente: SPSS, Versión 24

Elaborado: Autores

Con un índice de 0.572, y con un nivel de significancia aceptable se dispone de evidencia estadística suficiente para asegurar que existe una asociatividad fuerte entre la medición del desempeño docente y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017; entonces, en base a esta información se procede a aceptar la hipótesis específica 3 (He₃).

III. DISCUSIÓN

El presente estudio realizado en un centro educativo de la ciudad de Guayaquil, las organizaciones que ofertan algún servicio tienen como último fin, mejorar la calidad del servicio que ofertar a fin de satisfacer las necesidades o expectativas del mercado en el que se desarrollan, en el caso de las instituciones educativas van mejorando la calidad del servicio educativo que brindan a la comunidad educativa, lo que les permite incrementar su participación dentro del sector donde desarrollan sus actividades y mantenerse en el tiempo.

En cuanto a la administración del recurso humano de las instituciones educativas, Chiavenato (2009) indica: “Es el proceso de administración de los recursos humanos de las instituciones educativas incluyendo las etapas de reclutamiento y selección de los mejores perfiles que contribuyan a la consecución de las metas y objetivos institucionales” (pág. 47). Este conjunto de políticas y prácticas internas están encaminadas a que las organizaciones cuenten con el personal cualificado para cumplir con los objetivos y metas de la empresa, en el caso de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, estas políticas están orientadas al reclutamiento del personal docente que puede facilitar a los educandos todas las oportunidades de aprendizajes que contribuyan a su formación y a la construcción de una sociedad más justa y con igualdad de oportunidades, tal como lo indica el Ministerio de Educación (2012): “Un profesor de excelencia ofrece oportunidades de aprendizaje para todos sus estudiantes para contribuir a una sociedad igualitaria” (p. 11). Esta problemática ha motivado el presente trabajo de investigación, cuya discusión se lleva a cabo a continuación, analizando los objetivos de la investigación.

Cabe indicar que el estudio encontró que la percepción que tienen los docentes de la institución, acerca de la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí es media o regular, según los resultados de la tabla 4; donde se analiza la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa; lo que deja en evidencia que no manejan buenas prácticas en lo que a gestión del talento humano se refiere, reforzando así lo planteado en las teorías relacionadas a la investigación donde Batista y Estupiñán (2018) sostienen:

La gestión del talento humano involucra procesos como reclutamiento, selección, orientación, recompensa, desarrollo de habilidades y profesional, evaluación y seguimiento de personas, con la finalidad de construir una base de datos de información confiable y fidedigna que permita tomar decisiones; Busca además el compromiso de las personas con la organización y el sentido de pertenencia; solamente de esta manera una organización podrá convertirse en una organización más productiva, que busca mejorar la calidad de sus procesos y servicios, cumpliendo así los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2017, p. 25)

También hay coincidencias con los resultados encontrados por Arias (2017), quien sostiene que existe una relación directa y alta entre la gestión del talento humano y la calidad educativa (valor de Rho = 0,804 y valor de p = 0,000). Y, con los resultados encontrados por Gonzáles (2012), quien sostiene que la gestión del talento humano y la motivación de los docentes son dos variables que están estrechamente relacionadas.

El primer objetivo específico de la investigación analiza la relación entre el proceso de selección docente y la calidad educativa en la realidad referida a la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, con un coeficiente de correlación $0.003 < 0.05$, se evidencia que existe una correlación positiva media entre estas dos variables, lo que se corrobora con lo sostiene Arma, et al., (2017) donde cita:

La selección de trabajadores derivada de un proceso de planeamiento anterior. La que será determinada y verificada en función de los perfiles exigidos y del segmento del mercado en que se encuentran” (pág. 76).

