



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Gestión del talento humano y la calidad educativa en
una I.E. de Lima Metropolitana, 2022**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Johana Betsabeth BARRIGA GUERRERO

ASESOR

Mg. Carlos Alberto GILES ABARCA

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Barriga, J. (2023). *Gestión del talento humano y la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Johana Betsabeth Barriga Guerrero
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45820067
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2206-8367
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Carlos Alberto Giles Abarca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09279470
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2483-4950
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Edgar Froilán Damián Núñez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08056163
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Marco Antonio Tejada Mendoza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08331831
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Marco Antonio Morales Bedoya
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07266867
Datos de investigación	

Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión educativa
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Santiago de Surco Latitud: -12.158034 Longitud: -76.984863
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020 - 2023
URL de disciplinas OCDE	Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América
Facultad de Educación
Vicedecanato de Investigación y Posgrado – Unidad de Posgrado

Acta de Sustentación de Tesis para Optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Siendo las 09:00 horas del día 05 de diciembre de dos mil veintitrés, en la sala grados, el Jurado de Tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : Dr. Edgar Froilán Damián Núñez
Miembro : Mg. Marco Antonio Tejada Mendoza
Miembro : Mg. Marco Antonio Morales Bedoya
Asesor(a) : Mg. Carlos Alberto Giles Abarca

Se reunieron para la sustentación de la tesis titulada **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN UNA I.E. DE LIMA METROPOLITANA, 2022**, presentada por la bachiller **JOHANA BETSABETH BARRIGA GUERRERO** egresada del programa de Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación.

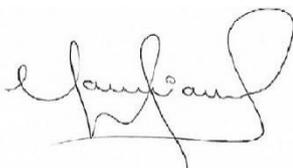
Concluida la sustentación, los miembros del Jurado de Tesis procedieron a formular sus preguntas las que fueron absueltas por la graduanda; acto seguido se procedió con la evaluación correspondiente. En forma colegiada, el jurado asigno el calificativo:

Quince (15), aprobado

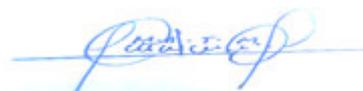
Aprobada la sustentación de la tesis, el jurado evaluador recomienda al Consejo de Facultad que se apruebe el otorgamiento de Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación a doña **JOHANA BETSABETH BARRIGA GUERRERO**.

Siendo las **09:40Dr** horas, se levantó la sesión.

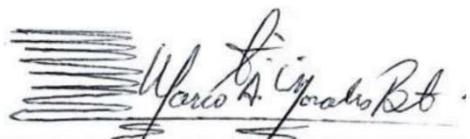
Se deja constancia del acto mediante las firmas del jurado de sustentación y asesor de la tesis en la presente acta:



Dr. Edgar Froilán Damián Núñez
Presidente



Mg. Marco Antonio Tejada Mendoza
Jurado Informante



Mg. Marco Antonio Morales Bedoya
Jurado Informante



Mg. Carlos Alberto Giles Abarca
Asesor



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Vicerrectorado de Investigación y Posgrado



CERTIFICADO DE SIMILITUD

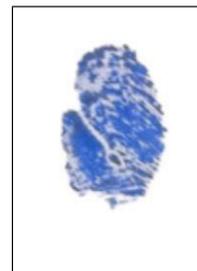
Yo, Carlos Alberto Giles Abarca en mi condición de asesor acreditado con el **Dictamen Virtual N. ° 814-DUPG-FE-2022-TR** de la tesis, cuyo título es: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN UNA I.E.DE LIMA METROPOLITANA, 2022**, presentado por la bachiller **Johana Betsabeth Barriga Guerrero**, para optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación.

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de 7% de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado/ título/ especialidad correspondiente.

DNI: 09279470

Asesor: Carlos Alberto Giles Abarca



Dedicatoria

A todas aquellas personas con sueños e ideales bien visualizados, que sepan que si te lo propones lo puedes lograr. Se trata de conquistar tus miedos y atreverse a triunfar.

A Dios, que ha estado presente, aún sin estar.

A mis padres porque su esfuerzo en mi formación académica creó en mí muchas expectativas, sueños y batallas por luchar.

A mi amado esposo, porque, sin duda, su impulso y confianza en mí avivaron el fuego de mis ganas por alcanzar mis metas.

Agradecimientos

A mi madre Flor de María Guerrero Rodríguez, porque, de alguna manera, su esfuerzo caló en mí y contribuyó en el carácter y determinación que me acompañaron en este proyecto.

A mi padre Juan José Barriga Rodríguez porque fue una de las primeras personas en confiar en mí, me dio la fuerza inicial para empezar y culminar todos mis proyectos.

A mi amado esposo Álvaro Villavicencio Cortéz por su impulso constante y confianza en mí.

A mi asesor, el Mg. Carlos Alberto Giles Abarca, por su tiempo y atención durante la asesoría de mi tesis.

A la UNMS, por haberme otorgado el honor de haber formado parte de sus aulas durante toda mi formación profesional, tanto en el pregrado como en el posgrado.

Índice general

Índice de tablas.....	7
Índice de gráficos.....	8
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	13
1.1. Situación Problemática	13
1.2. Formulación del Problema	16
1.2.1. <i>Problema general</i>	16
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	16
1.3. Justificación teórica	17
1.4. Justificación práctica.....	17
1.5. Objetivos de la investigación	18
1.5.1. <i>Objetivo General</i>	18
1.5.2. <i>Objetivos específicos</i>	18
1.6. Hipótesis	19
1.6.1. <i>Hipótesis general</i>	19
1.6.2. <i>Hipótesis específicas</i>	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	20
2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación.....	20
2.2. Antecedentes del problema	20
2.2.1. <i>Antecedentes Internacionales</i>	21
2.2.2. <i>Antecedentes Nacionales</i>	23
2.3. Bases teóricas	25
2.3.1. <i>Gestión del Talento humano</i>	25
2.3.1.1. <i>Ventajas de la GTH</i>	26
2.3.1.2. <i>Dimensiones e indicadores de la Gestión del Talento humano</i> .	27
2.3.2. <i>Calidad educativa</i>	30

2.3.2.1. <i>Medición de la Calidad educativa</i>	31
2.3.2.2. <i>Elementos de la Calidad Educativa en las I.E.</i>	32
2.3.2.3. <i>Dimensiones e indicadores de la Calidad Educativa</i>	32
2.4. Glosario de términos.....	34
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	36
3.1. Operacionalización de las variables	36
3.1.1. <i>Identificación de las variables</i>	36
3.1.2. <i>Operacionalización de las variables</i>	36
3.2. Tipo y diseño de investigación	38
3.3. Población y muestra	39
3.4. Instrumentos de recolección de datos	40
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	43
4.1.1. <i>Análisis e interpretación de la información</i>	43
4.1.2. <i>Análisis descriptivo</i>	45
4.1.3. <i>Análisis descriptivo de la variable gestión de talento humano</i>	46
4.1.4. <i>Análisis descriptivo de la variable calidad educativa</i>	54
4.2. Análisis inferencial	60
4.2.1. <i>Prueba de normalidad</i>	60
Comprobación de hipótesis general de estudio.....	61
4.2.2. <i>Comprobación de hipótesis específicas de estudio</i>	62
4.3. presentación de los resultados	66
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
Conclusiones	72
Recomendaciones	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
ANEXOS.....	78

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	36
Tabla2. <i>Análisis de fiabilidad de la “gestión de talento”</i>	41
Tabla3. <i>Análisis de fiabilidad de la “calidad educativa”</i>	41
Tabla4. <i>Dimensión incorporar a la persona de la “gestión de talento humano”</i>	46
Tabla5. <i>Dimensión colocación de las personas de la “gestión de talento humano”</i>	47
Tabla6. <i>Dimensión recompensar a las personas de la gestión de talento humano</i>	49
Tabla7. <i>Dimensión desarrollo de las personas de gestión de talento humano</i>	50
Tabla8. <i>Dimensión retener a las personas de la gestión de talento humano</i>	51
Tabla9. <i>Análisis descriptivo general de la gestión de talento humano</i>	53
Tabla10. <i>Dimensión relevancia de la calidad educativa</i>	54
Tabla11. <i>Dimensión eficiencia de la calidad educativa</i>	56
Tabla12. <i>Dimensión eficacia de la calidad educativa</i>	57
Tabla13. <i>Análisis descriptivo general de la calidad educativa</i>	59
Tabla14. <i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables</i>	60
Tabla15. <i>Contraste de la hipótesis general de estudio</i>	61
Tabla16. <i>Contraste de la hipótesis específica 1</i>	62
Tabla17. <i>Contraste de la hipótesis específica 2</i>	64
Tabla18. <i>Contraste de la hipótesis específica 3</i>	65

Índice de gráficos

Gráfico 1. Análisis de incorporar.....	46
Gráfico 2. Análisis de colocación.....	48
Gráfico 3. Análisis de recompensa.....	49
Gráfico 4. Análisis de desarrollo.....	51
Gráfico 5. Análisis de retener.....	52
Gráfico 6. Análisis descriptivo general de la GTH.....	53
Gráfico 7. Análisis descriptivo de la relevancia.....	55
Gráfico 8. Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia.....	56
Gráfico 9. Análisis descriptivo de eficacia.....	58
Gráfico 10. Análisis descriptivo general de la CE.....	59

RESUMEN

El propósito de este estudio es determinar qué tan vinculados están la gestión de talento humano y los altos estándares educativos en una Institución Educativa de Lima Metropolitana en el año 2022., este es de enfoque cuantitativo, básico, no experimental, correlacional de corte transversal. Al mismo tiempo, se utilizó un estudio de 95 docentes por medio de un muestreo censal poblacional. Se elaboraron 2 encuestas para la medición de ambas variables de estudio cuya confiabilidad correspondiente al alfa de Cronbach arrojó 0.0852 y 0.684 respectivamente demostrando calidad y coherencia interna para su aplicación. El análisis de las estadísticas se realizó mediante el indicador Rho Spearman. Este evidenció tendencias descriptivas altas en cuando al nivel de respuesta “regular” para las dimensiones de cada variable y para la variable en sí misma. Asimismo, se esclarecieron correlaciones positivas dentro del análisis. El estudio concluye que existe relación significativa y positiva entre la “gestión de talento humano” y “calidad educativa”. Por consiguiente: Hay una conexión significativa entre la forma de gestionar el talento humano y la calidad de la educación en una Institución Educativa de Lima Metropolitana., 2022 (Rho= 0.797), Existe correspondencia significativa entre la GTH con la dimensión relevancia (Rho=0.813), eficiencia (Rho=0.801) y eficacia (Rho=0.945). de la CE en una Institución Educativa de Lima Metropolitana, 2022.

Palabras claves: CE, GTH, relevancia, eficiencia, eficacia, gestión.

Abstract

The degree of relationship between human talent management and educational quality in an I.E. of Metropolitan Lima, 2022 was determined. It was a quantitative, basic, experimental no, correlational, cross-section approach. Likewise, a sample of 95 teachers was used by means of a population-based census sampling. Two surveys were developed for the measurement of both study variables whose reliability corresponding to Cronbach's alpha showed 0.0852 and 0.684 respectively, demonstrating quality and internal coherence for its application. The statistical analysis was performed by means of the Rho Spearman indicator. High descriptive tendencies were evidenced in terms of the "regular" response level for the dimensions of each variable and for the variable itself. Positive correlations were also found in the analysis. The study concludes that there is a significant and positive relationship between "human talent management" and "educational quality". Therefore, in a Metropolitan Lima I.E., human talent management has a strong correlation with academic achievement. 2022 (Rho= 0.797, $P \leq 0.05$), There is significant relationship between human talent management with the relevance dimension of educational quality in a Metropolitan Lima I.E., 2022 (Rho=0.813, $P \leq 0.05$), Human talent management significantly correlates with a school's efficiency along the dimension of educational excellence in Metropolitan Lima, 2022. (Rho=0.801, $P \leq 0.05$) and There is a significant relationship between human talent management and the effectiveness dimension of educational quality in a school in Metropolitan Lima, 2022 (Rho=0.945, $P \leq 0.05$).

Key words: educational quality, human resources, relevance, efficiency, effectiveness, management.

INTRODUCCIÓN

En una sociedad del conocimiento, las personas desempeñan un papel crucial porque el conocimiento está arraigado en la cultura y es transmitido, creado y utilizado por los individuos. Basándose en esta jerarquía de la información, podemos decir que los individuos son valorados por los conocimientos que poseen, las ideas que aportan y las capacidades que demuestran para ayudar a las empresas a alcanzar sus metas. Por lo tanto, el término "talentos humanos" no debe utilizarse para referirse a los empleados de la empresa, ya que hacerlo equivaldría a tratar a las personas como herramientas en lugar de como el componente central y único que son, completo con todas las habilidades y rasgos de personalidad de la empresa. Cuando se habla de las personas como recursos y no como individuos, se devalúa su humanidad para utilizarlas como medio para un fin.

Por ello, que para conseguir que las personas se impliquen en las organizaciones, hay que hacer algo más que movilizar sus recursos intelectuales, físicos o interpersonales y esperar un aumento de la productividad; hay que comprometerse con ellas como individuos con sus propias perspectivas únicas sobre cómo deben enfocar su trabajo y la empresa en su conjunto. Así pues, la gestión de talento humanos pretende alinearse como el juicio administrador de incorporación del mecanismo humano basado en el conjunto de aptitudes y capacidades de cada individuo a los esfuerzos de una organización por alcanzar sus objetivos sin dejar de mantener su identidad, cultura y filosofía rectora a lo largo de las fases de planificación, ejecución y control. En este sentido, las instituciones educativas no existen independientemente de esta clasificación, sino que se encuentran vinculadas a ella.

En tal virtud, la gestión se considera algo que impregna el conjunto de una organización y está presente en todas las facetas de sus operaciones, en lugar de algo que existe aislado del resto de sus actividades. Las áreas interconectadas de la gestión incluyen la gestión de la producción, la gestión de los recursos humanos y la calidad educativa requerida para lograr objetivos organizacionales a nivel educativo.

Asimismo, dentro de este argumento educativo, la GTH permite los procesos del compendio de elementos informativos, ejecución e inspección que la administración puede utilizar para aumentar la probabilidad de que las acciones de los integrantes de la institución sean coherentes con sus objetivos declarados a fin de maximizar la calidad educativa. Además, la teoría de gestión de recursos humanos conocida como "encargo por competencias" ofrece una explicación para esta sincronización e integración del potencial humano. Los enfoques basados en competencias tienen algunas cosas en común, a cada competencia se le da un nombre y una definición verbal (como "identificación", "confianza en uno mismo", "información", "orientación", "flexibilidad" y "liderazgo"); es decir, que existen diversos grados de competencia, y que estos niveles reflejan comportamientos observables y no juicios de valor; y que estos grados pueden desarrollarse en el contexto de la GTH.

