



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión del talento humano y calidad educativa en docentes de una escuela,
Ecuador, 2019

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

AUTOR:

Br. Carrasco Quijije, Henry Raimundo (ORCID: 0000-0003-4805-2507)

ASESOR:

Dr. Tamariz Núnjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida.

A la memoria de mi madre Laura Quijije Mendoza que desde el cielo me cuida, me protege, me guía y por sus sabios consejos que me inculcó valores y principios para ser una persona de bien y haber obtenido la meta deseada.

A mi esposa Rocío Merchán Parrales por ser el pilar más importante por demostrarme siempre su amor, cariño y apoyo incondicional para cumplir mis sueños y haber llegado a alcanzar un peldaño más en la vida y poder obtener los objetivos deseados.

A mis hijos Diego, Daniel y Doménica quienes son mi motor principal y mi mayor inspiración para seguir adelante.

A mi padre Norberto Carrasco Coello, a mis hermanos y sobrinos por su cariño y gratitud durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias.

Henry Raimundo Carrasco Quijije

Agradecimiento

A todas las autoridades y personal de la Escuela de Educación Básica Galo Plaza Lasso, especial a La Sra. Rosario Ángela Silva Samaniego por confiar en mí, quien con sus valiosos conocimientos y enseñanzas hicieron que pueda crecer día a día como profesional y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento educativo.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Tamariz, principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

Henry Raimundo Carrasco Quijije

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	Iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	11
2.1 Tipo y diseño de investigación	11
2.2 Operacionalización de variables	12
2.3 Población, muestra y muestreo	14
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5 Procedimiento	16
2.6 Métodos de análisis de datos	16
2.7 Aspectos éticos	16
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1	Población de docentes	14
Tabla 2	Muestra de docentes	14
Tabla 3	Dimensión admisión de personas - calidad educativa	17
Tabla 4	Dimensión aplicación de personas - calidad educativa	17
Tabla 5	Dimensión compensación de las personas - calidad educativa	17
Tabla 6	Dimensión desarrollo de personas - calidad educativa	18
Tabla 7	Dimensión mantenimiento de las personas - calidad educativa	18
Tabla 8	Dimensión evaluación de personas - calidad educativa	18
Tabla 9	Gestión del talento humano - calidad educativa	19
Tabla 10	Dimensión admisión de personas - calidad educativa	19
Tabla 11	Dimensión aplicación de personas - calidad educativa	20
Tabla 12	Dimensión compensación de las personas - calidad educativa	20
Tabla 13	Dimensión desarrollo de personas - calidad educativa	21
Tabla 14	Dimensión mantenimiento de las personas - calidad educativa	21
Tabla 15	Dimensión evaluación de personas - calidad educativa	22
Tabla 16	Gestión del talento humano - calidad educativa	22

Índice de figuras

Figura 1	Maestrante dando instrucciones al inicio de la recolección de datos	77
Figura 2	Trabajo de campo	77

RESUMEN

La investigación titulada “Gestión del talento humano y calidad educativa en docentes de una escuela, Ecuador,2019” tiene por objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano con la calidad educativa en docentes de una Escuela Galo Plaza Lasso, Ecuador, 2019.

La investigación es de tipo básica y cuantitativa, asume un diseño correlacional asociativa. La muestra de estudio fue conformada por 20 docentes nombrados. Utilizó la técnica de encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios. La confiabilidad de los cuestionarios se midió a través del estadístico Alfa de Cronbach, donde se obtuvo el valor de 0,689 para el cuestionario de gestión del talento humano y 0,893 para el cuestionario calidad educativa. La validez de los cuestionarios fue determinada mediante juicio de expertos quienes admitieron su aplicación.

Los resultados demostraron que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la calidad educativa en docentes según los valores sig. 0,010 y rho 0,561 por lo que se acepta la hipótesis planteada

Palabras claves: Gestión, talento humano, calidad educativa, evaluación, capacitación

ABSTRACT

The research entitled “Human talent management and educational quality in teachers of a school, Ecuador, 2019” aims to establish the relationship between the management of human talent with the educational quality of teachers in a Galo Plaza Lasso School, Ecuador, 2019.

The research is of a basic and quantitative type, assumes an associative correlational design. The study sample was made up of 20 appointed teachers. He used the survey technique and the instruments were two questionnaires. The reliability of the questionnaires was measured through the Cronbach Alpha statistic, where the value of 0.689 was obtained for the human talent management questionnaire and 0.893 for the educational quality questionnaire. The validity of the questionnaires was determined by experts who admitted their application.

The results showed that the management of human talent is significantly related to the educational quality of teachers according to the sig values. 0,010 and rho 0,561, so the hypothesis is accepted.

Keywords: Management, human talent, educational quality, evaluation, training

I.INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la gestión de recursos humanos es una de las áreas administrativas más importantes en una organización. Chiavenato (2002) la define como los procesos para la dirección de la estructura organizacional, la cultura, tecnología, contexto ambiental, procesos internos que interactúan junto con las habilidades, capacidades y actitudes de sus integrantes. En cuanto a la calidad educativa, supone el escenario ideal que orienta la visión de la organización educativa y que compromete la acción intencionada de sus miembros, así como los elementos que la conforman (Ruiz, 2009). En ambos hechos se destaca la participación de sus miembros: docentes, directivos y estudiantes, incluyendo inclusive a las familias.

Sin embargo, cuando se evalúa la calidad educativa, casi siempre se toma en cuenta sólo a los discentes y otros grupos de las organizaciones educativas, obviando la opinión de los principales involucrados en el desarrollo institucional. (Torres, 2017). En este sentido, Ferrer (2006) citado por Torres (2017), explica que la calidad educativa es un rasgo de eficacia que se evidencia cuando el docente mide los logros de los estudiantes.

En Latinoamérica, “calidad” es sinónimo de excelencia demostrada por estudiantes destacados académicamente y enlistados en primer nivel como respuesta a las demandas sociales, otra definición alude a ubicaciones elitista como consecuencia de exigencias contextuales, por otro lado se le conoce como la respuesta a estándares internacionales, sociales e institucionales (Aguila, 2005).

Según la OCDE (2001) la calidad educativa está dirigida a lograr que todos los estudiantes se encuentren preparados en conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes para poder desenvolverse en el mundo global.

Para la UNESCO (2005), los principios de la “calidad” tienen en cuenta el desarrollo intelectual del estudiante, las actitudes, habilidades, pensamiento creativo y los valores, siendo el actor más importante de cualquier modelo educativo.

La ORELAC-UNESCO (2007) indica que la calidad educativa debe promover el desarrollo humano del país que se vincula con la calidad de vida.

Un estudio realizado en México, concibe que los indicadores obtenidos por las respuestas de las evaluaciones de los estudiantes son un reflejo de la calidad educativa y que el factor para lograrlo es el docente (Martínez-Chairez, 2016).

En Argentina, se verificó que la calidad educativa está sujeta a la interpretación de la mejora de los indicadores cuantitativos, es decir que los niveles educativos altos están a disposición de la población, esto es debido a la inversión de más recursos a las instancias educativas (Cantu, 2012).

En el Perú, un estudio demostró que la gestión institucional y la supervisión pedagógica son factores condicionantes de la calidad educativa (Tripul, 2017). Otro estudio reportó que la gestión de la escuela está relacionada con la calidad de la educación (Escobar & López, 2013), otro caso reportó la asociación de la gestión con la calidad del servicio. (Osorio & Zaravia, 2017).

A nivel mundial, el tema del talento de los trabajadores se enfrenta cada vez más a desafíos mayores ante cambios administrativos y legales que experimenta la fuerza laboral. En el contexto latinoamericano, existe preocupación en establecer alianzas estratégicas para potenciar el recurso humano, partiendo de la suposición de que el nivel de productividad de una organización está asociada al factor humano y colectivo y por ende en la economía del país (Arrobo, 2013).

En Venezuela, un estudio reportó que los gerentes tienen limitaciones para gestionar el talento humano lo que repercute en las organizaciones educativas. (Guerrero, 2012). En otro caso se cita la influencia de los estilos de aprendizajes con la calidad de los procesos y la gestión del talento (Arambulet, 2014).

En Colombia, un estudio destaca la importancia del talento humano como factor motivacional para la innovación, lo que diferencia a una organización de otra (Prieto, 2013).

A nivel nacional, las empresas de Quito, Guayaquil y Cuenca ante las exigencias productivas, están cualificando sus procedimientos con el propósito de acrecentar la calidad de sus productos, así se observa que existe interés en asuntos vinculados a las deficiencias y

fortalezas para gestionar el talento humano , siendo motivo para iniciar acciones correctivas a fin de cumplir con su visión institucional (Arrobo, 2013).

En la Escuela Galo Plaza Lasso de Ecuador, se observa una limitada comunicación que perjudica las relaciones interpersonales entre el personal administrativo, directivo y docentes, su infraestructura y equipamiento está descuidado, el liderazgo es deficiente.

Se supone que podría deberse a la descoordinación entre la gestión pedagógica, organizativa, administrativa, desactualización del modelo educativo, así como una aparente desvinculación con el entorno de la escuela.

Ésta situación estaría afectando la eficiencia estructural de la organización y afectando la imagen corporativa de modernidad y competitividad que ofrece a la comunidad.

En ésta perspectiva resulta necesario revisar los trabajos previos que anteceden al estudio, se ubica en España la investigación doctoral de Torres (2017) titulada “Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de educación primaria”. Su objetivo fue evaluar la calidad de una serie de indicadores de educación. Es un estudio cuantitativo descriptivo. Utilizó el cuestionario con escala Likert de cinco categorías. Utilizó un muestreo no aleatorio por cuotas, la cantidad de participantes fue de 379 docentes. Entre sus conclusiones se especifica que los directivos promueven constantemente la participación de los profesores, que es adecuada la comunicación entre las familias, los estudiantes y los maestros. Con respecto a los recursos económicos y materiales son suficientes el logro de la tarea docente, pero el salario es insuficiente.

En México, un artículo de Martínez-Chairez (2016) titulado “El desempeño docente y la calidad educativa” publicado en la Revista Ra Ximhai, propuso conocer la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa. Es una investigación no experimental cuantitativo transeccional correlacional. La muestra es de 42 docentes. Utilizó el cuestionario auto administrado con preguntas abiertas y cerradas. Se concluye que los profesores reconocen que la calidad se debe a la interrelación colaborativa de la escuela, contexto, docente y directivos, así también se demostró que la calidad educativa no está asociada con el desempeño docente.

En Perú, se localiza la investigación magistral de Ángeles (2016) titulada “Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016. Su objetivo fue identificar la relación de la gestión del talento y la cultura organizacional durante el año 2016. El estudio es de naturaleza cuantitativa, no experimental correlacional, su muestra fue de 40 servidores. Utilizó el cuestionario con escala likert. El estudio demuestra la asociación significativa de las dos variables.

También se ubica la investigación doctoral de Chipana (2015) titulado “Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro, 2013”. Su finalidad fue conocer la correlación entre la calidad educativa y la gestión pedagógica. Es una investigación cuantitativa, descriptiva correlacional asociativa. Utilizó el cuestionario para recoger datos y los resultados censales de los alumnos. La muestra estuvo conformada por 381 docentes. Los resultados demostraron la relación positiva entre las variables.

Así también en Perú, Bastidas (2015) presenta tu tesis magistral titulada “La calidad educativa apoyada en la evaluación del trabajo docente de educación secundaria de las instituciones educativas de Huancayo”. Su meta fue determinar la incidencia del modelo de calidad en el desempeño docente, el estudio es de enfoque cuantitativo, descriptivo, explicativo. Aplicó un cuestionario en una muestra constituida por 38 docentes y 124 estudiantes del nivel secundaria. Entre los resultados se menciona la correlación causal del modelo de calidad en la actuación docente.

Al fundamentar la variable gestión del talento, es necesario identificar los alcances del término talento humano, al respecto González (2006) explica que es el conjunto de rasgos como actitudes, motivación, experiencias, esfuerzo, habilidades, intereses entre otros que identifican la capacidad innata de la persona para realizar una actividad.

Chiavenato (2002) define a la variable como las normas y acciones establecidas a nivel institucional para el manejo del personal, desde su admisión, desenvolvimiento, monitoreo y evaluación de su actuar profesional, así como estilo de vida. Está asociado a la estructura organizacional, el ambiente, los servicios que ofrece, la capacidad informática y

sus procedimientos administrativos que son asumidos por sus colaboradores y directivos. Quintanilla (2002), agrega que su propósito es transformar el desempeño y aspiraciones de los trabajadores en coherencia con las aspiraciones de la organización.

Chiavenato (2011) propone seis dimensiones para evaluar la gestión del talento: la dimensión admisión de personas que alude a los procedimientos que la organización establece para elegir a los colaboradores según el perfil determinado en el puesto laboral. La dimensión aplicación de personas se refiere a la asignación de funciones específicas según el puesto, además de la orientación y seguimiento a su desempeño. La dimensión compensación de las personas son las formas de estímulos que la organización establece para reconocer el desempeño profesional favoreciendo la satisfacción del colaborador. La dimensión desarrollo de personas considera las acciones que permiten actualizar y capacitar a los colaboradores de la institución y que a la vez redundará en el cumplimiento de las metas y la productividad. La dimensión mantenimiento de las personas, tiene en cuenta los mecanismos y formas que la organización ejecuta para brindar un clima adecuado que logre la satisfacción de sus colaboradores y un adecuado nivel de productividad. La dimensión evaluación del personal estima el grado de desarrollo y cumplimiento de las funciones asignadas a los colaboradores con el objetivo de diagnosticar sus limitaciones y expectativas.

La teoría de las necesidades expuesta por McClelland (1953) explica como proceso la gestión del talento humano, describe que existen tres tipos de necesidades en los trabajadores: de realización, de poder y de filiación. En cuanto a las necesidades de realización, menciona que el interés de todo colaborador en superarse constantemente, aceptando cada vez más retos por los que se esfuerza para cumplir bien su función aceptando los triunfos y los fracasos sin tener especial interés por los premios. Sobre las necesidades de poder, el autor alude que existen colaboradores cuya meta es ejercer dominio utilizando su autoridad sobre los trabajadores de mediano mando, a pesar de que no logre los resultados y metas organizacionales, dirigen sus esfuerzos para obtener cada vez más rango; tienen personalidad competitiva y gustan del prestigio social, finalmente las necesidades de filiación, que identifica el afán de los trabajadores por establecer relaciones amicales, saludables y de colaboración, se identifican de manera responsable con el trabajo en equipo y se empeñan por ser aceptados por toda la organización.