En el segundo objetivo específico se analiza relación entre la capacitación de los docentes y la calidad educativa, se puede ver que existe una correlación positiva débil entre estas dos variables, coincidiendo parcialmente con lo que sostiene Arma, et al., (2017) donde sostiene:

Los cambios obligan a las organizaciones a implementar mecanismos para capacitar a su fuerza laborar y poder lograr grandes resultados, y esto es cuando se ocupan de temas de perfeccionamiento profesional. (Chiavenato, p.103)

Y, con lo que encontró Arias (2017). “Se evidencia una relación creciente directa y estrecha entre las variables gestión del talento humano y la capacitación y/o entrenamiento” (pág. 25). Debido a que es necesario que los centros educativos creen en base a realidad institucional un manual de puestos para facilitar los procesos de selección de los candidatos a nuevas plazas docentes y con esto, mejorar la gestión de administración de la fuerza laboral.

Respecto al último de los objetivos de la investigación, el cual consiste en determinar la relación entre el proceso de medición del desempeño de los docentes y la calidad educativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.572, y con un alfa de $0.004 < 0.05$ según la tabla 11; existe una correlación positiva media entre estas variables, reforzando lo que Chiavenato (2009) afirma:

La calificación o verificación del cumplimiento de los objetivos de los colaboradores de una organización se realizan a través de distintas herramientas, y este es un proceso fundamental para la toma de decisiones. (Ministerio de educación del Ecuador, p. 243)

IV. CONCLUSIONES

1. Se concluye que hay una relación entre las variables en estudio: gestión del talento humano y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular “Batalla de Jambelí”, Guayaquil, 2017; contando con evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis de investigación (H_i) y rechazar la hipótesis nula (H_0).
2. Además, hay una relación fuerte y significativa entre la selección del personal docente y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular “Batalla de Jambelí”, Guayaquil, 2017; contando así con evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis específica 1 (H_{e1}).
3. También, en este trabajo de investigación se evidencia que existe correlación significativa entre la capacitación y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular “Batalla de Jambelí”, Guayaquil, 2017; tendiendo información estadística suficiente para que se acepte la hipótesis específica 2 (H_{e2}).
4. Finalmente, se afirma que hay una asociación fuerte entre medición del desempeño y la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular “Batalla de Jambelí”, Guayaquil, 2017; además, el trabajo nos brindó información estadística importante y suficiente para aceptar la hipótesis específica 3 (H_{e3}).

V. RECOMENDACIONES

- a) Se recomienda corregir los procesos de administración del talento humano de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, implementando un sistema de selección de docentes, que les permita reclutar a personal con experiencia y con formación docente; también se sugiere mejorar la capacidad de personal, impulsando la capacitación y los incentivos económicos o no económicos, para poder ofertar una educación de calidad a la comunidad educativa y ganar participación en el mercado.

- b) Se recomienda crear un manual de puestos y perfiles, para que así este procedimiento de incorporación de personal académico para la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí sea óptimo y mejorar la calidad educativa.

- c) Además, se recomienda conformar un equipo en el cual intervenga un representante de cada miembro de la comunidad educativa para los procesos de selección y evaluación de los nuevos candidatos a docentes de la Unidad Educativa Particular “Batalla de Jambelí”, para garantizar la transparencia en el proceso y la elección del candidato o candidata más idónea para el cargo; teniendo como premisa que el centro de este proceso es el estudiante.

- d) Se recomienda trabajar en conjunto con el Departamento de Consejería Estudiantil (DECE), para que se implemente un plan de capacitación integral al personal docente existente y a los nuevos docentes incorporados en la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, para poder mejorar la calidad educativa.