Por todo lo expuesto, el propósito de este estudio es establecer una conexión entre la GTH y la CE establecida dentro de una Institución Educativa de Lima Metropolitana. En tal virtud, el presente trabajo se divide en 4 capítulos elementales que darán respuesta a lo planteado, en el capítulo 1, se presenta la situación problemática, problemas de investigación, objetivos de estudio y justificación; asimismo, en el capítulo 2, se presenta el marco teórico que engloba la epistemología de la investigación, antecedentes de estudio y definiciones conceptuales propias.

En el capítulo 3 se muestran los rasgos metodológicos de esta investigación y validación de instrumentos, en el capítulo 4 se presentan los resultados descriptivos e inferenciales del estudio para la contratación de hipótesis para finalmente cerrar con las terminaciones y sugerencias consecuentes de dicho análisis.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Situación Problemática

En la DUDR (ONU, 1948) se menciona en su artículo 26° que la educación es un derecho el cual debe de ser brindado con el objetivo de “garantizar el pleno desarrollo de la persona humana” (p. 8). Los países adscritos a esta organización internacional, tienen el deber de cumplir con este mandato para que sus ciudadanos se encuentren dotados de las herramientas necesarias que le permitan surgir en sociedad. Sin embargo, esto aún no se cumple en su totalidad, ya que existen falencias en los sistemas educativos de la mayoría de países en el mundo, aspecto que no permite lograr con lo indicado líneas arriba.

Por esta razón, es que, en el año 2015, se promulga la Agenda al 2030, documento normativo internacional de carácter vinculante, considerada como la nueva hoja de ruta que el mundo seguirá para lograr un mundo sostenible (ONU, 2015). En este documento se recalca a la educación como una de las prioridades de los países para que mediante políticas públicas se pueda lograr una educación de calidad. En ese sentido, es en el objetivo número cuatro de la Agenda donde se indica que se debe de brindar una educación de calidad. Desde la entrada en vigencia del documento normativo, hasta la actualidad, aún persisten problemas para lograr su cumplimiento, una de las principales dificultades surge cuando el término calidad educativa es comprendido de distintas maneras, situación que repercute cuando se quiera lograr en la entidad educativa, pues es una tarea que se realiza de acuerdo a la perspectiva de cada sociedad.

Ante este problema, diversos teóricos han planteado el poder evidenciar la calidad educativa de manera cuantitativa, es decir a través de los resultados

de evaluaciones estandarizadas que permitan ver el nivel de logro de los estudiantes y compararlos con otros para conocer el avance que tienen respecto al aprendizaje. Esta mirada, respecto a la calidad educativa, ha ido cambiando en los últimos tiempos, pues hoy en día, muchos países, acorde a lo mencionado en la Agenda al 2030, trabajan bajo la perspectiva de brindar, a través de la educación, las mismas oportunidades de desarrollo para que los estudiantes, sin dejar a nadie atrás, puedan lograr los mismos aprendizajes que les permitan enfrentarse a situaciones diversas y adversas de su entorno.

Sin embargo, aún se encuentran dificultades para el producto de la CE. Es el caso de Panamá, el problema es que hasta el momento existen mecanismos deficientes para monitorear la calidad educativa, situación que no permite dotar al docente de información necesaria para mejorar su labor profesional, asimismo, si bien, para evaluar la calidad educativa se tienen en cuenta los resultados de las pruebas estándar, el problema surge cuando no existe una retroalimentación personalizada sobre los puntos a mejorar de acuerdo a lo evaluado.

Como parte de las estrategias que permitan lograr la calidad educativa, se considera que las entidades educativas trabajen bajo la Gestión del Talento Humano (GTH), porque gracias a su proceso esta mejora la calidad educativa, permitiendo el adecuado desempeño del maestro y de toda la comunidad escolar (Romero y Salcedo, 2019). A pesar de la importancia de la GTH, aún las instituciones educativas no trabajan con ella, por lo cual, las diversas organizaciones todavía siguen funcionando a través de un sistema clásico donde no hay mejoras en la prestación de servicios que permitan a las instituciones satisfacer las demandas de la sociedad y las necesidades de los estudiantes.

Es este el caso de México, donde Zayas (2020) indica que las organizaciones carecen de estrategias adecuadas que permitan lograr el máximo aprovechamiento de las potencialidades de los trabajadores en las entidades públicas, además, la falta de capacitación genera que los

empleados se ausenten del trabajo porque no cuentan con conocimientos y habilidades que permitan responder las nuevas exigencias del mercado.

A nivel nacional, el problema es similar, Bendezú-Pacífico (2019) menciona que, en el ámbito nacional, en Lima, en las entidades de educación del distrito de SJL, los directivos tienen dificultades en gestionar el talento humano ya que, en su mayoría no se encuentran capacitados para que realicen actividades que fortalezcan los desempeños profesionales del docente, esta situación está afectando en la satisfacción laboral del maestro y en la mejora de la calidad educativa.

En el ámbito local, la I.E. 7086 los Precursores, perteneciente a la UGEL 07, también evidencia los mismos problemas, ya que la gestión directiva no es permanente porque cada año se cuenta con un nuevo director que paraliza los proyectos educativos iniciados, además, en la actualidad la I.E. cuenta con un área en litigio, problema legal de posesión de la propiedad con la organización Esperanza Verde, situación que generó zozobra en la comunidad escolar respecto a la ejecución del Proyecto Especial de Inversión Pública Escuelas Bicentenarios, aspecto que ocasionó conflicto, adicional a ello, la comunicación entre directivos y personal docente no es adecuada, lo que deteriora la calidad educativa y no permite el desarrollo de la GTH.

A esto se suma que producto de la virtualidad, ocasionada por la pandemia COVID-19, los niveles académicos de los estudiantes no son adecuados, pues han sido promovidos de grado sin asegurar el alcance de las competencias determinadas en el Currículo Nacional. Los problemas mencionados tienen como punto de inicio la poca comunicación con el director y entre el personal docente, lo cual, se evidencia en las limitadas reuniones institucionales, además el acompañamiento y monitoreo de parte del equipo directivo hacia los docentes es focalizado en la presentación de documentación, dejando de lado la GTH, y a su vez entorpeciendo la calidad educativa.

De acuerdo a lo mencionado, se plantea como pregunta central de investigación del estudio, en una Institución Educativa de Lima, Metropolitana en el 2022, ¿cuál es la conexión entre GTH y CE? esto con el fin de saber la realidad de dichas variables en la entidad educativa para poder mejorarlas bajo el trabajo en conjunto en la comunidad escolar, situación que principalmente mejorará el desempeño docente y, con ello, el desempeño académico de los estudiantes al lograr los aprendizajes propuestos.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la conexión entre la GTH con la CE en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la conexión entre la GTH con la relevancia de la CE en una Institución Educativa de Lima Metropolitana, 2022?

¿Cuál es la conexión entre la GTH con la eficiencia de la CE en una Institución Educativa de Lima Metropolitana, 2022?

¿Cuál es la conexión entre la GTH con la eficacia de la CE en una Institución Educativa de Lima Metropolitana, 2022?

1.3. Justificación teórica

El presente estudio tiene una justificación teórica porque se sistematiza la información existente sobre ambas variables de estudio, contrastando teorías y haciendo un análisis riguroso de las fuentes. Esto se evidencia en la operacionalización de las variables que permitió a la presente investigación construir instrumentos de medición. Por otro lado, los resultados que se obtendrán, serán contrastados con resultados de otras investigaciones, de esta manera, se fortalecerá el conocimiento existente sobre las variables, como también llenar vacíos teóricos ya que el contexto del presente estudio es particular porque se realizará en un escenario de educación de retorno a la presencialidad. Esta información servirá a futuros investigadores para que continúen, sobre esta base, realizando estudios similares.

1.4. Justificación práctica

La información recopilada es de vital importancia porque permitirá que la institución educativa en estudio optimice sus procesos de trabajo identificando sus fortalezas y debilidades para seguir mejorando, con el fin de conducir una serie de decisiones que contribuyan en el desarrollo eficiente y eficaz de las funciones propias de cada integrante de la comunidad educativa.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. *Objetivo General*

Determinar el nivel de conexión de la GTH con la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022

1.5.2. *Objetivos específicos*

Identificar el grado de conexión de la GTH con la relevancia de la calidad educativa en una Institución Educativa de Lima Metropolitana, 2022

Establecer el nivel de conexión de la GTH con la eficiencia de la calidad educativa en una Institución Educativa de Lima Metropolitana, 2022

Analizar el nivel de conexión de la GTH con la eficacia de la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Hay una gran conexión entre la GTH con la CE en una Institución Educativa de Lima Metropolitana, 2022.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hay una relevante correspondencia entre la GTH con la relevancia de la CE en una I.E de Lima Metropolitana, 2022.

Hay una relevante correspondencia entre la GTH con la eficiencia de la CE en una I.E de Lima Metropolitana, 2022.

Hay una relevante correspondencia entre la GTH con la eficacia de la CE en una I.E de Lima Metropolitana, 2022.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación

La GTH viéndolo desde el lado epistemológico, promueve la habilidad del saber, es decir por medio de la cabida de los individuos que poseen para resolver problemáticas inherentes a los contextos de vida, posicionar dicho individuo dentro de un entorno donde pueda explotar dichas capacidades y entablar una herramienta inocua para el desarrollo de la sociedad. Aunado a ello, desde un punto de vista del conocimiento humano, la GTH promueve una estructura de pensamiento amplio cuyo resultado genera avances culturales, políticos, sociales, tecnológicos, entre otros. En pocas palabras, la transformación del conocimiento adquirido de los individuos en su paso de desarrollo de vida en resultados que promueven el apoyo social y educativo (Ramírez et al., 2019).

Por su lado, la calidad educativa se fundamenta definición y complemento del saber para la producción del conocimiento, esto se fundamenta en la indagación de la naturaleza e identidad del conocimiento y posicionándolo con todas las vertientes originarias del mismo para optimizar las capacidades intelectuales de los receptores educativos, en tal sentido, se fusionan para establecer un conjunto de saberes propios en una disciplina integral para poseer al receptor de una disciplina inocua para resolver problemas y tomar decisiones futuras (Bianchetti, 2017).

2.2. Antecedentes del problema

2.2.1. Antecedentes Internacionales

Pérez (2021) realizó un artículo, en Panamá, titulado “Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente” con el objetivo de conocer cómo ven los distintos educadores la CE y el rendimiento de los profesores y qué factores intervienen en cada aspecto. La metodología fue cuantitativa, correlacional, utilizó dos encuestas, una para cada variable que fue aplicado a una muestra de 100 educadores. Los resultados apuntan a una fuerte correlación positiva entre la CE y el rendimiento de los profesores ($r=0,759$). El autor concluye que hay una serie de factores relacionados con el CE, como el apoyo técnico y pedagógico, los procedimientos burocráticos, la injusta evaluación del profesorado, la demografía de los alumnos y la inadecuada formación inicial y continua.

Ojeda et al. (2020) realizaron un artículo, en Colombia, titulado “Competencias docentes para fortalecer procesos de CE en la educación básica primaria”, el propósito de este artículo es informar sobre los resultados de un estudio cuyo objetivo general era analizar el Perfil de Competencia Docente de Educación Básica Primaria con el fin de facilitar un procedimiento de aprendizaje orientado a mejorar la CE. La metodología fue interpretativa, cualitativa, los estudiantes que participaron en la evaluación de la muestra contribuyeron a ella a través del tipo cíclico reflexión-acción-reflexión. Los autores concluyeron que competencias como la planificación, la organización, los materiales complementarios, la tecnología, el apoyo a los estudiantes y la revisión de procesos, todas ellas relacionadas con el aumento de la calidad de la educación, se mostraron de forma evidente.

Zayas (2020) desarrolló una investigación en México, titulada “La GTH: esencial para el crecimiento de las organizaciones” con el fin de determinar cómo la GTH, se convierte en un requisito previo

en el desarrollo de organizaciones. La metodología fue cualitativa, se entrevistó a 27 trabajadores de la institución. Los resultados muestran que la GTH es crucial para todas las empresas hoy en día, especialmente para las que quieren seguir siendo profesionales en el mercado. Por ello, las empresas deben dotarse de los conocimientos necesarios en GTH mediante cursos de formación en línea o presenciales para poder crear manuales de GTH eficaces y contratar personal cualificado.

Romero y Salcedo (2019) en Colombia, elaboraron un concepto titulado "Estrategias para fortalecer el proceso de administración del talento humano en una entidad pública", con la intención de proponer estrategias para fortalecer el proceso de la GTH en dicho marco de gestión de calidad. La metodología fue cualitativa, y se realizó un análisis de contenido (AC) de la información verbal y escrita proporcionada por los empleados del sector público. Según los autores, existen fallos en todos los aspectos del proceso y no hay suficientes recursos dentro de la organización para proporcionar una gestión eficaz del talento y mayores niveles de compromiso, motivación y competencia de los empleados.

Quintana-Torres (2018) desarrolló, en Colombia, un artículo titulado "CE y gestión escolar: una relación dinámica" con el fin de comprender las fuerzas motrices de una administración escolar eficaz y de la CE en el aula. La metodología fue de naturaleza cualitativa, a saber, el análisis hermenéutico de tesis de maestría. Se concluye que la CE no puede ser estandarizada; más bien, debe ser vista como una meta y no como una métrica para medir el éxito en el aula. En la misma línea, potenciar la CE implica respetar el proceso de maduración que cada institución debe atravesar y reconocer el potencial real de las instituciones en el entorno sociocultural en el que existen.

2.2.2. Antecedentes Nacionales

Mendoza (2020) realizó una investigación titulada “CE y los procesos de enseñanza – aprendizaje en los docentes de una Unidad Educativa, El Empalme 2020” con el objetivo de establecer una conexión entre el desarrollo profesional de los profesores y las técnicas de instrucción en el aula. La metodología es básica, correlaciona, transversal y no experimental. Treinta educadores componían la muestra, y cada uno de ellos recibió una de las dos encuestas. Los resultados indican una correlación estadísticamente significativa entre la variable "procesos de enseñanza y aprendizaje" y las de pertinencia ($Rho = 0,544$, $p = 0,002$) y eficacia ($Rho = 0,327$, $p = 0,078$). Sin embargo, no hubo correlación entre la eficacia y los métodos de instrucción ($Rho = 0,495$, $p = 0,005$). En consecuencia, concluimos que los procesos de instrucción afectan significativamente a los resultados del aprendizaje de los alumnos ($Rho = 0,501$, $sig = 0,005$).

