



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión de Recursos Humanos y Calidad Educativa en la Escuela
Básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020

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

AUTORA:

Rugel Mayor, Amarilis Yvonne (ORCID: 0000-0000-0002-6906)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA -PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico de manera especial a Dios el formador de mi camino. Ya que es el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentó en mi vida las bases de superación y responsabilidad. Me alentó, me consoló en los días de aflicción cuando creí que no podía más.

A mis padres José y Rosario que, aunque no estén presente terrenalmente por siempre habitan en mi corazón, y en ellos tengo el espejo en el cual me quiero reflejar.

A mis amados hijos Nathaly y Josehp, que supieron comprender y entender el tiempo y espacio que tuve que ausentarme y no poder compartir con ellos momentos importantes en familia.

A mis hermanos que de alguna manera influyeron animándome a que no desmaye y continué lo que empecé como es mi carrera.

Y finalmente a mí ya que este evento lo creí muy lejano y muchas veces pensé que no podría avanzar. Pero me enseñó a mí mismo lo fuerte que puedo ser cuando me lo propongo y seguir escalando cada peldaño y celebraré mis triunfos y preparada si ocurriera un fracaso.

La autora

AGRADECIMIENTO

Le doy gracias a Dios por haberme guiado a lo largo de mi vida, por ser luz en mi camino, por darme fortaleza para continuar a pesar de momentos de debilidad.

A la institución educativa escuela básica “Nicolás Segovia” y sus autoridades quienes me abrieron sus puertas permitiéndome plasmar mis sueños de conquistar y construir beneficios para mejorar nuestro sistema educativo aplicando métodos y estrategias positivas para un mejor avance de acompañamiento para el niño y la niña.

A la universidad Cesar Vallejo quien me proporcionó e impartió conocimientos que logré alcanzar por la muy buena calidad de profesionales con la que cuenta esta prestigiosa entidad.

A los maestros que con cariño y paciencia hicieron el acompañamiento de mi aprendizaje, ejecutaron en mí la inspiración con excelencia de mi ética profesional.

Y a otras personas más que son muy importantes en mi vida que quizás no quede plasmado sus nombres en este documento, pero lo que sí sé que queda gravado en mi corazón que fueron los que verdaderamente me incentivaron a continuar sin detenerme y sin mirar atrás, que con cariño incalculable me demostraron lo que represento en sus vidas a quien le extiendo mi amor y gratitud y puedo decir que por esas palabras alentadoras que siempre llegaron en tiempo oportuno es que logre alcanzar mis metas.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tabla	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODO	10
3.1. Tipo y diseño de la Investigación	10
3.2. Operacionalización de variables	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
VIII. REFERENCIAS	29
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Población y muestra de investigación	11
Tabla 2. Nivel de apreciación de los docentes para la Gestión de Recursos Humanos y la Calidad Educativa	15
Tabla 3: Frecuencias para las dimensiones de la variable Gestión de Recursos Humanos	17
Tabla 4: Frecuencias para las dimensiones de la variable Calidad Educativa	.18
Tabla 5. Relación entre la Gestión de Recursos Humanos y Calidad Educativa	20
Tabla 6. Relación entre el conocimiento y calidad educativa	21
Tabla 7. Relación entre el capacidades - habilidades y calidad educativa	22
Tabla 8. Relación entre las acciones y calidad educativa	23

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de apreciación de los docentes para la Gestión de Recursos Humanos y la Calidad Educativa	16
Figura 2: Distribución de frecuencias para las dimensiones de la variable Gestión de Recursos Humanos	17
Figura 3: Distribución de frecuencias para las dimensiones de la variable Calidad Educativa	18

Resumen

La presente investigación tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020. La primera variable se sustentó en la teoría de García (2014), quien define a los recursos humanos como una pieza fundamental en las organizaciones. Y en Espínola, (2017), quien menciona que la calidad educativa se relaciona con las necesidades y atributos de los enfoques, influye en las formas instructivas de la administración, las formas educativas de aprendizaje. El estudio fue de tipo básico con un diseño no experimental correlacional causal, ya que se buscó determinar la relación entre las variables del tema en la Unidad Educativa “Nicolás Segovia”. La población estuvo constituida por 22 maestros, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta. En los resultados se pudo evidenciar el coeficiente rho de Spearman de 0,901 indicando una relación muy alta y significativa entre las variables. Así mismo, el nivel de significancia de 0,000; $P \leq 0,05$ dio paso a rechazar la hipótesis nula.

Palabras clave: Gestión, Recursos Humanos, Calidad Educativa.

Abstract

The present investigation had the objective of determining the relationship that exists between Human Resources Management and Educational Quality in the basic school "Nicolás Segovia" Santa Lucía, Ecuador, 2020. The first variable was based on the theory of García (2014) , who defines human resources as a fundamental piece in organizations. And in Espínola, (2017), who mentions that educational quality is related to the needs and attributes of the approaches, influences the instructional forms of administration, the educational forms of learning. The study was of a basic type with a non-experimental causal correlational design, since it was sought to determine the relationship between the variables of the topic in the Educational Unit "Nicolás Segovia". The population consisted of 22 teachers, who applied the survey technique to them. The results showed the Spearman's rho coefficient of 0.901, indicating a very high and significant relationship between the variables. Likewise, the significance level of 0.000; $P \leq 0.05$ gave way to reject the null hypothesis.

Key words: Management, Human Resources, Educational Quality.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial que está constantemente cambiando por la globalización en la comunicación, los recursos humanos se han logrado perfilar como una condición de carácter necesario para el éxito de los nuevos procesos de evolución y transformación que se consideran implementar en países de la región, aunque es claro que no es suficiente a que intervienen otros factores con la calidad en los procesos de transformación. Según Marcel, (2014) en su análisis sobre los elementos que inciden en el logro de aprendizajes, manifiesta que la enseñanza tiene más impacto que sobre el aprendizaje que en el liderazgo en las instituciones.

Así mismo, Ratzynski, (2013) sostienen que la dimensión que se encuentra vinculada directamente con el desempeño educativo que se da en la gestión de las instituciones es la calidad. Ya que la educación de calidad se relaciona directamente con la gestión escolar y el liderazgo con el que se conduce. Como ejemplo de ello es que en aquellas escuelas que cuentan con un ambiente ordenado, que se dedican mayor tiempo a su trabajo y un control frecuente sobre el progreso de los estudiantes tiende a conseguir muchos más logros académicos que cualquier otra institución.

Uno de los grandes desafíos que se dan en la gestión escolar es el poder crear las condiciones que permitan que la institución logre un aprendizaje de calidad en donde una de las características sea el liderazgo por parte de la dirección y un buen clima laboral (Brunner 2003). El Marco para la buena dirección, (2015) hace énfasis en que la efectividad de las instituciones se basa en la gestión que realiza todo el equipo que está a cargo de la escuela siendo el director quien debe de crear y promover una cultura democrática y participativa.

El sistema educativo en la escuela básica “Nicolás Segovia” del cantón Santa Lucía de la provincia del Guayas tiene como meta lograr el mejoramiento de la calidad educativa, pero los principales factores del problema que se demuestran en su gestión son: la falta de aplicación de estrategias de planificación para la resolución de problemas, los escasos programas de actualización de conocimientos docente para valorar las capacidades de acuerdo a sus áreas de

trabajo y el poco control al cumplimiento de normativas internas de docentes a estudiantes. Lo cual causa fracaso en la resolución de problemas y dificultad en el desarrollo de actividades administrativas, desactualización docente, reduce los niveles de calidad educativa y disminuye el nivel de desempeño escolar. Todos estos elementos traen como consecuencia la gestión deficiente del recurso humano, el bajo nivel de la calidad educativa y la inexistente práctica de valores.

Ante la situación planteada se formula como problema general: ¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, ¿2020?

El estudio se justifica por su conveniencia, ya que contribuyó con nuevas investigaciones sobre las variables de estudio. A demás de su gran impacto y relevancia social, ya que a través de este trabajo se pretende aportar con la sociedad. Inclusive puede ser un referente en el ámbito local con respecto a la gestión de los recursos humanos y la calidad educativa en las instituciones educativas.

El valor teórico se enfocó en su aporte desde el ámbito pedagógico, porque sirvió para conocer la gestión de recursos humanos frente a la calidad de servicio que se brinda a la comunidad de estudiantes, dejando un precedente para futuros estudios.

En la práctica científica este trabajo sirvió como antecedentes para crear indicios importantes en la gestión administrativa del personal educativo, lo que destaca para dar conocimiento a los lectores para lograr los objetivos de la investigación, exponiendo instrumentos válidos y confiables que permitan establecer comparaciones y conclusiones específicas ante el problema.

Para lo cual se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020; y, como objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre el conocimiento y la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia”. Establecer la relación que

existe entre las capacidades y habilidades con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia”. Y, establecer la relación entre las acciones y la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia”.

Dentro de la hipótesis general se formuló: La Gestión de Recursos Humanos se relaciona significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020.

Y como hipótesis específica: El conocimiento se relaciona significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía. Las capacidades y habilidades se relacionan significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia”. Y, las acciones se relacionan significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia”.

II. MARCO TEÓRICO

Antecediendo al tema se considera un estudio de Guevara & Salguero, (2014) quien habla acerca de “la calidad y la gestión de recursos humanos en una institución educativa de Surquillo – Perú”, para decretar la relación existente entre las variables mencionadas fue de tipo básico descriptivo correlacional y de diseño no experimental de carácter transversal, contó con un total de 22 maestros los cuales fueron parte de la población y muestra ya que la institución solo cuenta con nivel primario. Se empleó el cuestionario como instrumento el cual estuvo compuesto por ítems los datos se procesaron a través del software SPSS. Los resultados permitieron conocer que la administración de recursos humanos es la misión eficaz de las personas en una organización. Por lo tanto, ayuda a obtener una ventaja competitiva para optimar las habilidades y el discernimiento de las personas para manejar a una organización educativa. Por lo tanto, su objetivo es maximizar la capacidad del grupo con base en el ejercicio de brindar calidad de trabajo.