VI. REFERENCIAS

- Batista Hernández, N., & Estupiñán Ricardo, J. (2018). *Gestión empresarial y posmodernidad*. Pons Publishing House / Pons al.
- Arias Jiménez, L. P. (2017). *La gestión del talento humano y la calidad educativa en la escuela de cadetes de policía "General Francisco de Paula Santander" - ECSAN de Colombia, año 2017*.
- Armas, et al. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón - Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Espinoza Mejía, S. E. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017*.
- Borsic, Z. (2016). *La Gestión del Talento Humano y la Inteligencia Emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de Instituciones de Educación Superior*.
- Casma Zórate, C. A. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas, Surco-Lima, año 2015*.
- Castañeda Ramírez, I. D., & Zuluaga Collazos, A. (2014). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y la calidad de la educación*.
- Culshaw, F. (2014). *Estrategias de recursos humanos*. Debates IESA.
- Iván, C., & Zualaga, A. (2014). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y la calidad de la educación*. Manizales, Colombia.
- Sánchez, N. (2014). *La gerencia estratégica y la gestión del talento humano en las organizaciones educativas*.
- Gonzáles. (2012). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico "Guaranda" - Ecuador*.
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa*.
- Rojo Vega, G. (2012). *Gestión del talento en los docentes de un centro de formación técnica*.
- Cuestas Sánchez, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Genesis, M., & Suárez, F. (2010). *Gestión en la calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes*.

Hernández, et al. (2010). *Metodología de la investigación*. México DF: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Chiavenato, I. (s.f.). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. México DF: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Idalberto, C. (2009). *Gestión del talento humano*. México DF: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Constitución del Ecuador. (2008).

VIII ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ASEGURAR LA COHERENCIA DEL DISEÑO TEÓRICO EN EL PROYECTO DE TESIS

| Título | Problema | Objetivos | Hipótesis | Variable Dimensiones/ Indicadores | Tipo/Nivel/Diseño | Población/Muestra/Muestreo |
|--|--|---|--|---|---|---|
| Gestión del talento humano y la calidad educativa en la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017. | ¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Calidad Educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí de la ciudad de Guayaquil, 2017? | <p>General</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la calidad Educativa de la I.E.P Batalla de Jambelí de la ciudad de Guayaquil en el año 2017, para conocer el nivel de significancia entre ambas variables.</p> | <p>Hipótesis de investigación</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad Educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí de la ciudad de Guayaquil.</p> | <p>Variable independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión del talento humano <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selección de personal - Capacitación de personal - Medición del desempeño <p>Variable Dependiente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad educativa | <p>Tipo</p> <p>Cuantitativa no experimental</p> <p>Nivel</p> <p>Descriptivo explicativa</p> <p>Diseño</p> <p>Descriptivo Correlacional asociativa</p> <div style="text-align: center;"> </div> | <p>Población</p> <p>Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí</p> <p>Muestra</p> <p>Para el presente trabajo de investigación la muestra será igual a la población:</p> <p style="text-align: center;">N = P</p> <p>Muestreo</p> <p>Aleatorio al azar</p> |
| | <p>Delimitación</p> <p>¿En qué medida se puede mejorar el proceso de selección del personal docentes y cómo influye en la calidad educativa de la I Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí?</p> | <p>Específicos</p> <p>Identificar en qué medida se puede mejorar el proceso de selección del personal docentes y cómo influye en la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí</p> | <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación entre el proceso de selección del personal docente y la calidad educativa en Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí</p> | <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Eficacia <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Curriculum Vitae - Entrevista - Contratación - Presupuesto para capacitación - Capacitaciones - Plan o programa de capacitaciones - Visitas áulicas - Evaluación de desempeño | | |
| | <p>¿Qué incidencia tiene la capacitación de los docentes en la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí?</p> <p>¿Qué incidencia tiene el proceso de medición del desempeño de los docentes en la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí?</p> | <p>Establecer el nivel de incidencia que tiene la capacitación de los docentes en la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.</p> <p>Determinar el nivel incidencia que tiene el proceso de medición del desempeño de los docentes en la calidad educativa de Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí</p> | <p>Existe relación entre la capacitación de los docentes y la calidad educativa de Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí</p> <p>Existe relación entre el proceso de medición del desempeño de los docentes y la calidad educativa en la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.</p> | <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos del PEI alcanzados - Aprobación - Repitencia - Deserción escolar - Ingreso a la Universidad | | |

PROCESO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Título: Gestión del talento humano y la calidad educativa en la I.E.P Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017.