Zelada (2020) realizó un artículo titulado “La GTH y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios” Con el objetivo de conocer la relación existente entre la GTH y la satisfacción laboral de los profesores universitarios peruanos. Se administraron dos encuestas a una muestra de 300 educadores utilizando una metodología correlacional. El autor concluye en que hay una conexión entre la GTH y la realización laboral en los docentes, dado que la GTH es crucial para el éxito, la felicidad y la rentabilidad de una organización, medir la satisfacción laboral es una parte esencial de cualquier investigación sobre cultura corporativa.

Bendezú-Pacífico (2019) desarrolló una investigación titulada “GTH y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada” con el fin de conocer la conexión existente entre la GTH y la realización laboral de los colaboradores de la Institución

Educativa Privada. El método es descriptivo-correlativo, y la muestra incluyó 18 profesores y 6 administradores. El autor concluye que existe una relación significativa entre la GTH en todas sus dimensiones - incluyen el comportamiento organizativo, la comunicación, la retribución y satisfacción laboral de los empleados.

En 2019 García y Pinchi realizaron un artículo titulado “Clima institucional y CE en las instituciones educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo” en un esfuerzo por establecer una conexión entre el ambiente institucional y la CE. La metodología fue descriptivo correlacional, contó con una muestra de 552 personas entre docentes y estudiantes a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los autores concluyen en que, para lograr una buena CE, debe fomentarse un clima institucional positivo en la comunidad educativa con objetivos bien definidos; además, se ha observado que existe una correlación del 86,11% entre el clima de las instituciones educativas y la CE impartida, lo que sugiere que existe una relación positiva sustancial entre ambos factores. Es decir, a medida que mejora el clima institucional, también lo hace la CE.

Quiroz y Torres (2019) desarrollaron un artículo, titulado “GTH y competencias laborales en docentes de instituciones públicas” en un esfuerzo por determinar si las competencias docentes y la GTH van o no de la mano. La metodología fue cuantitativa y correlacional, con una muestra de 196 educadores que completaron dos encuestas. Los resultados muestran que ambas variables están significativamente relacionadas entre sí ($r = 0,80$). Además, el trabajo que los empleados realizan para sus organizaciones, el modelo administrativo que siguen, la tecnología que utilizan, sus competencias y la cultura que contribuyen a crear influyen en la GTH.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Gestión del Talento humano

Hasta la década de los ochenta la GTH no era relevante dentro de las organizaciones, porque se trabajaba de manera mecanizada, donde solo se enfocaba en que los trabajadores tengan las cualidades esenciales para realizar la actividad. Sin embargo, esta situación ha cambiado producto de la globalización y los avances tecnológicos que generan la competitividad dentro de los centros de trabajo.

De acuerdo a Zaya (2020) actualmente, la GTH se puede conceptualizar como el "proceso a través del cual se obtiene un valioso capital intelectual; dentro de éste, se destaca la importancia de la gestión, el reclutamiento, la selección, la evaluación y el control, la formación y todo lo relacionado con el pulido de las habilidades y capacidades de cada empleado.". (p. 3). En este sentido, la GTH se considera como procedimiento de mejora de la eficacia que ayuda a las empresas a maximizar el rendimiento de sus empleados.

Asimismo, su desarrollo debe llevarse a cabo teniendo en cuenta las peculiaridades propias de la entidad y su cultura organizativa, creencias y necesidades de la población que adquiere el producto o servicio de la entidad. También, es importante que se tome en cuenta las cualidades de los trabajadores para fortalecer sus desempeños. Para lograr esto, a través de la GTH se desarrollan procesos de reclutamiento, selección, orientación, recompensas, monitoreo y seguimiento del personal con el fin de tener una base de datos confiable que permita a la organización tomar decisiones sobre

el desarrollo de sus procesos, mejorar su calidad de servicio y lograr sus objetivos institucionales (Vallejo, 2016).

2.3.1.1. Ventajas de la GTH

A través de la GTH se puede fortalecer y mejorar las competencias de los profesionales de la organización, ya que se permite una adecuada comunicación entre todos los integrantes con la finalidad de que trabajen en conjunto, ayudándolos, respaldándolos y ofreciéndoles un desarrollo personal que pueda enriquecer su desempeño profesional y motivarlos a que continúen optimizando su trabajo día a día (Vallejo, 2016).

Zayas (2020) indica que entre las ventajas de la GTH está la reducción del ausentismo laboral ya que a través de esta gestión se dota al profesional de conocimientos nuevos y actualizados que fortalezcan sus competencias para que se desempeñe mejor en el trabajo, asimismo, se generan incentivos y reconocimientos que motiva al trabajador a continuar con su trabajo y hace que su desempeño sea más eficiente.

Para que las organizaciones puedan mejorar sus procesos y su calidad de servicio, Vallejo (2016, p. 16) menciona que deben primero aprender los siguiente:

- Superar el miedo a lo que no conocemos.
- Libérese de patrones arraigados e inicie el cambio desde dentro.
- Innovar constantemente.
- Acepta el presente y prepárate para el futuro.
- Comprender al consumidor, el objetivo general y la visión de futuro de la organización.

Rojas et al. (2020) cita a Ramírez, este señala que las ventajas de la GTH son accesibles a través de: (i) acción, que es la velocidad e innovación constante, (ii) capacidades, que son los conocimientos, habilidades, competencias y actitudes, y (iii) los compromisos, que es la promesa que motiva al profesional a dar lo mejor de sí en la organización.

Por otro lado, Colcha-Días et al. (2021) indica que la GTH ofrece una serie de ventajas, como el progreso sostenido hacia la eficacia y la eficiencia organizativas y el fomento de una cultura organizativa centrada en los resultados., mejoramiento de la cultura organizacional, mejor clima laboral, mayor satisfacción laboral, desempeño laboral eficiente y aumento de la retención del talento.

2.3.1.2. Dimensiones e indicadores de la Gestión del Talento humano

Chiavenato (2009) indica que el desarrollo de la GTH es posible a través del cumplimiento de los siguientes procesos que para el presente trabajo de investigación son considerados como dimensiones de la GTH:

Incorporar a las personas: Rojas et al (2020) indican que este proceso también es conocido como la admisión de personas, hace referencia al proceso de reclutamiento de los trabajadores. Colcha-Días et al. (2021) mencionan que es el proceso por el cual la organización atrae a trabajadores potenciales y calificados que puedan laborar en la entidad y mejorar su calidad de servicio, estos candidatos cumplen con una serie de requisitos idóneos para asumir el puesto de trabajo que la organización ofrece.

De acuerdo a Chiavenato (2009) son indicadores de esta dimensión: (i) reclutamiento, que es el proceso donde la organización atrae a candidatos para ocupar puestos de trabajos que se requieren en la entidad, abarca dos

etapas: comunicación y divulgación del puesto de trabajo y (ii) selección de personal, considerado como el proceso de escoger al mejor candidato para el puesto de trabajo, en este sentido, se utiliza una evaluación que permita incorporar al candidato que cumpla con los criterios de selección. Por lo expresado, es considerado también, como método para evaluar alternativas y tomar una decisión final.

Colocación de las personas: Rojas et al (2020) indican que también es considerado como el proceso de organización de personas, asociado a la cultura organizacional. Proceso de contratación de personal y la permanencia del mismo en la organización (Colcha-Días et al., 2021).

De acuerdo a Chiavenato (2009) son indicadores de esta dimensión: (i) orientación de las personas, que es la etapa en donde se informa al trabajador sobre la cultura organización, las funciones del cargo a ocupar y las expectativas sobre el trabajo, este proceso es dado por trabajadores experimentados que a través de una mentoría ayudan a los que recién ingresan, (ii) modelado de trabajo, es la estructura del puesto laboral que se encuentra condicionada al modo de trabajo de la organización, aquí se brinda información al personal sobre las actividades a realizar, los métodos de trabajo y la relación con otras áreas, y (iii) evaluación del rendimiento, o valoración sistemática de las acciones de una persona en función de sus responsabilidades laborales, los resultados deseados, las competencias transferibles y el potencial de crecimiento dentro de una organización.

Recompensar a las personas: Rojas et al (2020) señalan a este proceso como el de compensación de personas, que son las formas de incentivo y motivación que la entidad realiza para sus trabajadores, Una de las formas de incentivo es la creación de condiciones adecuadas de trabajo para la permanencia del profesional en la organización (Colcha-Días et al., 2021).

De acuerdo a Chiavenato (2009) son indicadores de esta dimensión: (i) Programas de incentivos, hace referencia a las estrategias que en la organización se desarrollan para que el trabajador logre alcanzar su meta y tenga un desempeño eficiente, las necesidades de la empresa determinarán

qué tipo de incentivo se utiliza, pero esto permitirá reforzar la comunicación bidireccional entre los empleados y la dirección. y (ii) los servicios prestados proporcionan un tipo de compensación indirecta, es decir, beneficios que se otorga al trabajador como bonos, capacitaciones, actividades recreativas o asistenciales, entre otros, por el trabajo eficiente, la finalidad es satisfacer los objetivos individuales y sociales.

Desarrollo de personas: es el aprendizaje continuo y el progreso profesional de sus trabajadores (Rojas et al., 2020). Colcha-Días et al. (2021) mencionan que la organización fomenta el desarrollo profesional a través de la superación permanente, la actualización y la adaptación a los cambios.

De acuerdo a Chiavenato (2009) son indicadores de esta dimensión: (i) La formación, un proceso sistemático para mejorar el comportamiento de las personas con el fin de alcanzar los objetivos de la organización, a través de este proceso se generan cuatro cambios: transferencia de investigación, formación de destrezas, formación de actitudes y formación de ideas, y (ii) progreso de las personas y la institución es la reorganización de la entidad para incrementar su creatividad e innovación, esto se realiza a través de tres etapas: diagnóstico, intervención y refuerzo.

Retener a las personas, es la forma de mantener a los trabajadores claves o más destacados de la entidad (Rojas et al., 2020). Colcha-Días et al. (2021) indican que esta retención se puede dar a través de estrategias de reconocimiento al trabajo, el clima laboral, beneficios de ley, como el desarrollo profesional.

De acuerdo a Chiavenato (2009) son indicadores de esta dimensión: (i) Relaciones con los trabajadores, es la forma cómo la organización trata a sus trabajadores ante situaciones adversas, problemas internos, externos,

individuales y/o colectivos, y (ii) seguridad laboral, es la etapa que se ocupa en la prevención de accidentes relacionados con el trabajo, las cuales pueden ocurrir producto de un entorno físico deficiente y un entorno psicológico estresante, también se pretende que las condiciones inseguras y los comportamientos inseguros dentro de la organización se mitiguen como resultado del aumento de la seguridad.

2.3.2. Calidad educativa

En las últimas décadas se ha incrementado el interés por el desarrollo, análisis y evaluación de la calidad educativa, y, aunque su conceptualización no es tan clara hasta el momento, sirve para que se generen políticas educativas que permitan la mejora de la prestación del servicio educativo donde los principales beneficiados son los estudiantes (Quintana-Torres, 2018).

De acuerdo a Cassasus, citado por Quintana-Torres (2019), ante este vacío conceptual, se puede considerar que la calidad educativa es un término que se coliga a la percepción de los interesados que adquieren el servicio, sobre todo de las personas con un bajo nivel socioeconómico, que indican a la calidad educativa como el servicio que satisface sus expectativas, necesidades y deseos.

En la actualidad, la CE no solo debe ser divisada desde un aspecto cuantitativo, sino que debe abarcar características sociales que permitan al estudiante integrarse a su comunidad, por ello, las entidades educativas deben estar capacitadas para responder a las necesidades propias del estudiante con su entorno (Ojeda et al., 2020). En este sentido, la calidad educativa debe entenderse como el medio a través del cual se proporciona al estudiante los dominios básicos de participación ciudadana, desarrollo de

problemas, aprendizaje autónomo y valores y actitudes acorde con la sociedad en donde se encuentra para mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

2.3.2.1. Medición de la Calidad educativa

La calidad educativa se debe medir a través de un mecanismo que permita su seguimiento, su avance o progreso, el objetivo es reducir las desigualdades educativas causadas por la variedad de contextos educativos, y esto debe lograrse sin represalias empleando una variedad de herramientas construidas sobre la base de conceptos teóricos y empíricos.

Por otro lado, Pérez y Vásquez, citados por Ojeda et al. (2020) indican que la calidad educativa debe ser evaluada a través de seis aspectos: (i) académico, que se evidencia a través de la experticia o el grado del saber, (ii) relación con el ambiente, asociado con el prestigio que tiene, (iii) funcional, asociado a las labores para perfeccionar el trabajo en la entidad, (iv) valor agregado, la parte que enriquece el trabajo en la entidad y lo hace mejor que los demás, (v) satisfacción del usuario, en el ámbito educativo, este usuario principal es el estudiante, quien debe sentirse a gusto en la entidad porque aprende de manera significativa, y (vi) solidez, examina la reacción a requisitos de nivel superior que son más complicados.

Por lo expuesto, con el propósito de lograr equidad, eficiencia, oportunidad y acción contextualizada en los postulados y prácticas educativas en las que se inserta la CE., ésta requiere de la formulación y consolidación de estrategias articuladas. En este sentido, referirse a la CE se refiere a un conglomerado que se auto estructura y afecta al desarrollo socioeconómico y cultural de su entorno. Así pues, la evaluación ayuda a identificar las normas para tener un seguimiento de la mejora de la calidad educativa (Mejía-Rodríguez y Mejía-Leguía, 2021).

2.3.2.2. Elementos de la Calidad Educativa en las I.E.

Ojeda et al. (2020) señala que la CE se compone de los siguientes elementos:

Producto educativo: en la entidad educativa, que es la eficiencia y eficacia del trabajo, el beneficio adecuado de los medios como también de los procesos. *Reconocimiento:* es el agradecimiento que estudiantes, padres y madres, personal institucional y otros involucrados en la comunidad de educación tienen con la institución por el impacto positivo que han recibido.

Permanencia: es la duración de los efectos o impacto de la calidad de servicio de la comunidad. *Excelencia de fines y metas:* es el cumplimiento de que la institución se propone alcanzar. *Disponibilidad, asequibilidad a la institución:* es la forma accesible que tiene la comunidad para comunicarse con la entidad educativa sobre asuntos vinculados al trabajo académico de los escolares. *Cantidad de producción:* asociado al número de estudiantes que alcanzan los niveles académicos satisfactorios.