En cuanto a la variable calidad educativa, se define como la meta que aspira una organización y sus colaboradores a través de acciones intencionadas y de las relaciones productivas y adecuadas que se planifican para el logro de los objetivos organizacionales (Ruiz, 2009). También se asocia a los estímulos que se reciben por el buen desempeño y la satisfacción de los usuarios como resultado de un adecuado servicio. (Colunga, 2005). Delgado (1995) citado por Bondarenko (2007) menciona que también incluye la innovación en las formas de gestionar y de los procesos pedagógicos. Peralta citado por Blanco (2007) consideran que siendo un proceso flexible, su propósito es trabajar sobre la meta deseada en base a estándares establecidos con la participación de todos los involucrados en la organización. Díaz (2010) añade que un proceso característico de la organización, tiene en cuenta los procesos académicos, plan institucional, recursos financieros y equipamiento, ésta es la postura que asume el estudio.

Díaz (2010) propone para evaluar la calidad educativa cinco dimensiones: la dimensión plan institucional denota las acciones ordenadas que desarrolla la organización a través de sus estructuras de participación de docentes, estudiantes, personal administrativos quienes se organizan y actúan según sus funciones. Las funciones y actividades de participación son reguladas a través de normas y políticas institucionales, incluyendo la participación y compromiso en comisiones y cargos directivos. Las formas de organización son posibles debido a variantes como el acuerdo en común y su relación con los propósitos, toma de decisiones compartida, proyecto de centro, organización centrada sobre el liderazgo pedagógico. Los indicadores a evaluar son: pertinencia metodológica, coherencia, capacidad de mejora continua y pertinencia política. El indicador pertinencia de la metodología se refiere a las acciones que transforman la currícula propuesta; el indicador coherencia se vincula con la misión institucional y su contexto; el indicador capacidad del plan evalúa las posibilidades para la planeación que conllevan al tratamiento de problemáticas y el indicador pertinencia enfatiza la interrelación de las políticas en beneficio de los colaboradores (Díaz, 2010)

La dimensión comunidad académica compromete a docentes, estudiantes y egresados. El proceso de la calidad en la enseñanza responsabiliza la acción didáctica y factores como: clima, expectativas, enseñanza, oportunidades de aprendizaje, tiempo para la actividad, progreso del alumno, compromiso del docente, participación de la familia. Los

indicadores que evalúa son: formación, participación, experiencia, aptitudes e índice de ingreso. En cuanto al indicador tipo de formación profesional se refiere a los sistemas implantados con apoyo administrativo y que permiten el perfeccionamiento de los trabajadores; el indicador participación en eventos tienen por objetivo estructurar y aplicar los nuevos conocimientos en las organizaciones educativas; el indicador experiencia docente, se relaciona con la interdisciplinariedad y la aplicación práctica de la teoría, el indicador aptitudes académicas expone habilidades para adquirir, elaborar y aplicar la información en asuntos significativos y el indicador índice de ingreso cita la cuantificación de los ingresos estudiantiles en estudios de nivel superior (Díaz, 2010).

La dimensión procesos académicos involucra los factores que condicionan la calidad como: currículo, objetivos, secuencia de experiencias de aprendizaje, materiales y monitoreo. Sus indicadores son: diagnóstico, objetivos, diversificación, pertinencia, motivación y evaluación de los aprendizajes. El indicador diagnóstico permite la identificación de fortalezas y debilidades para el desarrollo de las metas; el indicador coherencia de los objetivos está vinculado a las necesidades de los alumnos determinadas en la planificación; el indicador diversificación de los materiales representan el apoyo al docente para guiar al estudiante en la adquisición de aprendizajes. El indicador pertinencia académica menciona la actualización y adecuado uso de del servicio que brinda la organización; el indicador motivación e interacción didáctica explica el compromiso con el estudiante y su motivación para el logro de rendimientos adecuados y el indicador sistema de evaluación de los aprendizajes reseña un acciones importantes y prioritarias en el servicio educativo (Díaz, 2010).

La dimensión recursos financieros y equipamiento se refiere a las funciones económicas que operativizan y mantienen la capacidad instalada de la organización: equipos, mobiliario, infraestructura que garantizan la atención de los servicios de la institución educativa. Los indicadores son: satisfacción de los recursos, presupuesto, aulas, campos deportivos, estándares específicos, biblioteca, laboratorios de cómputo y sistema de atención. El indicador satisfacción de los recursos considera el grado de aprobación de los usuarios del servicio educativo; el indicador estructura del presupuesto tiene en cuenta la gestión y adecuado manejo de gastos en los plazos establecidos; el indicador adecuación de las aulas hace alusión a la previsión de los materiales y medios para el adecuado proceso

pedagógico; el indicador índice satisfacción de campos deportivos cita la disponibilidad de los implementos deportivos; el indicador satisfacción de estándares específicos explica el cumplimiento de las responsabilidades docentes y administrativas; el indicador referido a la biblioteca equipada evidencia la preocupación por implementar fuentes bibliográficas actualizadas bajo la responsabilidad de profesionales calificados; el indicador laboratorios de cómputo, tiene en cuenta infraestructura con equipo informático actualizado e implementado acorde a las necesidades y tendencias de los aprendizajes y el indicador sistema de atención explica la capacidad para cumplir con el servicio educativo a estudiantes y padres de familia brindado por docentes y administrativos (Díaz, 2010).

La dimensión procesos administrativos declara las acciones y actividades que cumplen directivos y administrativos en beneficio de los logros institucionales. Los indicadores son: formas de dirección, organigramas, manuales, comunicación, evaluación, control, percepción de la comunidad y cultura institucional. El indicador estilo de dirección explica las estrategias que los directivos desarrollan para potenciar el rendimiento de sus colaboradores; el indicador organigramas, manuales y funciones, menciona el conocimiento de las normas y manuales que la organización tiene para el buen desarrollo de la gestión organizacional; el indicador comunicación institucional presenta las maneras y formas de intercambio de información; el indicador evaluación institucional se cumple como valoración externa para acreditarse socialmente; el indicador control institucional se refiere a la dependencia de la organización de los estamentos gubernamentales en los aspectos técnicos y funcionales; el indicador percepción de la comunidad cita la apreciación de las familias considerando factores culturales, políticos, sociales y la concepción que tiene de la calidad y el indicador promoción de la cultura institucional examina los modelos culturales que hereda la comunidad y que también forma parte de la institución educativa (Díaz, 2010).

La teoría de la calidad total de Crosby (1979) explica que el logro de la calidad es producto de la identificación de docentes, estudiantes y comunidad, ellos son los responsables de lograr el mejoramiento de la calidad. Enfatiza que un trabajo mal ejecutado desde la primera vez conlleva a la baja calidad y todas las acciones que derivan de ello. Asimismo, propone la política de cero defectos y de la prevención ante las contingencias. Defiende como fundamento de mejora un proceso en base a metas sobre el esfuerzo del trabajo en equipo a los que denomina consejos de calidad. Al respecto Yarce, (1997) como

defensor de los supuestos de la teoría de la calidad total agrega que los postulados de la teoría vistos en el contexto educativo, comprende la atención a las necesidades y expectativas de docentes, directivos, aprendices y sus familias. El propósito se orienta a que la organización está obligada a brindar servicios los más perfectos posibles con el criterio de excelencia.

Considerando los fundamentos teóricos, se formula como interrogante ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la calidad educativa en docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso, Ecuador, durante el año 2019?

Al referirse a la justificación, se afirma que metodológicamente el estudio describe los procedimientos e instrumentos debidamente validados y con valores de confiabilidad que le otorgan rigor al estudio, siendo un aporte a otros estudios de naturaleza similar.

En cuanto a su relevancia social, los resultados demuestran la importancia y atributos de las variables en cuestión, aportes que permitirán iniciar acciones a corto, plazo, considerando que se benefician las relaciones en el trabajo y la calidad de los servicios que toda organización educativa debe ofrecer.

También tiene implicancia práctica porque al demostrar la relación entre las variables, se contará con un conocimiento real y científico para los agentes educativos.

Tiene valor teórico porque los resultados demostrados contribuyen a generar evidencias al nuevo conocimiento de los actores del contexto de estudio sobre la base de las teorías de la calidad total de Crosby (1979) y de las necesidades de McClelland (1953).

La investigación se planteó como propósito general establecer la relación entre la gestión del talento humano con la calidad educativa en docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso, Ecuador, 2019. Sus objetivos específicos precisan: a) Establecer la relación entre la dimensión admisión de personas con la calidad educativa en docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso, Ecuador, 2019; b) Determinar la relación entre la dimensión aplicación de personas con la calidad educativa en docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso, Ecuador, 2019; c) Conocer la relación entre la dimensión compensación de las personas con la calidad educativa en docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso, Ecuador, 2019; d) Establecer la

relación entre la dimensión desarrollo de personas con la calidad educativa en docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso, Ecuador, 2019; e) Determinar la relación entre la dimensión mantenimiento de las personas con la calidad educativa en docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso, Ecuador, 2019 y f) Conocer la relación entre la dimensión evaluación de personas con la calidad educativa en docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso, Ecuador, 2019.

Asimismo, afirma como hipótesis que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad educativa en docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso, Ecuador, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

Es de tipo básica, porque obtiene información de las variables sin llegar a una aplicación en la realidad de estudio (Landeau, 2007).

También es de naturaleza cuantitativa porque la información se recolecta a través de cuestionarios validados y su procesamiento utiliza la estadística (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006)

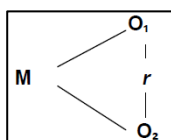
Así también es transeccional porque el estudio se hace en un sólo momento (Supo, 2012).

Finalmente la investigación es correlacional porque demuestra la vinculación entre las variables de estudio (Namakforoosh, 2013).

2.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la tesis de investigación es no experimental porque no se considera la manipulación de los hechos de las variables en análisis (Velásquez & Rey, s.f.). También es correlacional asociativa porque mide la asociación entre las variables en docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso (Hernández, et al, 2010).

Se grafica de la siguiente forma:



Dónde:

M: 20 docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso

O1: Gestión del talento humano

O2: Calidad educativa

r: relación

2.2. Operacionalización de las variables

V	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Gestión del talento humano	Chiavenato (2002) menciona que son las normas y acciones establecidas a nivel institucional para el manejo del personal, desde su admisión, desenvolvimiento, monitoreo y evaluación de su actuar profesional, así como estilo de vida. Está asociado a la estructura organizacional, el ambiente, los servicios que ofrece, la capacidad informática y sus procedimientos administrativos que son asumidos por sus colaboradores y directivos.	Son las formas y procedimientos que la Escuela Galo Plaza Lasso ha establecido para la evaluación y capacitación del personal docente y que se mide a través de un cuestionario de 30 proposiciones organizados en seis dimensiones con respuesta de escala ordinal: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)	Admisión de personas	Selección de personal	Escala ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Evaluación psicológica.	
				Desempeño del personal.	
			Aplicación de personas	Distribución de cargos y funciones.	
				Capacitación al personal.	
				Remuneración y bonificaciones.	
			Compensación de las personas	Servicios sociales y beneficios	
				Reconocimiento público	
				Política de estímulos	
			Desarrollo de personas	Talleres de capacitación continua.	
				Capacitación externa	
				Capacitación en base a expectativas de los participantes.	
			Mantenimiento de las personas	Clima laboral	
Relaciones interpersonales					
Satisfacción					
Evaluación de personas	Control de horarios				
	Acompañamiento pedagógico				
	Monitoreo.				

V	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala
V2: Calidad educativa	Se define como la meta que aspira una organización y sus colaboradores a través de acciones intencionadas y de las relaciones productivas y adecuadas que se planifican para el logro de los objetivos organizacionales (Ruiz, 2009). Tiene como dimensiones: plan institucional, comunidad académica, procesos académicos, procesos administrativos, recursos financieros y equipamiento (Díaz, 2010).	Es el cumplimiento de los logros de la Escuela Galo Plaza Lasso a través de las acciones de sus docentes y que se mide a través de un cuestionario de 30 proposiciones organizadas en cinco dimensiones: plan institucional, comunidad académica, procesos académicos, procesos administrativos, recursos financieros y equipamiento con respuesta de escala ordinal: definitivamente no (1), probablemente no (2), indeciso (3), probablemente si (4), definitivamente si (5).	Plan institucional	Pertinencia de la metodología empleada para la elaboración del Plan.	Escala ordinal: Definitivamente no (1) Probablemente no (2) Indeciso (3)
				Coherencia del Plan con la misión, visión y propósitos institucionales.	
				Capacidad del Plan para lograr la mejora continua de la institución.	
				Pertinencia en las políticas de desarrollo	
			Comunidad académica	Tipo de formación profesional	
				Participación en eventos académicos	
				Experiencia docente	
				Aptitudes académicas de los estudiantes	
	Índice de ingreso a las universidades				
	Diagnóstico de la institución educativa				

			<p>Procesos académicos</p> <p>Coherencia de los objetivos curriculares</p> <p>Diversificación de los materiales educativos</p> <p>Pertinencia de la documentación académica y normativa</p> <p>Motivación e interacción didáctica</p> <p>Sistema de evaluación de los aprendizajes</p>	<p>Probablemente si (4)</p> <p>Definitivamente si (5)</p>
		<p>Recursos financieros y equipamiento</p> <p>Nivel de satisfacción de los recursos a los requerimientos institucionales</p> <p>Estructura del presupuesto</p> <p>Adecuación de las aulas para uso escolar</p> <p>Índice de satisfacción del requerimiento de campos deportivos</p> <p>Índice de satisfacción de estándares específicos</p> <p>Cuenta con una biblioteca equipada</p> <p>Cuenta con laboratorios de computo</p> <p>Pertinencia del sistema de atención</p>		
		<p>Procesos administrativos</p> <p>Estilo de dirección predominante</p> <p>Tiene organigramas, manuales de organización y funciones y flujograma</p> <p>Sistema de comunicación institucional</p> <p>Sistema de evaluación institucional</p> <p>Sistema de control institucional</p> <p>Percepción de la comunidad</p> <p>Promoción de la cultura institucional</p>		

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Vilca (2012) define población como el conjunto de unidades que están considerados en la investigación. El estudio tiene como población 20 docentes nombrados.