Así mismo, Ghiglione, (2015) investigó sobre “la gestión de RRHH del personal de planta en la Pampa – Argentina”, cuyo propósito fue conocer los principales procesos sobre la administración de los RRHH. Este estudio buscó indagar sobre la interrelación que pudiesen observarse en la gestión de los RRHH. Para la ejecución de nuevas medidas se deben implementar cambios en la forma de pensar y de actuar de todo el grupo de trabajo, la administración de RRHH responde a la demanda de la valorización del conocimiento. Las personas importantes que conforman el staff de la institución educativa pueden ser el director, maestros, personal de negocios que trabajan con el fin de mejorar la calidad de servicio que se ofrece a la comunidad.

Según Morales, (2014) en su trabajo sobre la gestión de RRHH en una institución de Totonicapán - Guatemala” siendo un tema de gran interés para las organizaciones en la actualidad. Con el fin de identificar si la institución aplica una adecuada administración del personal. Para recabar información se utilizó dos boletas dirigidas a directores y docentes. Se aplicó un estudio de tipo descriptivo y la metodología empleada fue a través de un análisis de datos, con

el cual se logró identificar cual ha sido la gestión que emplean las instituciones educativas como mejora continua. Se aportó con una matriz la cual estuvo ajustada a las necesidades de la institución, ya que servirá como guía en la creación de un departamento de recursos humanos. Ya que está compuesta por un análisis y descripción de que debe realizar el encargado de este departamento, así como una descripción de la importancia de contar con este departamento.

Mientras tanto Rojas, (2018), en su investigación acerca de la “gestión del RRHH y su asimilación con el desempeño laboral en Lima”. Buscó comprobar la correlación entre las variables. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel correlacional, en el que participaron 50 trabajadores cumpliendo con los criterios de inclusión. Las técnicas empleadas fueron la observación, la encuesta y la entrevista. Se empleó un cuestionario el cual fue validado por expertos. En los resultados se pudo determinar que se reconoce significativamente la necesidad de aplicar la administración de RRHH en las escuelas. Desde la perspectiva estratégica las prácticas de la organización y control del personal pueden reforzarse mutuamente para ayudar a alcanzar los objetivos de la institución.

En Ecuador Macas, (2016), en una investigación realizada lo determina como uno de los países que ha tenido cambios significativos durante los últimos años en el ámbito educativo, ya que ha tenido que relacionarse con avances teóricos y tecnológico que requiere la sociedad, esto como parte a la respuesta de lograr un país con mayor desarrollo humano. Se puede decir que uno de los cambios que ha tenido que afrontar es la creación del B.G.U. Bachillerato General Unificado, en el que se creó con la finalidad de que los alumnos puedan adquirir destrezas, que se basen en los criterios de desempeño, que le ayuden a fortalecer un perfil de mayor salida y de igualdad con la finalidad de poder beneficiar a la sociedad y al país en general.

Por lo expuesto nació la necesidad de poder comprobar y evaluar si estas destrezas están siendo logradas y que sean de aporte para la sociedad es por ello que se aplicó a 36 estudiantes del colegio José de La Salle del 3ero de

B.G.U. egresados en el 2015 un estudio teórico sobre evaluación basado en los nuevos estándares de calidad y desempeño planteados en el nuevo esquema.

Córdova Rodríguez, (2015), en referencia a una investigación acerca de la gestión de la calidad educativa en la Universidad Tecnológica ECOTEC y la CONAHEC – Guayaquil -Ecuador”, tuvo como propósito analizar los niveles de calidad en el proceso formativo del personal, los cuales forman parte del convenio del Consorcio de América del Norte. Para ello se estableció como problema general definir el modelo de gestión para lograr un nivel de calidad parecido al de los pares surcoreanas. Como resultado, se observó que en la gestión se presta atención a la contratación y retención del mejor personal principal y comercial. Por lo tanto, un sistema eficiente de gestión de recursos humanos significaría una administración eficiente, lo que indica la importancia de relacionar las políticas y prácticas de recursos humanos con las variables del proceder organizacional.

También Zambrano, (2019) es un taller de estrategias en calidad educativa en una U.E. de Guayas” buscó como objetivo determinar la medida de la calidad educativa. El estudio fue experimental, la muestra estuvo conformada por 15 maestros. El muestreo fue no probabilístico, se empleó la encuesta como técnica y un cuestionario para evaluar la calidad educativa. Las deducciones que se obtuvieron indicaron que las estrategias y políticas mejoran significativamente la calidad educativa. El trabajo central de otros gerentes de recursos humanos en educación es único y muy diferente al de otras organizaciones. Será más comprensivo si definimos quiénes son estos gerentes de recursos humanos en educación. En educación, son directores, jefes de departamento, maestros, padres, tutores.

Con respecto a las definiciones científicas de la gestión de RRHH se cita a García (2014), quien define al talento humano como una pieza fundamental en las instituciones educativas, así como que una empresa es una "entidad la cual, a través de elementos humanos, técnicos, materiales y financieros. Sus principales responsabilidades fueron gestionar, nutrir, educar y preparar los posibles recursos humanos de la sociedad. Estos posibles RRHH son los

estudiantes que liderarán el país, la sociedad y la familia. El autor sugirió que la investigación futura se centre en relacionar las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos con otras variables de comportamiento organizacional y combinar diferentes perspectivas metodológicas para analizar mejor sus efectos sobre el bienestar de los empleados y los resultados organizacionales.

Según Díaz, (2018) en su aporte teórico afirma que la gestión de los recursos humanos se basa en poner en práctica el liderazgo de obtener, realizar, valorar, conservar y regularizar el personal con los que cuenta una entidad. Se la define como capacitación y desarrollo y esquemas contingentes de pago y recompensa qué sistemas de gestión de recursos humanos deberían comprender.

Gómez, (2017) manifiesta que son individuos que se encarga de controlar a otros individuos y son los responsables que se ejecuten las tareas a tiempo y de la forma correcta ya que de eso depende el éxito del lugar en que trabajan. Se puede decir entonces que los recursos humanos es el conjunto de individuos con los que se encuentra conformada una institución y así poder lograr los objetivos en beneficio de la institución.

Castells, (2013), hace referencia al proceso de inscribir, elegir, promover, ofrecer orientación, distribuir conocimientos a través de la capacitación y valorar el desempeño de los empleados. Todo esto con el propósito de decidir y proporcionar beneficios, mantener relaciones adecuadas y garantizar la seguridad de los mismos a través de la remuneración.

Álvarez & Santos, (2015), indican que la gestión tiene varias funciones como planificación de recursos humanos, realización de análisis de trabajo, reclutamiento y realización de entrevistas de trabajo, selección de recursos humanos, orientación, capacitación, compensación, prestación de beneficios e incentivos, evaluación, retención, la planificación de la carrera, calidad de vida laboral.

A continuación, se mencionan las dimensiones de la Gestión de Recursos humanos determinadas en conocimiento, capacidades y habilidades, finalmente las acciones. Teniendo en cuenta que los conocimientos son los saberes incluye

desarrollar y mantener una estrategia de recursos y planes para mejorar el desempeño de individuos y grupos con el fin de mejorar el posicionamiento competitivo a largo plazo de la organización; establecer procesos de planificación y revisión del desempeño; promover el desarrollo individual a largo plazo; y promoviendo el desarrollo del equipo (Ramírez, 2018).

Capacidades y Habilidades: Es la capacidad, destrezas, talento y actitud que presenta un individuo al desempeñar un determinado oficio, trabajo o labor en que da todo de sí e incluso adquiere nuevas habilidades (Ramírez, 2018).

Acciones: Es la acción o el rol que cumple el docente en la formación de los estudiantes, a través de reglas y normas previamente establecidas las cuales deben ser cumplidas por los alumnos. (Ramírez, 2018).

Por su parte Espínola, (2017), acerca de la calidad educativa menciona que se relaciona con activos según las necesidades y atributos de los enfoques, lo que enfáticamente influye en las formas instructivas de la administración, las formas educativas de aprendizaje y el sentimiento de tener un lugar de todo el grupo instructivo, produciendo carácter, deber y obligación con las formas de aprendizaje y los objetivos de realización de suplente.

Hanushek y Woessmann (2014), afirman que los resultados obtenidos en las escuelas de Latinoamérica son diferentes a los obtenidos en Finlandia. Este país radica su éxito en los métodos de escolaridad y la forma como aborda la calidad educativa.

Seneca, (2016), expresa que la calidad educativa hoy en día es una de las más usadas en el ámbito educativo, ya que demuestra cualquier proceso de cambio o de un plan de mejora. Pues en este argumento, la validez y eficacia, la equidad, y relevancia son pilares fundamentales.

Dado que como institución debe acoplarse con carácter inteligente al ambiente volátil y reflexionar sobre la eficiente educación que brinda a la sociedad, mientras que en ámbito del conocimiento es necesario hacer una

revisión constante y minuciosa, debido a que se crean nuevas formas de obtener información.

Dimensiones de la calidad según el aporte de Seneca, (2016): Eficiencia y Eficacia: Se considera como la competencia, ejecución y adecuación que se da en las instituciones educativas.

La eficiencia, se refiere a una comparación de entradas y sus salidas relacionadas. Un sistema más eficiente obtiene más salida para un conjunto dado de entradas de recursos, o logra niveles comparables de salida para menos entradas, siendo iguales otras cosas. La evaluación de la eficiencia en los sistemas educativos es, además, complicada por el hecho de que los estudiantes no solo aprenden en las escuelas sino también en sus hogares y en los patios de recreo. Por lo tanto, el resultado apropiado para consideraciones de eficiencia es la parte del crecimiento o desarrollo de los estudiantes que puede atribuirse razonablemente a experiencias educativas específicas (Díaz, 2016).

La eficacia, se refiere al nivel de calidad con el que se lleva a cabo una tarea o proceso que finalmente conduce a un mayor rendimiento general del negocio. Es el proceso adecuado para lograr un propósito; produciendo el resultado esperado o esperado. La diferencia entre efectividad y eficiencia se puede resumir de manera breve, dulce y sucinta: ser eficaz se trata de hacer lo correcto, mientras que ser eficiente se trata de hacer las cosas bien (Díaz, 2016).

En términos educativos se considera comí la reciprocidad que se tiene unos con otros, logrando que la enseñanza que se imparte sea de la misma forma para todos sin distinciones. En esta parte se debe incluir los resultados obtenidos por parte de los estudiantes es decir de las notas, así también incluir nuevas perspectivas en la que se planteen nuevos objetivos y responsabilidades que deben ser cumplidas. Esto afecta a los alumnos realmente se da cuenta de lo que deben realizar. La relevancia en la educación se relaciona con el contenido que se va a desempeñar en donde se incluya los alcance, avance, calidad y aprendizaje.

III. MÉTODO

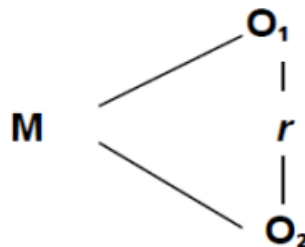
3.1. Tipo y diseño de la Investigación

La presente investigación fue de tipo básica con un diseño no experimental correlacional causal, ya que se buscó determinar la relación entre las variables del tema en la Unidad Educativa “Nicolás Segovia”.

Como lo indican Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la investigación básica es en la cual se enlazan teorías y conocimiento” Por así decirlo es aquella en donde se fortalece el conocimiento existente. Así también menciona que el diseño no experimental es el cual se hace sin tener que manipular las variables, es decir, solo se pueden observar los fenómenos sin tener que manipularlos.

Arias (2006) por su parte, también explica que el nivel de una investigación es de forma correlacional causal cuando se determina el grado de asociación o de relación que se da entre las variables, esto se da cuando las variables se relacionan significativamente.

A continuación, el esquema:



Dónde:

M = 22 Docentes.

O1 = Gestión de recursos humanos

O2: = Calidad educativa

r = Relación entre variables

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos

Dimensiones

- Conocimiento
- Capacidades y Habilidades
- Acciones

Variable 2: Calidad Educativa

Dimensiones

- Eficiencia y eficacia
- Equidad
- Relevancia

3.3. Población, muestra y muestreo

Salazar, (2019) “La población es el todo en cuanto al análisis, con características distintas y rasgos de diferentes índoles”. Para el desarrollo de esta investigación la población estuvo constituida por 22 maestros, de una U.E. “Nicolás Segovia” de Guayas, 2020. Ya que la población es pequeña, la muestra será la misma, siendo una investigación de tipo no probabilístico.

Tabla 1

Población y muestra de investigación

Área	Mujeres	Hombres	Total
Maestros	17	5	22
Total	17	5	22

Fuente: Unidad Educativa de Guayas, 2020.

Criterios de inclusión y exclusión que se utilizarán en esta investigación.

Criterios de Inclusión

- Maestros
- Contestar todas las preguntas de la encuesta.

Criterios de exclusión

- Reemplazos
- Maestros a prueba
- Pasantés
- Personal que brinde servicios solo por horas

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Según Arias (2006) menciona que la técnica es aquella con la que se obtendrá una determinada información, puede ser a través de la encuesta o entrevista u observación, sostiene que la encuesta es una técnica con la cual se puede obtener información que se aplica a un determinado grupo de individuos a través de preguntas.

La técnica que se empleó en este trabajo de investigación fue la encuesta ya que a través de esta se pretende conocer la gestión de los recursos humanos y su relación con la calidad educativa, a través de las dimensiones: planificación, organización y administración, eficiencia y eficacia, equidad y relevancia de una Unidad Educativa de Guayas, 2020.

Instrumentos: de acuerdo a lo que indica Arias (2006), el instrumento puede ser el cuestionario el cual está basado en preguntas con respuestas que se aplica a individuos a través de un formato diseñado e impreso en papel. Para el siguiente estudio se utilizó un cuestionario como instrumento el cual estuvo constituido por 16 preguntas de acuerdo con las dimensiones e indicadores de las variables.

Validez y confiabilidad: de acuerdo a lo dicho por Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad es la seguridad, coherencia y consistencia que

se le da a un cuestionario es decir que este bien formado y que pueda ser aplicado para ello se debe validar por expertos y por programas estadísticos.

El instrumento se validó mediante el juicio de expertos como lo son máster relacionados con nuestras variables, quienes pudieron revisar, evaluar y aprobar el cuestionario a través de la matriz de validación que la Universidad requiere según su protocolo.

La confiabilidad del instrumento se determinó a través de una prueba piloto a 22 docentes de una escuela cercana y mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach en el Programa Estadístico SPSS versión 25 se logrará obtener dicha confiabilidad.

Los resultados obtenidos en la prueba de Alfa de Cronbach fueron los siguientes:

Variable 1. Gestión de Recursos Humanos

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,900	0,970	18

Variable 2. Calidad Educativa

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,980	1,7	18

3.5. Procedimientos

Principalmente se realizó el cuestionario para poder aplicarlo a los maestros de la U.E. Nicolás Segovia de Guayas, a través de la herramienta WhatsApp se enviare a los docentes dicho cuestionario. Mientras que con el programa estadísticos SPSS y Excel se analizaran los datos que se obtengan. En los que se elaboraron los gráficos pertinentes para una mejor comprensión de la información obtenida y de esta forma saber cuál es la relación que existe entre las variables de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Se presentaron de forma sistemática los datos obtenidos, para ello se realizó la tabulación correspondiente y se procedió con la traficación, a través de la estadística descriptiva e inferencial, con los programas estadísticos SPSS y Excel así mismo se constataron las hipótesis. La discusión se la realizó a través de la comparación de argumentos de trabajos relacionados al tema en los antecedentes y con el planteamiento del marco teórico de este estudio. Así también las conclusiones estuvieron basadas en los objetivos de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Se procedió en la aplicación del cuestionario de forma anónima en la que a través de una encuesta en línea con la ayuda de la aplicación WhatsApp, no se pidieron nombres, solamente se solicitó que contesten las preguntas de la forma más sincera de acuerdo con su punto de vista.

IV. RESULTADOS

Estadísticas descriptivas

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, ¿2020?

Tabla 2. Nivel de apreciación de los docentes para la Gestión de Recursos Humanos y la Calidad Educativa

	Gestión de Recursos Humanos		Calidad Educativa	
	F	%	F	%
Bajo	2	2,50	2	7,50
Medio	2	2,50	11	50,0
Alto	18	95,00	9	42,50
Total	22	100,0	22	100,0

Fuente: Escala de Gestión de Recursos Humanos y Calidad Educativa

Interpretación:

De acuerdo a los datos que se encuentran en la tabla 2 y figura 1 de la variable gestión de RRHH, la categoría bajo alcanzó el 2,50 % representando a 2 docentes, medio obtuvo el 2,50% representando a 2 docentes, y alto obtuvo un porcentaje de 95,00% representando a una población de 18 docentes. Esta variable se sustenta en la teoría de García (2014), quien define a los recursos humanos como una pieza fundamental en las organizaciones, así como que una empresa es una "entidad la cual, a través de elementos humanos, técnicos, materiales y financieros. Sus principales responsabilidades son gestionar, nutrir, educar y preparar los posibles recursos humanos de la sociedad.

Según los datos de la variable calidad educativa, la categoría bajo alcanzó el 7,50 % representando a 2 docentes, medio obtuvo el 50% representando a 11 docentes, y alto obtuvo un porcentaje de 42,50% representando a una población de 9 docentes. La variable se fundamenta en lo dicho por Espínola, (2017), acerca de la calidad educativa quien menciona que se relaciona con activos según las

necesidades y atributos de los enfoques, lo que enfáticamente influye en las formas instructivas de la administración, las formas educativas de aprendizaje y el sentimiento de tener un lugar de todo el grupo instructivo, produciendo carácter, deber y obligación con las formas de aprendizaje y los objetivos de realización de suplente.

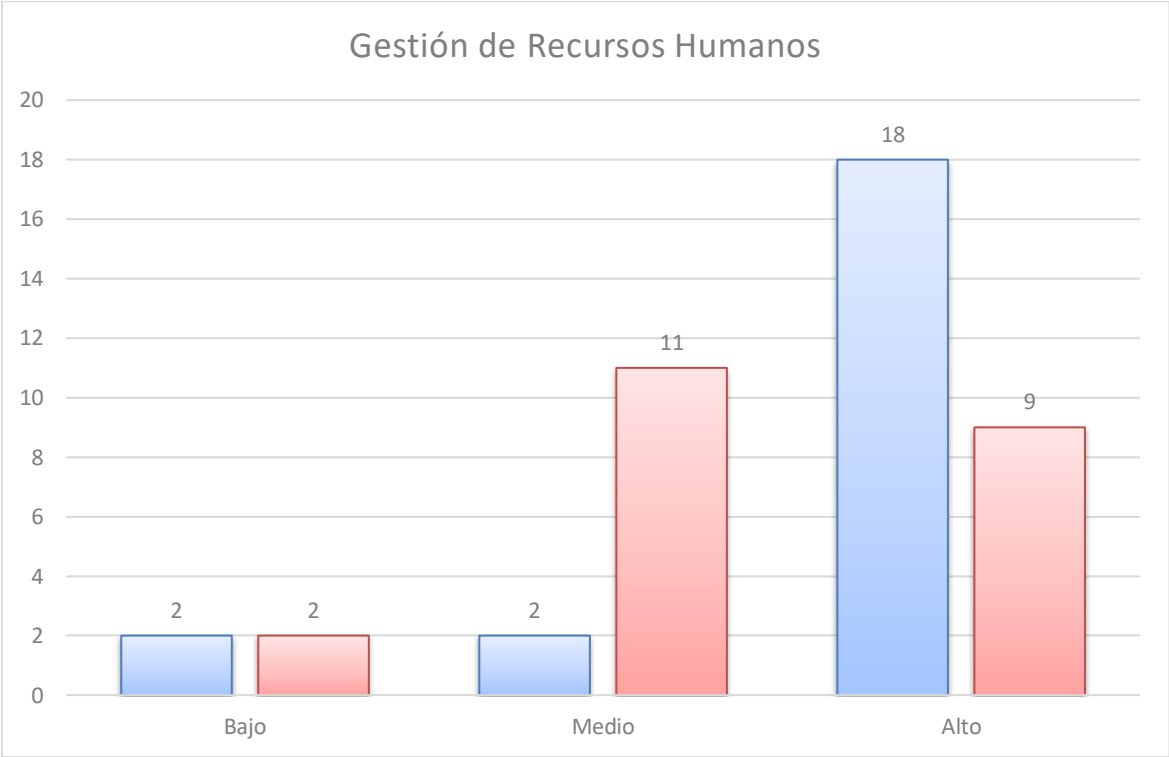


Figura 1: Tabla #2

Tabla 3: Frecuencias para las dimensiones de la variable Gestión de Recursos Humanos

		Conocimiento		Capacidades y habilidades		Acciones	
		F	%	F	%	F	%
Válido	Bajo	3	12,10	1	2,00	5	26,00
	Medio	7	32,90	7	28,50	3	12,00
	Alto	12	55,00	14	69,50	14	62,00
	Total	22	100,0	22	100,0	22	100,0

Fuente: Gestión de Recursos Humanos

Interpretación:

Las frecuencias de la tabla 4, muestran que la categoría alto obtuvo las cantidades mayoritarias en los resultados, siendo con el 55% en 12 docentes en la dimensión de conocimiento, el 69,50% representando a 14 docentes en la dimensión de capacidades y habilidades y el 62% que representa a 14 docentes para la dimensión acciones.

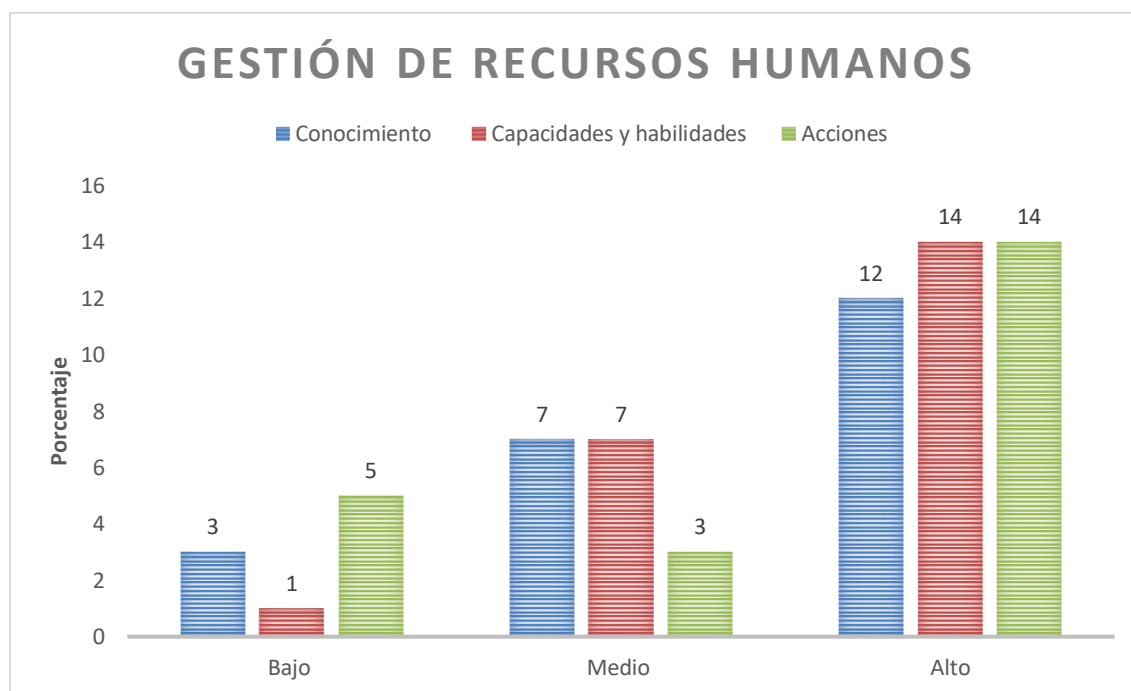


Figura 2: Distribución de frecuencias para las dimensiones de la variable Gestión de Recursos Humanos

Tabla 4: Frecuencias para las dimensiones de la variable Calidad Educativa

		Eficiencia y eficacia		Equidad		Relevancia	
		F	%	F	%	F	%
Válido	Bajo	4	14,10	2	7,50	3	12,00
	Medio	6	30,00	5	28,50	5	26,00
	Alto	12	55,90	15	64,00	14	62,00
	Total	22	100,0	22	100,0	22	100,0

Fuente: *Calidad Educativa*

Interpretación:

Las frecuencias de la tabla 5, muestran que la categoría alto obtuvo las cantidades mayoritarias en los resultados, siendo con el 55,90% en 12 docentes en la dimensión de eficiencia y eficacia, el 64,00% representando a 15 docentes en la dimensión de equidad y el 62% que representa a 14 docentes para la dimensión relevancia.

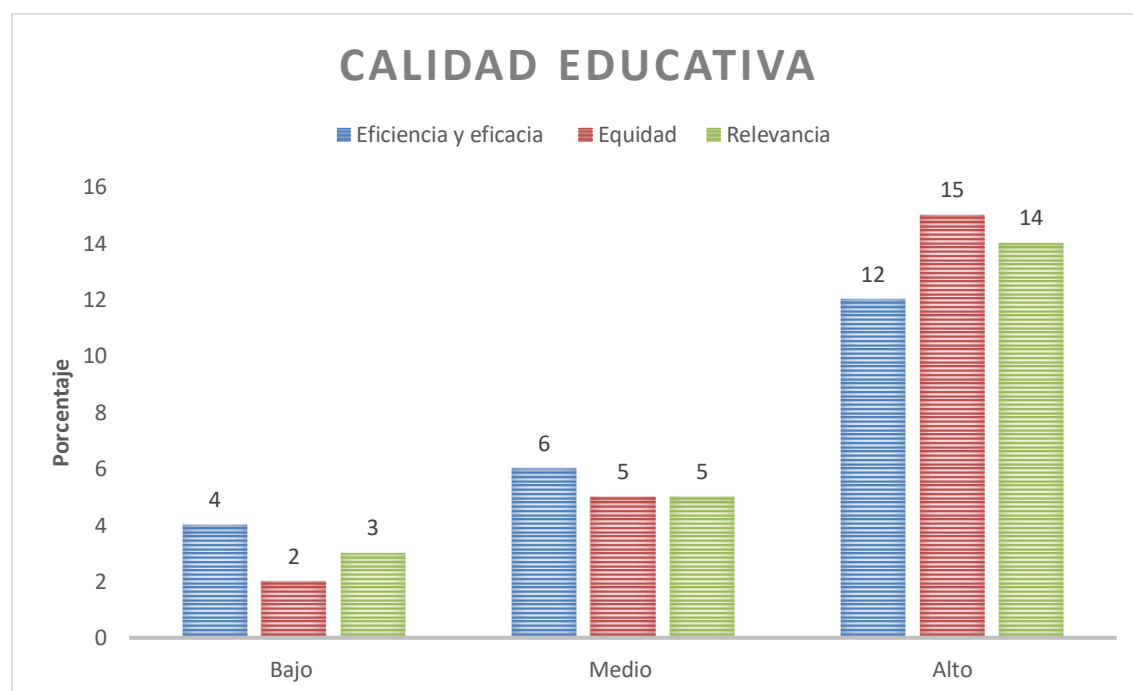


Figura 3: Distribución de frecuencias para las dimensiones de la variable Calidad Educativa

Estadística inferencial

Ajuste de normalidad

	Pruebas de normalidad			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,206	22	,000	,900	22	,000
Calidad educativa	,208	22	,000	,953	22	,007

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Para desarrollar esta prueba se consideró el alcance de Kolmogorov-Smirnov^a en el que se muestra un resultado de 0,000 en el nivel de significancia que en comparación con los criterios del método, los datos no se encuentran en una distribución normal. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis.

Prueba de hipótesis

Comprobación de hipótesis

Hi: La Gestión de Recursos Humanos se relaciona significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020.

H0: La Gestión de Recursos Humanos no se relaciona significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020.

Prueba estadística rho de Spearman

Tabla 5. Relación entre la Gestión de Recursos Humanos y Calidad Educativa

Correlaciones			<i>Gestión de Recursos Humanos</i>	<i>Calidad Educativa</i>
Rho de Spearman	<i>Gestión de Recursos Humanos</i>	Coefficiente de correlación	1,000	,901
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	<i>Calidad Educativa</i>	Coefficiente de correlación	,912	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, en la tabla 6 se observa el coeficiente rho de Spearman de 0,901 para cada una de las variables lo que comprueba que existe una relación muy alta y significativa entre las variables. Así mismo, se muestra el nivel de significancia de 0,000 que según la regla de decisión si $P \leq 0,05$ se rechaza H_0 y se aprueba la hipótesis alterna.

Comprobación de hipótesis

Hi: El conocimiento se relaciona significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía.

H0: El conocimiento no se relaciona significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía.

Prueba estadística rho de Spearman

Tabla 6. Relación entre el conocimiento y calidad educativa

			Correlaciones	
			<i>El conocimiento</i>	<i>Calidad Educativa</i>
Rho de Spearman	<i>El conocimiento</i>	Coeficiente de correlación	1,000	,789
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	<i>Calidad Educativa</i>	Coeficiente de correlación	,789	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Interpretación:

Como se muestra en los resultados, en la tabla 7 el coeficiente rho de Spearman fue de 0,789 para cada una de las variables lo que comprueba que existe una relación alta y significativa entre las variables. De la misma manera, se observa el nivel de significancia de 0,000 que según la regla de decisión si $P \leq 0,05$ se rechaza H_0 y se aprueba la hipótesis alterna.

Comprobación de hipótesis

Hi: Las capacidades y habilidades se relacionan significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia”.

H0: Las capacidades y habilidades no se relacionan significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia”.

Prueba estadística rho de Spearman

Tabla 7. Relación entre el capacidades - habilidades y calidad educativa

Correlaciones			<i>Capacidades - habilidades</i>	<i>Calidad Educativa</i>
Rho de Spearman	<i>Capacidades - habilidades</i>	Coeficiente de correlación	1,000	,699
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	<i>Calidad Educativa</i>	Coeficiente de correlación	,699	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Interpretación:

Como se observa en los resultados, en la tabla 8 el coeficiente rho de Spearman fue de 0,699 para cada una de las variables lo que comprueba que existe una relación moderada y significativa entre las variables. De la misma manera, se observa el nivel de significancia de 0,000 que según la regla de decisión si $P \leq 0,05$ se rechaza H_0 y se aprueba la hipótesis alterna.

Comprobación de hipótesis

Hi: Las acciones se relacionan significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia”.

H0: Las acciones no se relacionan significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia”.

Prueba estadística rho de Spearman

Tabla 8. Relación entre las acciones y calidad educativa

Correlaciones				
			<i>Las acciones</i>	<i>Calidad Educativa</i>
Rho de Spearman	<i>Las acciones</i>	Coeficiente de correlación	1,000	,755
		Sig. (bilateral)		,000
		N	22	22
	<i>Calidad Educativa</i>	Coeficiente de correlación	,755	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Interpretación:

Como se demuestra en los resultados de la tabla 9 el coeficiente rho de Spearman fue de 0,755 para cada una de las variables lo que comprueba que existe una relación alta y significativa entre las variables. De la misma manera, se observa el nivel de significancia de 0,000 que según la regla de decisión si $P \leq 0,05$ se rechaza H_0 y se aprueba la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Con base en los resultados obtenidos en el proceso estadístico inferencial y en respuesta a la problemática planteada, en el objetivo general se planteó la hipótesis; La Gestión de Recursos Humanos se relaciona significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020. En los resultados se pudo evidenciar el coeficiente rho de Spearman de 0,901 indicando una relación muy alta y significativa entre las variables. Así mismo, el nivel de significancia de 0,000; $P \leq 0,05$ dio paso a rechazar la hipótesis nula. En efecto, el referente teórico para estas variables se sustenta en Díaz, (2018) quien considera que la gestión de los recursos humanos son actividades con la finalidad de obtener, desarrollar, evaluar, conservar y coordinar el personal una organización. Y Espínola, (2017), quien habla acerca de la calidad educativa mencionando que son las necesidades y atributos de los enfoques, que influye en las formas instructivas de la administración, de aprendizaje y el sentimiento de tener un lugar de todo el grupo instructivo. También se relaciona los resultados con la investigación de Guevara & Salguero, (2014) quien habla acerca de “la calidad y la gestión de recursos humanos”. Los resultados evidenciaron una relación alta y significativa entre las variables con el 0,788, se dio conocer que la gestión de recursos humanos es la gestión eficaz de las personas en una organización. Por lo tanto, ayuda a obtener una ventaja competitiva. En efecto de los resultados en ambos estudios se infiere que la gestión de recursos humanos es un elemento esencial para propiciar la calidad educativa. La gestión de recursos humanos ayuda a mejorar el desempeño de los empleados y los objetivos estratégicos de la organización. Además, de crear un equipo eficiente de trabajo que puede dar a las empresas una ventaja sobre su competencia.

En el primer objetivo específico, se planteó como hipótesis: El conocimiento se relaciona significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía. En los resultados el coeficiente rho de Spearman fue de 0,789 demostrando una relación alta y significativa entre las variables. De la misma manera, el nivel de significancia de 0,000; $P \leq 0,05$ conllevó a rechazar la hipótesis nula. Con respecto a estas variables se fundamenta con la teoría de (Ramírez, 2018) quien considera que los conocimientos son los saberes que tienen los sujetos

y que utilizan para resolver problemas a los que se enfrentan. Los saberes docentes se adquieren por formación teórica en su trayecto formativo-educativo, en la práctica misma y con la interacción con otros docentes. Este estudio también se asemeja a la investigación de Ghiglione, (2015) quien analizó “la gestión de calidad de RRHH del personal”. En los resultados se pudo observar una relación significativa y alta entre las variables, con rho de Spearman de 0,803, demostrando que la gestión de recursos humanos en las escuelas conduce a iniciar y operar una nueva organización. En aporte a los resultados y la comparación de ambas investigaciones se expresa que entre más conocimiento tenga un líder será mucho mejor la administración de los recursos de la empresa y fortalecerá el nivel de calidad educativa. El conocimiento es responsable de elaborar estrategias de programas de desarrollo. Además, de promover la capacidad de identificar y analizar las áreas para las que los empleados necesitan capacitación.

En la comprobación del objetivo específico dos, se planteó la hipótesis: Las capacidades y habilidades se relacionan significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia”. En los resultados, el coeficiente rho de Spearman de 0,699 mostró una relación moderada y significativa entre las variables. Así mismo, el nivel de significancia de 0,000; $P \leq 0,05$ permitió rechazar la hipótesis nula. En argumento teórico estas variables se sustentan en la teoría de (Ramírez, 2018), quien expresa que las capacidades y habilidades son las destrezas, talento y actitud que presenta un individuo al desempeñar un determinado trabajo. El estudio también se asemeja en la investigación de Córdova Rodríguez, (2015), quienes realizaron un “análisis comparativo de la gestión de calidad educativa entre la Universidad Tecnológica ECOTEC”, como resultado, se observó un alto nivel de relación entre las variables con el coeficiente aplicado 0,786, es decir, que en la gestión se presta atención a la contratación y retención del mejor personal principal y comercial. Estas personas son responsables de la administración de la calidad educativa. Por lo tanto, se infiere que la calidad se ve afectada por factores tanto dentro como fuera de la institución, desde la disponibilidad de un maestro y material didáctico hasta el punto de organización, en este caso las habilidades y capacidades es un medio esencial cuando se trata de generar liderazgo en el recurso humano.

Y, en con respecto al objetivo específico tres, se planteó la hipótesis: Las acciones se relacionan significativamente con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia”. En los resultados, el coeficiente rho de Spearman fue de 0,755 comprobando una relación alta y significativa entre las variables. De la misma manera, se observa el nivel de significancia de 0,000; $P \leq 0,05$ que permitió rechazar la hipótesis nula. Las variables se fundamentan en la teoría de (Ramírez, 2018), quien considera que la acción o el rol que cumple el docente en la formación de los estudiantes, a través de reglas y normas previamente establecidas. En efecto, los resultados también se relacionan con el estudio de Zambrano, (2019) quien analizó las estrategias en calidad educativa en una U.E. de Guayas”. Los resultados indicaron que aplicación del taller en estrategias mejora significativamente la calidad educativa, en este caso se encontró una relación alta y significativa entre las variables con 0,890(rho Spearman). De acuerdo a la relación observada en ambos estudios, se infiere que las acciones permiten mejorar la calidad educativa estimulada por la organización y la necesidad de contrarrestar el impacto de la crisis en el crecimiento de la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. En el objetivo general se determinó la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020. En los resultados de correlación se evidenció el coeficiente rho de Spearman de 0,901 y el nivel de significancia de 0,000; $P \leq 0,05$ indicando una relación muy alta y significativa entre las variables. En efecto se demuestra que la buena gestión de los derechos humanos promueve al mejoramiento de la calidad educativa y para ello es necesaria la organización.
2. Se estableció la relación que existe entre el conocimiento y la calidad educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia”. Se observó una relación alta y significativa ya que el coeficiente rho de Spearman fue de 0,789 y el nivel de significancia de 0,000; $P \leq 0,05$. En base a los valores se determina que el conocimiento de los directivos de las instituciones tiene un rol importante en la calidad educativa, ya que si se desarrollan protocolos organizacionales en la institución se podrá generar la calidad educativa.
3. Se estableció la relación que existe entre las capacidades y habilidades con la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia”. Se evidenció el coeficiente rho de Spearman de 0,699 y el nivel de significancia de 0,000; $P \leq 0,05$ que mostró una relación moderada y significativa entre las variables. En este caso, tanto las capacidades como las habilidades que tengan los directivos de la institución para organizar al personal, juegan un rol importante en el mejoramiento de la calidad educativa que se brinda a los estudiantes.
4. Se estableció la relación entre las acciones y la Calidad Educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia”. Se evidenció una correlación alta y significativa entre las variables con el coeficiente rho de Spearman de 0,755 y el nivel de significancia de 0,000; $P \leq 0,05$. En efecto a la correlación, las acciones que emprendan los directivos dependiendo del nivel de aceptación y capacidad ayudará en mejorar la calidad educativa que se brinda a los estudiantes.

VII. RECOMENDACIONES

Según los resultados establecidos se recomienda:

- Los directivos de la escuela básica “Nicolás Segovia”, deben capacitarse en temas de liderazgo y organización para mejorar la gestión de recursos humanos que les permita brindar calidad educativa a los estudiantes.
- Los docentes deben mejorar su conocimiento mediante programas de capacitación que mejoren sus conocimientos de organización, gestión y desarrollo de la calidad educativa.
- Es imprescindible que todo el personal mejore sus habilidades y capacidades en temas de gestión del aula y administración didáctica para brindar calidad educativa a los estudiantes.
- Es importante que se desarrollen todas las acciones necesarias para organizar de mejor manera los recursos de la escuela que permita trabajar en un ambiente factible para la calidad educativa que se imparte.

REFERENCIAS

- Arratia Beniscelli, A. (Octubre de 2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo. Obtenido de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf
- Ministerio de Educacion del Ecuador. (2017). Desempeño Docente. Quito.
- Altenburg, T., Qualmann, R., & Weller, J. (2001). Modernización económica y empleo en América Latina: propuestas para un desarrollo incluyente. Cepal.
- Arellano Campos, M. E., & Zumba Espinoza, S. E. (2015). Desempeño docente y calidad educativa en la I.E. N°2085 San Agustín. Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6061>
- Arístegui, Bazán, Leiva, López, Muñoz & Ruz. (2005). Hacia una Pedagogía de la Convivencia. Psykhe (Santiago), 14(1), 137-150.
- Arthur, A. A., Thompson, J. E., & Gamble, M. (s.f.). Administración estratégica Teoría y casos. México: Mc Graw Hill.
- Blanco, I. (2012). Recur didacticos para fortalecer la enseñanza aprendizaje. Valladolid, Perú: U.V.
- Bravo, M. E., & Calderón Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal. 13. Obtenido de <file:///C:/Users/pc/Downloads/77-Texto%20del%20art%C3%ADculo-142-1-10-20170623.PDF>
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. MC Gracw Hill.
- Córdova Rodríguez, R. D. (2015). Análisis comparativo de la gestión de calidad educativa entre la Universidad Tecnológica ECOTEC. Guayaquil.
- Cueva Alejandro, V. V. (2012). Las tics y el desempeño docente en el colegio fiscal. 172.

- Dabdound, L. (2010). la creatividad y el parentizaje. Bogotá: Editorial Limusa.
- Díaz, R. M. (2016). Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad. Rev Cubana Hematol Inmunol Hemoter , Vol. 24; N°.2.
- Educacion, M. d. (2011). Guía para docentes. Quito, Ecuador: Sabtillana.
- Educación, M. d. (Julio de 2013). SlideShare. Obtenido de <https://es.slideshare.net/condede10/convivencia-armonica>
- Edward. (1991). Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/mce/fuentes_g_mm/capitulo2.pdf
- Fabara, L. E. (2015). Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3014/1/TUQMGE003-2013.pdf>
- Fajardo Ocejo, F. P., & Moreira Salazar, S. M. (2019). Estrategias de desempeño profesional docente para mejorar la calidad educativa de la escuela de educación general básica “Hugo Serrano Valencia” Daule – Guayas – Ecuador - 2017. Daule.
- Figueroa Monterroso , L. K. (Enero de 2015). Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>
- Fontecha, D. (2017). El Futuro de la Administración en la Gestión del Talento Humano. (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada)., pág. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15006>.
- García, P. (2009). “La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, baja California. Baja California.
- Ghiglione , F. (2015). Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos ara una adecuada evaluación de desempeño. . La Pampa - Argentina.

- Gil, A. (2002). ¿Nuevas tecnologías de la información y la comunicación o nuevas tecnologías de relación? Niños, jóvenes y cultura digital. UOC.
- González, J., Galindo, N. E., Galindo, J. L., & Gold, M. (2004). Libro paradigmas calidad educativa. Mexico.
- Graell Marquès, P. R. (2008). Las tic y sus aportaciones a la sociedad. 7.
- Guevara Vargas, D. M., & Contreras Salguero, K. G. (2014). Gestión de recursos humanos y calidad del servicio educativo. Perú.
- Guido, L. (2015). Tecnologías de información y comunicación, universidad y territorio - Construcción de "campus virtuales" en Argentina. Revista Iberoamericana.
- Guzman. (2014). Administracion de recursos didacticos. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigacion (5ta ed.). Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). Mexico: McGra W-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, Sampiere, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México D.F: Mc Graw Hill.
- Herrera Piedrasanta, L. M. (2012). Relación del estrés con el desempeño del trabajador.
- Hidalgo, L., & Delgado, J. (2016). Implementación de un repositorio digital open source para la gestión de recursos didácticos multimedia, en la unidad educativa milenio del cantón guano. Tesis. Riobamba, Chimborazo, Ecuador: Universidad Nacional del Chimobrazo.
- López Briones, J. R. (2019). El uso de las TICS de software libre en el desempeño escolar del área de lengua y literatura de los estudiantes del octavo grado

de educación general básica de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico del Cantón Daule – Ecuador, Año Lectivo 2017 – 2018.

López, D., & Vicuña, Y. (Diciembre de 2012). Recursos didácticos interactivos y su incidencia en el aprendizaje significativo. Tesis. Milagro, Guayas, Ecuador: UNEMI.

Martínez Chairez, G. I., Guevara Araiza, A., & Valles Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. Ra Ximhai.

Martínez, C., Guevara, A., & Valles, O. (2016). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. Revista Educación.

Morales López, S. S. (2014). Gestión de Recursos Humanos en los establecimientos privados del nivel primario en la Cabecera de Totonicapán. Quetzaltenango - Guatemala.

Moreno Briceño, F., & Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones (human talent: An intangible capital that gives value in organizations). Daena: International Journal of Good Conscience, 7(1), 57-67.

Niebla Cuadras , A. P. (2016). Tecnologías de la información y comunicación.

Psicología integral. (24 de octubre de 2015). Recuperado el 2 de febrero de 2018, de www.psicointegral.com

Puicón Puican, V. G. (2005). Calidad Educativa. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/monografias/Human/puicon_pv/puicon_pv.htm

Raga, L. G. (2007). La convivencia como recurso educativo hacia el diseño de un plan de convivencia para los centros docentes de la Comunidad Valenciana. Recuperado el 16 de 4 de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=80436>

- Ramírez, A. V. (2018). El conocimiento. Diccionario filosófico marxista, <http://www.filosofia.org/enc/ros/conoc.htm>.
- Ramirez, C., & Ramirez, M. (2016). Fundamentos de administración. (4 ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe ediciones.
- Ramirez, C., & Ramirez, M. (2016). Fundamentos de administración. Ecoe ediciones.
- Rengifo, T. (2012). Los recursos didácticos y su incidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje. Quevedo, Ecuador: UTB.
- Rivera, C., Vélez, A., & Pupo, M. (2009). Análisis de la utilización de material didáctico en la enseñanza de las matemáticas del grado primero de educación básica. Tesis. Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira.
- Robbins, S. P., & DeCenzo, D. A. (2009). Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones. Pearson Educación.
- Robbins, S., & Timothy, J. (2013). Comportamiento organizacional (15 edición). México: Pearson. Obtenido de https://www.academia.edu/20446601/Stephen_P._Robbins_y_Timothy_A._Judge_-_Comportamiento_organizacional_15_edicion_.pdf0ep_nzq_g_2_
- Rojas Reyes, R. R. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Lima.
- Román, & Murillo. (2012). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44055139021/html/index.html>
- Rondón, Musa Ammar Majad. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Obtenido de Universidad Pedagógica Experimental: <http://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>

- Salazar , N. (2019). La Población. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38535/Salazar_MNL.pdf
.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salinas Aquino , G. A. (2011). La evaluación del desempeño docente y la formación profesional y diseño de una guía de instrumentos. Guayaquil.
- Seneca. (2016). Calidad Educativa. Obtenido de <http://ocw.usal.es/ciencias-sociales-1/investigacion-evaluativa-en-educacion/contenidos/Calidad.pdf>
- Society for Industrial and OrganizationalPsycholog. (1987). Obtenido de <https://es.scribd.com/document/368094816/Desempeno-Laboral-Campbell>
- Tapia Rangel, E., & León Martínez, J. (2013). Educación con TIC para la sociedad del onocimiento. Revista Unam.mx.
- Torres Franco, I. J. (2019). La innovación tecnológica y la calidad pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Olmedo, Ecuador, 2019.
- Torres Torres, K. E. (2017). Gestion del talento humano y calidad educativa.
- Yagual Salinas, P. A. (2019). Programa de Estrategias Afectivas para mejorar el desempeño docente en una institución educativa del Guayas, 2019.
- Zambrano, T. (2019). Taller de estrategias y calidad educativa de docentes en la Unidad Educativa "Eloy Alfaro" . Guayas.
- Zubiría, J. (2010). Los modelos pedagógicos . Bogotá D.C: Cooperativa Editorial Magisterio.

ANEXOS

Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Gestión de Recursos Humanos	Según Díaz ,(2018) en su aporte afirma que: "La gestión de recursos humanos son actividades con la finalidad de obtener, desarrollar, evaluar, conservar y coordinar los recursos humanos con los que cuenta una organización para poder lograr sus objetivos	La gestión de recursos humanos se mide en escala ordinal de Likert. Siempre (3) A veces (2) Nunca (1).	Conocimiento	Saberes Interacción Resolver problemas	Ordinal Siempre A veces Nunca (Escala de Likert)
			Capacidades y Habilidades	Destrezas Actitud Desempeño	
			Acciones	Rol docente Propiciar confianza Propiciar seguridad	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Calidad Educativa	Espinola, (2017) expresa que la calidad educativa se relaciona con activos según las necesidades y atributos de los enfoques, lo que enfáticamente influye en las formas instructivas de la administración, las formas educativas de aprendizaje y el sentimiento de tener un lugar de todo el grupo instructivo produciendo carácter, deber y obligación con las formas de aprendizaje y los objetivos de realización de suplente	La calidad educativa se mide según escala ordinal de Likert Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Eficiencia y Eficacia	Autoestima académica Motivación escolar	Ordinal Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca (Escala de Likert)
			Equidad	Equidad de género	
			Relevancia	Formación ciudadana Hábitos de vida saludable	

Anexo 4: Acta de sustentación de tesis



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10400 m. del día 17 de agosto 2020, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "Gestión de Recursos Humanos y Calidad Educativa en la Escuela Básica "Nicolás Segovia" Santa Lucía, Ecuador, 2020 presentada/o por el /la bachiller RUGEL MAYOR, AMARILIS YVONNE.

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

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como **APTA** para recibir el grado de **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

PIURA, 17 DE AGOSTO 2020

DR. AUGUSTO FRANKLIN MENDINURU ROJAS
PRESIDENTE

DR. MARTIN WILSON LOZANO RIVERA
SECRETARIA

DR. HILGARDO ACLIDES TAMARIZ NUNJAR
VOCAL

Anexo 5. Instrumentos

Variable 1

Gestión de Recursos Humanos

ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA		
	Siempre	A veces	Nunca
¿Aplican programas educativos enfocados en la participación y motivación estudiantil?			
¿Realizan capacitaciones docentes con frecuencia?			
Cuando los docentes no tienen conocimientos para cubrir un área ¿Contratan a nuevos maestros?			
¿Se desarrollan programas de integración entre docentes, padres de familia y estudiantes?			
¿Se plantean escenarios de aprendizaje que permitan al estudiante analizar diversas alternativas para la solución de dificultades?			
¿Frecuentemente se llevan a cabo reuniones académicas para mejorar el área de conocimiento de los estudiantes?			
¿Llevan a cabo propuestas de innovación educativa?			
Se aplican estrategias relacionadas con la formación integral del estudiante.			
¿Los conocimientos y habilidades de los docentes están acordes a las temáticas que imparten?			
¿Se promueven actividades de investigación relacionadas con la disciplina o profesión de cada área de educación?			
Plantea actividades de aprendizaje para el trabajo creativo			
Propicia el aprendizaje autónomo de los estudiantes			
Desde su rol crea ambientes de aprendizaje desde diversos puntos de vista para la toma de decisiones			

Promueve el desarrollo de proyectos innovadores			
La unidad educativa le ofrece capacitación en el uso de las TIC para mejorar el desempeño en la formación virtual.			
La modalidad virtual resuelve los problemas de horario en el cumplimiento de cada clase			
Considera que los medios virtuales facilitan a los docentes el trabajo de crear el acceso al conocimiento de los estudiantes			
Requiere usted de mayor dedicación de tiempo para la elaboración de las planificaciones académicas			

Variable 2

Calidad Educativa

ÍTEMS	ESCALA DE RESPUESTA		
	Siempre	A veces	Nunca
Existe empatía entre los docentes para la asignación de carga horaria			
Se respeta el perfil académico de los docentes para la asignación de las asignaturas			
Existe flexibilidad de los horarios de los maestros sin afectar sus actividades extracurriculares			
El lugar donde se desempeñan actividades educativas son adecuados y formativos de acuerdo a las expectativas docentes			
Se promueve el trabajo colaborativo entre los profesores de todas las áreas de formación			
Existe el uso indiscriminado de la tecnología de la información y comunicación para todas las áreas de aprendizaje			
Se promueve la lectura de comprensión de textos en inglés u otros idiomas			
Existe aplicación de pensamiento crítico sobre las diferentes culturas del país			
El método de enseñanza virtual favorece a todos los estudiantes			
Enseña las bases teóricas y/o científicas del área de conocimiento de las diferentes materias			
Diseña actividades que vinculan adecuadamente la teoría con el campo de trabajo			

Plantea una metodología para la búsqueda y selección de información pertinente			
Se promueve el respeto al medio ambiente			
Se promueve la práctica de hábitos de aseo personal			
Se promueve la práctica de hábitos de estudio			

Anexo 6: Matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACION																
Gestión de Recursos Humanos y Calidad Educativa en la Escuela Básica "Nicolás Segovia" Guayas, Ecuador, 2020																
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
					Siempre	A veces	Nunca	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	
Gestión de Recurso Humano	Gómez, (2013) la define como el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que ponen en acción las personas y que agregan Valor a la institución.	Conocimiento: Son los saberes que tienen los sujetos y que utilizan para resolver problemas a los que se enfrentan. Los saberes docentes se adquieren por formación teórica en su trayecto formativo-educativo, en la práctica misma y con la Interacción con otros docentes.	Saberes	¿Aplican programas educativos enfocados en la participación y motivación estudiantil?				X		X		X		X	Sugiero eliminar los signos de interrogación (¿?) en todas las preguntas planteadas	
				¿Realizan capacitaciones docentes con frecuencia?				X		X		X		X		
			Interacción	¿Cuando los docentes no tienen conocimientos para cubrir un área ¿Contratan a nuevos maestros?				X		X		X		X	X	Quando los docentes no tienen conocimientos para cubrir un área, la institución desarrolla capacitación continua
				¿Se desarrollan programas de integración entre docentes, padres de familia y estudiantes?				X		X		X		X		

			Resolver problemas	¿Se plantean escenarios de aprendizaje que permitan al estudiante analizar diversas alternativas para la solución de dificultades?				X		X		X		X	... solución de conflictos?
				¿Frecuentemente se llevan a cabo reuniones académicas para mejorar el área de conocimiento de los estudiantes?				X		X		X		X	Se realizan reuniones académicas con frecuencia para mejorar la calidad de conocimientos de los estudiantes
		Capacidades y habilidades : Es la capacidad, destrezas, talento y actitud que presenta un individuo al desempeñar un determinado oficio, trabajo o labor en que da todo de sí e incluso	Destrezas	¿Llevan a cabo propuestas de innovación educativa?				X		X		X		X	
								X		X		X		X	
			Actitud	¿Los conocimientos y habilidades de los docentes están acordes a las temáticas que imparten?				X		X			X		X

			resuelve los problemas de horario en el cumplimiento de cada clase				x		x			x	x	La modalidad virtual promueve nueva cultura y hábitos educativos.
		Propiciar Seguridad	Considera que los medios virtuales facilitan a los docentes el trabajo de crear el acceso al conocimiento de los estudiantes				x		x			x	x	El docente hace uso de los medios virtuales facilitando a sus estudiantes el acceso a fuentes confiables de conocimiento.
			Requiere usted de mayor dedicación de tiempo por para la elaboración de las planificaciones académicas				x		x				x	x



MSc. Joaquín Angel Noroña Medina

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Guía de observación

Objetivo: Valorar el instrumento para la gestión de recursos humanos en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020.

Dirigido a: Docentes de la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Noroña Medina, Joaquin Angel

Grado académico del evaluador: MSc Gerencia Educativa

Valoración:

Muy buena

Buena

Regular



.....
MSc. Joaquin Angel Noroña Medina
FIRMA DEL EVALUADOR

		Equidad: Reciprocidad que se tiene unos con	Equidad de género	Se promueve la lectura de comprensión de textos en inglés u otros idiomas				X		X		X		X			
		otros, logrando que la enseñanza que se imparte sea de la misma forma para todos sin distinciones.		Existe aplicación de pensamiento crítico sobre las diferentes culturas del país				X		X		X		X			
				El método de enseñanza virtual favorece a todos los estudiantes				X		X		X		X			
		Relevancia: La relevancia en la educación se relaciona con el contenido que se va a desempeñar en donde se incluya los alcances, avance, calidad y aprendizaje.	Formación ciudadana	Enseña las bases teóricas y/o científicas del área de conocimiento de las diferentes materias				X		X		X		X			
				Diseña actividades que vinculan adecuadamente la teoría con el campo de trabajo					X		X		X		X		
				Plantea una metodología para la búsqueda y selección de información pertinente					X		X		X		X		
			Hábitos de vida saludable	Se promueve el respeto al medio ambiente					X		X		X		X		
				Se promueve la práctica de hábitos de aseo personal					X		X		X		X		
				Se promueve la práctica de hábitos de estudio					X		X		X		X		



MSc. Joaquín Angel Noroña Medina

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Encuesta

Objetivo: Valorar el instrumento para la calidad educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020.

Dirigido a: Docentes de la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Noroña Medina, Joaquin Angel

Grado académico del evaluador: MSc Gerencia Educativa

Valoración:

Muy buena

Buena

Regular



.....
MSc. Joaquin Angel Noroña Medina
FIRMA DEL EVALUADOR

			Resolver problemas	¿Se plantean escenarios de aprendizaje que permitan al estudiante analizar diversas alternativas para la solución de dificultades?														
				¿Frecuentemente se llevan a cabo reuniones académicas para mejorar el área de conocimiento de los estudiantes?														
		Capacidades y habilidades: Es la capacidad, destrezas, talento y actitud que presenta un individuo al desempeñar un determinado oficio, trabajo o labor en que da todo de sí e incluso adquiere nuevas habilidades.	Destrezas	¿Llevan a cabo propuestas de innovación educativa?														
				Se aplican estrategias relacionadas con la formación integral del estudiante.														
			Actitud	¿Los conocimientos y habilidades de los docentes están acordes a las temáticas que imparten?														


MSc. Nury Lorena Salazar Martínez

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Guía de observación

Objetivo: Valorar el instrumento para la gestión de recursos humanos en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020.

Dirigido a: Docentes de la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Salazar Martínez Nury Lorena

Grado académico del evaluador: Máster en administración educativa.

Valoración:

Muy buena

Buena

Regular


MSc. Nury Lorena Salazar Martínez

FIRMA DEL EVALUADOR

		Equidad: Reciprocidad que se tiene unos con otros, logrando que la enseñanza que se imparte sea de la misma forma para todos sin distinciones.	Equidad de género	Se promueve la lectura de comprensión de textos en inglés u otros idiomas																		
				Existe aplicación de pensamiento crítico sobre las diferentes culturas del país																		
				El método de enseñanza virtual favorece a todos los estudiantes																		
		Relevancia: La relevancia en la educación se relaciona con el contenido que se va a desempeñar en donde se incluya los alcances, avance, calidad y aprendizaje.	Formación ciudadana	Enseña las bases teóricas y/o científicas del área de conocimiento de las diferentes materias																		
				Diseña actividades que vinculan adecuadamente la teoría con el campo de trabajo																		
				Plantea una metodología para la búsqueda y selección de información pertinente																		
			Hábitos de vida saludable	Se promueve el respeto al medio ambiente																		
				Se promueve la práctica de hábitos de aseo personal																		
				Se promueve la práctica de hábitos de estudio																		



MSc. Nury Lorena Salazar Martínez

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Guía de observación

Objetivo: Valorar el Instrumento para calidad educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía – Ecuador, 2020.

Dirigido a: Docentes de la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Salazar Martínez, Nury Lorena

Grado académico del evaluador: Máster en administración educativa.

Valoración:

Muy buena

Buena

Regular

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION

Gestión de Recursos Humanos y Calidad Educativa en la Escuela Básica "Nicolás Segovia" Santa Lucía , Ecuador, 2020


VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
					Siempre	A veces	Nunca	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	
Gestión de Recursos Humanos	Gómez, (2013) la define como el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que ponen en acción las personas y que agregan valor a la institución.	Conocimiento: Son los saberes que tienen los sujetos y que utilizan para resolver problemas a los que se enfrentan. Los saberes docentes se adquieren por formación teórica en su trayecto formativo-educativo, en la	Saberes	¿Aplican programas educativos enfocados en la participación y motivación estudiantil?				X			X			X		
				¿Realizan capacitaciones docentes con frecuencia?							X		X			
			Interacción	¿Contratan a								X		X		

		práctica misma y con la interacción con otros docentes.	nuevos maestros?													
			¿Se desarrollan programas de integración entre docentes, padres de familia y estudiantes?								X		X			
			Resolver problemas	¿Se plantean escenarios de aprendizaje que permitan al estudiante analizar diversas alternativas para la solución de dificultades?								X		X		
				¿Frecuentemente se llevan a cabo reuniones académicas para mejorar el área de conocimiento de los estudiantes?								X		X		
		Capacidades y habilidades : Es la	Destrezas	¿Llevan a cabo propuestas de			X		X		X		X			

		capacidad, destrezas, talento y actitud que presenta un individuo al desempeñar un determinado oficio, trabajo o labor en que da todo de sí e incluso adquiere nuevas habilidades.	innovación educativa?															
			Se aplican estrategias relacionadas con la formación integral del estudiante.								X		X					
			Actitud	¿Los conocimientos y habilidades de los docentes están acordes a las temáticas que imparten?								X		X				
				¿Se promueven actividades de investigación relacionadas con la disciplina o profesión de cada área de educación?									X		X			
		Desempeño	Plantea actividades de aprendizaje para el trabajo creativo								X		X					

				Propicia el aprendizaje autónomo de los estudiantes						X		X		
		Acciones: Es la acción o el rol que cumple el docente en la formación de los estudiantes, a través de reglas y normas previamente establecidas las cuales deben ser cumplidas por los alumnos.	Rol docente	Desde su rol crea ambientes de aprendizaje desde diversos puntos de vista para la toma de decisiones					X		X			
				Promueve el desarrollo de proyectos innovadores			X			X		X		
			Propiciar confianza	La unidad educativa le ofrece capacitación en el uso de las TIC para mejorar el desempeño en la formación virtual.					X		X			
				La modalidad virtual resuelve los problemas de horario en el cumplimiento de cada clase						X		X		

			Propiciar Seguridad	Considera que los medios virtuales facilitan a los docentes el trabajo de crear el acceso al conocimiento de los estudiantes								X		X		
				Requiere usted de mayor dedicación de tiempo para la elaboración de las planificaciones académicas									X		X	

.....

Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Guía de observación

Objetivo: Valorar el instrumento para medir la gestión de recursos humanos en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía.

Dirigido a: Docentes de la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

Grado académico del evaluador: Doctor

Valoración:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

MATRIZ DE VALIDACION																			
Gestión de Recursos Humanos y Calidad Educativa en la Escuela Básica "Nicolás Segovia" Santa Lucía , Ecuador, 2020																			
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
					Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Calidad Educativa	Seneca, (2016) La calidad educativa hoy en día es una de las más usadas en el ámbito educativo, ya que justifica cualquier proceso de cambio o de un plan de mejora. Pues en este contexto, la eficiencia y eficacia, la equidad, y relevancia son pilares	Eficiencia y Eficacia: Se considera como la competencia, ejecución y adecuación que se da en las instituciones educativas.	Autoestima académica	Existe empatía entre los docentes para la asignación de carga horaria									X			X			
				Se respeta el perfil académico de los docentes para la asignación de las asignaturas				X			X			X					
				Existe flexibilidad de los horarios de los maestros										X			X		

	fundamentales.			sin afectar sus actividades extracurriculares																
				El lugar donde se desempeñan actividades educativas son adecuados y formativos de acuerdo a las expectativas docentes								X		X						
				Motivación escolar Se promueve el trabajo colaborativo entre los profesores de todas las áreas de formación						X		X		X						
				Existe el uso indiscriminado de la tecnología de la información y comunicación para todas las áreas de aprendizaje									X		X					

		Equidad: Reciprocidad que se tiene unos con otros, logrando que la enseñanza que se imparte sea de la misma forma para todos sin distinciones.	Equidad de género	Se promueve la lectura de comprensión de textos en inglés u otros idiomas				X		X		X					
				Existe aplicación de pensamiento crítico sobre las diferentes culturas del país							X		X				
				El método de enseñanza virtual favorece a todos los estudiantes								X		X			
		Relevancia: La relevancia en la educación se relaciona con el contenido que se va a desempeñar en donde se incluya los	Formación ciudadana	Enseña las bases teóricas y/o científicas del área de conocimiento de las diferentes materias				X				X		X			
				Diseña actividades que vinculan adecuadamente la teoría							X		X		X		

		alcance, avance, calidad y aprendizaje.		con el campo de trabajo														
				Plantea una metodología para la búsqueda y selección de información pertinente								X		X				
			Hábitos de vida saludable	Se promueve el respeto al medio ambiente								X		X				
				Se promueve la práctica de hábitos de aseo personal						X		X		X				
				Se promueve la práctica de hábitos de estudio								X		X				

.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Encuesta

Objetivo: Valorar el instrumento para medir calidad educativa en la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía.

Dirigido a: Docentes de la escuela básica “Nicolás Segovia” Santa Lucía, Ecuador, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides

Grado académico del evaluador: Doctor

Valoración:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

DATOS PERSONALES

NOMBRES: Joaquin Angel

APELLIDO: Noroña Medina

CI: 1600124018

FECHA DE NACIMIENTO: 14 – 02 – 62



DOMICILIO:

CALLE PRINCIPAL	NUMERO	CALLE SECUNDARIA
FELIPE PEZO	S/N	S/N
REFERENCIA: FRENTE AL COMPLEJO LA SALLE EN LA LOTIZACIÓN PÁG		

TELEFONOS:

TELEF. CONVEC.	CELULAR	TELEF. TRABAJO/EXT
04-204-2090	0980665599	

CONTACTO DE EMERGENCIA:

NOMBRE/APELLIDOS	TELEF.	CELULAR
DEISY CADENA GARCÍA		0999438423

ESTUDIOS EFECTUADOS

INSTRUCCIÓN	N° DE AÑOS	NOMBRE DEL PLANTEL	TITULO	# REGISTRO DE LA SENESCYT
PRIMARIA	6	CRISTOBAL COLÓN		
SECUNDARIA	3	COL. NAC. TÉCNICO SIMÓN BOLÍVAR	BACHILLER CON ESPECIALIDAD EN ELECTRÓNICA	
SUPERIOR	4	UNIVERSIDAD CRISTIANA LATINOAMERICANA	LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA RELIGIÓN Y TEOLOGÍA MENCIÓN EN CONSEJERÍA Y ASESORÍA FAMILIAR	1054-04-528053
	6	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EN INFORMÁTICA	1006-04-541954
CUARTO NIVEL	1	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	ESPECIALISTA EN "GESTIONES EDUCATIVAS Y SOCIALES"	1006-09-691307
	2	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA	1006-09-690803
QUINTO NIVEL	4	UNIVERSIDAD LOGOS DE JACKSONVILLE - MIAMI, FL.	DOCTOR EN DESARROLLO SOCIAL (MINISTERIOS)	APOSTILLA DE LA HAYA No. 2011103341
	PROCESO DE TITULACIÓN	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – PIURA, PERÚ	DOCTORANDO EN EDUCACIÓN	EN PROCESO DE TESIS

	DOCTORANDO	UNIVERSIDAD LOGOS DE JACKSONVILLE - MIAMI, FL.	PHD EN FILOSOFÍA	EN PROCESO DE TESIS
--	------------	--	------------------	---------------------

1	NIVELES DE NOMOFobia Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL: VALORACIÓN INICIAL	REVISTA DE AUSENP. 2012
2	NIVELES DE NOMOFobia Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL: SISTEMA PRESENCIAL	REVISTA DE UNIVERSIDAD DE SAN PEDRO – PERÚ. 2012
3	ESTUDIO SOBRE NIVELES DE NOMOFobia Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL: PERÍODOS 2012 – 2013 Y 2013 – 2014	EXPOSITOR Y PONENTE CONGRESO AUSENP – LAMBAYEQUE – PERÚ. 2013
4	LAS ARTES COMO EJE TRANSVERSAL EN EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL”. (FASE I: DIAGNÓSTICA).	CONFERENCISTA Y PONENTE III SEMINARIO DE PROYECTOS EXITOSOS – 2013 CHIMBOTE - PERÚ
5	GERENCIA DE PROYECTOS DE GRADO DESDE LA PERSPECTIVA DE CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO PROPUESTO POR GIBBONS	CONFERENCISTA Y PONENTE IV SEMINARIO DE PROYECTOS EXITOSOS E INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA UNIVERSITARIA – 2014, CHIMBOTE – PERÚ
6	ESCUELA QUITENA, PRINCIPALES EXPONENTES Y SU LEGADO EN EL ARTE ECUATORIANO. PLAN DE DIFUSIÓN CULTURAL	PONENTE CONGRESO REDU – AUSENP – LOJA, ECUADOR
7	EL AULA INVERTIDA PARA EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO SOCIO – FUNCIONAL DE LA MATEMÁTICA Y LABORATORIOS DE FÍSICA	PONENTE CONGRESO DE AUSENP – CHIMBOTE, PERÚ – 2015
8	ENTORNOS VIRTUALES EN EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	PONENTE CONGRESO DE AUSENP – CHIMBOTE, PERÚ
9	EL AULA INVERTIDA COMO DISEÑO METODOLÓGICO PARA DESARROLLAR LOS EJES DE APRENDIZAJE EN MATEMÁTICA	PONENTE CONGRESO V SEMINARIO DE PROYECTOS EXITOSOS E INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA UNIVERSITARIA – 2015, CHIMBOTE – PERÚ
10	DIDÁCTICA DE INNOVACIÓN DIGITAL Y EQUIPOS ARTESANALES EN LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS DE FÍSICA PARA ESTUDIANTES DE PRIMERO DE BACHILLERATO	PONENTE CONGRESO V SEMINARIO DE PROYECTOS EXITOSOS E INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA UNIVERSITARIA – 2015, CHIMBOTE – PERÚ

11	MODELO DE GESTIÓN DE PROYECTO DE GRADO PARA GENERAR INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA UNIVERSITARIA	CONFERENCISTA Y PONENTE SEMINARIO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA Y HUMANÍSTICA – USP - 2016
12	MODELO DE GESTIÓN EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA ARTICULANDO ACTORES: ESTATALES, PRIVADOS, CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y ACADEMIA	CONFERENCISTA Y PONENTE SEMINARIO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA Y HUMANÍSTICA – USP - 2016
13	ADAPTACIÓN CURRICULAR INCLUSIVA EN LA EDUCACIÓN TECNOLÓGICA DEL CENTRO DE REHABILITACIÓN SOCIAL GUAYAQUIL	CONFERENCISTA Y PONENTE SEMINARIO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA Y HUMANÍSTICA – USP - 2016
14	MÓDULO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA PARA ASIGNATURAS DE CÁLCULO Y FÍSICA APLICADA A LA ENSEÑANZA TECNOLÓGICA	CONFERENCISTA Y PONENTE SEMINARIO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA Y HUMANÍSTICA – USP - 2017

15	IMPLEMENTACIÓN DE UN LABORATORIO DE PROCESOS INDUSTRIALES A ESCALA PARA LA TECNOLOGÍA EN ELECTRICIDAD	CONFERENCISTA Y PONENTE SEMINARIO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA Y HUMANÍSTICA – USP - 2017
16	NORMAS DE CALIDAD DOCUMENTAL EN LOS NIVELES DE PLAGIO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR SIMÓN BOLÍVAR	CONFERENCISTA Y PONENTE SEMINARIO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA Y HUMANÍSTICA – USP – 2017

LIBROS PUBLICADOS

REVISADOS POR EXPERTOS:

1

NO REVISADOS POR EXPERTOS:



FIRMA DEL SERVIDOR (A)

Anexo 7: Consentimiento informado

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

Yo, GLORIA MARIA CHESME CEDEÑO, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente, EXPONGO: Que he sido debidamente **INFORMADO/A** por la responsable de realizar la presente investigación científica titulada: **GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA ESCUELA BASICA "NICOLAS SEGOVIA" SANTA LUCIA, ECUADOR, 2020**

y he recibido explicaciones, tanto verbales como escritas, sobre la naturaleza y propósitos de la investigación y también he tenido ocasión de aclarar las dudas que me han surgido.

Habiendo comprendido y estando satisfecha de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación, **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** para realizar la encuesta. Entiendo que este consentimiento puede ser revocado por mí en cualquier momento antes de la realización del procedimiento.

Y, para que así conste, firmo el presente documento.



Prof. Gloria Chesme Cedeño