2.3.2.3. Dimensiones e indicadores de la Calidad Educativa

Según Schmelkes, citado por García et al. (2018) el concepto de calidad educativa se desarrolla bajo los siguientes aspectos que para el presente

trabajo de investigación serán considerados como dimensiones de la calidad educativa:

Relevancia, hace referencia a que a menudo deben negociarse, es decir, debe servir a las necesidades de la comunidad, los objetivos fijados para la educación y el contenido prescrito por la institución educativa son polémicos y arbitrarios. (Álvaro, 2020). Asimismo, Huertas (2018) indica que la relevancia se logra en la medida en que se dé prioridad y se promueva una educación que respete la dignidad y los derechos humanos, se enseñarán e interiorizarán sus valores, lo que conducirá a un crecimiento individual y social caracterizado por el respeto mutuo.

En este sentido, como parte de los indicadores de esta dimensión se encuentran los siguientes (i) asume compromisos, desarrollo de métodos que permitan lograr a la entidad educativa los objetivos trazados a nivel institucional, (ii) demuestra puntualidad, asociada al grado de cumplimiento en el tiempo indicado, y (iii) realiza trabajos con calidad, es decir, desarrollar los trabajos consignados en cumplimiento con las características o criterios establecidos para que sean efectivos.

Eficiencia, aparece cuando se comparan dos situaciones o sistemas y se comprueba que obtienen resultados comparables con menos insumos. Álvaro (2020) indica que la eficiencia se obtiene al analizar si con los mismos recursos se pueden alcanzar mejores resultados o si se puede utilizar menos recursos para lograr los mismos resultados. Al medir la eficiencia, Una evaluación adecuada del proceso educativo debe tener en cuenta no sólo los resultados (calificaciones), sino también los factores de gestión que han hecho posibles esos resultados. (Huertas, 2018).

En este sentido, como parte de los indicadores de esta dimensión se encuentra lo siguiente (i) cumple funciones, realiza las actividades que amerita su puesta de trabajo con los recursos educativos otorgados, (ii) es asertivo, ante alguna situación de toma de decisión, esta se realiza considerando los recursos disponibles para asumir la situación de manera adecuada, y (iii) se

capacita constantemente, actualiza sus conocimientos para el mejor desarrollo de sus funciones.

Eficacia, que de acuerdo al autor se logra cuando se alcanzan los objetivos institucionales en su totalidad con los educandos en el tiempo previsto. Huertas (2018) indica que el éxito educativo se mida por la consecución de metas y objetivos declarados y no sirva para perpetuar divisiones sociales preexistentes.

En este sentido, como parte de los indicadores de esta dimensión se encuentra lo siguiente (i) alcanza objetivos, lograr las metas propuestas donde los beneficiados sean los estudiantes, (ii) valora el trabajo, reconoce el trabajo adecuado a través de incentivos para continuar con el logro de objetivos, y (iii) promueve la proactividad, fomenta que sus trabajadores tengan una conducta anticipada, auto iniciada ante determinadas situaciones orientado al cambio.

2.4. Glosario de términos

Calidad: una forma en la que algo puede juzgarse mejor o peor según se compare con otra cosa (Ojeda et al., 2020).

Competencias docentes: Es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que el maestro posee para actuar con idoneidad ante las diversas situaciones o problemas propios de la profesión (Valdez, 2021).

Desempeño: " El concepto de "ejecución" se desarrolló en el contexto de la "estructura organizativa", más concretamente la "administración de recursos humanos" y los "criterios de toma de decisiones". (Rimache, 2018)

Efectividad: “hace referencia a que los objetivos y las metas establecidas se alcanzan” (Álvaro, 2020).

Evaluación: “Un enfoque sistemático para recopilar datos fiables con el objetivo de determinar si la asignación de los asistentes técnicos de una clase afecta al rendimiento académico de los estudiantes.” (Rimache, 2018)

Talento Humano: Esencial de alto valor para los organismos; por lo que debe hallarse una correcta dirección de esta (Vallejo, 2016).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de las variables

3.1.1. Identificación de las variables

Luego del análisis problemático e indagación bibliográfica correspondiente se tomó en consideración como variables de estudio dos que se plantean de la siguiente manera:

Variable 1: GTH

Variable 2: CE

3.1.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: GTH	Son las acciones de las personas que fortalecen el desarrollo individual y grupal, proyección y mejora de las circunstancias dentro de un contexto organizativo se conocen como competencias. (Ramírez et al., 2019)	La GTH será medida por medio de sus cinco dimensiones:	Incorporar a las personas	- Reclutamiento de personal - Selección del personal	1 – 5
		(i) incorporar a la persona, que contiene dos indicadores,	Colocación de las personas	- Orientación de las personas - Modelado del trabajo - Evaluación del desempeño	6-12
		(ii) y colocación, integrada por tres indicadores,	Recompensar a la persona:	- Programas de incentivos - Prestaciones y servicios	13-16
		(iii) recompensar, que contiene dos indicadores,	Desarrollo de las personas	- Capacitación - Desarrollo de las personas y organización	17-21
		(iv) desarrollo, que integra dos indicadores, y	Retener a las personas	- Relaciones con los trabajadores - Seguridad laboral	22-25
Variable 2: CE	Contextos socioeconómicos, políticos, institucionales y pedagógicos que facilitan la	La calidad educativa será medida a través de sus 3 dimensiones:	Relevancia	- Asume compromisos - Demuestra puntualidad - Realiza trabajos con calidad	1 - 8

satisfacción de las necesidades y la superación de los obstáculos de la brecha educativa. (Mejía-Rodríguez y Mejía-Leguía, 2021)	(i) relevancia, que contiene tres indicadores,	Eficiencia	- Cumple funciones	9 - 15
	(ii) eficiencia, integrada por tres indicadores, y		- Es asertivo	
	(iii) eficacia, que contiene tres indicadores	Eficacia	- Se capacita constantemente	16 - 24
			- Alcanza objetivos	
			- Valora el trabajo	
			- Promueve la proactividad	

3.2. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación tiene por objeto estar sujeto al paradigma del positivismo, el cual plantea que la ciencia no debe especular, sino que debe limitarse a medir (Ñaupas et al., 2018). En este sentido, el estudio se encuentra dentro del enfoque cuantitativo que según Hernández y Mendoza (2018) es aquella investigación sujeta a conteos numéricos y métodos matemáticos. Asimismo, es de tipo aplicada, es decir se basa en los resultados de investigaciones elementales en ciencias naturales o sociales” (Ñaupas et al., 2018).

En cuanto al diseño, el presente estudio se caracterizó por ser de modelo no experimental, la cual es realizada sin manipulación intencionada de los factores y en la que los fenómenos se observan y analizan únicamente en su entorno natural (Hernández y Mendoza, 2018). Finalmente, en cuanto al tipo de investigación, dicho estudio fue

transversal y correlacional descriptivo porque se va a describir la relación entre las variables de estudio en un momento determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3. Población y muestra

Unidad de análisis

La unidad analítica de este estudio fueron los docentes de la Institución Educativa. 7086 Los Precursores del distrito de Santiago de Surco, miembros de la UGEL 07.

Población de estudio

La población hace referencia "el conjunto de instancias que comparten un conjunto de características y están situadas en un punto fijo del espacio". (Arispe et al., 2020). En consecuencia, 95 educadores de la Institución Educativa 7086 Los Precursores del distrito de Santiago de Surco, miembros de la UGEL 07, conformaron dicha población del estudio.

Tamaño de la muestra

Participaron 95 educadores de la Institución Educativa 7086 Los Precursores, del distrito de Santiago de Surco, miembros de la UGEL 07

Selección de la muestra

La muestra se seleccionó de forma democrática, es decir, se determinó la cantidad de muestra de la investigación, considerando el mismo dimensionamiento universal de la población seleccionado para el análisis de la muestra ya que es representativo y poseen las mismas características suficientes para dar respuesta a los objetivos planteados (Ñaupas et al., 2018)

3.4. Instrumentos de recolección de datos

En el actual estudio se recurrió a la metodología de encuesta, la cual incluyó un cuestionario que, en palabras de Bernal (2016), "un conjunto de preguntas formuladas para proporcionar la información necesaria para alcanzar los objetivos de un proyecto de investigación.

Confiabilidad:

“Cuando es examinada una persona varias veces utilizando la misma muestra, la coherencia interna se define como la similitud entre las preguntas formuladas cada vez.” (Bernal, 2016) En cuanto al presente estudio, se consiguió la fiabilidad del instrumento a través de la aplicación del Alfa de Cronbach tras realizar una prueba piloto a dicha muestra de estudio.

Variable 1: “Gestión de talento”

Como se divisa en la tabla 2, la importancia del Alfa de Cronbach para medir la variable gestión de talento, en líneas generales es muy buena, lo que indica que la herramienta utilizada tiene una fiabilidad y una coherencia interna elevadas.

En consecuencia, el alfa de Cronbach puede observarse en dichas cinco dimensiones, con la fiabilidad más baja en la cuarta dimensión (0,510) y la más alta en la quinta (0,736). De este modo, el instrumento muestra una fiabilidad muy alta en todas sus dimensiones.

Tabla2*Análisis de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad		
Variable / Dimensión	Alfa de Cronbach	# de ítems
Gestión de talento	,852	25
Incorporar a la persona	,710	5
Colocación de la persona	,732	7
Recompensar a las personas	,590	4
Desarrollo de las personas	,510	5
Retener a las personas	,736	4

Nota. base de datos piloto

Variable 2: “Calidad educativa”

Como se divisa en la tabla 3, el valor del Alfa de Cronbach para calcular la CE, en líneas generales es buena, lo que implica que el instrumento utilizado tiene una fiabilidad y una coherencia interna elevadas.

Además, el Alfa de Cronbach puede observarse en las cinco dimensiones, con la fiabilidad más baja en la tercera (0,606) y la más alta en la segunda (0,704). Esto garantiza que el dispositivo es muy fiable en todas las dimensiones.

Tabla 3*Análisis de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad		
Variable / Dimensión	Alfa de Cronbach	# de ítems
Calidad educativa	,684	24
Relevancia	,690	8
Eficiencia	,704	7
Eficacia	,606	9

Nota. base de datos piloto

Validez:

Está relacionado con el grado de medición de un instrumento de investigación, cuán bien se realiza este proceso, la presente investigación realizará una validez de contenido mediante juicios de experto, se tomará la opinión de 5 expertos en el tema con grado académico de magister o doctor.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1. Análisis e interpretación de la información

Para procesar los datos se utilizó el del programa de estadística del SPSS versión 26. La presentación de dicha información se realizará a través de tablas estadísticas; se hará uso del análisis numérico mediante medidas de resumen: frecuencias y porcentajes. Por último, se utilizará la correlación de Spearman y la estadística descriptiva.

Aunado a ello, para el análisis de la estadística descriptiva, se estableció un nivel Baremos por cada una de las variables de estudio, también como de sus dimensiones, esto con la finalidad de transponer una escala de recolección de información a una escala de interpretación de los datos y poder establecer las tendencias de respuesta de los estudios analíticos de cada variable. En tal sentido, se presentan las siguientes escalas de medición interpretativa:

V1: Gestión de talento humano (25 ítems)

A favor: 93-125

Regular: 59-92

No a favor: 25-58

Dimensión 1: Incorporar a las personas (5 ítems)

A favor: 19-25

Regular: 13-18

No a favor: 5-12

Dimensión 2: Colocación de las personas (7 ítems)

A favor: 27-35

Regular: 17-26

No a favor: 7-15

Dimensión 3: recompensa a las personas (4 ítems)

A favor: 16-20

Regular: 10-15

No a favor: 4-9

Dimensión 4: desarrollo de las personas (5 ítems)

A favor: 19-25

Regular: 13-18

No a favor: 5-12

Dimensión 5: retener a las personas (4 ítems)

A favor: 16-20

Regular: 10-15

No a favor: 4-9

V2: Calidad educativa (24 ítems)

Deficiente: 24-56

Regular: 57-88

Eficiente: 89-120

Dimensión 1: relevancia (8 ítems)

Deficiente: 8-19

Regular: 20-29

Eficiente: 30-40

Dimensión 2: eficiencia (7 ítems)

Deficiente: 7-16

Regular: 17-26

Eficiente: 27-35

Dimensión 3: eficacia (9 ítems)

Deficiente: 9-21

Regular: 22-33

Eficiente: 34-54

4.1.2. Análisis descriptivo

Esta sección de la presente investigación se centrará en la realización de estadísticas descriptivas, detallando las tablas de frecuencias y % obtenidas de la muestra de estudio para cada variable de estudio. “GTH” y “calidad educativa”, así como de sus tantas dimensiones.

4.1.3. Análisis descriptivo de la variable gestión de talento humano

Tabla 4

Incorporar a la persona

		F	%
Válido Incorporar a la persona	No a favor	20	21.1%
	Regular	65	68.4%
	A favor	10	10.5%
	Total	95	100,0

Fuente: elaboración propia del autor, 2022.

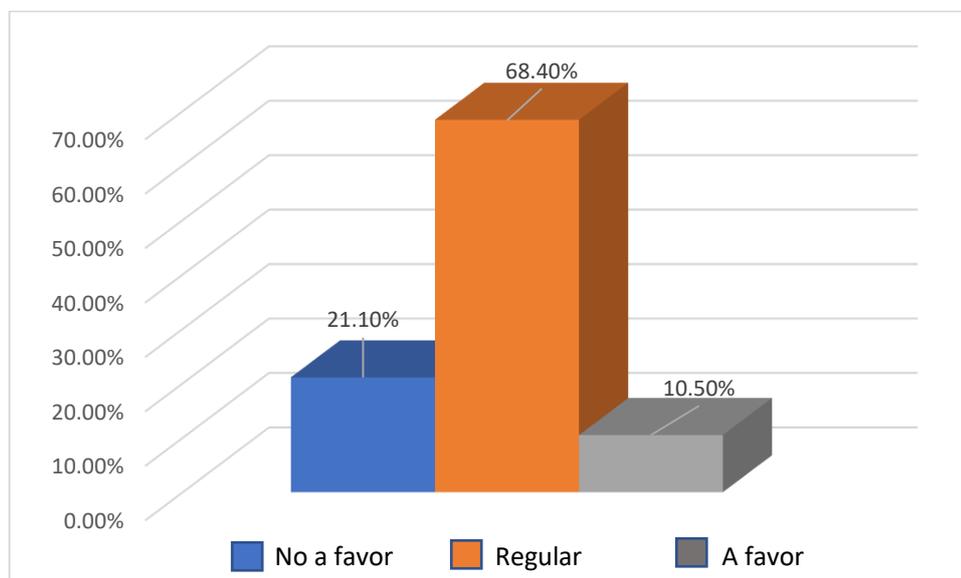


Gráfico 1. Análisis de incorporar.