Problema: ¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Calidad Educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí de la ciudad de Guayaquil, 2017?

Objetivos de la investigación:

Objetivo general:

- Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la calidad Educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí de la ciudad de Guayaquil en el año 2017, para conocer el nivel de significancia entre ambas variables.

Objetivos específicos:

- Identificar en qué medida se puede mejorar el proceso de selección del personal docentes y cómo influye en la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.
- Establecer el nivel de incidencia que tiene la capacitación de los docentes en la calidad educativa de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.
- Determinar el nivel incidencia que tiene el proceso de medición del desempeño de los docentes en la calidad educativa de Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí.

| VARIABLES | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala valorativa |
|----------------------------|--|---|----------------------------|--|--|--|
| Gestión del talento humano | "Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas; incluido el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida" - (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2009) | Es el conjunto de políticas necesarias orientadas a la selección, capacitación y medición del desempeño del personal docente con la finalidad de cumplir con las metas y objetivos plasmados en el proyecto educativo institucional (PEI) y, como resultado; ofertar una educación de calidad | - Selección de personal | - Curriculum Vitae - Entrevista - Contratación | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador? • ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona? • ¿Estás de acuerdo que la selección de personal docente es la más adecuada para contratar al personal? | <ul style="list-style-type: none"> - Totalmente en desacuerdo - En desacuerdo - Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo - De acuerdo - Totalmente de acuerdo |
| | | | - Capacitación de personal | - Presupuesto para capacitación - Capacitaciones - Plan o programa de capacitaciones | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Está usted de acuerdo que en la institución educativa existe un presupuesto para capacitaciones docentes? • ¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado? • ¿Está usted de acuerdo que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia? | |
| | | | - Medición del desempeño | - Visitas áulicas - Evaluación de desempeño | <ul style="list-style-type: none"> • ¿En la institución se realizan visitas áulicas? • ¿En la institución se realizan evaluaciones de desempeño? • ¿Está usted de acuerdo que se realicen visitas áulicas? | |

| | | | | | | |
|-------------------|---|--|--------------|---|--|--|
| Calidad educativa | <p>“Un sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos.” - (Ministerio de Educación E. , 2012)</p> | <p>Es el valor de uso que se encuentra implícito en el servicio educativo que se brinda a una comunidad y, cómo este, puede aportar aprendizajes útiles que ayuden a los educandos a alcanzar metas e ideales; además de contribuir con actitudes y aptitudes que les garanticen igualdad de oportunidades en la sociedad donde se desarrollan</p> | - Eficiencia | - Objetivos del PEI alcanzados | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que se están alcanzando los objetivos del Proyecto Educativo Institucional (PEI)? | <ul style="list-style-type: none"> - Totalmente en desacuerdo - En desacuerdo - Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo - De acuerdo - Totalmente de acuerdo |
| | | | - Eficacia | <ul style="list-style-type: none"> - Aprobación - Repitencia - Deserción escolar - Ingreso a la Universidad | <ul style="list-style-type: none"> • ¿En la institución existe un alto porcentaje de aprobación en los niveles y/o cursos con el servicio educativo que se oferta? • ¿En la institución existe un alto porcentaje de repitencia en los niveles y/o cursos con el servicio educativo que se oferta? • ¿En la institución existe un alto porcentaje de deserción escolar en cada uno de los cursos y/o grados? • ¿En la institución existe un alto porcentaje de estudiantes que consiguen ingresar a la universidad luego de haber culminado el tercer año de bachillerato? | |