Tabla 1

Poblacion de docentes

Docentes	Hombres	Mujeres
Nombrados	15	5

Fuente: Secretaria de la institución

2.3.2 Muestra

Bernal (2000) menciona que son los individuos directamente involucrados en el estudio. La investigación consideró 20 docentes,15 hombres y 05 mujeres.

Tabla 2

Muestra de docentes

Docentes	Hombres	Mujeres
Nombrados	15	5

Fuente: Secretaria de la institución

2.3.3 Criterios de selección

2.3.3.1 Criterios de inclusión

- Docentes nombrados
- Docentes con 10 años de antigüedad

2.3.3.2 Criterios de exclusión

- Docentes contratados
- Personal administrativo

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

2.4.1 Técnica de recolección de datos

La investigación utiliza la encuesta, según Méndez (2002) es una técnica que permite indagar y recolectar datos, es versátil y objetiva.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utiliza es el cuestionario, es un listado de preguntas que se utiliza para recoger información sin tener una relación directa cara a cara con la unidad de información (Carrillo, 1998).

El cuestionario que evalúa la variable gestión del talento humano está conformado por 30 proposiciones que están divididos en las dimensiones: admisión de personas (1-5), aplicación de personas (6-10), compensación de las personas (11-15), desarrollo de personas (16-20), mantenimiento de las personas (21-25) y evaluación de personas (26-30). Su escala de medición es ordinal: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3) casi siempre (4) y siempre (5).

De igual forma, el cuestionario que evalúa la variable calidad educativa está conformado por 30 proposiciones que están divididos en las dimensiones: plan institucional (1-4), comunidad académica (5-9), procesos académicos (10-15), recursos financieros y equipamiento (16-23), procesos administrativos (24-30). La escala de medición es ordinal: definitivamente no (1), probablemente no (2), indeciso (3), probablemente si (4), definitivamente si (5).

2.4.2.1 Validez

Sáenz, Gorjón, Quiroga, & Díaz (2012) explican que es el procedimiento que hace revisión a la coherencia entre la fundamentación teórica y su representación en los indicadores e ítems de medición.

El proceso de validez de contenido se cumplió en el estudio con la estrategia juicio de expertos, quienes aprobaron los dos cuestionarios que se utilizaron para la medición de las variables.

2.4.2.2 Confiabilidad

DeVellis (1991) afirma que son procedimientos estadísticos que en repetidas oportunidades arroja el mismo valor con respecto a los ítems evaluados. El proceso de confiabilidad se desarrolló a través del coeficiente alfa de cronbach. El valor del cuestionario que mide la variable gestión del talento humano fue de 0,689 y que según Ruiz (2002) y Palella & Martins (2003) se interpreta como una alta confiabilidad, para el caso de la variable calidad educativa, el coeficiente obtenido fue de 0,893, que significa de muy alta confiabilidad.

2.5. Procedimiento

Para la recogida de información se desarrollaron las siguientes acciones

- Se validaron los instrumentos a través de tres profesionales expertos en las temáticas de las variables y en el proceso metodológico de la investigación.
- Se evaluó el nivel de fiabilidad a través del coeficiente alfa de cronbach.
- Se solicitó autorización a las autoridades de la institución educativa
- Se reunió a los docentes y se les explicó el propósito y beneficio de la investigación.
- Se solicitó su consentimiento para poder utilizar la información.
- Se aplicaron los dos cuestionarios a los docentes.
- Se sistematizó la información y se elaboraron las tablas de resultados para su interpretación.

2.6. Método de análisis de datos

Los datos se analizaron a través de tablas cruzadas para conocer la tendencia descriptiva de cada variable y el estadístico de correlación de Spearman porque los instrumentos tenían escala ordinal.

2.7. Aspectos éticos

El investigador consideró en el diseño y redacción del informe la aplicación de las normas académicas APA, así también las autoridades educativas y participantes accedieron y consintieron participar en el estudio a través de la firma del protocolo y de las autorizaciones respectivas.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivos

Objetivo específico 01: Establecer la relación entre la dimensión admisión de personas con la calidad educativa en docentes

Tabla 3

Dimensión admisión de personas - calidad educativa

		Calidad educativa	
		Nivel alto	Total
Dimensión admisión de personas	Nivel Adecuado	100%(20)	100%(20)
Total		100%(20)	100%(20)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

La Tabla 3 presenta que el 100%(20) de los docentes coinciden en evaluar en el nivel alto a la calidad educativa y en el nivel adecuado a la dimensión admisión de personas.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la dimensión aplicación de personas con la calidad educativa en docentes

Tabla 4

Dimensión aplicación de personas - calidad educativa

		Calidad educativa	
		Nivel alto	Total
Dimensión aplicación de personas	Nivel Adecuado	100%(20)	100%(20)
Total		100%(20)	100%(20)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

La Tabla 4 precisa que el total de docentes encuestados (20) convienen en ubicar en el nivel adecuado a la dimensión aplicación de personas y en el nivel alto a la calidad educativa.

Objetivo específico 3: Conocer la relación entre la dimensión compensación de las personas con la calidad educativa en docentes

Tabla 5

Dimensión compensación de las personas - calidad educativa

		Calidad educativa	
		Nivel alto	Total
Dimensión compensación de las personas	Nivel Adecuado	100%(20)	100%(20)
Total		100%(20)	100%(20)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

La Tabla 5 muestra que la totalidad de encuestados (20) concuerdan en considerar en el nivel adecuado a la dimensión compensación de las personas y en el nivel alto a la calidad educativa.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre la dimensión desarrollo de personas con la calidad educativa en docentes

Tabla 6

Dimensión desarrollo de personas - calidad educativa

		Calidad educativa	
		Nivel alto	Total
Dimensión desarrollo de personas	Nivel Adecuado	100%(20)	100%(20)
Total		100%(20)	100%(20)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

La Tabla 6 muestra que todos los docentes (100%) concurren en ubicar en el nivel alto a la calidad educativa y en el nivel adecuado a la dimensión desarrollo de personas.

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre la dimensión mantenimiento de las personas con la calidad educativa en docentes

Tabla 7

Dimensión mantenimiento de las personas - calidad educativa

		Calidad educativa	
		Nivel alto	Total
Dimensión mantenimiento de las personas	Nivel Adecuado	100%(20)	100%(20)
Total		100%(20)	100%(20)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

La Tabla 7 describe que todos los encuestados valoran en el nivel adecuado a la dimensión mantenimiento de las personas y en el nivel alto la calidad educativa.

Objetivo específico 6

Conocer la relación entre la dimensión evaluación de personas con la calidad educativa en docentes

Tabla 8
Dimensión evaluación de personas - calidad educativa

		Calidad educativa	
		<u>Nivel alto</u>	Total
Dimensión evaluación de personas	Nivel Adecuado	100%(20)	100%(20)
Total		100%(20)	100%(20)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

La Tabla 8 detalla la opinión coincidente de todos los docentes (20) que valoran en el nivel alto a la calidad educativa y en el nivel adecuado a la dimensión evaluación de personas.

Objetivo general

Establecer la relación entre la gestión del talento humano con la calidad educativa en docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso, Ecuador, 2019.

Tabla 9
Gestión del talento humano - calidad educativa

		Calidad educativa	
		<u>Nivel alto</u>	Total
Gestión del talento humano	Nivel Adecuado	100%(20)	100%(20)
Total		100%(20)	100%(20)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

La Tabla 9 detalla que el 100% de los profesores ubican en el nivel alto a la calidad educativa y en el nivel adecuado a la gestión del talento humano.

3.2 Comprobación de Hipótesis

Hipótesis específica 01

- H_i Existe una relación significativa entre la dimensión admisión de personas con la calidad educativa en docentes.
- H_o No existe una relación significativa entre la dimensión admisión de personas con la calidad educativa en docentes.

Tabla 10**Dimensión admisión de personas - calidad educativa**

			Calidad educativa
	Dimensión	Coefficiente de correlación	0,289
Rho de Spearman	admisión de personas	Sig. (bilateral)	0,217

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

En la Tabla 10 se muestra que el valor de la significancia es de 0,217 resultado superior al valor de sig. (0.05) establecido para la investigación, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) es de 0.289 (correlación positiva débil); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 2

H_i Existe una relación significativa entre la dimensión aplicación de personas con la calidad educativa en docentes.

H_o No existe una relación significativa entre la dimensión aplicación de personas con la calidad educativa en docentes

Tabla 11**Dimensión aplicación de personas - calidad educativa**

			Calidad educativa
	Dimensión	Coefficiente de correlación	0,468
Rho de Spearman	aplicación de personas	Sig. (bilateral)	0,038

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

En la Tabla 11 se muestra que el valor de la significancia es de 0,038 resultado inferior al valor de sig. (0.05) establecido para la investigación, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) es de 0.468 (correlación positiva débil); por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H_i Existe una relación significativa entre la dimensión compensación de las personas con la calidad educativa en docentes.

H_o No existe una relación significativa entre la dimensión compensación de las personas con la calidad educativa en docentes.

Tabla 12**Dimensión compensación de las personas - calidad educativa**

		Calidad educativa
Rho de Spearman	Dimensión compensación de las personas	0,398
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,082

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

En la Tabla 12 se muestra que el valor de la significancia es de 0,082 resultado superior al valor de sig. (0.05) establecido para la investigación, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) es de 0.398 (correlación positiva débil); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 4

H_i Existe una relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas con la calidad educativa en docentes.

H_o No existe una relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas con la calidad educativa en docentes

Tabla 13**Dimensión desarrollo de personas - calidad educativa**

		Calidad educativa
Rho de Spearman	Dimensión desarrollo de personas	0,140
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,557

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

En la Tabla 13 se muestra que el valor de la significancia es de 0,557 resultado superior al valor de sig. (0.05) establecido para la investigación, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) es de 0.140 (correlación positiva débil); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación

Hipótesis específica 5

H_i Existe una relación significativa entre la dimensión mantenimiento de las personas con la calidad educativa en docentes.

H_o No existe una relación significativa entre la dimensión mantenimiento de las personas con la calidad educativa en docentes.

Tabla 14**Dimensión mantenimiento de las personas - calidad educativa**

		Calidad educativa
Rho de Spearman	Dimensión mantenimiento de las personas	0,064
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,788

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

En la Tabla 14 se muestra que el valor de la significancia es de 0,788 resultado superior al valor de sig. (0.05) establecido para la investigación, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) es de 0.064 (correlación positiva débil); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación

Hipótesis específica 6

H_i Existe una relación significativa entre la dimensión evaluación de personas con la calidad educativa en docentes.

H_o No existe una relación significativa entre la dimensión evaluación de personas con la calidad educativa en docentes.

Tabla 15**Dimensión evaluación de personas - calidad educativa**

		Calidad educativa
Rho de Spearman	Dimensión evaluación de personas	0,460
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,035

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

En la Tabla 15 se muestra que el valor de la significancia es de 0,035 resultado inferior al valor de sig. (0.05) establecido para la investigación, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) es de 0.460 (correlación positiva débil); por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis general

H_i Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad educativa en docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso, Ecuador, 2019.

H_o No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad educativa en docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso, Ecuador, 2019.

Tabla 16**Gestión del talento humano - calidad educativa**

			Calidad educativa
	Gestión del	Coeficiente de correlación	0,561
Rho de Spearman	talento	Sig. (bilateral)	0,010
	humano		

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

En la Tabla 16 se muestra que el valor de la significancia es de 0,010 resultado inferior al valor de sig. (0.05) establecido para la investigación, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) es de 0.561 (correlación positiva media); por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

- Respecto al primer objetivo, Chiavenato (2002) considera que la dimensión admisión de personas está referida a las acciones administrativas de ingreso que se aplican al nuevo personal docente. Sobre la calidad educativa, Ruiz (2009) indica que es el objetivo que aspira toda organización como efecto del trabajo profesional de sus colaboradores. Los resultados inferenciales comprueban que no hay relación significativa entre la dimensión admisión de personas con la calidad educativa, lo que se interpreta que ambos hechos son independientes (Tabla 10). Descriptivamente la Tabla 3 menciona un nivel adecuado de la dimensión admisión de personas, este suceso concuerda con el planteamiento de Chiavenato (2002), esto significa que la organización tiene los procesos de ingreso claros y son de consenso de los colaboradores, contrariamente los resultados son parcialmente opuestos al estudio de Torres (2017) quien mencionó que la mayoría de docentes investigados están inconformes con las formas establecidos para el acceso. En cuanto al nivel alto de la calidad educativa, ésta realidad coincide con la postura de Ruiz (2009), se puede inferir un trabajo profesional colectivo en la institución educativa. Igualmente, los resultados coinciden con el estudio hecho en México por Martínez-Chairez (2016) quien también demostró un trabajo en conjunto de la institución para el logro de los estándares de calidad.
- Sobre el segundo objetivo, al definir la dimensión aplicación de personas, Chiavenato (2011) explica que es la designación de las funciones de los trabajadores en una organización. Sobre la calidad educativa, Díaz (2010) menciona que es una característica de los procesos académicos, administrativos y financieros. Los resultados inferenciales demuestran que hay relación significativa entre la dimensión y la calidad educativa, se podría explicar que los docentes al tener claro su rol en la institución conllevaría a que los procesos se lleven de forma ordenada (Tabla 11). A nivel descriptivo, la Tabla 4 presenta un nivel adecuado de la dimensión, este evento concuerda con las ideas de Chiavenato (2002), se puede entender que todos los colaboradores están conformes con el rol que desempeñan, también se encuentra similitud con las ideas de Martínez-Chairez (2016) que refiere que los actores de la institución deben asumir el rol que les corresponde y de la mejor manera. Sobre el nivel alto de la calidad educativa, ésta realidad coincide con la postura de Díaz (2010)

sobre los atributos idóneos que presentan los procesos de la organización. Estos resultados coinciden parcialmente con los hallazgos de Bastidas (2015) quien encontró satisfacción por el nivel de cumplimiento de las funciones (70%).