Fuente: tabla 1.

En la tabla 4, se evidencian las consecuencias descriptivas de una dimensión de la “GTH” que hace llamado a “incorporar”, encuesta hecha por los individuos que se establecieron para el estudio dentro de la I.E. 7086 Los precursores, UGEL 07. De los colaboradores encuestados, Se observa que del 100%, el 68.4% (65), perciben un cumplimiento “regular” en cuanto al empleo de diversos medios para publicar anuncios de plaza vacante de trabajo, realización de nombramiento docente bajo concurso público, comités evaluadores que establecen procesos claros para el reclutamiento de nuevos talentos, procesos de selección de personal bajo el concurso público y selección del personal transparente y riguroso. Por otro lado, el 21% (20) percibe una observancia “no a favor” con los elementos determinados en la dimensión de estudio; y, por último, el 10.5% (10), establece que un reconocimiento “a favor” se cumple con dichos ítems.

Tabla5.

Colocación de las personas

		F	%
Válido	No a favor	9	9.5%
Colocación de las personas	Regular	82	86.3%
	A favor	4	4.2%
	Total	95	100,0

Fuente: elaboración propia del autor, 2022.

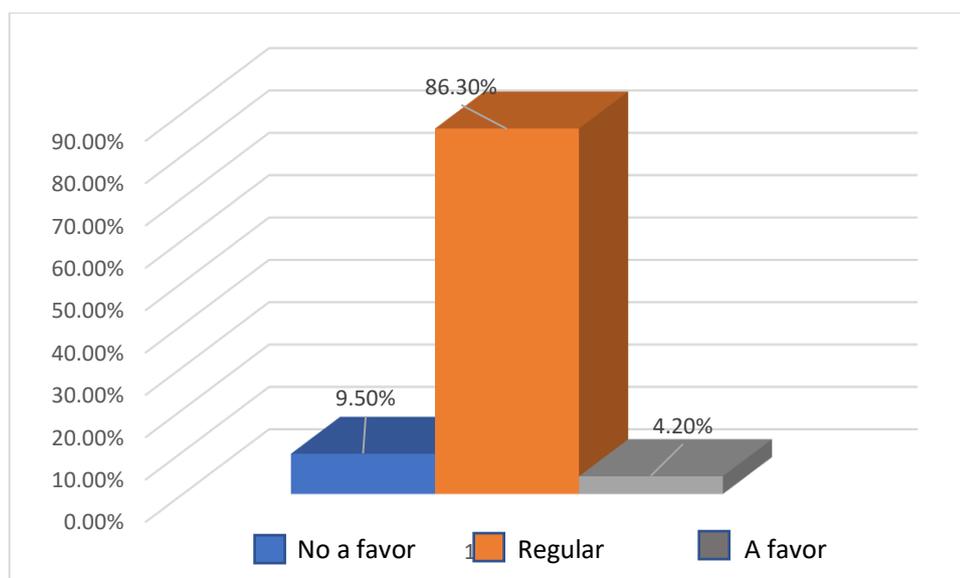


Gráfico 2. Análisis de colocación.

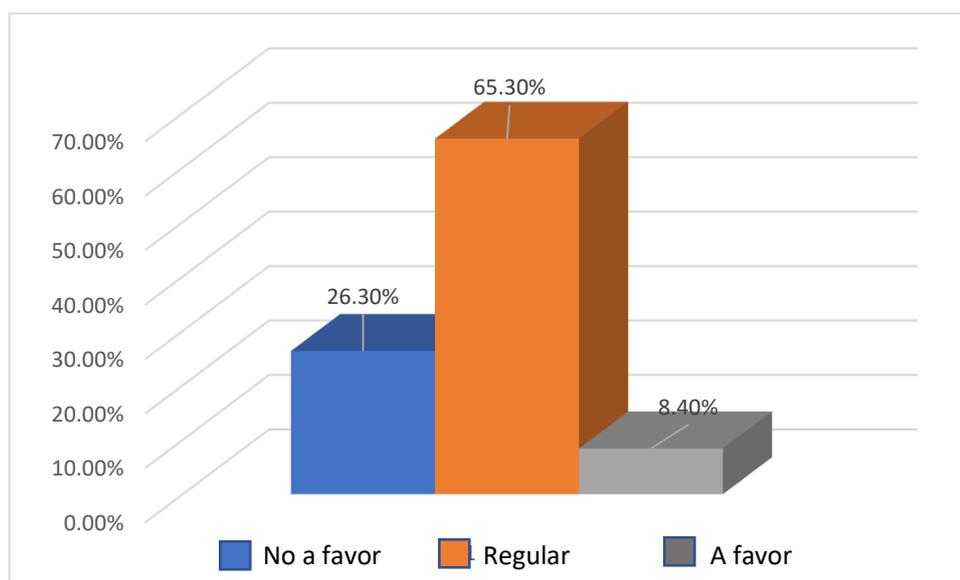
Fuente: tabla 2.

En la tabla 5, se verifican los rendimientos | descriptivos de una dimensión de la “GTH” se refiere a la colocación del personal mediante un cuestionario administrado a los que se inscribieron en el estudio en la I.E. 7086. Los Precursores, UGEL 07. Del 100% de los individuos encuestados, se observa que el 86.4% (82), perciben un desempeño “regular” en lo que respecta a la promoción del trabajo colaborativo entre docentes, información al personal de las particularidades de los puestos de trabajo, dotación de documentos al personal como reglamentos internos, entre otros, orientación al nuevo personal sobre la nueva organización y coordinación, consulta ante dudas en el personal, comunicación anticipada, comunicación oportuna. Por su lado, el 9.5% (9) percibe un cumplimiento “no a favor” con los indicado en la dimensión de estudio; y, finalmente el 4.2% (4), establece un parámetro de respuesta “a favor” se cumple con dichos indicadores.

Tabla6.**Recompensar a las personas**

		F	%
Recompensar a las personas	Válido No a favor	25	26.3%
	Regular	62	65.3%
	A favor	8	8.4%
	Total	95	100,0

fuente: elaboración propia del autor, 2022.

**Gráfico 3.** Análisis de recompensa.

Fuente: tabla 3.

En la tabla 6, los resultados de una encuesta administrada a los participantes reclutados para el estudio en el marco del I.E. 7086: Los Precursores, UGEL 07 muestran una dimensión de la "GTH" que hace

llamados a "recompensar" a los individuos. De las personas encuestadas, el 65.3% (62 de 100) dijo sentir atendidas sus solicitudes de cumplimiento "regular" en áreas que incluyen el aprecio por el trabajo de los profesores, la preocupación por su bienestar, la estima por los beneficios sociales y el estímulo a las actividades tanto individuales como grupales como pago por las metas cumplidas. Por otra parte, el 26,3% (25) considera que el cumplimiento de las dimensiones del estudio es "no a favor", mientras que el 8,4% (8) concluye que, de hecho, se cumplen las dimensiones del estudio.

Tabla7.

Desarrollo de las personas

		F	%
Válido	No a favor	52	54.7%
Desarrollo de las personas	Regular	43	45.3%
	A favor	0	0%
	Total	95	100,0

Fuente: elaboración propia del autor, 2022.

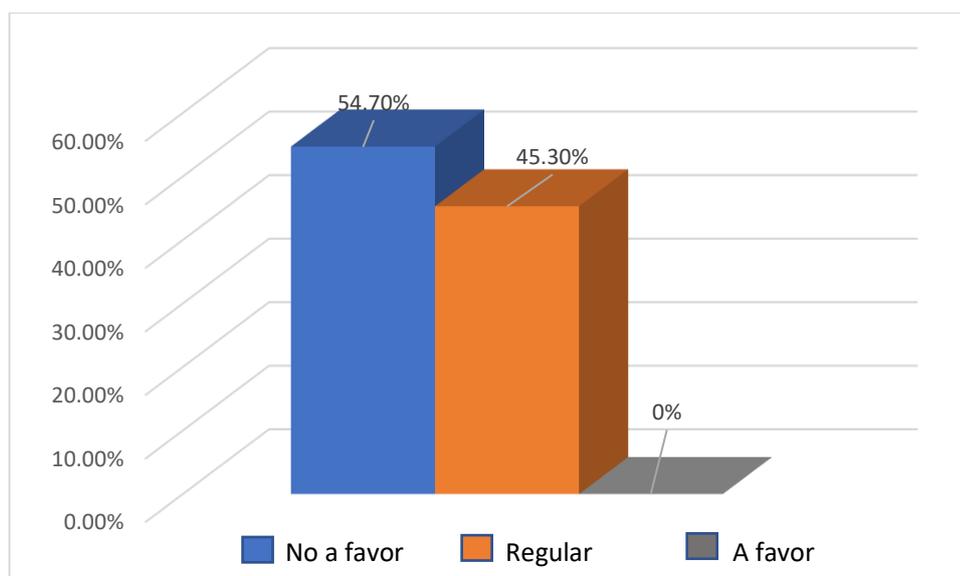


Gráfico 4. Análisis de desarrollo.

Fuente: tabla 4.

En la tabla 7, Se muestran los resultados que describen una dimensión de "GTH" referida al "desarrollo" de las personas, encuesta que ha sido aplicado a las personas que se establecieron para el estudio dentro de la I.E. 7086 Los precursores, UGEL 07. En una encuesta realizada a 100 personas, el 45,3% (43 de 100) afirmaron sentir que se atendían sus peticiones de aplicación "regular" de iniciativas como "promover la capacitación permanente", "promover el desarrollo del conocimiento, el talento y los valores institucionales", "desarrollar proyectos educativos" y "promover el trabajo en equipo". Por otro lado, el 54,3% (52) cree que los puntos de la dimensión de estudio se cumplen de forma "regular".

Tabla8.

Retener

F	%
---	---

Válido	No a favor	34	35.8%
Retener a las personas	Regular	50	52.6%
	A favor	11	11.6%
	Total	95	100,0

Fuente: elaboración propia del autor, 2022.

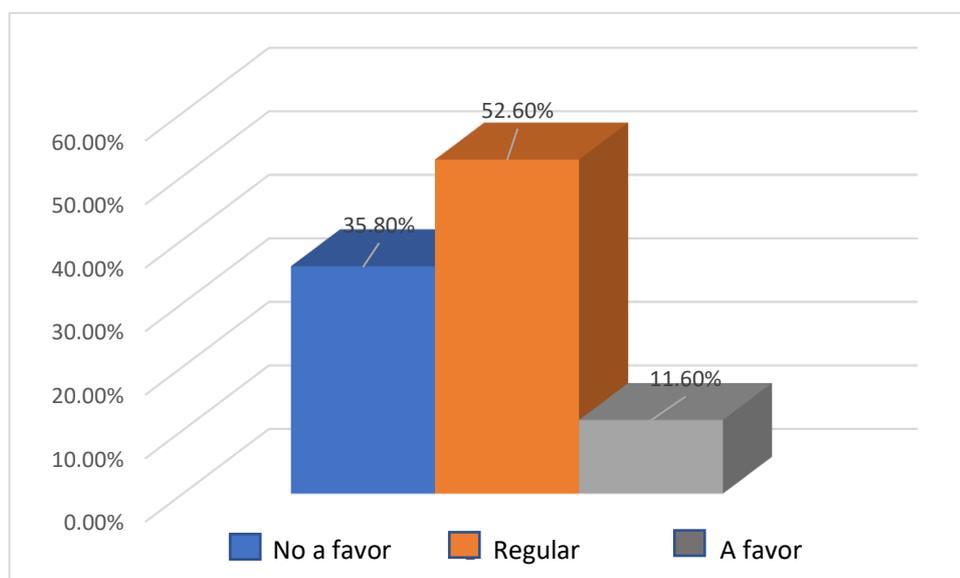


Gráfico 5. Análisis de retener.

Fuente: tabla 5.

En la tabla 8, se demuestran las deducciones descriptivas de variable de la GTH” que hace llamado al “retener” a las personas, cuestionario entregado a quienes se ofrecieron a participar en el estudio como parte del I.E. 7086 Los Precursores, UGEL 07. Se observa que el 52.6% (50) del 100% de los participantes encuestados, divisan un desempeño “regular” con respecto a la promoción de clima institucional, lugares de trabajo agradables y seguros, sostén de las necesidades y expectativas laborales y reglas para combatir con la formación en autocontrol y resolución de conflictos. Por su lado, el 35.8% (34) percibe un cumplimiento “no a favor” con los ítems

establecidos en estudio; y, 11.6% (11), establece un cumplimiento “a favor” con los ítems de la dimensión.

Tabla9.

Análisis descriptivo general de la GTH

		F	%
Gestión de talento humano	Válido No a favor	11	11.6%
	Regular	84	88.4%
	A favor	0	0%
	Total	95	100,0

Fuente: elaboración propia del autor, 2022.

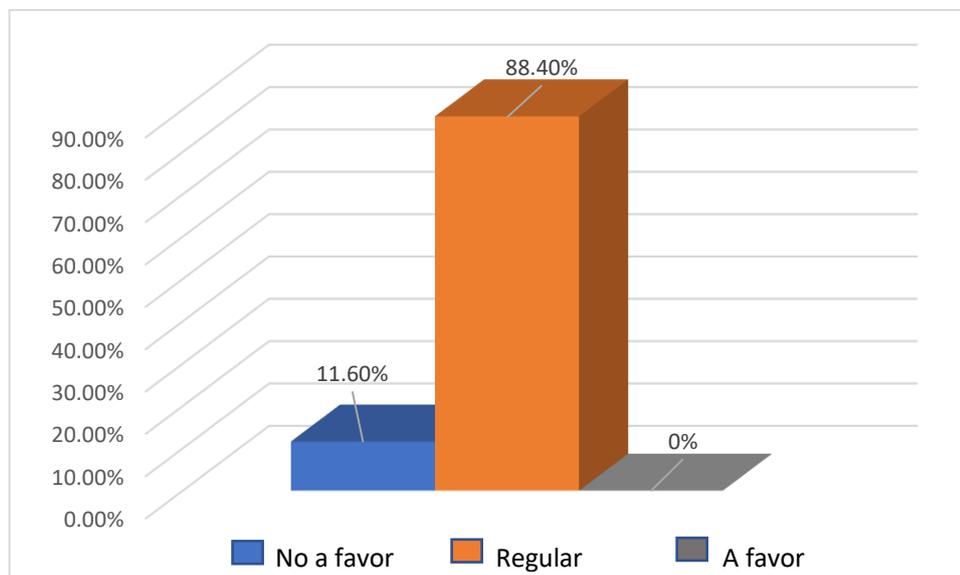


Gráfico 6. Análisis descriptivo general de la GTH

Fuente: tabla 6.