DISEÑO METODOLÓGICO

| Tipo y Método de la investigación | Nivel y Diseño de la investigación | Población/Muestra/Muestreo | Técnicas e Instrumentos | Criterios de rigurosidad de la investigación |
|--|--|---|---|--|
| <p>Tipo Cuantitativa no experimental</p> <p>Método El método es el tipo hipotético deductivo-descriptivo</p> | <p>Nivel Descriptivo explicativa</p> <p>Diseño Descriptivo explicativo: asociativo</p> <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O₁ = Gestión del talento humano</p> <p>O₂ = Calidad educativa</p> <p>r = Relación entre las variables</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --> r O2 --> r </pre> | <p>Población Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí</p> <p>Muestra Para el presente trabajo de investigación la muestra será igual a la población: N = P</p> <p>Muestreo Aleatorio al azar</p> | <p>Técnicas: -Encuesta</p> <p>Instrumentos: -Cuestionario</p> | <p>Enfoque:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validez: • Confiabilidad: |

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

- **DATOS INFORMATIVOS:**

| | | |
|-----------------------|---|---|
| Denominación | : | ENCUESTA |
| Tipo de Instrumento | : | Cuestionario |
| Institución Educativa | : | U.E.P Batalla de Jambelí, Guayaquil, Ecuador |
| Fecha de Aplicación | : | Enero 2018 |
| Autores | : | Econ. Jaén García, Juan José Lic. Tomalá Rodríguez, Lorenzo Gregorio |
| Medición | : | Gestión del talento humano |
| Administración | : | Personal docente de la I.E.P Batalla de Jambelí |
| Tiempo de Aplicación | : | 15 min. |
| Forma de Aplicación | : | Individual. |

- **OBJETIVO:**

Recoger información sobre la gestión del talento humano en la I.E.P Batalla de Jambelí de la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

- **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

Selección de personal
Capacitación de personal
Medición de desempeño

- **INSTRUCCIONES:**

1. El cuestionario consta de 9 ítems o preguntas agrupadas en cuatro dimensiones.
2. En el cuestionario utiliza la escala de calificación del 1 al 5. La escala de respuesta para los elementos va desde "Totalmente desacuerdo" (1) a "Totalmente de acuerdo" (5).

- **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

- **EVALUACIÓN:**

El puntaje final es la suma de los puntos obtenidos en las tres dimensiones haciendo un total de 45 puntos.

Nivel para cada una de las dimensiones de la gestión del talento humano: El puntaje parcial se obtendrá sumando los puntos de cada ítem de la dimensión

Nivel de gestión de talento humano: El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones.

CUESTIONARIO PARA MEDIR CUALITATIVAMENTE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA I.E.P BATALLA DE JAMBELÍ

INSTRUCCIONES:

Estimado Docente, el presente cuestionario tiene como objetivo fundamental recoger información relevante acerca de tu conocimiento sobre la gestión del talento humano en la institución educativa que laboras, por ello es importante que contestes con sinceridad cada uno de los ítems. Agradecemos de antemano tu disponibilidad para responderlo.

Conteste ahora a las siguientes preguntas, marcando una (X), en una escala de 1 a 5.

Donde:

| | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| N° | Dimensión 1: Selección de personal | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo/Ni en Desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----|---|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 01 | ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador? | | | | | |
| 02 | ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona? | | | | | |
| 03 | ¿Estás de acuerdo que la selección de personal docente es la más adecuada para contratar al personal? | | | | | |
| N° | Dimensión 2: Capacitación de personal | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo/Ni en Desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 04 | ¿Está usted de acuerdo que en la institución educativa existe un presupuesto para capacitaciones docentes? | | | | | |
| 05 | ¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado? | | | | | |
| 06 | ¿Está usted de acuerdo que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia? | | | | | |
| N° | Dimensión 3: Medición de desempeño | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo/Ni en Desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 07 | ¿En la institución se realizan visitas áulicas? | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------|--|--|--|--|--|--|
| 08 | ¿En la institución se realizan evaluaciones de desempeño? | | | | | |
| 09 | ¿Existe instrumentos para la medición del desempeño docente que usted conozca? | | | | | |
| Total | | | | | | |

| NIVEL DE DESEMPEÑO | PONDERADO |
|--------------------|-----------|
| ALTO | 37 - 45 |
| MEDIO | 21 - 36 |
| BAJO | 0 - 20 |