- En cuanto al tercer objetivo, Chiavenato (2011) alude que la dimensión compensación de las personas son las formas de incentivo que están normados, Colunga (2005) sobre la calidad educativa, precisa que tiene vinculación con la actuación profesional y la satisfacción por el buen servicio que brinda la organización. Los resultados inferenciales demuestran que no existe asociación entre la compensación de las personas y la calidad educativa resultando ser hechos independientes (Tabla 12). Descriptivamente, la Tabla 5 indica un nivel adecuado de la dimensión, este escenario es coherente con el planteamiento de Chiavenato (2002) y con el estudio de Martínez-Chairez (2016) que argumenta la importancia de reconocer los logros del trabajo desarrollado, es posible deducir que las políticas de estímulos de la institución son acogidos por los colaboradores. Respecto al nivel alto de la calidad educativa, ésta realidad coincide con la postura de Colunga (2005), así también los datos del estudio contradicen el estudio de Bastidas (2015) que demostro niveles de insatisfacción en la calidad educativa.
- El cuarto objetivo hace referencia a la dimensión desarrollo de personas, Chiavenato (2011) la define como toda intervención de mejora que planifica la organización para implementar las capacidades profesionales de sus trabajadores. Sobre la calidad educativa, Delgado (1995) citado por Bondarenko (2007) comenta que es la reformulación de los procesos de gestión institucional. Los resultados inferenciales demuestran que no existe asociación entre la dimensión y la calidad educativa, lo que significa que son sucesos independientes (Tabla 13). Descriptivamente, la Tabla 6 indica un nivel adecuado en la dimensión desarrollo de personas, reseña que armoniza con el pensamiento de Chiavenato (2002), es posible argumentar que las políticas de estímulos de la institución son acogidos por los colaboradores. Sin embargo, los resultados son parcialmente opuestos a los encontrados por Torres, (2017), quien evidencio que los docentes por su parte no actualizan sus conocimientos. Respecto al resultado del nivel alto de la calidad educativa, concuerda con el planteamiento de Delgado (1995) citado por Bondarenko (2007) y

de Martínez-Chairez (2016) que argumenta que el director ejecuta su rol de manera justa y equitativa con los docentes para el logro de las metas.

- Sobre el quinto objetivo, se entiende a la dimensión mantenimiento de las personas, como el equilibrio entre el clima laboral, la satisfacción del trabajador y su desempeño (Chiavenato,2011). Respecto a la calidad educativa, Peralta citado por Blanco (2007) argumenta que es un proceso participativo que busca el logro de los estándares. Los resultados de la Tabla 14, demuestran que no existe relación significativa entre la dimensión y la calidad educativa, se deduce que son hechos independientes. Así también la Tabla 7 presenta en el nivel adecuado a la dimensión mantenimiento de las personas, ésta circunstancia concuerda con el pensamiento de Chiavenato (2011).Contrariamente el estudio se contrapone con el razonamiento de Martínez-Chairez (2016), sobre el ambiente de desmotivación y estrés que experimentan los trabajadores. Sobre los niveles altos de calidad educativa reportados son coherentes con las ideas de Peralta citado por Blanco (2007) y Torres (2017) que destaca la necesidad de la participación de los trabajadores en el proceso de mejora.
- El sexto objetivo, hace referencia a la dimensión evaluación de personas, Chiavenato (2011) explica que es la valoración del diagnóstico de la productividad del colaborador. Sobre la calidad educativa, Ruiz (2009) puntualiza que es un proceso que está acorde al nivel del trabajo efectuado por los colaboradores. Los resultados de la Tabla 15 demuestran la asociación significativa entre la evaluación de los trabajadores y la calidad educativa, se puede fundamentar que la fase de evaluación de los procesos que desarrollan los trabajadores según sus funciones facilita el logro de servicios educativos de calidad. Por otro lado, la Tabla 8 evidencia el nivel adecuado de la dimensión, esta realidad coincide con el pensamiento de Chiavenato (2011) y de Martínez-Chairez (2016)que destaca la postura de los maestros encuestados a favor de la evaluación de su desempeño.
- Finalmente, para Chiavenato (2002) la gestión del talento humano es una acción de acompañamiento institucional permanente que busca el desarrollo de los colaboradores. Por otro lado, Diaz (2010) sobre la calidad educativa considera que

es la meta más elevada de toda organización y que se planifica de forma consensuada e intencionada. La Tabla 16, demuestra que la gestión del talento humano está asociada a la calidad educativa, se puede inferir que las acciones institucionales que benefician el desarrollo profesional y personal de los colaboradores están asociadas al logro de servicios de calidad, pues el interés que una organización tiene por el bienestar de sus docentes se va a reflejar en mejores servicios educativos. La Tabla 9 también presenta tendencia positiva en las dos variables, estos resultados concuerdan con los argumentos de Chiavenato (2002) , Diaz (2010) , McClelland (1953) y Crosby (1979), se puede explicar que todo profesional tiene como motivación desarrollarse constantemente, es un propósito de realización, siendo el contexto el que determina la satisfacción de ésta necesidad, en consecuencia la mejora del proceso para la búsqueda de la excelencia de la organización dependerá de las expectativas atendidas por la institución.

V. CONCLUSIONES

1. La dimensión admisión de personas no se relaciona significativamente con la calidad educativa de acuerdo a los valores sig. 0,217 y rho 0,289 (Tabla 10). Así también, en la Tabla 3 la dimensión admisión de personas se ubica en el nivel adecuado (100%) y la calidad educativa en el nivel alto (100%).
2. La dimensión aplicación de personas se relaciona significativamente con la calidad educativa, según la Tabla 11 donde se visualizan los valores sig. 0,038 y rho 0,468. Igualmente, en la Tabla 4 la dimensión aplicación de personas se ubica en el nivel adecuado (100%) y la calidad educativa en el nivel alto (100%).
3. La dimensión compensación de las personas no se relaciona significativamente con la calidad educativa, según la Tabla 12 donde se describe que sig. es 0,082 y rho 0,398. Asimismo, en la Tabla 5 se observa que la dimensión compensación de las personas se ubica en el nivel adecuado (100%) y la calidad educativa en el nivel alto (100%).
4. La dimensión desarrollo de personas no se relaciona significativamente con la calidad educativa, de acuerdo a la Tabla 13 se presenta que sig. es 0,557 y rho 0,140. Igualmente, en la Tabla 6 se observa que la dimensión desarrollo de personas se ubica en el nivel adecuado (100%) y la calidad educativa en el nivel alto (100%).
5. La dimensión mantenimiento de las personas no se relaciona significativamente con la calidad educativa, de acuerdo a la Tabla 14 se presenta que sig. es 0,788 y rho 0,064. También, en la Tabla 7 se observa que la dimensión mantenimiento de las personas se ubica en el nivel adecuado (100%) y la calidad educativa en el nivel alto (100%).
6. La dimensión evaluación de personas se relaciona significativamente con la calidad educativa, de acuerdo a la Tabla 15 se presenta que sig. es 0,035 y rho 0,460. De la misma forma, en la Tabla 8 se observa que la dimensión evaluación de personas se ubica en el nivel adecuado (100%) y la calidad educativa en el nivel alto (100%).
7. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la calidad educativa en docentes, según Tabla 16 se presenta que sig. es 0,010 y rho 0,561. Así mismo, en la Tabla 9, la gestión del talento humano se ubica en el nivel adecuado (100%) y la calidad educativa en el nivel alto (100%).

VI. RECOMENDACIONES

La dirección debe brindar asesoría profesional a las jefaturas encargadas del proceso de admisión de los nuevos colaboradores, para que la escuela, maneje con eficiencia sus procesos desde el descriptor de las funciones del puesto con la finalidad de contar con el perfil más adecuado (Díaz, 2010).

Las jefaturas deben realizar un seguimiento permanente a los trabajadores para comprobar el cumplimiento de las funciones y promoverlos por su rendimiento (Díaz, 2010).

La dirección debe utilizar los diversos mecanismos para hacer reconocimientos públicos por los méritos del trabajador lo que mantendrá su interés y motivación (Díaz, 2010).

La dirección debe organizar reuniones en donde se destaquen temas de interés tanto para la institución como para los colaboradores, utilizando dinámicas grupales lo que promoverá el trabajo en equipo (Díaz, 2010).

Los directivos deben mejorar los ambientes de trabajo, destinando en lo posible espacios de descanso o recreación que permita equilibrar la rutina y la carga laboral (Díaz, 2010).

Implementar talleres de coaching para superar las debilidades de comunicación que regularmente se evidencia entre colaboradores, esta estrategia beneficiará el logro de las metas de corto y largo plazo.

Capacitar a docentes, directivos y administrativos en nuevos procedimientos para conducir la misión institucional, de ésta manera se modernizarán las acciones y actividades de la escuela (Bondarenko, 2007).

REFERENCIAS

- Aguila, V. (2005). El concepto calidad en la educación universitaria: clave para el logro de la competitividad institucional. *Revista Iberoamericana de Educación*, (35/5), 1-7.
- Ambrosio, I. (2018). *Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en instituciones educativas públicas de Ventanilla. Tesis Magistral*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Andronache, D., Bocos, M., Bocos, V., & Macri, C. (2012). Attitudes towards Teaching Profession. *Procedia-Social and Behavioural Sciences*,147, 628-632.
- Angeles, A. (2016). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06-Ate Vitarte,2016.Tesis Magistral*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Ansa, P., & Acosta, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en su núcleo humanístico de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales* 14(1), 1-10.
- Arambulet, N. (2014). *Diseño de un modelo del sistema de gestión del talento humano para potenciar la gestión de la calidad de empresas manufactura y servicio.Tesis de maestría*. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Argyris, C., & Schon, D. (1978). *Organizational learning:A theory of action perspective*. Mass: Addison: Wesley Pub. Co.
- Arrobo, W. (2013). *Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A*. Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Bastidas, B. (2015). *La calidad educativa apoyada en la evaluación del trabajo docente de educación secundaria de las instituciones educativas de Huancayo. Tesis de maestría*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Bauder, H. (2006). Origin,Employment Status and Attitudes towards Work: Immigrants in Vancouver,Canadá. *Work,Employment and Society*,20(4), 709-729.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación 3º Edición*. Colombia: Pearson Educación.
- Bernal, T. (2000). *Metodología de la investigación para administración y economía*. Bogotá. Colombia: Prentice Hall.
- Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden.Promesa y realidades*. Madrid: La Muralla.
- Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá: ARFO Editores.

- Cantu, C. (2012). *La calidad educativa en Argentina desde una perspectiva económica*. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Carrillo, F. (1998). *La tesis y el trabajo de investigación universitaria*. Lima. Perú: Horizonte.
- Carrillo, S. (2017). Actitudes hacia la profesión docente y condiciones de bienestar: ¿una década de cambios y continuidades? *Revista Peruana de Investigación Educativa* N° 9,, 5-30.
- Castañeda, D., & Fernández-Ríos, M. (2007). Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. *Universitas Psychologica* 6(2), 245-254.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. Bogotá Colombia: Mc Graw Hill. Quinta edición.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. México: Mc. Graw Hill. .
- Chipana, M. (2015). *Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión local de San Román y Azángaro, 2013+*. Juliaca Perú: Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".
- Colunga, T. (2005). *Administración para la calidad*. México: Panorama editorial.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de la investigación social 1° Edición*. España: Mc Graw-Hill/Interamerica.
- Crosby, P. (1979). *Quality is free*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Cuenca, R., & Portocarrero, C. (2001). *Actitudes y valoración de los docentes en servicio hacia su profesión*. Lima: MED-GTZ,KfW.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: Mc Graw-Hill.
- De León, J. (2017). *La influencia de las actitudes de los profesores en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos con necesidades educativas especiales en República Dominicana. Tesis doctoral*. Santo Domingo: Universidad del País Vasco.
- DeVellis, R. (1991). *Scale development: Theory and applications*. California: Sage Publications.

- Díaz, F. (2010). *Validación de un instrumento para evaluar la calidad del servicio que brindan las instituciones educativas parroquiales*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Eagly, A., & Chaiken, S. (2005). *Attitudes Research in the 21st Century: The Current State of Knowledge*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Eagly, A., & Chaiken, S. (1993). *The Psychology of Attitudes*. Orlando: Harcourt Brace Jovanovich College.
- Escobar, M., & López, E. (2013). *Gestión institucional y la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito Lurigancho. Tesis de grado*. Chosica: Universidad César Vallejo.
- Fracica, N. (1988). *Modelo de simulación en muestreo*. Bogotá: Universidad de la Sabana.
- Fuentes, R. (1989). *Estudios sobre confiabilidad*. Paradigma.
- Gairin, J. (1990). *Las actitudes en educación. Un estudio sobre educación matemática*. Barcelona: Boixareu Universitaria.
- García, M. (2006). Las competencias de los alumnos universitarios. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 20(3), 253-269.
- García, M. (2018). *Actitud docente acerca del proceso de intervención motivacional en el aula, en el colegio americano en Girardo. Tesis de maestría*. Colombia: Universidad de Tolima.
- González, F. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. La Habana: Ciencias Médicas.
- González, A. (2006). *Métodos de compensación basado en competencias*. Colombia: Universidad Nacional del Norte. UNINORTE.
- González, M. (2003). *Organización y gestión de centros escolares dimensiones y procesos*. Madrid: Pearson Educación.
- González, M., Figueredo, C., & Goyo, A. (2013). El aprendizaje organizacional en las empresas editoras de medios impresos. Caso: Empresa “Al día con las noticias C.A. *TEACS* 6(13), 11-24.
- Guerrero, G. (2012). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en la educación básica primaria. Tesis de maestría*. Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.
- Guerrero, R., & Salazar, L. (2001). *Demandas y estándares sociales en educación*. Lima: Ministerio de Educación, Programa MECEP.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación 4° edición*. Mexico: Mc Graw-Hill .
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación 5° edición*. México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2003). *Metodología de la investigación 3° edición*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2006). *Metodología de la investigación 4° edición*. México: Mc. Graw Hill.
- Johanson, B., Plomin, R., Ahen, F., Grant, J., Pedersen, N., Berg, S., & McClearn, G. (2001). Health Locus of control in late life: a study of genetic and environmental influences in twins aged 80 years and older. *Health Psychology 20(1)*, 33-40.
- Kim, D. (1993). The Link Between individual and organizational learning. *Sloan Management Review*, 37-50.
- Kinnear, T., & Taylor, J. (1993). *Investigación de mercados*. México: McGraw-Hill.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela: Alfa 1° edición.
- López, V., Ahumada, L., Olivares, R., & Gonzáles, A. (2012). Escala de medición del aprendizaje organizacional en centros escolares. *Psicothema 24(2)*, 333-339.
- Luza, A. (2017). *Estilos de gestión en el aprendizaje organizacional de la institución educativa parroquial Nuestra Señora de Copacabana, Rimac, 2017. Tesis de maestría*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Martínez-Chairez, G. (2016). El desempeño y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, vol 12, núm.6, 123-134.
- Mayorca, E. (2010). *Aprendizaje organizacional como factor de cambio caso: Facultad de ciencias económicas. Tesis de Maestría*. Colombia: Universidad Cartagena de Indias.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Nancea.
- McCombs, B. (1991). Metacognition and motivation in higher level thinking. *Ppaer presentado en la reunión del American Educational Research Association*. Chicago: IL.
- Méndez, A. (2002). *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Bogotá: Mc Graw Hill.

- MINEDU. (2014). *Anexo 2 Programa Presupuestal "Logros de Aprendizaje de los estudiantes de Educación Básica Regular PELA 2014-2016. Documento interno no publicado*. Lima: MINEDU.
- Morales, J., Moya, M., Reboloso, E., Fernández, J., Huici, C., Marques, J., . . . Pérez, J. (1994). *Psicología social*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Murillo, F. J. (2011). Mejora de la eficacia escolar en Iberoamérica. *Revista Iberoamericana de Educación* 55, 49-83.
- Murillo, J. (2007). *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Murillo, J., & Román, M. (2012). Formación, motivación y condiciones laborales de los docentes de primaria en Perú. *Revista Peruana de Investigación Educativa* N° 4, 7-42.
- Namakforoosh, M. (2013). *Metodología de la investigación 2° edición*. México: LIMUSA S.A de C.V.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company*. New York: University PRes.
- OCDE. (2001). *Schooling for tomorrow: Trends and scenarios*. Paris,Francia: OCDE.
- OCDE. (2006). *Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes eficientes*. Paris: OCDE.
- OREALC-UNESCO. (2007). *Educación de calidad para todos un asunto de derechos humanos*. Buenos Aires. Argentina: OREALC-UNESCO.
- Osorio, Y., & Zaravia, F. (2017). *Gestión del talento humano y la calidad de servicio en la gerencia de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial-Gobierno Regional de Huancavelica*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Perozo, F., & Raspa, G. (2013). Aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Básica. *VII Jornada Nacional y IV Internacional de investigaciones en la URBE*. Maracaibo, Venezuela.
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Prieto, P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retener al personal. Tesis de maestría*. Colombia: Universidad de Medellín.
- Quintanilla, I. (2002). *Empresas y personas: Gestión del conocimiento y capital humano*. España: Diaz de Santos.

- Quispe, E., & Vigo, S. (2017). La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. *Revista de investigación en psicología*, 407-422.
- Revilla, E. (1996). *Factores determinantes del aprendizaje organizativo: Un Modelo de desarrollo de productos. Tesis doctoral*. Valladolid: Club Gestión de Calidad.
- Rojas, R., & Torres, C. (2017). La Gestión del Conocimiento basado en la Teoría de Nonaka y Takeuchi. *Innova Research Journal Vol 2, N°4*, 30-37.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal vs external control of reinforcement. *Psychological Monographs* , Vol. 80,N° 1.
- Ruiz, I. (2009). *Evaluación d ela calidad educativa en nivel secundaria desde la perspectiva de docentes y alumnos. Caso: Centro escolar Campogrande. Tesis de grado*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Sáenz, K., Gorjón, F., Quiroga, M., & Díaz, C. (2012). *Metodología para investigaciones de alto impacto en las ciencias sociales*. Madrid: DYKINSON S.L.
- Salkind, N. (1998). *Método de investigación*. México: Prentice-Hall.
- Santos, M. (2001). *La escuela que aprende*. Madrid: Morata.
- Supo, J. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Perú: BIOESTADÍSTICO EIRL.
- Tedesco, J. (2002). *Pofesionalización y capacitación docente*. Obtenido de www.iipw.buenosaires.org.ar
- Torres, C. (2017). *Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de Educación Primaria.Tesis doctoral*. España: Universidad de Sevilla.
- Tripul, E. (2017). *Supervisión pedagógica y gestión insttitucional en la calidad educativa de la institución educativa "Glorioso Húsares de Junín" El Agustino"-2016*. Lima: Universidad "César Vallejo".
- UNESCO. (2005). *Education for all.The Quality Imperative. EFA Global Monitoring Report*. Francia: UNESCO.
- UNESCO. (2005). *Informe de seguimiento de la Educación para Todos en el mundo. El imperativo de la calidad*. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2007). *Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos*. Santiago de Chile: OREALC-UNESCO.

- UNESCO. (2014). *EFA Global Monitoring Report 2013/14. Teaching and Learning: Achieving Quality for All*. Paris: UNESCO.
- UNESCO-MINEDU. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Lima: UNESCO.
- Velásquez, & Velásquez, A. (s.f). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Velásquez, A., & Rey, N. (s.f). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vilca, E. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Trujillo: EDUNT.
- Yarce, J. (1997). Calidad total en la educación. *Revista Educación y educadores (1)*, 29-32.
- Yildirim, E. (2012). The Investigation of the Teacher Candidates' Attitudes towards Teaching Profession According to the Demographic Variables (The Simple of Maltepe University). *Procedia- Social and Behavioural Sciences* 46,, 2352-2355.

ANEXOS

Anexo 1:

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO

Estimado (a) docente, lea atentamente cada enunciado y marca con una “x” la respuesta con la que más te identifiques. No hay respuestas malas ni buenas. Agradecemos tu participación

N	Ítems	RESPUESTAS				
		<i>Dimensión admisión de personas</i>				
1	En la escuela se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
2	Las plazas que existen en la escuela entran a concurso	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
3	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
4	El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la especialidad.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
5	El personal es admitido por su desempeño profesional y no por favoritismo.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
<i>Dimensión aplicación de personas</i>						
6	Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente en la escuela.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
7	El personal idóneo desempeña el cargo que le corresponde.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
8	El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
9	La remuneración es la adecuada de acuerdo a los cargos que se desempeñan en la escuela.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
10	Existe una distribución adecuada de las bonificaciones de acuerdo a los cargos que se desempeñan	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
<i>Dimensión compensación de las personas</i>						
11	Todos reciben los mismos beneficios sociales	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
12	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a la miembros de la escuela..	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
13	Se brinda reconocimientos públicos por los logros obtenidos	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
14	Los méritos obtenidos son premiados en la escuela.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
15	Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrados en la escuela.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
<i>Dimensión desarrollo de personas</i>						

16	La escuela promueve talleres de capacitación de manera continua	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
17	La escuela brinda capacitación a sus trabajadores por lo menos una vez al año	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
18	La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
19	La escuela promueve la capacitación de su personal fuera de la institución.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
20	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
<i>Dimensión mantenimiento de las personas</i>						
21	El clima institucional de la escuela es favorable.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
22	Las condiciones laborales que brinda la escuela son buenas.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
23	Existen buenas relaciones interpersonales dentro de la escuela.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
24	Existen buenas relaciones interpersonales fuera de la escuela.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
25	Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora en la escuela..	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
<i>Dimensión evaluación de personas</i>						
26	Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida del personal de la escuela.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
27	Existe un registro de temas y horas que labora el personal de la escuela.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
28	Se evalúa el desempeño del personal de la escuela de forma continua.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
29	Se aplica el acompañamiento para mejorar las habilidades pedagógicas del personal de la escuela.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
30	Se emplea el monitoreo en las horas de clase , para evaluar el desempeño del personal de la escuela.	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>Algunas veces</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)

Muchas gracias

Anexo 2: Ficha técnica del cuestionario que mide la gestión del talento humano

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir el nivel de gestión del talento
2. **ADAPTACIÓN** : Henry Raimundo Carrasco Quijije
3. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2019
4. **OBJETIVO** : Conocer de manera individual el nivel de nivel de gestión del talento en docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso
5. **APLICACIÓN** : Docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso
6. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
7. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
8. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
9. **Nº DE ÍTEMS** : 30
10. **DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**
Admisión de personas:05 ítems
Selección de personal: 1,2
Evaluación psicológica:3,4
Desempeño del personal:5
- Aplicación de personas: 5 ítems**
Distribución de cargos y funciones:6,7
Capacitación al personal:8
Remuneración y bonificaciones:9,10
- Compensación de las personas: 5 ítems**
Servicios sociales y beneficios: 11,12
Reconocimiento público:13,14
Política de estímulos:15
- Desarrollo de personas: 5 ítems**
Talleres de capacitación continua.: 16,17,18
Capacitación externa: 19
Capacitación en base a expectativas de los participantes:20
- Mantenimiento de las personas: 5 ítems**
Clima laboral:21,22
Relaciones interpersonales:23,24
Satisfacción: 25
- Evaluación de personas: 5 ítems**
Control de horarios:26,27,28
Acompañamiento pedagógico: 29
Monitoreo: 30
Total de ítems: 30

11. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	4	Casi siempre
2	Casi Nunca	5	Siempre
3	A veces		

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa												
	Niveles	Admisión de personas		Aplicación de personas		Compensación de las personas		Desarrollo de personas		Mantenimiento de las personas		Evaluación de personas	
		Pje. mín.	Pje. máx.	Pje. mín.	Pje. máx.	Pje. mín.	Pje. máx.	Pje. mín.	Pje. máx.	Pje. mín.	Pje. máx.	Pje. mín.	Pje. máx.
Inadecuado (1)	1	8	1	8	1	8	1	8	1	8	1	8	
Regular (2)	9	16	9	16	9	16	9	16	9	16	9	16	
Adecuado(3)	17	25	17	25	17	25	17	25	17	25	17	25	

- **Evaluación de variable**

Niveles	Desarrollo profesional	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Inadecuado (1)	1	50
Regular (2)	51	100
Adecuado(3)	101	150

12.VALIDACIÓN : El instrumento presenta validez de contenido por juicio de expertos con opinión de aplicabilidad.

13.CONFIABILIDAD : El instrumento presenta un valor de confiabilidad de 0,689 según el Alfa de Cronbach que significa de moderada confiabilidad.

Anexo 3: Base de datos de la variable gestión del talento

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	3	2	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3
2	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
3	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
6	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
7	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
8	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
9	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
10	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
11	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
12	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
13	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
14	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
15	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
16	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
17	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
18	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
19	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
20	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4

Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable gestión del talento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,689	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	133,6000	4,568	,000	,690
VAR00002	134,1000	2,832	,854	,574
VAR00003	134,1500	2,766	,714	,601
VAR00004	133,6000	4,568	,000	,690
VAR00005	133,6000	4,568	,000	,690
VAR00006	133,9000	3,358	,574	,633
VAR00007	134,0500	3,839	,234	,694
VAR00008	134,6000	4,568	,000	,690
VAR00009	134,6000	4,568	,000	,690
VAR00010	134,6500	4,239	,303	,675
VAR00011	134,6000	4,568	,000	,690
VAR00012	133,6000	4,568	,000	,690
VAR00013	134,6000	4,568	,000	,690
VAR00014	134,1500	2,766	,714	,601
VAR00015	134,6000	4,568	,000	,690
VAR00016	134,6000	4,568	,000	,690
VAR00017	133,6000	4,568	,000	,690
VAR00018	133,6000	4,568	,000	,690
VAR00019	134,6000	4,568	,000	,690
VAR00020	134,6000	4,568	,000	,690
VAR00021	133,6000	4,568	,000	,690
VAR00022	133,6000	4,568	,000	,690
VAR00023	133,6000	4,568	,000	,690
VAR00024	133,6000	4,568	,000	,690
VAR00025	133,6000	4,568	,000	,690
VAR00026	133,6000	4,568	,000	,690
VAR00027	133,6000	4,568	,000	,690
VAR00028	133,6000	4,568	,000	,690
VAR00029	133,6000	4,568	,000	,690
VAR00030	133,6000	4,568	,000	,690

Anexo 5: Matriz de validación de los expertos del Instrumento de la variable Gestión del talento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Gestión del talento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre gestión del talento

OBJETIVO: Conocer el nivel de gestión del talento en los docentes

DIRIGIDO A: Docentes de La Escuela Galo Plaza Lasso de Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GUTIERREZ ALBÁN, Luis IGNACIO

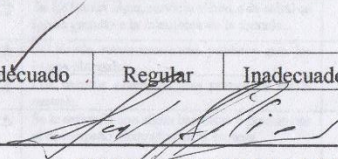
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: DOCENTE UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: DOCENTE A TIEMPO COMPLETO UCV
DOCENTE UAR - PUNTA, ASESOR EN
INVESTIGACIONES

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Gestión del talento humano y calidad educativa en docentes de una escuela, Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES		
					NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM			RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA	
										SI	NO	SI	NO		SI	NO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Según Chiavenato (2002) es uno de los factores más relevantes de la organización, y se basa en su cultura, estructura, la tecnología, los procesos internos y el contexto ambiental, entre otros factores que lo hacen importante, dependiendo de las actividades y la forma en que se	Admisión de personas Es el proceso para seleccionar adecuadamente a las personas, considerando que las personas reúnan los requisitos para cubrir un determinado puesto de trabajo en la empresa o institución (Chiavenato, 2009). Aplicación de personas Consiste en designar claramente a las personas la función específica que va a realizar en la empresa, orientándola y acompañándola para evaluar su desempeño (Chiavenato, 2009). Compensación de las personas Este proceso consiste en premiar, por su trabajo y buen desempeño esto en función de sus necesidades, otorgándoles bonos, premios o cualquier estímulo que lo haga	Selección de personal	1	En la escuela se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.						X	X	X	X			
			2	Las plazas que existen en la escuela entran a concurso						X	X	X	X			
		Evaluación psicológica.	3	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.						X	X	X	X			
			4	El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la especialidad.						X	X	X	X			
		Desempeño del personal.	5	El personal es admitido por su desempeño profesional y no por favoritismo.						X	X	X	X			
		Distribución de cargos y funciones.	6	Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente en la escuela.						X	X	X	X			
			7	El personal idóneo desempeña el cargo que le corresponde.						X	X	X	X			
		Capacitación al personal.	8	El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo						X	X	X	X			
		Remuneración y bonificaciones.	9	La remuneración es la adecuada de acuerdo a los cargos que se desempeñan en la escuela.						X	X	X	X			
			10	Existe una distribución adecuada de las bonificaciones de acuerdo a los cargos que se desempeñan						X	X	X	X			
		Servicios sociales y beneficios	11	Todos reciben los mismos beneficios sociales						X	X	X	X			
			12	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la escuela.						X	X	X	X			
		Reconocimiento público	13	Se brinda reconocimientos públicos por los logros obtenidos						X	X	X	X			
			14	Los méritos obtenidos son premiados en la escuela.						X	X	X	X			
		Política de estímulos	15	Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrados en la escuela.						X	X	X	X			

desarrolla las capacidades y habilidades de los integrantes de la organización y las actitudes que posee para ejecutar su trabajo.	sentir satisfecho (Chiavenato, 2009).	Desarrollo de personas Esta es un de las bases para el desarrollo de toda organización porque busca el crecimiento profesional y personal de los trabajadores, el mismo que va a conllevar al logro de las metas de la institución y organización por ende al éxito de la misma	Mantenimiento de las personas Los que dirigen la empresa deben buscar estrategias para mantener a su personal contento y satisfecho con un buen clima laboral para que así su desempeño sea el eficiente	Evaluación de personas Siempre se debe evaluar y controlar cada una de las actividades que realizan los trabajadores para medirlas y conocer las necesidades y expectativas de cada uno de ellos.								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
					Talleres de capacitación continua.	16	La escuela, promueve talleres de capacitación de manera continua.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
						17	La escuela, brinda capacitación a sus trabajadores por lo menos una vez al año					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
						18	La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
					Capacitación externa	19	La escuela, promueve la capacitación de su personal fuera de la institución.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
						20	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
					Capacitación en base a expectativas de los participantes.	21	El clima institucional de la escuela es favorable.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
						22	Las condiciones laborales que brinda la escuela son buenas.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
						Relaciones interpersonales	23	Existen buenas relaciones interpersonales dentro de la escuela.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
					24		Existen buenas relaciones interpersonales fuera de la escuela.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
					Satisfacción	25	Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora en la escuela.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
						Control de horarios	26	Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida del personal de la escuela.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
					27		Existe un registro de temas y horas que labora el personal de la escuela.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
					28		Se evalúa el desempeño del personal de la escuela de forma continua.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
					Acompañamiento pedagógico	29	Se aplica el acompañamiento para mejorar las habilidades pedagógicas del personal de la escuela.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
					Monitoreo.	30	Se emplea el monitoreo en las horas de clase, para evaluar el desempeño del personal de la escuela.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							

[Firma manuscrita]

FIRMA DEL VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre gestión del talento

OBJETIVO:

Conocer el nivel de gestión del talento en los docentes

DIRIGIDO A:

Docentes de La Escuela Galo Plaza Lasso de Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Espinoza Aveloz Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

Docente de investigación

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

*✓ Directora de la Escuela de Arte y de
Proyectos Educativos 2010-2014*

*✓ Docente de Investigación en las
Universidades UPAD - UCV. en pregrado y posgrado*

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------

[Firma]
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Gestión del talento humano y calidad educativa en docentes de una escuela, Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES	
					NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OCIÓN DE RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Según Chiavenato (2002) es uno de los factores más relevantes de la organización, y se basa en su cultura, estructura, la tecnología, los procesos internos y el contexto ambiental, entre otros factores que lo hacen importante, dependiendo de las actividades y la forma en que se	Admisión de personas Es el proceso para seleccionar adecuadamente a las personas, considerando que las personas reúnan los requisitos para cubrir un determinado puesto de trabajo en la empresa o institución (Chiavenato, 2009).	Selección de personal	1	En la escuela se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.						X		X		X		X		
			2	Las plazas que existen en la escuela entran a concurso						X		X		X		X		
		Evaluación psicológica.	3	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.						X		X		X		X		
			4	El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la especialidad.						X		X		X		X		
		5	El personal es admitido por su desempeño profesional y no por favoritismo.						X		X		X		X			
	Aplicación de personas Consiste en designar claramente a las personas la función específica que va a realizar en la empresa, orientándola y acompañándola para evaluar su desempeño (Chiavenato, 2009).	Distribución de cargos y funciones.	6	Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente en la escuela.						X		X		X		X		
			7	El personal idóneo desempeña el cargo que le corresponde.						X		X		X		X		
		Capacitación al personal.	8	El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo						X		X		X		X		
		Remuneración y bonificaciones.	9	La remuneración es la adecuada de acuerdo a los cargos que se desempeñan en la escuela.						X		X		X		X		
			10	Existe una distribución adecuada de las bonificaciones de acuerdo a los cargos que se desempeñan						X		X		X		X		
	Compensación de las personas Este proceso consiste en premiar, por su trabajo y buen desempeño esto en función de sus necesidades, otorgándoles bonos, premios o cualquier estímulo que lo haga	Servicios sociales y beneficios	11	Todos reciben los mismos beneficios sociales						X		X		X		X		
			12	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a la miembros de la escuela.						X		X		X		X		
		Reconocimiento público	13	Se brinda reconocimientos públicos por los logros obtenidos						X		X		X		X		
			14	Los méritos obtenidos son premiados en la escuela.						X		X		X		X		
		Política de estímulos	15	Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrados en la escuela.						X		X		X		X		

desarrolla las capacidades y habilidades de los integrantes de la organización y las actitudes que posee para ejecutar su trabajo.	sentir satisfecho (Chiavenato, 2009).										X	X	X	X		
	Desarrollo de personas Esta es un de las bases para el desarrollo de toda organización porque busca el crecimiento profesional y personal de los trabajadores, el mismo que va a conllevar al logro de las metas de la institución y organización por ende al éxito de la misma	Talleres de capacitación continua.	16	La escuela. promueve talleres de capacitación de manera continua								X	X	X	X	
			17	La escuela. brinda capacitación a sus trabajadores por lo menos una vez al año								X	X	X	X	
			18	La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.								X	X	X	X	
		Capacitación externa	19	La escuela. promueve la capacitación de su personal fuera de la institución.								X	X	X	X	
		Capacitación en base a expectativas de los participantes.	20	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.								X	X	X	X	
	Mantenimiento de las personas Los que dirigen la empresa deben buscar estrategias para mantener a su personal contento y satisfecho con un buen clima laboral para que así su desempeño sea el eficiente	Clima laboral	21	El clima institucional de la escuela es favorable.								X	X	X	X	
			22	Las condiciones laborales que brinda la escuela son buenas.								X	X	X	X	
		Relaciones interpersonales	23	Existen buenas relaciones interpersonales dentro de la escuela.								X	X	X	X	
			24	Existen buenas relaciones interpersonales fuera de la escuela.								X	X	X	X	
		Satisfacción	25	Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora en la escuela.								X	X	X	X	
	Evaluación de personas Siempre se debe evaluar y controlar cada una de las actividades que realizan los trabajadores para medirlos y conocer las necesidades y expectativas de cada uno de ellos.	Control de horarios	26	Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida del personal de la escuela.								X	X	X	X	
			27	Existe un registro de temas y horas que labora el personal de la escuela.								X	X	X	X	
			28	Se evalúa el desempeño del personal de la escuela de forma continua.								X	X	X	X	
		Acompañamiento pedagógico	29	Se aplica el acompañamiento para mejorar las habilidades pedagógicas del personal de la escuela.								X	X	X	X	
		Monitoreo.	30	Se emplea el monitoreo en las horas de clase , para evaluar el desempeño del personal de la escuela.								X	X	X	X	

FIRMA DEL VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre calidad educativa

OBJETIVO:

Conocer el nivel de la calidad educativa en los docentes

DIRIGIDO A:

Docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso de Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

TAMARIZ NUNJAR, Hildagardo Velizles

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

JEFE DE UNIDAD DE INVESTIGACION DE IESB "LUNA"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

INVESTIGADOR

ASESOR DE TESIS DE IUE Y POSGRADO

DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV - LUNA

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	---------------------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Gestión del talento humano y calidad educativa en docentes de una escuela, Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES		
					NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM				
										SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Según Chiavenato (2002) es uno de los factores más relevantes de la organización, y se basa en su cultura, estructura, la tecnología, los procesos internos y el contexto ambiental, entre otros factores que lo hacen importante, dependiendo de las actividades y la forma en que se	Admisión de personas Es el proceso para seleccionar adecuadamente a las personas, considerando que las personas reúnan los requisitos para cubrir un determinado puesto de trabajo en la empresa o institución (Chiavenato, 2009). Aplicación de personas Consiste en designar claramente a las personas la función específica que va a realizar en la empresa, orientándola y acompañándola para evaluar su desempeño (Chiavenato, 2009). Compensación de las personas Este proceso consiste en premiar, por su trabajo y buen desempeño esto en función de sus necesidades, otorgándoles bonos, premios o cualquier estímulo que lo haga	Selección de personal	1	En la escuela se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.						<input checked="" type="checkbox"/>						
			2	Las plazas que existen en la escuela entran a concurso							<input checked="" type="checkbox"/>					
		Evaluación psicológica.	3	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.								<input checked="" type="checkbox"/>				
			4	El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la especialidad.								<input checked="" type="checkbox"/>				
		Desempeño del personal.	5	El personal es admitido por su desempeño profesional y no por favoritismo.								<input checked="" type="checkbox"/>				
		Distribución de cargos y funciones.	6	Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente en la escuela.						<input checked="" type="checkbox"/>						
			7	El personal idóneo desempeña el cargo que le corresponde.								<input checked="" type="checkbox"/>				
		Capacitación al personal.	8	El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo								<input checked="" type="checkbox"/>				
		Remuneración y bonificaciones.	9	La remuneración es la adecuada de acuerdo a los cargos que se desempeñan en la escuela.								<input checked="" type="checkbox"/>				
			10	Existe una distribución adecuada de las bonificaciones de acuerdo a los cargos que se desempeñan								<input checked="" type="checkbox"/>				
		Servicios sociales y beneficios	11	Todos reciben los mismos beneficios sociales						<input checked="" type="checkbox"/>						
			12	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a la miembros de la escuela.								<input checked="" type="checkbox"/>				
		Reconocimiento público	13	Se brinda reconocimientos públicos por los logros obtenidos								<input checked="" type="checkbox"/>				
			14	Los méritos obtenidos son premiados en la escuela.								<input checked="" type="checkbox"/>				
		Política de estímulos	15	Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrados en la escuela.								<input checked="" type="checkbox"/>				

Anexo 6: CUESTIONARIO DE CALIDAD EDUCATIVA

Estimado (a) docente, lea atentamente cada enunciado y marca con una “x” la respuesta con la que más te identifiques. No hay respuestas malas ni buenas. Agradecemos tu participación

N°	Ítems	RESPUESTAS				
		<i>Dimensión plan institucional</i>				
1	La metodología empleada en la Escuela para la elaboración del Plan Institucional es apropiada y oportuna.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
2	El Plan Institucional de la Escuela es coherente con la misión, visión y propósitos	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
3	El Plan Institucional de la Escuela posee muchas características que permiten anticiparse a las necesidades.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
4	Las políticas de la Escuela son pertinentes para el desarrollo institucional	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
<i>Dimensión comunidad académica</i>						
5	En la Escuela todos los docentes tienen título profesional universitario en educación.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
6	Todos los profesores de la Escuela participan en los eventos académicos del año.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
7	Todos los profesores de la Escuela tienen amplia y buena experiencia docente	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
8	Todos los alumnos de la Escuela tienen aptitudes académicas normales	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
9	Algunos egresados de la Escuela acceden a la educación superior después de culminar sus estudios	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
<i>Dimensión procesos académicos</i>						
10	En la Escuela donde labora el diagnóstico institucional tiene menos de dos años.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
11	En la Escuela todos los objetivos institucionales son coherentes con la concepción de educación.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
12	En la Escuela los materiales educativos son diversificados	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
13	En la Escuela todos los documentos académicos normativos son pertinentes.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
14	En la Escuela las motivaciones que realiza el docente son pertinentes.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)

15	En la Escuela todos los docentes evalúan según el sistema regulado.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
<i>Dimensión recursos financieros y equipamiento</i>						
16	En la Escuela los recursos captados satisfacen totalmente las necesidades.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
17	En la Escuela el presupuesto es concordante con las necesidades institucionales.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
18	En la Escuela las aulas están diseñadas y construidas especialmente para uso escolar.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
20	En la Escuela los campos deportivos satisfacen todas las necesidades institucionales.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
21	En la Escuela las salas de reuniones satisfacen totalmente las necesidades.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
22	En la Escuela la biblioteca satisface todas las necesidades académicas.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
23	En la Escuela los laboratorios satisfacen todos los requerimientos institucionales.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
<i>Dimensión procesos administrativos</i>						
24	En la Escuela el estilo de dirección del director es el adecuado.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
25	En la Escuela los organigramas tienen total correspondencia con las necesidades institucionales.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
26	En la Escuela las comunicaciones se generan en forma oportuna y adecuada.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
27	En la Escuela el sistema de evaluación institucional es el adecuado.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
28	En la Escuela el sistema de control institucional es el adecuado.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
29	En la Escuela la percepción de la comunidad sobre la imagen institucional es positiva.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)
30	En la Escuela se ha implementado un sistema eficiente para promover la cultura institucional.	<i>Definitivamente no</i> (1)	<i>Probablemente no</i> (2)	<i>Indeciso</i> (3)	<i>Probablemente si</i> (4)	<i>Definitivamente si</i> (5)

Muchas gracias

Anexo 7: Ficha técnica del cuestionario que mide la calidad educativa

- 1. NOMBRE** : Cuestionario para medir la calidad educativa
- 2. ADAPTACIÓN** : Henry Raimundo Carrasco Quijije
- 3. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2019
- 4. OBJETIVO** : Conocer de manera individual de la calidad educativa de la Escuela Galo Plaza Lasso
- 5. APLICACIÓN** : Docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso
- 6. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 7. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 8. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 9. N° DE ÍTEMS** : 30
- 10. DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**
Plan institucional: 04 ítems
- Pertinencia de la metodología empleada para la elaboración del Plan: 1
 - Coherencia del Plan con la misión, visión y propósitos institucionales: 2
 - Capacidad del Plan para lograr la mejora continua de la institución: 3
 - Pertinencia en las políticas de desarrollo: 4
- Comunidad académica: 5 ítems**
Tipo de formación profesional :5
Participación en eventos académicos :6
Experiencia docente :7
Aptitudes académicas de los estudiantes :8
Índice de ingreso a las universidades :9
- Procesos académicos: 6 ítems**
Diagnóstico de la institución educativa :10
Coherencia de los objetivos curriculares :11
Diversificación de los materiales educativos :12
Pertinencia de la documentación académica y normativa:13
Motivación e interacción didáctica :14
Sistema de evaluación de los aprendizajes:15
- Recursos financieros y equipamiento: 8 ítems**
Nivel de satisfacción de los recursos a los requerimientos institucionales:16
Estructura del presupuesto :17
Adecuación de las aulas para uso escolar :18

Índicencia de satisfacción del requerimiento de campos deportivos :19

Incidencia de satisfacción de estándares específicos: 20

Cuenta con una biblioteca equipada :21

Cuenta con laboratorios de computo :22

Pertinencia del sistema de atención :23

Procesos administrativos: 07 ítems

Estilo de dirección predominante :24

Tiene organigramas, manuales de organización y funciones y flujograma :25

Sistema de comunicación institucional :26

Sistema de evaluación institucional :27

Sistema de control institucional :28

Percepción de la comunidad :29

Promoción de la cultura institucional:30

Total de ítems: 30

11. EVALUACIÓN

- Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Definitivamente no	4	Probablemente si
2	Probablemente no	5	Definitivamente si
3	Indeciso		

- Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa									
	Plan institucional		Comunidad académica		Procesos académicos		Recursos financieros y equipamiento		Procesos administrativos	
	Pje. mín.	Pje. máx.	Pje. mín.	Pje. máx.	Pje. mín.	Pje. máx.	Pje. mín.	Pje. máx.	Pje. mín.	Pje. máx.
Baja (1)	1	6	1	8	1	10	1	13	1	11
Regular (2)	7	12	9	16	11	20	14	26	12	22
Alta(3)	13	20	17	25	21	30	27	40	23	35

- Evaluación de variable**

Niveles	Desarrollo profesional	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Baja (1)	1	50
Regular (2)	51	100
Alta(3)	101	150

12.VALIDACIÓN : El instrumento presenta validez de contenido por juicio de expertos con opinión de aplicabilidad.

13.CONFIABILIDAD : El instrumento presenta un valor de confiabilidad de 0,893 según el Alfa de Cronbach que significa de alta confiabilidad

Anexo 8: Base de datos de la variable calidad educativa

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
2	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
6	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
8	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	
9	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	
10	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	2	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	
11	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
12	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
13	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
14	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
15	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
16	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
17	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
18	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
19	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
20	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable calidad educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	133,7500	19,776	,463	,890
VAR00002	133,9500	18,155	,633	,885
VAR00003	133,7500	19,776	,463	,890
VAR00004	133,7500	19,776	,463	,890
VAR00005	134,8500	21,082	-,139	,903
VAR00006	134,0000	20,526	,000	,904
VAR00007	134,5000	19,105	,411	,891
VAR00008	134,7000	20,747	,000	,894
VAR00009	133,7000	20,747	,000	,894
VAR00010	133,7000	20,747	,000	,894
VAR00011	134,0000	16,947	,925	,876
VAR00012	134,0000	16,947	,925	,876
VAR00013	133,7000	20,747	,000	,894
VAR00014	133,7000	20,747	,000	,894
VAR00015	134,0000	16,947	,925	,876
VAR00016	133,7000	20,747	,000	,894
VAR00017	134,0000	16,947	,925	,876
VAR00018	133,7000	20,747	,000	,894
VAR00019	134,0000	16,947	,925	,876
VAR00020	134,0000	16,947	,925	,876
VAR00021	133,7000	20,747	,000	,894
VAR00022	133,7000	20,747	,000	,894
VAR00023	134,0000	16,947	,925	,876
VAR00024	134,2000	16,484	,790	,881
VAR00025	134,7000	20,747	,000	,894
VAR00026	134,7000	20,747	,000	,894
VAR00027	134,7500	19,987	,355	,891
VAR00028	134,7000	20,747	,000	,894
VAR00029	133,7000	20,747	,000	,894
VAR00030	134,7000	20,747	,000	,894

Anexo 10: Matriz de validación de los expertos del Instrumento de la variable calidad educativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre calidad educativa

OBJETIVO: Conocer el nivel de la calidad educativa en los docentes

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso de Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Delicias

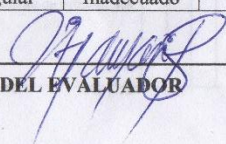
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: JEFE DE UNIDAD DE INVESTIGACION DE IESB "LUNA"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: INVESTIGADOR
ASESOR DE TESIS DE TUE Y POSGRADO
DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV - LUNA

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	---------------------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

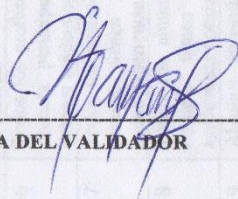
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Gestión del talento humano y calidad educativa en docentes de una escuela, Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
					Definitivamente	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>Calidad educativa es un proceso más complejo en el cual intervienen múltiples factores: plan institucional, comunidad académica, procesos académicos, recursos financieros y equipamiento y Procesos académicos(Díaz, 2010)</p>	<p>Plan institucional Según Díaz (2010, p. 56) el factor Plan Institucional alude a todo lo relacionado con la planificación del servicio educativo que habría hecho la institución.</p>	Pertinencia de la metodología empleada para la elaboración del Plan.	1	La metodología empleada en la Escuela para la elaboración del Plan Institucional es apropiada y oportuna.						✓		✓		✓		✓		
		Coherencia del Plan con la misión, visión y propósitos institucionales.	2	El Plan Institucional de la Escuela es coherente con la misión, visión y propósitos								✓		✓		✓		
		Capacidad del Plan para lograr la mejora continua de la institución.	3	El Plan Institucional de la Escuela posee muchas características que permiten anticiparse a las necesidades.								✓		✓		✓		
		Pertinencia en las políticas de desarrollo	4	Las políticas de la Escuela son pertinentes para el desarrollo institucional								✓		✓		✓		
	<p>Comunidad académica Según Díaz (2010, p. 57) el factor Comunidad Académica alude a todo lo relacionado con los agentes principales del proceso educativo, como son los docentes, los estudiantes y los egresados.</p>	Tipo de formación profesional	5	En la Escuela todos los docentes tienen título profesional universitario en educación.								✓		✓		✓		
		Participación en eventos académicos	6	Todos los profesores de la Escuela participan en los eventos académicos del año.						✓		✓		✓		✓		
		Experiencia docente	7	Todos los profesores de la Escuela tienen amplia y buena experiencia docente								✓		✓		✓		
		Aptitudes académicas de los estudiantes	8	Todos los alumnos de la Escuela tienen aptitudes académicas normales								✓		✓		✓		
		Índice de ingreso a las universidades	9	Algunos egresados de la Escuela acceden a la educación superior después de culminar sus estudios								✓		✓		✓		

Procesos académicos Según Díaz (2010, p. 58) —alude a todo lo relacionado con la dinámica según la cual se desarrollan los procesos didácticos de enseñanza y aprendizaje en una institución educativa	Diagnóstico de la institución educativa	10	En la Escuela donde labora el diagnóstico institucional tiene menos de dos años.						✓	✓	✓	✓	
	Coherencia de los objetivos curriculares	11	En la Escuela todos los objetivos institucionales son coherentes con la concepción de educación.							✓	✓	✓	
	Diversificación de los materiales educativos	12	En la Escuela los materiales educativos son diversificados							✓	✓	✓	
	Pertinencia de la documentación académica y normativa	13	En la Escuela todos los documentos académicos normativos son pertinentes.							✓	✓	✓	
	Motivación e interacción didáctica	14	En la Escuela las motivaciones que realiza el docente son pertinentes.							✓	✓	✓	
Recursos financieros y equipamiento Según Díaz (2010, p. 59) el factor Recursos Financieros alude a todo lo relacionado con el aspecto económico que garantiza el funcionamiento de una Institución Educativa. El factor Infraestructura alude a todo lo relacionado con la planta física en la que funciona y presta servicios la	Sistema de evaluación de los aprendizajes	15	En la Escuela todos los docentes evalúan según el sistema regulado.							✓	✓	✓	
	Nivel de satisfacción de los recursos a los requerimientos institucionales	16	En la Escuela los recursos captados satisfacen totalmente las necesidades.						✓	✓	✓	✓	
	Estructura del presupuesto	17	En la Escuela el presupuesto es concordante con las necesidades institucionales.							✓	✓	✓	
	Adecuación de las aulas para uso escolar	18	En la Escuela las aulas están diseñadas y construidas especialmente para uso escolar.							✓	✓	✓	
	Índice de satisfacción del requerimiento de campos deportivos	19	En la Escuela los campos deportivos satisfacen todas las necesidades institucionales.							✓	✓	✓	
	Índice de satisfacción de estándares específicos	20	En la Escuela las salas de reuniones satisfacen totalmente las necesidades.							✓	✓	✓	
	Cuenta con una biblioteca equipada	21	En la Escuela la biblioteca satisface todas las necesidades académicas.							✓	✓	✓	
Cuenta con laboratorios de computo	22	En la Escuela los laboratorios satisfacen todos los requerimientos institucionales.							✓	✓	✓		

<p>institución educativa. El factor Equipamiento alude a todo lo relacionado con los bienes muebles necesarios para brindar un eficiente servicio educativo.</p> <p>Procesos administrativos Según Díaz (2010, p. 59) el factor Procesos Administrativos alude a todo lo relacionado con la dirección y gestión de la institución educativa.</p>	<p>Pertinencia del sistema de atención</p>	<p>23</p>	<p>El material que dispone los laboratorios es suficiente en cantidad y calidad para el desarrollo de las actividades académicas programadas.</p>														✓	✓	✓					
	<p>Estilo de Dirección predominante</p>	<p>24</p>	<p>En la Escuela el estilo de dirección del director es el adecuado.</p>															✓	✓	✓				
	<p>Tiene organigramas, manuales de organización y funciones y flujograma</p>	<p>25</p>	<p>En la Escuela los organigramas tienen total correspondencia con las necesidades institucionales.</p>							✓									✓	✓	✓			
	<p>Sistema de comunicación institucional</p>	<p>26</p>	<p>En la Escuela las comunicaciones se generan en forma oportuna y adecuada.</p>																✓	✓	✓			
	<p>Sistema de evaluación institucional</p>	<p>27</p>	<p>En la Escuela el sistema de evaluación institucional es el adecuado.</p>																✓	✓	✓			
	<p>Sistema de control institucional</p>	<p>28</p>	<p>En la Escuela el sistema de control institucional es el adecuado.</p>																✓	✓	✓			
	<p>Percepción de la comunidad</p>	<p>29</p>	<p>En la Escuela la percepción de la comunidad sobre la imagen institucional es positiva.</p>																✓	✓	✓			
	<p>Promoción de la cultura institucional</p>	<p>30</p>	<p>En la Escuela se ha implementado un sistema eficiente para promover la cultura institucional.</p>																✓	✓	✓			



FIRMA DEL VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre calidad educativa

OBJETIVO:

Conocer el nivel de la calidad educativa en los docentes

DIRIGIDO A:

Docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso de Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GUTIÉRREZ ALBÁN, LUIS IGNACIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: DOCENTE UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: DOCENTE A TIEMPO COMPLETO UCY
DOCENTE DE LA UNIV. "ALAS PERUANAS" P. UZA
ASESOR EN INVESTIGACIONES

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR


MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Gestión del talento humano y calidad educativa en docentes de una escuela, Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES			
					Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
<p>Calidad educativa es un proceso más complejo en el cual intervienen múltiples factores: plan institucional, comunidad académica, procesos académicos, recursos financieros y equipamiento y Procesos académicos(Díaz, 2010)</p> <p>Comunidad académica Según Díaz (2010, p. 57) el factor Comunidad Académica alude a todo lo relacionado con los agentes principales del proceso educativo, como son los docentes, los estudiantes y los egresados.</p>	Plan institucional Según Díaz (2010, p. 56) el factor Plan Institucional alude a todo lo relacionado con la planificación del servicio educativo que habría hecho la institución.	Pertinencia de la metodología empleada para la elaboración del Plan.	1	La metodología empleada en la Escuela para la elaboración del Plan Institucional es apropiada y oportuna.							X	X	X	X				
		Coherencia del Plan con la misión, visión y propósitos institucionales.	2	El Plan Institucional de la Escuela es coherente con la misión, visión y propósitos								X	X	X	X			
		Capacidad del Plan para lograr la mejora continua de la institución.	3	El Plan Institucional de la Escuela posee muchas características que permiten anticiparse a las necesidades.									X	X	X	X		
		Pertinencia en las políticas de desarrollo	4	Las políticas de la Escuela son pertinentes para el desarrollo institucional									X	X	X	X		
	Comunidad académica Según Díaz (2010, p. 57) el factor Comunidad Académica alude a todo lo relacionado con los agentes principales del proceso educativo, como son los docentes, los estudiantes y los egresados.	Tipo de formación profesional	5	En la Escuela todos los docentes tienen título profesional universitario en educación.								X	X	X	X			
		Participación en eventos académicos	6	Todos los profesores de la Escuela participan en los eventos académicos del año.								X	X	X	X			
		Experiencia docente	7	Todos los profesores de la Escuela tienen amplia y buena experiencia docente								X	X	X	X			
		Aptitudes académicas de los estudiantes	8	Todos los alumnos de la Escuela tienen aptitudes académicas normales								X	X	X	X			
		Índice de ingreso a las universidades	9	Algunos egresados de la Escuela acceden a la educación superior después de culminar sus estudios								X	X	X	X			

Procesos académicos Según Díaz (2010, p. 58) —alude a todo lo relacionado con la dinámica según la cual se desarrollan los procesos didácticos de enseñanza y aprendizaje en una institución educativa	Diagnóstico de la institución educativa	10	En la Escuela donde labora el diagnóstico institucional tiene menos de dos años.							X	X	X	X				
	Coherencia de los objetivos curriculares	11	En la Escuela todos los objetivos institucionales son coherentes con la concepción de educación.							X	X	X	X				
	Diversificación de los materiales educativos	12	En la Escuela los materiales educativos son diversificados							X	X	X	X				
	Pertinencia de la documentación académica y normativa	13	En la Escuela todos los documentos académicos normativos son pertinentes.							X	X	X	X				
	Motivación e interacción didáctica	14	En la Escuela las motivaciones que realiza el docente son pertinentes.							X	X	X	X				
	Sistema de evaluación de los aprendizajes	15	En la Escuela todos los docentes evalúan según el sistema regulado.							X	X	X	X				
Recursos financieros y equipamiento Según Díaz (2010, p. 59) el factor Recursos Financieros alude a todo lo relacionado con el aspecto económico que garantiza el funcionamiento de una Institución Educativa. El factor Infraestructura alude a todo lo relacionado con la planta física en la que funciona y presta servicios la	Nivel de satisfacción de los recursos a los requerimientos institucionales	16	En la Escuela los recursos captados satisfacen totalmente las necesidades.							X	X	X	X				
	Estructura del presupuesto	17	En la Escuela el presupuesto es concordante con las necesidades institucionales.							X	X	X	X				
	Adecuación de las aulas para uso escolar	18	En la Escuela las aulas están diseñadas y construidas especialmente para uso escolar.							X	X	X	X				
	Índice de satisfacción del requerimiento de campos deportivos	19	En la Escuela los campos deportivos satisfacen todas las necesidades institucionales.							X	X	X	X				
	Incide de satisfacción de estándares específicos	20	En la Escuela las salas de reuniones satisfacen totalmente las necesidades.							X	X	X	X				
	Cuenta con una biblioteca equipada	21	En la Escuela la biblioteca satisface todas las necesidades académicas.							X	X	X	X				
Cuenta con laboratorios de computo	22	En la Escuela los laboratorios satisfacen todos los requerimientos institucionales.							X	X	X	X					

institución educativa. El factor Equipamiento alude a todo lo relacionado con los bienes muebles necesarios para brindar un eficiente servicio educativo. Procesos administrativos Según Díaz (2010, p. 59) el factor Procesos Administrativos alude a todo lo relacionado con la dirección y gestión de la institución educativa.	Pertinencia del sistema de atención	23	El material que dispone los laboratorios es suficiente en cantidad y calidad para el desarrollo de las actividades académicas programadas.					X		X		X			
	Estilo de Dirección predominante	24	En la Escuela el estilo de dirección del director es el adecuado.					X		X		X			
	Tiene organigramas, manuales de organización y funciones y flujograma	25	En la Escuela los organigramas tienen total correspondencia con las necesidades institucionales.					X		X		X			
	Sistema de comunicación institucional	26	En la Escuela las comunicaciones se generan en forma oportuna y adecuada.					X		X		X			
	Sistema de evaluación institucional	27	En la Escuela el sistema de evaluación institucional es el adecuado.					X		X		X			
	Sistema de control institucional	28	En la Escuela el sistema de control institucional es el adecuado.					X		X		X			
	Percepción de la comunidad	29	En la Escuela la percepción de la comunidad sobre la imagen institucional es positiva.					X		X		X			
	Promoción de la cultura institucional	30	En la Escuela se ha implementado un sistema eficiente para promover la cultura institucional.					X		X		X			



FIRMA DEL VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre calidad educativa

OBJETIVO:

Conocer el nivel de la calidad educativa en los docentes

DIRIGIDO A:

Docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso de Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Espejo Salazar, Liliana Irene

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

Docente investigadora

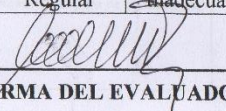
EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

Directora de la Escuela de Arte y de Proyectos Educativos 2010-2014

Docente de supervisión en las universidades UPAO - UCV en pregrados y posgrados

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

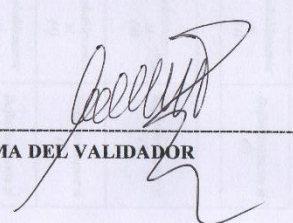
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Gestión del talento humano y calidad educativa en docentes de una escuela, Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES						
					Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO					
<p>Calidad educativa es un proceso más complejo en el cual intervienen múltiples factores: plan institucional, comunidad académica, procesos académicos, recursos financieros y equipamiento y Procesos académicos (Díaz, 2010)</p> <p>Comunidad académica alude a todo lo relacionado con los agentes principales del proceso educativo, como son los docentes, los estudiantes y los egresados.</p>	<p>Plan institucional Según Díaz (2010, p. 56) el factor Plan Institucional alude a todo lo relacionado con la planificación del servicio educativo que habría hecho la institución.</p>	Pertinencia de la metodología empleada para la elaboración del Plan.	1	La metodología empleada en la Escuela para la elaboración del Plan Institucional es apropiada y oportuna.									X		X								
		Coherencia del Plan con la misión, visión y propósitos institucionales.	2	El Plan Institucional de la Escuela es coherente con la misión, visión y propósitos											X		X						
		Capacidad del Plan para lograr la mejora continua de la institución.	3	El Plan Institucional de la Escuela posee muchas características que permiten anticiparse a las necesidades.												X		X					
		Pertinencia en las políticas de desarrollo	4	Las políticas de la Escuela son pertinentes para el desarrollo institucional												X		X					
	<p>Comunidad académica Según Díaz (2010, p. 57) el factor Comunidad Académica alude a todo lo relacionado con los agentes principales del proceso educativo, como son los docentes, los estudiantes y los egresados.</p>	Tipo de formación profesional	5	En la Escuela todos los docentes tienen título profesional universitario en educación.											X		X						
		Participación en eventos académicos	6	Todos los profesores de la Escuela participan en los eventos académicos del año.												X		X					
		Experiencia docente	7	Todos los profesores de la Escuela tienen amplia y buena experiencia docente												X		X					
		Aptitudes académicas de los estudiantes	8	Todos los alumnos de la Escuela tienen aptitudes académicas normales												X		X					
		Índice de ingreso a las universidades	9	Algunos egresados de la Escuela acceden a la educación superior después de culminar sus estudios												X		X					

Procesos académicos Según Díaz (2010, p. 58) —alude a todo lo relacionado con la dinámica según la cual se desarrollan los procesos didácticos de enseñanza y aprendizaje en una institución educativa	Diagnóstico de la institución educativa	10	En la Escuela donde labora el diagnóstico institucional tiene menos de dos años.							X	X	X	X				
	Coherencia de los objetivos curriculares	11	En la Escuela todos los objetivos institucionales son coherentes con la concepción de educación.							X	X	X	X				
	Diversificación de los materiales educativos	12	En la Escuela los materiales educativos son diversificados							X	X	X	X				
	Pertinencia de la documentación académica y normativa	13	En la Escuela todos los documentos académicos normativos son pertinentes.							X	X	X	X				
	Motivación e interacción didáctica	14	En la Escuela las motivaciones que realiza el docente son pertinentes.							X	X	X	X				
	Sistema de evaluación de los aprendizajes	15	En la Escuela todos los docentes evalúan según el sistema regulado.							X	X	X	X				
Recursos financieros y equipamiento Según Díaz (2010, p. 59) el factor Recursos Financieros alude a todo lo relacionado con el aspecto económico que garantiza el funcionamiento de una Institución Educativa. El factor Infraestructura alude a todo lo relacionado con la planta física en la que funciona y presta servicios la	Nivel de satisfacción de los recursos a los requerimientos institucionales	16	En la Escuela los recursos captados satisfacen totalmente las necesidades.							X	X	X	X				
	Estructura del presupuesto	17	En la Escuela el presupuesto es concordante con las necesidades institucionales.							X	X	X	X				
	Adecuación de las aulas para uso escolar	18	En la Escuela las aulas están diseñadas y construidas especialmente para uso escolar.							X	X	X	X				
	Índice de satisfacción del requerimiento de campos deportivos	19	En la Escuela los campos deportivos satisfacen todas las necesidades institucionales.							X	X	X	X				
	Índice de satisfacción de estándares específicos	20	En la Escuela las salas de reuniones satisfacen totalmente las necesidades.							X	X	X	X				
	Cuenta con una biblioteca equipada	21	En la Escuela la biblioteca satisface todas las necesidades académicas.							X	X	X	X				
Cuenta con laboratorios de cómputo	22	En la Escuela los laboratorios satisfacen todos los requerimientos institucionales.							X	X	X	X					

institución educativa. El factor Equipamiento alude a todo lo relacionado con los bienes muebles necesarios para brindar un eficiente servicio educativo.	Pertinencia del sistema de atención	23	El material que dispone los laboratorios es suficiente en cantidad y calidad para el desarrollo de las actividades académicas programadas.								X		X			X		X	
Procesos administrativos Según Díaz (2010, p. 59) el factor Procesos Administrativos alude a todo lo relacionado con la dirección y gestión de la institución educativa.	Estilo de Dirección predominante	24	En la Escuela el estilo de dirección del director es el adecuado.								X		X			X		X	
	Tiene organigramas, manuales de organización y funciones y flujograma	25	En la Escuela los organigramas tienen total correspondencia con las necesidades institucionales.								X		X			X		X	
	Sistema de comunicación institucional	26	En la Escuela las comunicaciones se generan en forma oportuna y adecuada.								X		X			X		X	
	Sistema de evaluación institucional	27	En la Escuela el sistema de evaluación institucional es el adecuado.								X		X			X		X	
	Sistema de control institucional	28	En la Escuela el sistema de control institucional es el adecuado.								X		X			X		X	
	Percepción de la comunidad	29	En la Escuela la percepción de la comunidad sobre la imagen institucional es positiva.								X		X			X		X	
	Promoción de la cultura institucional	30	En la Escuela se ha implementado un sistema eficiente para promover la cultura institucional.								X		X			X		X	



FIRMA DEL VALIDADOR

Anexo 11: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la calidad educativa en docentes de una Escuela Galo Plaza Lasso de Ecuador durante el año 2019?	Establecer la relación entre la gestión del talento humano con la calidad educativa en docentes de una Escuela Galo Plaza Lasso, Ecuador, 2019	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad educativa en docentes de la Escuela Galo Plaza Lasso, Ecuador, 2019.	Gestión del talento humano	Admisión de personas	Selección de personal Evaluación psicológica. Desempeño del personal.	Cuestionario Escala ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Aplicación de personas	Distribución de cargos y funciones. Capacitación al personal. Remuneración y bonificaciones.	
				Compensación de las personas	Servicios sociales y beneficios Reconocimiento público Política de estímulos	
				Desarrollo de personas	Talleres de capacitación continua. Capacitación externa Capacitación en base a expectativas de los participantes.	
				Mantenimiento de las personas	Clima laboral Relaciones interpersonales Satisfacción	
				Evaluación de personas	Control de horarios Acompañamiento pedagógico Monitoreo.	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS				
¿De qué manera la dimensión admisión de personas se relaciona con la calidad educativa en docentes?	Establecer la relación entre la dimensión admisión de personas con la calidad educativa en docentes.	Existe una relación significativa entre la dimensión admisión de personas con la calidad educativa en docentes.				

¿En qué medida la dimensión aplicación de personas se relaciona con la calidad educativa en docentes?	Determinar la relación entre la dimensión aplicación de personas con la calidad educativa en docentes.	Existe una relación significativa entre la dimensión aplicación de personas con la calidad educativa en docentes.	Calidad educativa	Plan institucional	Pertinencia de la metodología empleada para la elaboración del Plan. Coherencia del Plan con la misión, visión y propósitos institucionales. Capacidad del Plan para lograr la mejora continua de la institución. Pertinencia en las políticas de desarrollo	
¿De qué manera la dimensión compensación de las personas se relaciona con la calidad educativa en docentes?	Conocer la relación entre la dimensión compensación de las personas con la calidad educativa en docentes.	Existe una relación significativa entre la dimensión compensación de las personas con la calidad educativa en docentes.		Comunidad académica	Tipo de formación profesional Participación en eventos académicos Experiencia docente Aptitudes académicas de los estudiantes Índice de ingreso a las universidades	
¿En qué medida la dimensión desarrollo de personas se relaciona con la calidad educativa en docentes?	Establecer la relación entre la dimensión desarrollo de personas con la calidad educativa en docentes.	Existe una relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas con la calidad educativa en docentes.		Procesos académicos	Diagnóstico de la institución educativa Coherencia de los objetivos curriculares Diversificación de los materiales educativos Pertinencia de la documentación académica y normativa Motivación e interacción didáctica Sistema de evaluación de los aprendizajes	

<p>¿De qué manera la dimensión mantenimiento de las personas se relaciona con la calidad educativa en docentes?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión mantenimiento de las personas con la calidad educativa en docentes.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión mantenimiento de las personas con la calidad educativa en docentes.</p>		<p>Recursos financieros y equipamiento</p>	<p>Nivel de satisfacción de los recursos a los requerimientos institucionales Estructura del presupuesto Adecuación de las aulas para uso escolar Índice de satisfacción del requerimiento de campos deportivos Índice de satisfacción de estándares específicos Cuenta con una biblioteca equipada Cuenta con laboratorios de computo Pertinencia del sistema de atención</p>	
<p>¿En qué medida la dimensión evaluación de personas se relaciona con la calidad educativa en docentes?</p>	<p>Conocer la relación entre la dimensión evaluación de personas con la calidad educativa en docentes.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión evaluación de personas con la calidad educativa en docentes.</p>		<p>Procesos administrativos</p>	<p>Estilo de Dirección predominante Tiene organigramas, manuales de organización y funciones y flujograma Sistema de comunicación institucional Sistema de evaluación institucional Sistema de control institucional Percepción de la comunidad Promoción de la cultura institucional</p>	

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

Master Irma Nancy Jiménez Alvarado

Directora de la escuela de Educación Básica Nuevos Senderos

Presente.-

Henry Raimundo Carrasco Quijije, docente de la Escuela Galo Plaza Lasso, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar una **prueba piloto de los instrumentos** de la investigación titulada "Gestión del talento humano y calidad educativa en docentes de una escuela, Ecuador, 2019"

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

Atentamente,



Henry Raimundo Carrasco Quijije
Firma



Recibido
18/11/2019



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto de investigación "Gestión del talento humano y calidad educativa en docentes de una escuela, Ecuador,2019."

Objetivo de la investigación: Relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en docentes de una escuela, Ecuador,2019

Autor: Henry Raimundo Carrasco Quijije

Lugar donde se realizará la prueba piloto : Ecuador-Guayaquil

Nombre del docente participante: Alvarado Castro Henry Leonardo

Yo, **Alvarado Castro Henry Leonardo** identificado con documento de identidad N° **0930593090**,he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma:.....

Guayaquil ,18 de noviembre de 2019



Figura 1. Maestrante dando instrucciones al inicio de la recolección de datos



Figura 2. Trabajo de campo