En la tabla 9, se demuestran las deducciones descriptivas de la "GTH", cuestionario enviado a quienes aceptaron participar en el estudio en el marco del I.E. 7086: Los Precusores, UGEL 07. El 88% (84 sobre 100) de los encuestados señala un nivel de cumplimiento "regular" respecto a las dimensiones e ítems definidos en el contexto de la variable. Mientras, el 11,6 por ciento (11) ve "o a favor" el cumplimiento con los ítems establecidos en todas las dimensiones.

4.1.4. Análisis descriptivo de la variable calidad educativa

Tabla10.

Relevancia

		F	%
Válido	Deficiente	33	34.7%
Calidad educativa	Regular	60	63.2%
	Eficiente	2	2.1%
	Total	95	100,0

Fuente: elaboración propia del autor, 2022.

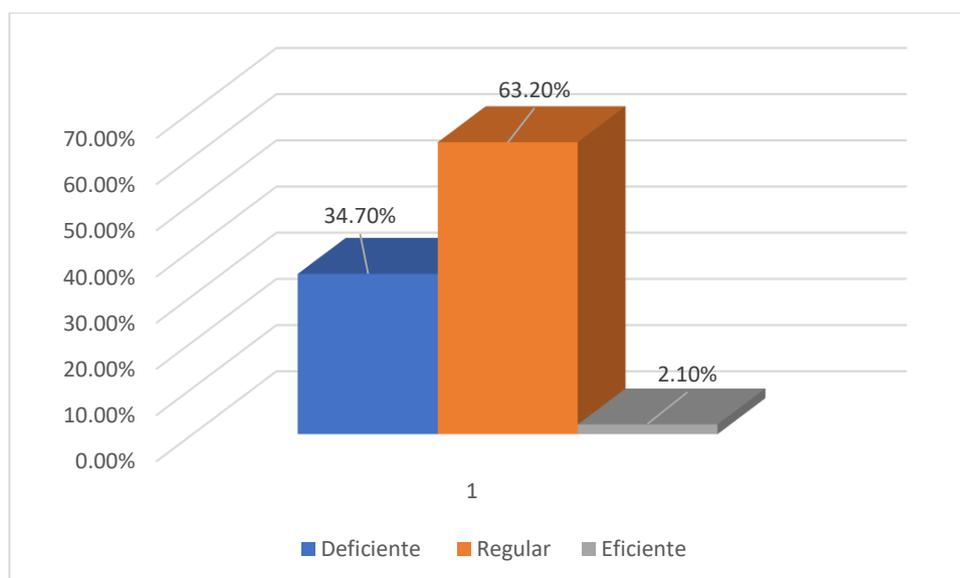


Gráfico 7. Análisis descriptivo de la relevancia.

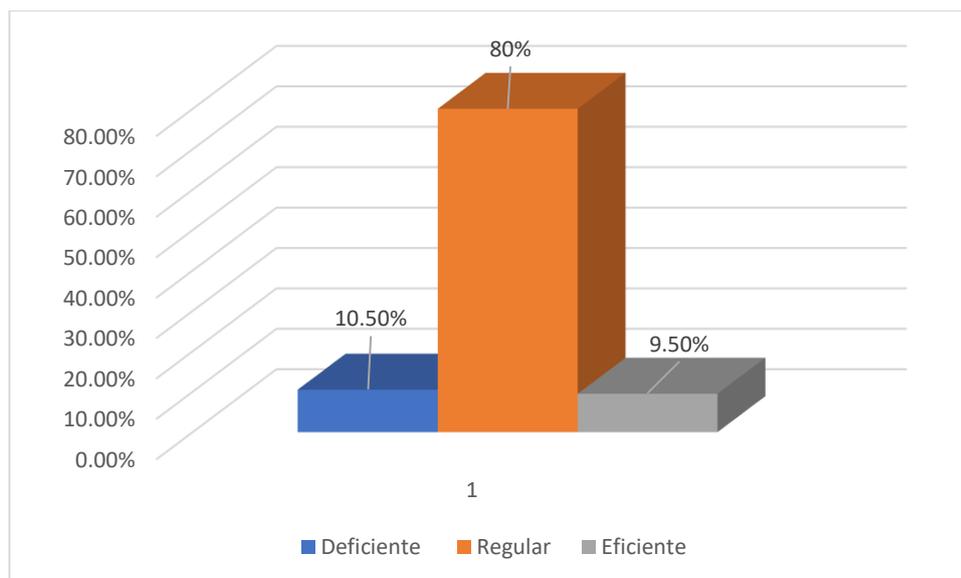
Fuente: tabla 7.

En la tabla 10, los resultados descriptivos de la “CE” que hace llamado a la “relevancia” son demostrados, encuesta que ha sido aplicado a las personas que se establecieron para el estudio dentro de la I.E. 7086 Los precursores, UGEL 07. Se divisa que del 100% de las personas encuestadas, el 63.2% (60), descubren un desempeño “regular” en cuanto a la realización de las actividades pedagógicas con compromiso, dirección de actividades de forma adecuada, puntualidad de entrega de documentos, puntualidad de asistencia a las labores, desarrollo de reuniones con puntualidad, despliegue de procesos orientados en mejorar la educación, cumplimiento satisfactorio de las normas de calidad y cumplimiento con las tareas asignadas. Por su lado, el 34.7% (33) percibe un desempeño “deficiente” con los ítems dichos el estudio; y, el 2.1% (2) perciben un cumplimiento “eficiente” con los demás.

Tabla 11.**Eficiencia**

		F	%
Válido	Deficiente	10	10.5%
	Regular	76	80%
	Eficiente	9	9.5%
	Total	95	100,0

Fuente: elaboración propia del autor, 2022.

**Gráfico 8.** Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia.

Fuente: tabla 8.

En la tabla 11, muestra las deducciones descriptivas de un cuestionario dispensados a los participantes que optaron voluntariamente por participar en

el estudio. en el marco de I.E. 7086: Los Precursores, UGEL 07, proporcionan información importante sobre la relación entre calidad y eficiencia educativa. El 80% (76) de los encuestados afirma que sus necesidades son satisfechas en cuanto al desarrollo de la actividad pedagógica de acuerdo al plan, desempeño profesional de acuerdo al reglamento interno, responsabilidades extracurriculares asignadas, comunicación respetuosa y cordial, análisis de soluciones, capacitación permanente y asistencia a reuniones. Por otro lado, el 10,5% (10) afirma tener un desempeño "deficiente" en las dimensiones de estudio, mientras que el 9,5% (9) afirma tener un desempeño "eficiente" en el mismo conjunto de métricas.

Tabla12.

Eficacia

		F	%
Válido	Deficiente	16	16.8%
Eficiencia	Regular	73	76.8%
	Eficiente	6	6.3%
	Total	95	100,0

Fuente elaboración propia del autor, 2022.

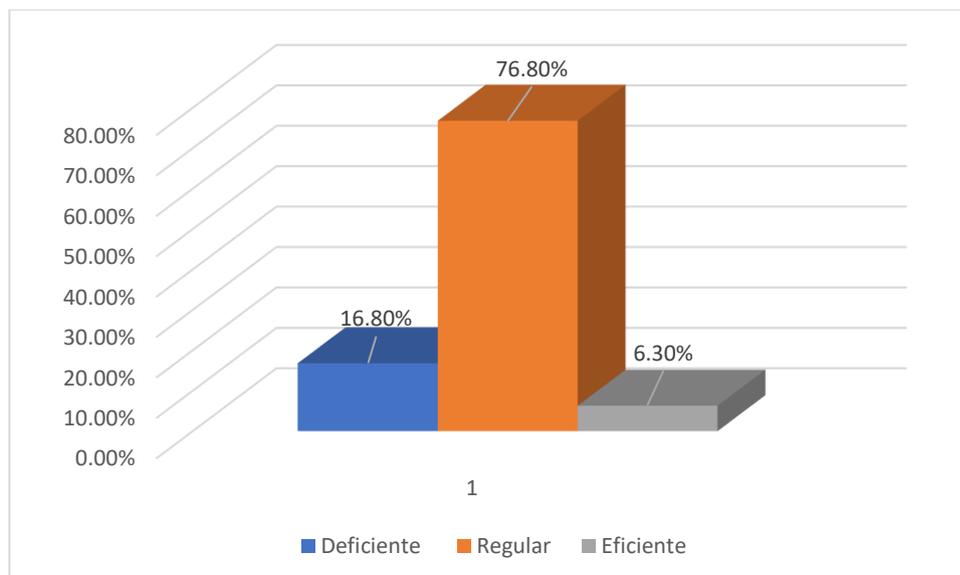


Gráfico 9. Análisis descriptivo de eficacia.

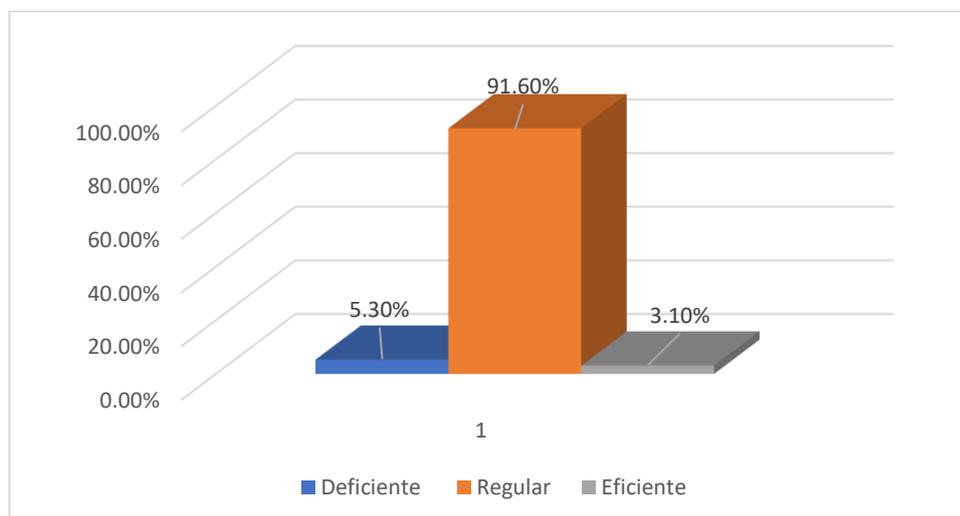
Fuente: tabla 9.

En la tabla 12, se muestran los logros descriptivos de un cuestionario utilizado a los participantes en el estudio I.E. 7086 Los precursores, UGEL 07 que indaga una dimensión de la "CE" que forma referencia a la "eficacia". El 76% (73) de los encuestados dijo ver un desempeño "regular" en áreas como el desarrollo de estrategias, la transmisión de valores, la honestidad, el respeto, la empatía, el fomento de la iniciativa, la responsabilidad educativa y la sugerencia de actividades y proyectos educativos. Sin embargo, el 16,8% (16) cree que sus resultados son "inadecuados" en relación con las metas y objetivos del estudio, mientras que el 6,3% (6) afirma obtener buenos resultados en los ítems del estudio.

Tabla13.*Análisis descriptivo general de la CE*

		F	%
Válido	Deficiente	5	5.3%
Eficacia	Regular	87	91.6%
	Eficiente	3	3.1%
	Total	95	100,0

Fuente: elaboración propia del autor, 2022.

**Gráfico 10.** Análisis descriptivo general de la CE.

Fuente: tabla 10.

En la tabla 13, se demuestran los logros descriptivos de la “CE”, cuestionario enviado a los individuos que optaron voluntariamente por participar en el estudio dentro de la I.E. 7086 Los precursores, UGEL 07. Se observa que el 91.6% (87) del 100% de los participantes encuestados,

descubren un cumplimiento “regular” en cuanto a las dimensiones e ítems esclarecidos dentro de la circunscripción de la variable. Por su lado, el 5.3% (5) percibe un desempeño “deficiente” con los ítems dichos de cada dimensión; y, el 3.1% (3), establecen un cumplimiento “eficiente” con los ítems.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Esta prueba se utilizará para determinar si los datos siguen o no una distribución normal, lo que a su vez determinará el tipo de análisis estadístico inferencial utilizado en el estudio (paramétrico o no paramétrico). Se utilizará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, teniendo en cuenta el tamaño de la muestra del estudio, cuyo valor P se examinará bajo las siguientes hipótesis.

$H_a = P < 0.05$: Los datos no tienen un comportamiento de repartición normal

$H_o = P > 0.05$: Los datos tienen un comportamiento de repartición normal

Tabla 14.

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
GTH	,512	46	,000
CE	,632	46	,000

Fuente: procesamiento propio del autor SPSS, 2022

La tabla 14 muestra los resultados de la prueba de normalidad, en el caso de la GTH, el valor estadístico obtenido fue de ≈ 0.512 a un nivel de significación de 0,000, mientras que el valor para la variable calidad de la educación fue de ≈ 0.632 al mismo nivel de significación. Dado que la hipótesis alternativa p es menor en ambas variables, se acepta, lo que sugiere que los datos del estudio no siguen una distribución normal. La correlación de hipótesis se determinará mediante el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Comprobación de hipótesis general de estudio

HG: Existe afinidad relevante entre la GTH con la calidad educativa.

H0: No hay afinidad relevante entre la GTH con la calidad educativa.

Aparentes: si $p \geq 0.05$ se acepta H0, si $p < 0.05$ se acepta HG.

Tabla 15.

Contraste de la hipótesis general de estudio

		GTH	CE
Rho de Spearman	GTH	1.000	0.797**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	95	95
	CE	,797**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación

Según la tabla 15, extraída a partir de un análisis de regresión múltiple de SPSS V.26, la correlación entre "gestión de talento humano" y "calidad educativa" es de 0,797, con un grado de significación bilateral de 0,000 ($P \leq 0.05$) que manifiesta que ocurre una correlación buena y estadísticamente importante entre estas dos. En consiguiente: ***Hay una relación significativa entre la GTH con la CE en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022.***

4.2.2. Comprobación de hipótesis específicas de estudio

4.2.2.1. Hipótesis específica 1

HA1: Hay correspondencia significativa entre la GTH con la relevancia de la CE en una I.E., 2022.

H01: No hay correspondencia significativa entre la GTH con la relevancia de la CE en una I.E., 2022.

Tabla16.

Contraste de la hipótesis específica 1

			Gestión de talento humano	Relevancia
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	0.813**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Relevancia	Coeficiente de correlación	0.813**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación.

Según la tabla 16, extirpada del análisis intrínseco del SPSS V.26, existe una relación buena estadísticamente significativa entre la "relevancia" y la "GTH", como lo demuestra una correlación de 0,813 y una significación bilateral de 0.000 ($P \leq 0.05$). En consiguiente: ***Hay una relación importante entre la GTH con la “relevancia” de la CE en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022.***

4.2.3. Hipótesis específica 2

HA2: Hay relación significativa entre la GTH con la eficiencia de la CE en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022.

H02: No hay relación significativa entre la GTH con la eficiencia de la CE en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla17.

Contraste de la hipótesis específica 2

		GTH	Eficiencia
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,801**
		N	,000
Eficiencia	GTH	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,801**
		N	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0.001 (bilateral)

Interpretación.

La tabla 17 del análisis interno SPSS V.26 muestra una correlación del 0,801% entre "eficacia" y "GTH", con una significación bilateral de 0.000 ($P \leq 0.05$), demuestra que existe una relación estadísticamente significativa y positivamente correlacionada entre ambas.". En consiguiente: ***Hay una relación importante entre la GTH con la "eficiencia" de la CE en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022.***

4.2.4. Hipótesis específica 3

HA3: Se haya correspondencia significativa entre la GTH con la eficacia de la CE en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022.

H03: No hay correspondencia significativa entre la GTH con la eficacia de la CE en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla18.

Contraste de la hipótesis específica 3

		GTH	Eficacia
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,945**
		N	95
Eficacia	Eficacia	Coeficiente de correlación	,945**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0.001 (bilateral).

Interpretación.

El cuadro 18 muestra que la correlación entre "eficacia" y "GTH" es de 0,9459 (derivado de un análisis en profundidad SPSS V.26) con una significación bilateral de 0.000 ($P \leq 0.05$), que demuestra que ocurre una relación estadísticamente importante y positivamente correlacionada entre ambas". En consiguiente: ***Hay una relación significativa entre la GTH con la "eficacia" de la CE en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022.***

4.3. presentación de los resultados

Se observa que respecto al análisis descriptivo de “incorporar” de la “GTH”, del 100% de los colaboradores encuestados, el 68.4% (65), perciben un desempeño “regular” en cuanto al empleo de diversos medios para publicar anuncios de plaza vacante de trabajo, realización de nombramiento docente bajo concurso público, comités evaluadores que establecen procesos claros para la selección del nuevo personal, bajo el concurso público y selección del personal transparente y riguroso. Asimismo, el 21.1% (20) se posiciona en un parámetro de respuesta desfavorable.

En tal sentido, la incorporación es algo más que decir "hola" a los nuevos compañeros de trabajo dentro de una institución; también requiere hacer una presentación técnica, presentar a los actores clave y guiar a los nuevos contratados en sus primeros pasos dentro del entorno laboral. Zelada (2020), establece del mismo modo, la incorporación de nuevos talentos humanos implica algo más que rellenar formularios. Este término "incorporación" se refiere a la presentación formal de los nuevos empleados a sus puestos dentro de una organización laboral. Esta definición no se limita al primer día de trabajo. Muchas organizaciones piensan que el proceso continúa más allá de la conclusión del periodo de prueba, comenzando con los nombramientos, los comités evaluadores de los procesos claros y la transparencia en el proceso de cribado y selección (Mendoza, 2020).

Asimismo, en cuanto a la colocación del personal, se evidencia que el 86.3% (82), perciben un cumplimiento “regular” en cuanto a la promoción del trabajo colaborativo entre docentes, información al personal de las particularidades de los puestos de trabajo, dotación de documentos al personal como reglamentos internos, entre otros, orientación al nuevo personal sobre la nueva organización y coordinación, consulta ante dudas en el personal, comunicación anticipada, comunicación oportuna.

En tal sentido Bendezú-Pacífico (2019), menciona que, aunque es habitual que los responsables de contratación se centren sólo en cubrir un único puesto, también es su responsabilidad aumentar los recursos humanos de la empresa o institución en beneficio de todos los empleados, incluidas las personas que están considerando contratar. Por ello, es crucial determinar si el perfil de un candidato puede encajar en otro puesto del entorno laboral si carece de los requisitos necesarios para un determinado puesto. La colocación se refiere a la práctica de asignar o reasignar a los empleados a puestos que aprovechen al máximo sus habilidades, conocimientos y experiencia para maximizar los resultados de la organización (Mendoza, 2020; Zelada, 2020).

En cuanto a “distinguir” a los individuos de la “GTH”, se esclarece en los resultados que el 65.3% (62), perciben un cumplimiento “regular” en cuanto al reconocimiento de la labor pedagógica, preocupación por el bienestar del personal docente, respeto de los beneficios sociales y promoción de actividades individuales y grupales como compensación de metas logradas.

García y Pinchi (2019); y, Romero y Salcedo (2019), esclarece que la remuneración es el tipo de recompensa más típico. La retribución total incluye el salario base del trabajador, los complementos salariales y cualquier otro beneficio que se proporcione además de la remuneración habitual por realizar el trabajo. Puede haber recompensas monetarias y no monetarias. Sin embargo, se evidencia otro tipo de recompensaciones como beneficios sociales y bienestar personal dentro de las instituciones para el alcance de metas individuales, en este contexto de estudio, los ascensos profesoriales (Quiroz y Torres, 2019).

Por su parte, para la dimensión desarrollo de las personas, el 54.7% (52), perciben un cumplimiento “desfavorable” en cuanto a la promoción de capacitaciones permanentes, gasto de fondos en la mejora de las competencias, fomento de nuevos aprendizajes, talento y valores institucionales, desarrollo de proyectos educativos y promoción del trabajo en

equipo. Zelada (2020) y Quintana-Torres (2018), establece que el desarrollo personal como el proceso a través del cual los individuos se esfuerzan por desarrollar todo su potencial, potenciando sus puntos fuertes y trabajando para conseguir sus objetivos, deseos, inquietudes, aspiraciones, etc., todo ello motivado por el deseo de logro y la necesidad de dar sentido a la vida. Dentro de toda organización casi el 100% de los empleados de cualquier índole laboral se encuentran en la búsqueda de desarrollo individual y profesional, por lo que el desarrollo de proyectos y promoción del trabajo en equipo estimula dichos desarrollos, actitudes y aptitudes del personal en cuestión.

En síntesis, de la variable GTH, se visualiza que del 100% de las personas encuestadas, el 88.4% (84), perciben un cumplimiento “regular” en lo que refiere a las dimensiones e ítems esclarecidos dentro de la circunscripción de la variable; asimismo, el 11.6% (11), se posicionan en un cumplimiento desfavorable con respecto a las dimensiones establecidas. Estos resultados concuerdan con los establecidos por Mendoza (2020), quien además establece que la GTH se refiere al enfoque de una organización para contratar, formar y mantener a los trabajadores de alto rendimiento. El método se basa en cuatro etapas que incluyen la contratación, la evaluación del potencial, la formación y la retención.

Para la “relevancia” de la “calidad educativa”, consecuentemente, el 63.2% (60), perciben un cumplimiento “regular” en cuanto a la realización de las actividades pedagógicas con compromiso, dirección de actividades de forma adecuada, puntualidad de entrega de documentos, puntualidad de asistencia a las labores, desarrollo de reuniones con puntualidad, ejecución de habilidades de aprendizaje, cumplimiento de modelos de calidad y cumplimiento con las tareas asignadas; por su parte el 34.7% (33) establece una predominancia deficiente. García y Pinchi (2019), menciona que cuando la educación ayuda a las personas a desarrollarse de forma integral, dándoles las habilidades que necesitan para participar en todos los aspectos de la vida humana, afrontar los retos de la sociedad moderna y trazar su propio camino, tiene sentido y relevancia.

En cuanto a la eficiencia, el 80% (76), perciben un cumplimiento “regular” en cuanto al cumplimiento del desarrollo de las actividades pedagógicas de acuerdo a lo planificado, desempeño profesional de acuerdo al reglamento interno, funciones extracurriculares asignadas, comunicación respetuosa y cordial, análisis de soluciones, capacitación continua y asistencia a las capacitaciones.

Por su parte en cuanto a la dimensión eficacia, el 76.8% (73), perciben un cumplimiento “regular” en cuanto a la realización de actividades con responsabilidad, desarrollo de estrategias, transmisión de valores, honestidad, respeto, empatía, promoción de la proactividad, responsabilidad educativa y propuestas de actividades y proyectos educativos. Aunado a ello Quiroz y Torres (2019), menciona que el uso eficaz de los recursos educativos se refiere a la conexión entre los resultados de aprendizaje deseados y los resultados reales. La eficacia en el sistema educativo nacional se mide por los niveles de rendimiento en un conjunto de indicadores a lo largo de un periodo determinado, por su parte, para el logro de este indicador, se debe preponderar la transmisión de valores, la honestidad, respeto, empatía y proactividad, por medio de la responsabilidad educativa (García y Pinchi, 2019).

En cuanto a la variable calidad educativa, se evidencia el 91.6% (87), perciben un cumplimiento “regular” en cuanto a las dimensiones e ítems esclarecidos dentro de la circunscripción de la variable; por su parte, el 5.3% (5) se establece en un cumplimiento deficiente. Bendezú y Pacífico (2019) menciona que el uso eficaz de los recursos educativos se refiere a la conexión entre los resultados de aprendizaje deseados y los resultados reales. La eficacia en el sistema educativo nacional se mide por los niveles de rendimiento en un conjunto de indicadores a lo largo de un periodo determinado.

Asimismo, de los resultados esclarecidos se ha podido evidenciar si existe una relación estadísticamente importante entre la GTH con la CE en una Institución Educativa de Lima Metropolitana, 2022 (Rho Spearman=0.797, sig=0.000), estos resultados guardan estrecha relación con lo averiguado por Pérez (2021), quien establecen que por medio de un Rho=0.759, establece que la GTH en cuanto a apoyo técnico-pedagógico, evaluación docente ideal y formación constante promueve la calidad educativa impartida por el mismo gremio docente (Ojeda et al., 2020).

Por su parte, se esclarece que existe proporción significativa entre la GTH con la relevancia de la CE en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022 (Rho Spearman= 0.813, sig=0.000), esto coincide con Mendoza (2020), bajo una pertinencia Rho=0.544 se evidencia la predominancia correlacional entre la preeminencia de la CE y la GTH, esto quiere decir que la GTH determina el éxito dentro de las organizaciones educativas, así como de su rentabilidad y relevancia (Romero y Salcedo, 2019).

Asimismo, se evidencia que existe proporción significativa entre la GTH con la eficiencia de la CE en una Institución Educativa de Lima Metropolitana, 2022 (Rho Spearman=0.801, sig=0.000). Zayas (2020), establece que mantener la competencia desde una perspectiva de eficacia busca lo necesario para la elaboración de instructivos pertinentes para moldear el perfil educador y de talento humano, como del movimiento de las piezas necesarias para realizar el mayor proceso de enseñanza aprendizaje en el menor tiempo posible, promulgando la calidad educativa con los recursos necesarios (Ojeda et al., 2020).

Finalmente, existe proporción significativa entre la GTH y la eficacia de la CE en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022 (Rho Spearman=0.945, sig=0.000), estos resultados se asemejan con los esclarecidos por Mendoza (2020 quien señala que la calidad educativa vendrá determinada por los

procesos de enseñanza y aprendizaje, que a su vez estarán determinados por una eficaz GTH. Asimismo, Pérez (2021), menciona que la burocracia mitiga la eficacia, por lo que descentralizar los procesos promueve la calidad educativa (Zayas, 2020).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera: Se evidenció que, bajo el análisis de Rho Spearman, la correlación entre la variable “gestión de talento humano” y la variable “calidad educativa” tiene un valor de 0,797 y una significación bilateral de 0,000 ($P \leq 0.05$), por lo tanto, proporciona evidencia de que consta una relación demostrativa y auténtica entre la "GTH" y la "calidad educativa". Por lo tanto, consta una correlación característica entre la GTH y la calidad educativa en una Institución Educativa de Lima Metropolitana en el año 2022.

Segunda: Se evidenció del análisis, la correlación entre la “relevancia” y la “GTH” es de 0.813 y una significancia bilateral de 0.000 ($P \leq 0.05$), además, esto demostró la existencia de una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la pertinencia y la GTH. En conclusión: La GTH y la CE de una Institución Educativa de Lima Metropolitana se relacionan significativamente en 2022.

Tercera: Del análisis estadístico se esclareció la correlación entre la “eficiencia” y la “GTH” es de 0.801 y una significancia bilateral de 0.000 ($P \leq 0.05$), en tanto con esto se demostró la existencia de una relación significativa y positiva entre la “eficiencia” y la GTH. Por lo tanto: Existe relación significativa entre la GTH con la eficiencia de la CE en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022.

Cuarta: Del análisis se evidenció que la correlación entre la dimensión “eficacia” y la variable “gestión de talento humano” es de 0.945 y una significancia bilateral de 0.000 ($P \leq 0.05$), en tanto con esto se demuestra la existencia de un vínculo demostrable y auténtico entre "eficiencia" y GTH. En consecuencia, existe una correlación estadísticamente significativa entre GTH y "eficiencia" CE en una I.E. Lima Metropolitana en el año 2022.

Recomendaciones

Primera: Se aconseja a los profesores de las instituciones educativas que guíen y refuercen, sigan y controlen las competencias de los estudiantes para facilitar un desarrollo más fructífero de los proyectos de investigación, ya que, como se ha demostrado, las competencias están directamente relacionadas con el éxito de dichos cursos. Asimismo, la comunicación constante con los medios administrativos de la GTH para la toma en consideración de los requerimientos necesarios por parte del profesorado para aumentar los indicadores de la calidad educativa.

Segunda: por parte de la “relevancia”, se recomienda hacer el seguimiento continuo de las funciones del personal de GTH para manejar herramientas competentes para presentar relevancia fiable en la eficacia pedagógica, tema de estudio situado dentro de las Instituciones.

Tercera: partiendo por la premisa del concepto de eficiencia, al personal de GTH se recomienda preponderar los perfiles adecuados y aumentar el desarrollo de capacidades en pro y beneficio de realizar o cumplir de forma idónea los métodos de enseñanza-aprendizaje para dar respuesta a la calidad educativa competente dentro de las Instituciones objeto de estudio.

Cuarta: De igual forma, partiendo de la premisa conceptual de eficacia, se recomienda el logro de objetivos institucionales por medio del establecimiento de directrices o planes académicos que se deben cumplir desde dos perspectivas elementales educador y administrativo, para llevar la consonancia ideal de los procesos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvaro, F. (2020). *La gestión escolar y la calidad educativa en las instituciones educativas de nivel básico elemental de la Parroquia Cumbe, 2018*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14519?show=full>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica, una aproximación para los estudios de posgrado*. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Bendezú-Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 4ta edición. Pearson.
- Bianchetti, A. (2017). Calidad educativa: conceptos y debates. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 19(1), 1-3. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412017000100157
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3era edición. McGRAW...-HILL.
- Colcha-Dias, J., Tapia-Hermida, L., Romero-Flores, M. y Chiriboga-Zamora, P. (2021). Gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services S.A. *Polo del Conocimiento*, 6(7), 834-844.. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i7.2890>
- García, M. y Pinchi, W. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N 80005 y N 80077 de Educación Primaria de Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología*, 15(1), 67-74. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2295>

- García, F., Juárez, C., & Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142018000200016&script=sci_arttext&tlng=pt
- Hernández y Mendoza (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc – Graw – Hill Education.
- Huertas, R. (2018). *Gestión educativa y calidad de la educación en las Instituciones del nivel Inicial Red 4 UGEL 5 San Juan de Lurigancho 2018*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27961/Huertas_CR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía-Rodríguez, D., & Mejía-Leguía, E. (2021). Evaluación y calidad educativa: Avances, limitaciones y retos actuales. *Revista Electrónica Educare*, 25(3), 702-715. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.25-3.38>
- Mendoza, N. (2020). *Calidad educativa y los procesos de enseñanza - aprendizaje en los docentes de una Unidad Educativa, El Empalme 2020*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58155?show=full>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de Tesis*. 5ta edición. Ediciones de la U.
- Ojeda, D., Campo, A. y Coba, J. (2020). Competencias docentes para fortalecer procesos de calidad educativa en la educación básica primaria. *Revista ESPACIOS*. 41 (33), 93 – 104. <http://es.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33p08.pdf>
- ONU (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- ONU (2015). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>

- Pérez, J. (2021). Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño. *Acción Y Reflexión Educativa*, (47), 83-106. Recuperado a partir de https://revistas.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/view/2584
- Quintana-Torres, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y educadores*, 21(2), 259-281. <https://www.redalyc.org/journal/834/83460719005/83460719005.pdf>
- Quiroz, G., & Torres, M. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 25(2), 157–164. <https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext
- Rimache, J. (2018). *Desempeño docente y la calidad educativa de las Instituciones educativas del nivel secundaria de UGEL 01 – 2013*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2950>
- Rojas, J., Cespedes, R. y Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa Fisim SAC Huánuco – 2015, *Balance´s Tingo María*, 8(11) 48 – 55.
- Romero, L. y Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 99-117.

- Valdez, S. (2021). Estrategia tutorial del docente para mejorar la formación integral de los alumnos en la institución educativa “Pedro Abel Labarthe Durand”. Chiclayo. [tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8041>
- Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 21-42.
- Zelada-Florez, E. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 793-809. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.387>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones /Indicadores	Metodología	Población	Técnicas e Instrumentos
¿En qué medida relaciona la gestión del talento humano con la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022?	Determinar el grado de la relación de la gestión del talento humano con la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022	H.A. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022. H.O. No existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022.	V.1. Gestión del talento humano	Incorporar a las personas • Reclutamiento de personal • Selección del personal Colocación de las personas • Orientación de las personas • Modelado del trabajo • Evaluación del desempeño Recompensar a las personas • Programas de incentivos	Paradigma: Positivista Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Correlacional	Población: 95 docentes de la I.E. 7086 Los Precursores del distrito del Rímac, pertenecientes a la UGEL 07 Tamaño de la Muestra: 95 docentes de la I.E. 7086 Los Precursores del distrito de	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿En qué medida relaciona la gestión del talento humano con la dimensión	Identificar el grado de la relación de la gestión del talento humano con la dimensión relevancia de la	H.E.1. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la dimensión relevancia de la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022.					

<p>relevancia de la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p>H.E.0. No existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la dimensión relevancia de la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022.</p>	<p>• Prestaciones y servicios</p> <p>Desarrollo de las personas</p> <p>• Capacitación</p> <p>• Desarrollo de las personas y organización</p>	<p>Santiago de Surco, perteneciente a la UGEL 07</p>
<p>¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la dimensión eficiencia de la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p>H.E.2. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la dimensión eficiencia de la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022.</p>	<p>Retener a las personas</p> <p>• Relaciones con los trabajadores</p> <p>• Seguridad</p>	<p>Selección de muestra:</p> <p>Muestreo probabilístico aleatorio simple</p>
<p>¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la dimensión relevancia de la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p>H.G.0. No existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la dimensión eficiencia de la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022.</p>		

Relevancia:

Metropolitana,	Analizar el grado de relación de la gestión del talento humano con la dimensión	H.E.3. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la dimensión eficacia de la calidad educativa en una I.E.	V.2. Calidad Educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Asume compromisos • Demuestra puntualidad • Realiza trabajos con calidad
¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la dimensión eficacia de la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022?	eficacia de la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022	H.E.0. No existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la dimensión eficacia de la calidad educativa en una I.E. de Lima Metropolitana, 2022.		<p>Eficiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumple funciones • Es asertivo • Se capacita constantemente <p>Eficacia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alcanza objetivos • Valora el trabajo • Promueve la proactividad

Instrumentos de recolección de datos de la variable “Gestión de talento humano”



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

INTRUMENTO: CUESTIONARIO DE OPINIÓN

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Estimado docente, el presente cuestionario de carácter anónimo, proporcionará datos de gran utilidad para un proyecto de investigación que tiene por finalidad: “Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa en la I.E. 7086 Los precursores, UGEL 07”. Por ello, esperamos responda con sinceridad y acorde a las instrucciones.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cuatro opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Incorporar a las personas	1. La I.E. utiliza diversos medios para publicar el anuncio de una plaza vacante de trabajo en la etapa excepcional.					
	2. En la I.E. el contrato o nombramiento del personal docente se realiza bajo concurso público					
	3. En la I.E el comité evaluador establece claramente los procesos a seguir para la selección del nuevo personal					
	4. La I.E. cumple con los procesos de selección del personal de trabajo de acuerdo a lo establecido en el concurso público					
	5. Percibe que la selección del personal de trabajo en la I.E. es transparente y rigurosa					
	6. El director promueve el trabajo colaborativo entre docentes					

Colocación de las personas	7. El director informa al personal nuevo en la I.E. las características particulares de su puesto de trabajo para realizar sus funciones					
	8. El director comparte documentos necesarios de la I.E. al personal como reglamento interno, PEI, PAT, para que conozca mejor a la entidad educativa					
	9. El director orienta al nuevo personal sobre la organización de la I.E., sobre los encargados de áreas para coordinar con dichas personas sobre sus funciones					
	10. Ante cualquier duda sobre el puesto de trabajo, se puede consultar con el director para recibir una mejor orientación					
	11. El comité de evaluación comunica de manera anticipada cuándo serán las evaluaciones de desempeño y cuáles serán los criterios a evaluar.					
	12. Se le comunica de manera oportuna los resultados de su evaluación de desempeño docente, indicando sus fortalezas y debilidades					
Recompensar a las personas	13. La I.E. reconoce su labor pedagógica mediante recompensas verbales o felicitaciones					
	14. El director se preocupa por el bienestar del personal docente y el reconocimiento de su desempeño					
	15. La I.E. respeta los beneficios sociales de la comunidad educativa					
	16. La I.E. promueve actividades individuales y grupales como compensación de las metas alcanzadas.					
Desarrollo de las personas	17. El director promueve que los docentes se capaciten de manera permanente					
	18. La I.E. invierte recursos económicos o gestiona para el desarrollo de las capacitaciones a los docentes					
	19. Se promueve el desarrollo de conocimiento, talentos y valores institucionales					
	20. La I.E. permite el desarrollo de proyectos educativos innovadores que mejoren la calidad educativa					
	21. La I.E. promueve el trabajo en equipo de la comunidad educativa para desarrollar actividades o estrategias que mejoren su prestación de servicio.					
Retener a las personas	22. El director promueve un clima institucional cálido que permite la comunicación asertiva con los trabajadores					
	23. Percibe que su lugar de trabajo es agradable y seguro					
	24. La I.E. apoya y sostiene sus necesidades y expectativas laborales					

	25. La I.E tiene reglas claras para lidiar con la disciplina y la resolución de posibles conflictos.					
--	--	--	--	--	--	--

Instrumento de recolección de datos de la variable “Calidad educativa”



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE OPINIÓN

VARIABLE 2: CALIDAD EDUCATIVA

OBJETIVO: Estimado docente, el presente cuestionario de carácter anónimo, proporcionará datos de gran utilidad para un proyecto de investigación que tiene por finalidad: “Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa en la I.E. 7086 Los precursores, UGEL 07”. Por ello, esperamos responda con sinceridad y acorde a las instrucciones.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cuatro opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

1. NUNCA

2. CASI NUNCA

3. A VECES

4. CASI SIEMPRE

5. SIEMPRE

DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Relevancia	1. Realizo mis actividades pedagógicas con el compromiso de dar lo mejor de mí					
	2. Cuando me comprometo a dirigir actividades o proyectos institucionales cumplo en realizar de manera adecuada					
	3. Entrego puntualmente los documentos solicitados por la dirección de la institución educativa como informes y/ registros de notas.					
	4. Asisto puntualmente a mis labores académicas en la entidad educativa.					
	5. Cuando se desarrollan reuniones colegiadas, asisto con puntualidad					
	6. Desarrollo mis actividades pedagógicas utilizando estrategias de aprendizaje acordes a las características y necesidades del estudiante					

	7. Considero cumplir con los estándares de calidad profesional que indica el marco de desempeño docente					
	8. Cumpló con las tareas asignadas a mi persona de acuerdo a lo indicado					
Eficiencia	9. Cumpló con el desarrollo de mis actividades pedagógicas de acuerdo a lo planificado en la experiencia de aprendizaje					
	10. Mi desempeño profesional en la institución educativa es acorde a lo indicado en el reglamento interno					
	11. Cumpló adecuadamente con las funciones extracurriculares asignadas a mi persona en la entidad educativa como organización de talleres, capacitación, retroalimentación, etc.					
	12. Me comunico con respeto y cordialidad con la comunidad educativa (directivo, docentes y estudiantes)					
	13. Cuando surgen problemas en el aula de clase, analizo las posibles soluciones para elegir la más adecuada.					
	14. Me capacito de manera continua de acuerdo a las necesidades educativas del colegio					
	15. Asisto a las capacitaciones organizadas por el colegio.					
Eficacia	16. Realizo las actividades asignadas con responsabilidad para lograr los objetivos institucionales					
	17. Desarrollo estrategias de aprendizajes que permitan a mis estudiantes lograr sus objetivos de aprendizaje					
	18. Transmito valores a mis estudiantes a través de mi actuar profesional en la entidad educativa					
	19. Realizo mis actividades pedagógicas con honestidad					
	20. Trabajo con mis colegas con respeto					
	21. Demuestro empatía con mis colegas y estudiantes cuando explican por qué no han podido realizar el trabajo asignado					
	22. En mis experiencias de aprendizaje promuevo la proactividad a mis estudiantes.					
	23. Asumo comisiones o responsabilidades educativas en el colegio por iniciativa propia					
24. Propongo actividades o proyectos educativos para mejorar la calidad educativa en el colegio						

Ficha de validación del instrumento



INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Mg. Neil Mariano Romero Rojas	Docente Universitario	Metodología	Cuestionario de opinión de la variable: Calidad Educativa	Johana Betsabeth Barriga Guerrero
Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN UNA I.E. DE LIMA METROPOLITANA, 2022				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
OBJETIVIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				x	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización tecnológica.					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					x
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.				x	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 90%

Ciudad universitaria, 09 de septiembre de 2022.	09543615		
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono/Celular



INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION JUICIO DE EXPERTOS

III. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Mg. Neil Mariano Romero Rojas	Docente Universitario	Metodología	Cuestionario de opinión sobre la variable: Gestión del Talento	Johana Betsabeth Barriga Guerrero
Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN UNA I.E. DE LIMA METROPOLITANA, 2022				

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
OBJETIVIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					x
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización tecnológica.					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					x
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.				x	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				x	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 90%

Ciudad universitaria, 9 de septiembre de 2022.	09543615		
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono/Celular



INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION JUICIO DE EXPERTOS

V. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Mg.: Chistian Raúl Linares Coronado	Metodología	Docente Universitario	Cuestionario de opinión de la variable: Calidad Educativa	Johana Betsabeth Barriga Guerrero
Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN UNA I.E. DE LIMA METROPOLITANA, 2022				

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					x
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización tecnológica.					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					x
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.					x
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 100%

Ciudad universitaria, 11 de septiembre de 2022.	41244483		
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono/Celular



INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION JUICIO DE EXPERTOS

VII. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Mg.: Chistian Raúl Linares Coronado	Metodología	Docente Universitario	Cuestionario de opinión sobre la variable: Gestión del Talento	Johana Betsabeth Barriga Guerrero
Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN UNA I.E. DE LIMA METROPOLITANA, 2022				

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					
OBJETIVIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización tecnológica.					
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.					
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 100%

Ciudad universitaria, 11 de septiembre de 2022.	41244483		
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono/Celular



INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION JUICIO DE EXPERTOS

IX. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Dr.: Colina Ysea, Félix José	Docente Universitario	Universidad Científica del Sur	Cuestionario de opinión de la variable: Calidad Educativa	Johana Betsabeth Barriga Guerrero
Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN UNA I.E. DE LIMA METROPOLITANA, 2022				

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
OBJETIVIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización tecnológica.					
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.					X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 85%

Ciudad universitaria, 07 de septiembre de 2022.	C.E. 003312384		
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono/Celular



INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION JUICIO DE EXPERTOS

XI. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Dr.: Colina Ysea, Félix José	Docente Universitario	Universidad Científica del Sur	Cuestionario de opinión sobre la variable: Gestión del Talento	Johana Betsabeth Barriga Guerrero
Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN UNA I.E. DE LIMA METROPOLITANA, 2022				

XII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
OBJETIVIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					x
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización tecnológica.					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				x	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de diagnóstico.				x	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 85%

Ciudad universitaria, 7 de septiembre de 2022.	C.E. 003312384		
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono/Celular