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

- **DATOS INFORMATIVOS:**

| | | |
|-----------------------|---|---|
| Denominación | : | ENCUESTA |
| Tipo de Instrumento | : | Cuestionario |
| Institución Educativa | : | I.E.P Batalla de Jambelí, Guayaquil, Ecuador |
| Fecha de Aplicación | : | Enero 2018 |
| Autores | : | Econ. Jaén García, Juan José Lic. Tomalá Rodríguez, Lorenzo Gregorio |
| Medición | : | Calidad educativa |
| Administración | : | Personal docente de la I.E.P Batalla de Jambelí |
| Tiempo de Aplicación | : | 15 min. |
| Forma de Aplicación | : | Individual. |

- **OBJETIVO:**

Recoger información sobre la gestión del talento humano en la I.E.P Batalla de Jambelí de la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

- **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

Selección de personal

Capacitación de personal

Medición de desempeño

- **INSTRUCCIONES:**

El cuestionario consta de 5 ítems o preguntas agrupadas en cuatro dimensiones.

En el cuestionario utiliza la escala de calificación del 1 al 5. La escala de respuesta para los elementos va desde "Totalmente desacuerdo" (1) a "Totalmente de acuerdo" (5).

- **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

- **EVALUACIÓN:**

El puntaje final es la suma de los puntos obtenidos en las tres dimensiones haciendo un total de 25 puntos.

Nivel para cada una de las dimensiones de la calidad educativa: El puntaje parcial se obtendrá sumando los puntos de cada ítem de la dimensión

Nivel de calidad educativa: El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones.

CUESTIONARIO PARA MEDIR CUALITATIVAMENTE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA I.E.P BATALLA DE JAMBELÍ

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, el presente cuestionario tiene como objetivo fundamental recoger información relevante acerca de tu conocimiento sobre la calidad educativa que oferta en la institución educativa, por ello es importante que contestes con sinceridad cada uno de los ítems. Agradecemos de antemano tu disponibilidad para responderlo.

Conteste ahora a las siguientes preguntas, marcando una (X), en una escala de 1 a 5.

Donde:

| | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| Nº | Dimensión 1: Ificiencia | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------|---|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 01 | ¿En la institución se están alcanzando los objetivos del Proyecto Educativo Institucional (PEI)? | | | | | |
| Nº | Dimensión 2: Eficacia | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 02 | ¿En la institución existe un alto porcentaje de aprobación en los niveles y/o cursos con el servicio educativo que se oferta? | | | | | |
| 03 | ¿En la institución existe un alto porcentaje de repitencia en los niveles y/o cursos con el servicio educativo que se oferta? | | | | | |
| 04 | ¿En la institución existe un alto porcentaje de deserción escolar en cada uno de los cursos y/o grados? | | | | | |
| 05 | ¿Considera que existe un alto porcentaje de estudiantes que consiguen ingresar a la universidad luego de haber culminado el tercer año de bachillerato en la institución educativa? | | | | | |
| Total | | | | | | |

| NIVEL DE DESEMPEÑO | PONDERADO |
|--------------------|-----------|
| ALTO | 21 – 25 |
| MEDIO | 16 – 20 |
| BAJO | 0 – 15 |

Guayaquil 02 de septiembre de 2017

Licenciado.

Flavio Rubén Rivera Rivera

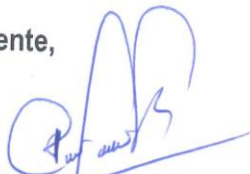
*Rector de la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí
Ciudad. -*

En su despacho.

Estimado licenciado, es un placer saludarle y augurarle éxitos en su ardua labor de rector de la **UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "BATALLA DE JAMBELÍ"**; les saludan el Econ. Juan José, Jaén García y; el Lic. Lorenzo Gregorio, Tomalá Rodríguez. Actualmente nos encontramos cursando la **Maestría en Administración de la Educación** en la escuela de Posgrado de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJOS**, sede Tumbes en el hermano país de Perú. Con el interés de aportar a la ciencia y a su institución, nos encontramos desarrollando el tema "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA IEP BATALLA DE JAMBELÍ, PERIODO LECTIVO 2017**". El motivo de la presente carta es para pedirle a usted de la manera más cordial posible, se me autorice el ingreso a su distinguida institución para realizar unas encuestas a los docentes, estudiantes y padres de familia, para con esta información generar insumos que le servirán a su institución en su búsqueda de la calidad educativa.

Esperando de usted una respuesta favorable, nos despedimos; no sin antes deseárselo muchos éxitos y agradeciéndole de antemano por la atención prestada a este petitorio.

Atentamente,



Econ. Juan José Jaén García
Estudiante MAE, UCV, sede Tumbes, Perú.
C.I No. 092643130-5



Lic. Lorenzo Gregorio Tomalá Rodríguez
Estudiante MAE, UCV, sede Tumbes, Perú.
C.I No. 092643130-5



Ministerio
de Educación

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "BATALLA DE JAMBELÍ"

Coop. Flor de Bastión Blq. 6 Mz. 856 Sr. 13

E-mail: flaviorivera_1946@hotmail.com

Telf.: 2910414



RESPUESTA

Guayaquil, 5 de septiembre de 2017

Econ. Juan José Jaén García
Lic. Lorenzo Gregorio Tomalá Rodríguez
Estudiantes de la MAE, UCV, sede Tumbes, Perú.

De mis consideraciones.

Saludos cordiales, dando contestación a su petición hecha a este despacho mediante carta con fecha 02 de septiembre del presente año, en la cual solicitan: "El motivo de la presente carta es para pedirle a usted de la manera más cordial posible, nos autorice el ingreso a su distinguida institución para realizar unas encuestas a los docentes, estudiantes y padres de familia, para con esta información generar insumos que le servirán a su institución en su búsqueda de la calidad educativa..." (...).

Me permito comunicarle que tiene ustedes la autorización para efectuar su investigación en nuestra institución educativa, siendo un honor poder colaborar en la formación de profesionales en el ámbito educativo. Me despido de ustedes deseándoles éxitos en su investigación.

Atentamente,

Lic. Flavio Rubén Rivera Rivera
RECTOR DEL PLANTEL

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR BATALLA DE JAMBELI, GUAYAQUIL, 2017”**, del estudiante JAEN GARCIA JUAN JOSÉ y TOMALÁ RODRIGUEZ LORENZO GREGORIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, 25 DE OCTUBRE DEL 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

El/ la bachiller JAEN GARCIA, JUAN JOSE Y TOMALA RODRIGUEZ, LORENZO GREGORIO. Para obtener el Grado Académico MAESTRO EN LA ADMINISTRACION DE LA EDUCACION, ha sustentado la Tesis titulada:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA I.E.P.BATALLA DE JAMBELI, GUAYAQUIL, 2017

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBAR POR MAYORIA

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

LEVANTAR OBSERVACIONES METODOLÓGICAS
Y DE FORMA ENVIARLAS POR MAIL

Piura, 16 de febrero de 2019

DR.ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE

DR.ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO

DR.TAMARIZ NUNJAR HILDEGARDO OCLIDES



| | | |
|--|---|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV | Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|--|---|---|

Yo, **JUAN JOSE JAEN GARCIA**, identificado con DNI N° 0926431305, egresado del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Gestión del talento humano y la calidad educativa en la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017."**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:



.....
 DNI: N°0926431305
 FECHA: 25 de octubre del 2019

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. JAEN GARCIA JUAN JOSE

Br. TOMALA RODRIGUEZ LORENZO GREGORIO

INFORME TITULADO:

**Gestión del talento humano y la calidad educativa en la Unidad Educativa Particular
Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017.**

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE FEBRERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA