



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**

**ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Gestión del talento humano en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO:**

Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Paredes Hübener, Harold Arturo (ORCID: 0000-0002-1180-2303)

**ASESORA:**

Dra. Ledesma Cuadros, Mildred Jénica (ORCID: 0000-0001-6366-8778)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gerencias funcionales

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mi familia, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito, en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis abuelos: Alfredo e Hilda; y a mi madre: Erika, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Agradezco a nuestros docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi profesión, de manera especial, a la doctora Mildred Jénica Ledesma Cuadros, tutora de mi proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente, y a los profesores de la empresa Business Links por su valioso aporte para mi investigación.

## Índice de contenidos

|  | Pág. |
|--|------|
| Carátula   | i    |
| Dedicatoria  | ii   |
| Agradecimiento                                       | iii  |
| Índice de contenidos                                 | iv   |
| Índice de tablas                                     | v    |
| Índice de figuras                                    | vi   |
| Resumen  | viii |
| Abstract   | ix   |
| I. INTRODUCCIÓN                                      | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO                                    | 5    |
| III. METODOLOGÍA                                     | 18   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                  | 18   |
| 3.2. Variables y operacionalización de las variables | 19   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo                   | 20   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 21   |
| 3.5. Procedimientos                                  | 23   |
| 3.6. Método de análisis de datos                     | 24   |
| 3.7. Aspectos éticos                                 | 24   |
| IV. RESULTADOS                                       | 25   |
| 4.1. Resultados descriptivos                         | 25   |
| 4.2. Prueba de Normalidad                            | 27   |
| 4.3. Análisis Inferencial                            | 28   |
| V. DISCUSIÓN   | 44   |
| VI. CONCLUSIONES                                     | 47   |
| VII. RECOMENDACIONES                                 | 49   |
| REFERENCIAS  | 50   |
| ANEXOS   |      |

## Índice de tablas

|  | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1.- Variable Gestión del talento humano                                    | 19   |
| Tabla 2.- Variable Calidad de enseñanza  | 20   |
| Tabla 3.- Validez de los instrumentos  | 23   |
| Tabla 4.- Coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach                         | 24   |
| Tabla 5.- Categorización de los resultados del coeficiente Alfa de Cronbach      | 24   |
| Tabla 6.- Frecuencia de la Variable Gestión del Talento Humano y sus dimensiones | 26   |
| Tabla 7.- Frecuencia de la Variable Calidad de enseñanza del inglés              | 27   |
| Tabla 8.- Prueba de Normalidad   | 28   |
| Tabla 9.- Resumen de procesamiento de casos                                      | 29   |
| Tabla 10.- Información de ajuste de los modelos                                  | 29   |
| Tabla 11.- Pseudo R cuadrado   | 30   |
| Tabla 12.- Estimaciones del parámetro  | 30   |
| Tabla 13.- Resumen de procesamiento de casos                                     | 31   |
| Tabla 14.- Información de ajuste de los modelos                                  | 32   |
| Tabla 15.- Pseudo R cuadrado   | 32   |
| Tabla 16.- Estimaciones de parámetro   | 33   |
| Tabla 17.- Resumen de procesamiento de casos                                     | 34   |
| Tabla 18.- Información de ajuste de los modelos                                  | 34   |
| Tabla 19.- Pseudo R cuadrado   | 35   |
| Tabla 20.- Estimaciones de parámetro   | 35   |
| Tabla 21.- Resumen de procesamiento de casos                                     | 36   |
| Tabla 22.- Información de ajuste de los modelos                                  | 36   |
| Tabla 23.- Pseudo R cuadrado   | 37   |

|   |    |
|---|----|
| Tabla 24.- Estimaciones de parámetro            | 37 |
| Tabla 25.- Resumen de procesamiento de casos    | 38 |
| Tabla 26.- Información de ajuste de los modelos | 39 |
| Tabla 27.- Pseudo R cuadrado                    | 39 |
| Tabla 28.- Estimaciones de Parámetro            | 39 |
| Tabla 29.- Resumen de procesamiento de casos    | 40 |
| Tabla 30.- Información de ajuste de los modelos | 41 |
| Tabla 31.- Pseudo R cuadrado                    | 41 |
| Tabla 32.- Estimaciones de parámetro            | 42 |
| Tabla 33.- Resumen de procesamiento de casos    | 43 |
| Tabla 34.- Información de ajuste de los modelos | 43 |
| Tabla 35.- Pseudo R cuadrado                    | 44 |
| Tabla 36.- Estimaciones de parámetro            | 44 |

## Índice de figuras

|   | Pág. |
|---|------|
| <b>Figura 1.-</b> Frecuencia de la Variable Gestión del Talento Humano<br>y sus dimensiones | 26   |
| <b>Figura 2.-</b> Frecuencia de la Variable Calidad de enseñanza del<br>inglés              | 27   |

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia que tiene la gestión del talento humano en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021, para lo cual se dimensionó la variable gestión del talento humano en reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación y entrenamiento.

La metodología fue de tipo aplicada, diseño correlacional-causal, no experimental, y transversal, la muestra fueron 109 docentes que enseñan inglés contratados por la empresa. Se aplicó la técnica de la encuesta, por medio de dos cuestionarios de preguntas cerradas.

Como resultado se obtuvo que la empresa deberá reforzar las dimensiones mencionadas a fin de elevar el nivel de calidad de enseñanza, asimismo se concluyó por medio de la prueba estadística de regresión ordinal, que si hay asociación y si hay incidencia de gestión del talento en un 75.3% (Nabulkerke) sobre la calidad de enseñanza del inglés.

**Palabras Clave:** reclutamiento, inducción, incidencia, entrenamiento, capacitación



## **Abstract**

The objective of this research was to determine the impact that human talent management has on the quality of English language teaching in a private company in Miraflores, Lima - 2021, for which the variable management of human talent in recruitment was dimensioned, selection, hiring, induction, training, and coaching.

The applied methodology was of a applied type, causal correlational, non-experimental, and cross-sectional design, the sample was 109 teachers who teach English hired by the company. The survey technique was applied by means of two questionnaires with closed questions.

As a result, it was obtained that the company should reinforce the aforementioned dimensions in order to raise the level of quality of teaching, it was also concluded by means of the ordinal regression statistical test, that if there is an association and if there is an incidence of talent management in 75.3% (Nabulkerke) on the quality of English language teaching.

**Keywords:** recruitment, induction, incidence, training, capacitation

## I. INTRODUCCIÓN

Según mencionó Chiavenato (2007), dentro de un entorno de negocios que se distingue por el estallido de la creatividad en el campo de la tecnología, la sólida competencia a nivel organizacional, los procedimientos de reglamentación y desreglamentación de los negocios, los influjos, así como las fortalezas variables a nivel político, demográfico, y dentro de las adhesiones a nivel cultural, además de la globalización a nivel de los mercados, precisan que las empresas resulten veloces, enérgicas y variantes. Con el objetivo de ser capaces de encargarse de dichos desafíos resulta imprescindible que las empresas cuenten con medios, capacidades, experiencia, destrezas y principalmente, de recursos humanos que congreguen estos innovadores atributos.

En ese entorno, de acuerdo a Peláez-León, García y Azuero (2014), la gerencia de talento humano precisa de una transición a nivel cultural la cual estime enfoques encaminados hacia el plan de vida de la persona, así como el perfeccionamiento de sus capacidades y destrezas; lo cual involucraría el desarrollarse hacia un esquema de pensamiento que posibilite el participar en el contexto presente con capital humano capacitado, esencialmente motivado e involucrado en la administración organizacional (Arévalo et al., 2017).

De acuerdo con lo que mencionaron tanto Martin (2015), como Sánchez et al. (2018), actualmente el ingenio de la persona representa parte del potencial más útiles de las instituciones. Por lo cual, en conformidad con Al Ariss et al. (2014), así como Rodríguez, & Sánchez (2018), resultan distintas tanto las teorías como las prácticas de gestión que se han elaborado con el propósito de administrar eficientemente y eficazmente el talento humano dentro de las empresas, las que continuamente se han dirigido hacia la consecución de objetivos y hacia la victoria de la institución, mediante quienes la constituyen; sin ignorar continuamente el considerar que el ser humano por carácter, resulta un individuo complicado y dicha complicación representa una porción esencial de la empresa, dado que el resulta el que desempeña los proceso sociales auténticos que producen resultados a la misma; a partir de ahí la relevancia de una apropiada gerencia del talento humano (Daza et al., 2019).

Asimismo, hoy en día se oye con regularidad que varias empresas quieren distinguirse de su competencia mediante un servicio que se tipifique por la calidad proporcionada. Dentro de dicho aspecto, Jurán (2007) manifestó que la calidad resulta ser el acrecentamiento y avance constante desarrollo dentro de la empresa, a fin de llegar a la excelencia de lo que ofrece a fin de aminorar las escalas de fallas del proceso, los errores posibles de ventas y los índices de insatisfacción de los clientes.

De otra parte, Montenegro (2009), mostró dentro del ámbito educacional, la calidad corresponde al nivel de aproximación a los objetivos proyectados; vinculados a la consistencia de la totalidad de componentes que participan del proceso educacional para poder cubrir los requerimientos de la comunidad. En resumen, la calidad representa una característica que surge del sistema educativo, esto de una colección de factores componentes y de sus vínculos entre los mismos. Al respecto Horovitz (2010) afirmó que la calidad del servicio educativo se encuentra especificada por un par de elementos, por la coyuntura de totalidad y consistencia además de la eficacia humana (Daza et al., 2019).

De acuerdo con la descripción de la realidad problemática expuesta en los párrafos precedentes, se formuló el problema a través de la pregunta de investigación:

¿Cuál es la incidencia que tiene la gestión del talento humano en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021?; y se definen Problemas específicos; ¿Cuál es la incidencia del reclutamiento en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021? ¿Cuál es la incidencia de la selección en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021? ¿Cuál es la incidencia de la contratación en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021? ¿Cuál es la incidencia de la inducción en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021? ¿Cuál es la incidencia de la capacitación en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021? ¿Cuál es la incidencia del entrenamiento en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021?

La investigación posee una justificación teórica dado que se realiza con el propósito de aportar hacia el conocimiento imperante dentro de las ciencias de la administración ya que una correcta aplicación de la gestión del talento humano impacta en la calidad de enseñanza en una institución educativa, tal como lo explicó Chiavenato en su teoría de la administración del talento humano, que la empresa debe ser vista con un conjunto de individuos los cuales deben llevarse bien para elevar el nivel rendimiento y cumplir los objetivos de la empresa.

Así mismo, cuenta con una justificación práctica, cómo también lo explica Chiavenato, que a través de su puesta en práctica de los principios de la gestión de talento humano se motivara a los colaboradores obteniendo un mayor rendimiento como resultado; en ese sentido, la incidencia de la gestión del talento humano en la calidad de enseñanza del inglés en la institución; de este modo resultará factible el incrementar la información que se obtiene sobre el rol que ejerce la gestión del talento humano en la calidad de enseñanza del inglés en la organización.

También tiene justificación metodológica, dado que a través de su ejecución con el empleo de metodología científica se podrá investigar contextos que son factibles de ser investigadas a través de la aplicación de la ciencia. Así lo explica Hernández Sampieri (2018), una vez que se compruebe su validez /confiabilidad, se podrá elaborar modelos que permitan aplicarlo correctamente y sirvan de respaldo a otros estudios en organizaciones de enseñanza similares, incrementando la calidad y los ingresos de la institución, así como la calidad de vida para el total poblacional.

EL objetivo general es determinar la incidencia que tiene la gestión del talento humano en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021. y los objetivos específicos son: Determinar la incidencia del reclutamiento en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021. Determinar la incidencia de la selección en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021. Determinar la incidencia de la contratación en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021.

Determinar la incidencia de la inducción en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021. Determinar la incidencia de la capacitación en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021. Determinar la incidencia del entrenamiento en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021.

La hipótesis general es la gestión del talento humano incide de forma significativa en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021. Y las hipótesis específicas son: El reclutamiento incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021. La selección incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021. La contratación incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021. La inducción incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021. La capacitación incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021. El entrenamiento incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos de grado que sirven de referente al presente estudio fueron las siguientes investigaciones.

### Antecedentes internacionales

Takemiche Parada, (2020) realizaron la investigación, el cual su propósito fue identificar los elementos pedagógicos que inciden en la calidad educativa en instrucción del inglés en dos colegios públicos de Bogotá. Este estudio fue por medio de la aplicación de las técnicas metodológicas de investigación cualitativa, tipo descriptivo. Las conclusiones del estudio fueron, en función al objetivo general se pudo establecer en cada nivel de estudio a distintos componentes que inciden en la enseñanza y aprendizaje del idioma inglés. Además, la revisión de la literatura permitió establecer nociones determinantes para identificar estos componentes y brindar información importante acerca de la calidad educativa de los años más recientes en la nación.

Zuleta (2019) realizó una investigación, donde su propósito fue analizar cómo se realiza las acciones de gestión de recursos humanos en las organizaciones de enseñanza del inglés. Este estudio fue mediante la metodología de enfoque epistemológico, cuantitativo, método descriptivo, transversal, los directivos realizan los procesos de gestión adecuados, evidenciados en la adecuada exhibición del ambiente físico, material y equipo adecuado para la enseñanza del idioma, docentes con alto grado de preparación y fundamentalmente la satisfacción de sus alumnos; es primordial el pleno conocimiento del requerimiento de los clientes. En conclusión, fueron 4 instituciones de enseñanza del inglés identificadas en la ciudad de Ambato, con estructura administrativa y organizacional, entre las cuales, tienen madurez empresarial, (están en actividad por más de seis años) el 66%, la mayor parte de ellos son Centros de Estudio o Institutos (92%), los docentes son nacionales y extranjeros y poseen título de Licenciatura o Maestría; evidenciaron una relación directa entre las particularidades que poseen y ofertan las instituciones de enseñanza del inglés y las características del Talento Humano, con 95% de confianza.

Hernández (2019) realizó la investigación en Venezuela; donde propósito fue plantear tácticas gerenciales cimentadas en la gestión del recurso humano enfocado en el recurso humano docente de educación inicial. Se observó que el desempeño laboral del docente ha disminuido en 60%, siendo su origen la falta de estrategias gerenciales que promuevan una selección del personal apropiada, la cesión de los cargos, puesto que no poseen una valoración permanente del desempeño que pueda evaluar el grado académico, conocimientos, competencias y talentos, plantearon un programa de actividades fundamentado en estrategias de gestión del talento humano y secundada por la teoría de motivación de Herzberg y el modelo de iceberg, el cual señala que deben iniciar por organizar un taller de estímulo acerca de las estrategias gerenciales cimentadas en la gestión del talento humano, asimismo, desarrollar una capacitación de motivación laboral para el personal en general de la entidad, con la finalidad que obtengan motivación para lograr la continuidad de sus labores académicas con mayor productividad.

Uribe (2018) realizó la investigación en Colombia; donde el propósito fue especificar los componentes que median en los procesos pedagógicos del inglés en la Universidad de Manizales. Este estudio fue mediante la metodología de enfoque cualitativo, método etnografía reflexiva; la asunción del reto de la docencia de una lengua extranjera es preponderante asumir el reto de la enseñanza, lo cual implica la capacidad comunicativa para lograr desarrollar técnicas que logre la identificación de las debilidades y consiga solucionarlas, En conclusión se aplicó la metodología empleada por los docentes, siendo necesario el empleo de actividades con los estudiantes que motiven, apoyen y potencialicen el aprendizaje del vocabulario, entre ellos refieren a las exposiciones; asimismo, las estrategias didácticas y creativas empleadas deben enfocarse en los estudiantes y brindarles facilidad en la creatividad, flexibilidad y dinamismo del docente suelen ser características que benefician el aprendizaje del idioma, finalmente, la enseñanza debe ser motivacional y no impuesta.

Ariza & Rodríguez (2016) realizaron una investigación en Colombia; donde su propósito fue establecer un plan de gestión de procesos de calidad en la instrucción del idioma inglés en la institución Educativa Compartir Suba. Este estudio mediante la metodología de estudio de tipo holístico, descriptivo, enfoque

cualitativo. Se aplicó un plan de gestión de procesos de calidad en la instrucción del idioma inglés en la entidad les permitió la identificación y determinación del proceso de enseñanza-aprendizaje diario. Se concluyó determinando que se deben tomar acciones correctivas necesarias para la instauración de procesos con calidad educativa de inglés, entre ellas, el establecimiento de modos y procesos de control de actividades educativas de los profesores que contengan, horarios, formatos y áreas a evaluar; la capacitación docente periódica, así como la adecuada comunicación son necesarias para lograr calidad educativa en el desarrollo de la enseñanza del idioma extranjero.

#### Antecedentes nacionales

Riveros (2019) realizó una investigación en una localidad de Lima, el propósito fue hallar una asociación entre la gestión de los recursos humanos y calidad en el servicio en un colegio en el año 2019. Esta investigación fue mediante la metodología hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, estudio básico, corte transversal, nivel correlacional. Las conclusiones del estudio fueron que, en el año 2019, se evidenciaron la existencia de una correlación ( $\rho=0.441$ ), entre las variables, ( $\rho=0.366$ ), ( $\rho=0.444$ ), ( $\rho=0.404$ ), ( $\rho=0.416$ ) y ( $\rho = 0.382$ ), entre desarrollo del talento humano y tranquilidad, fiabilidad, potencial de respuesta, seguridad y empatía respectivamente.

Ruiz (2019) realizó una investigación en Piura, en la localidad de Lambayeque, donde su propósito fue exponer la realización de un prototipo de valoración del talento humano cimentado en el modelo Deming y en la teoría de las organizaciones humanas de Likert optimizará la gestión del talento humano de la I.E. "Jorge Basadre Grohmann" Huangalá- Sullana- Piura; en el centro educativo la valoración de la gestión del talento humano no es realizada por tratarse de una gestión vertical, sin enfoque al desarrollo del talento del individuo, dificultando así la consecución de los objetivos estratégicos y metas del centro educativo; En conclusión se acordó implementar el esquema teórico de un prototipo de valoración aplicado como gestión del talento humano es de carácter sistémico, enfocando a potencializar el capital intelectual de una entidad, con ello, se orienta al establecimiento de lineamientos que permitan tener claros enfoques acerca del tipo de labor que poseen los colaboradores de la entidad y,



readaptar las actividades de planificación y consecuentemente potenciar la entidad educativa en la sociedad.

Vela (2018) realizó la investigación en la ciudad de Lima, donde el propósito era establecer un modelo de gestión pedagógico del talento para acrecentar las habilidades profesionales en profesores de educación superior del programa de inglés de una universidad privada de Lima Metropolitana. Este estudio se realizó con la metodología de enfoque mixto, tipo aplicada, diseño descriptivo, métodos empleados: histórico-lógico, analítico-sintético, inducción y deducción y modelación, se aplicó el modelo pedagógico de gestión del talento docente que facultará un enfoque democrático y analítico sobre la enseñanza, puesto que demanda el desarrollo de competencias a nivel social, afectivo, metacognitivo, cognitivo y comunicativo a través de la autonomía del ejercicio de enseñanza del profesor. En conclusión, aplicar el modelo propuesto se deberá considerar componentes operativos mediante ejercicios, herramientas y técnicas para la implementación, contemplando las repercusiones metodológicas, teóricas y prácticas; entre los representantes principales se encuentran el director, coordinador, docentes y alumnos.

Balbín (2018) realizó la investigación en la localidad de Lima, donde el propósito fue inferir el impacto de la gestión institucional en la calidad instructiva al 2018, en la Universidad Privada del Norte desde el enfoque estudiantil. Este estudio se realizó con la metodología de diseño no experimental, transversal, nivel descriptivo-explicativo. Según la óptica de los estudiantes, manifestaron que; la gestión institucional influyó sobre la calidad instructiva en la UPN en 26.2%, sobre la calidad educativa en la UPN fue la planeación estratégica con 82.6%; el impacto del enfoque de la gestión hacia los estudiantes, el mercado y congregaciones de interés sostuvo un impacto mucho menor que otros componentes examinados, con 9.75% de incidencia sobre la calidad educativa en la UPN; la gestión del conocimiento precisó hasta un 16.39% sobre la diversificación de la calidad educativa en la UPN, la orientación al personal docente, sin embargo, tuvo impacto negativo, reduciendo la calidad en 0.62 en el nivel de no calidad y 0.32 en el nivel de calidad inferior; viendo el resultado de la incidencia de la gestión de los procesos sobre la calidad educativa en la UPN se expuso a través del impacto negativo y positivo, valorándose su incidencia en

26.2%; En conclusión se evidenció que los resultados del ejercicio institucional incidieron tanto en forma negativa como positiva sobre los niveles de calidad altos y bajos en la UPN, reconociendo una incidencia global de 23,32%..

Portocarrero (2018) realizó la investigación en la localidad de Arequipa, donde el propósito fue retratar y exponer los factores de la Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa. Este estudio fue mediante la metodología de verificación correlacional, diseño no experimental. Se evidenciaron que se vincula de forma significativa con la calidad educativa; la directora posee una gran capacidad de gestión de talento humano obteniendo el 90,9%, manifestando las cualidades y capacidades de administración y desarrollo de su espacio laboral y acrecentar el crecimiento propio y de sus colegas; evidenciaron a través de la medida de Pearson una relación alta influencia ( $r=0.705$ ) de la gestión del talento humano sobre la calidad educativa; resultados de la ECE de segundo grado de primaria evidenciaron un grado aceptable en matemáticas (87.4%) y lectura (84.3%); asimismo, refieren que se deben examinar diferentes estrategias para desarrollar aún más los resultados del 4º grado. En conclusión, existe una correlación positiva alta, evidenciando una fuerte relación lineal entre dichas las variables.

Las bases teóricas de la Gestión del Talento Humano están definidas por diversas teorías que a continuación se detallan:

La teoría de las expectativas, explicitada por Vroom en 1964 quien sostiene que (a) el hombre actúa según sus expectativas, y el individuo se fundamenta en una probabilidad de alcanzar los objetivos, e incluye los elementos de expectativa que es la relación entre el esfuerzo y desempeño, esto es, calculando su potencial podrá lograr un mejor nivel de desempeño. (b) la fuerza es el lazo que se crea entre el desempeño y el estímulo, se refiere al grado de desempeño; (c) la valencia, o recompensa, se logra con una labor diaria tanto dentro como fuera de la organización, toda persona se ha de esforzar alcanzando lo que desea, siempre que es posible que lo logre y sea según la meta que se ha trazado (Torres, 2017).

La teoría de fijación de metas determinada por Locke en 1968, cuyo propósito es definir una meta como fuente básica que estimulará la labor

cotidiana, según el autor las metas expresan el esfuerzo desarrollado dentro de la organización, y se optimiza según los resultados. La teoría incluye (a) metas de dominio que es el propósito primordial para renovación y aprendizaje de cosas novedosas; (b) metas de desempeño, cuya finalidad es la exposición de las cualidades que se tiene ante los demás trabajadores y (c) metas de evitación cuyo propósito es culminar lo más breve las actividades de función (Torres, 2017).

Así también, se menciona la teoría de las tres necesidades, que según Maclelland en 1962, sostuvo que los países industrializados progresan porque tienen diferentes factores culturales, destacando la ética y moral, e incluye tres requerimientos de logro, referido al esfuerzo por sobresalir y triunfar; (b) necesidad de poder, que induce a proceder de manera incorrecta y (c) necesidad de afiliación, define la relación mutua y comunicación con todos, es decir, desarrollo de relaciones interpersonales de amistad y cercanía con los miembros de la organización (Torres, 2017).

También la teoría de la motivación según Maslow (1943) quien sostuvo que todos estamos con la motivación de conseguir satisfacción a las necesidades variadas y complejas, y las determina en un orden de jerarquía, y si una persona está motivada entonces alcanzará la necesidad de satisfacerlo. Presente (a) necesidad fisiológica, como respirar, alimentarse, descansar (b) falta de protección y seguridad, como la seguridad social, laboral y familiar, así como la física. (c) necesidad de afiliación, referida al aspecto psicológico y emocional, (d) necesidad superior de reconocimiento, que involucra el respeto, la libertad y autoestima y (e) la autorrealización, que es la cima y la necesidad más alta de lograr satisfacer, y es cuando la gente alcanza llega a su máximo nivel de potencialidad como ser humano, se autorrealiza (Torres, 2017).

Según Chiavenato (2009, citado en citado en Arias, 2018), la gestión del talento humano son un grupo de actividades en donde participan activamente todos los trabajadores de una organización con el objetivo de promover una relación cooperativa entre todo el personal y dirección, a fin de que se eviten contradicciones por la relación jerárquica. Conforme menciona Freedman (2004), la función de las personas en la localidad en el conocimiento resulta relevante ya que se encuentra sumido, se divulga, genera y emplea por los

individuos; en ese sentido, resulta posible sostener que los individuos resultan evaluados en función a su conocimiento, su contribución académica y habilidad en la consecución de las metas organizacionales.

Por consiguiente, no se toma en cuenta como aplicable el emplear el vocablo “recurso humano” para aludir a sus integrantes, ya que se está categorizando al individuo como una herramienta, sin contemplar que representa al elemento fundamental, con capacidades y distintivos de la totalidad de una institución. Nominar a los individuos en función de recursos representa el arrebatarse su estatus humano. De este modo, con el fin de que los individuos participen de la organización, se debe incentivar su parte académica, activos físicos o interrelacionados, anticipando expansiones en la utilidad, lo que se requiere es presentar a los individuos como sujetos de su carácter equiparables al trabajo y la asociación. En este sentido, la administración de la capacidad humana para el fortalecimiento del trabajo corporativo espera ser diseñada como el curso gerencial de adición de la parte humana, a la luz de las habilidades singulares de cada individuo, para el cumplimiento de metas autorizadas, en cuanto a las fases de preparación, cumplimiento y seguimiento, en los estándares de carácter, cultura y forma de pensar agregada .

La preocupación por los RR.HH. en las asociaciones ha sido desde hace algún tiempo una necesidad de fundamental trascendencia para sus jefes, a la luz de que, debido a la mejora lograda por los marcos de creación y las crecientes demandas de capacidad de estos, los han transformado en activos restringidos y asesinos. Por lo anterior, es fundamental que las organizaciones aseguren una fuerza de trabajo ordenando la medida con la calidad necesaria para asegurar la productividad y adecuación en sus ciclos. Los RRHH aborda una preocupación constante para las asociaciones en cuanto a las cantidades y características que debe tener cada uno de los individuos que lo incluirán. El componente clave que apoya a RR.HH. la junta (HRM) es la organización de RR.HH. (HRP), que comprende uno de los ciclos fundamentales para construir las consecuencias de dicha administración (Claro Ramírez et al., 2018).

Mora (2012, es citado por Torres 2017) sobre Gestión del Talento Humano, se define también como instrumento estratégico indispensable para imponerse a nuevos desafíos, permite impulsar hasta la excelencia las

competencias de los individuos, se mide el saber del individuo y podría hacer; así también Lledó es citado, quien argumenta que la Gestión del Talento Humano es aplicación y práctica de acciones diarias dentro de la empresa, y en la medida que se refuercen se convierten el pilar para el desarrollo de todos los procesos, finalmente son los individuos las que ejecutaran las actividades y ellos son los gestores. También se refiere a una parte de la filosofía sobre valores y creencias, roles y formas de organización de la sociedad, así si las organizaciones son lentas demoran en asumir cambios y desarrollar gestión. (Majad, 2016)

Respecto a las Dimensiones de Gestión del Talento Humano; según Chiavenato (2009, citado en Arias, 2018), precisan las dimensiones para evaluar la variable Gestión del Talento Humano, que son el reclutamiento, selección, contratación, capacitación y entrenamiento. Motivación, entre otros (López, Díaz, & Segredo, 2017). También se considera importante para una gestión exitosa, analizar los procesos que se relacionan con la evaluación del rendimiento, e involucra la dimensión de la motivación, dentro de ella la relacionada con aquellos elementos que favorecen a retener el talento humano estimulando y los que lo desestimulan, e igualmente las dimensiones de liderazgo orientado al éxito de la gestión (López, Díaz, & Segredo, 2017).

Sobre los Indicadores de Gestión del Talento Humano; según Chiavenato (2009, citado en Arias, 2018), se refiere al reclutamiento sobre como definir el perfil profesional que se necesita para desarrollar funciones específicas; tiene como objetivo identificar y traer trabajadores potenciales, su finalidad es cualitativa y cuantitativa, es importante la calidad como la cantidad (Ganga & Sánchez, 2008). Sobre la selección, se refiere a la evaluación de las competencias y habilidades del profesional. Esta función busca habilidades novedosas más que una potencialidad, se pone mayor importancia en cómo piensa, vive y siente (Ganga & Sánchez, 2008). Sobre la contratación, implica la incorporación del talento humano a la empresa, Hay diferentes valoraciones y nuevas formas de concebir el talento humano, las empresas quieren reducir costos laborales y protección de trabajadores (Añez, 2007). Referente a la inducción, se refiere a presentar al nuevo integrante a la empresa, informarle de las características, principios, ética y valores. Se informa de los aspectos organizacionales, sus funciones, deberes y derechos, su ética y perfil laboral, el

trabajo diario, y se realiza el seguimiento y evaluación de los trabajadores (Aguilar, 2018). Sobre la capacitación, según Chiavenato (2009, citado en Arias, 2018), se refiere a conceder que los trabajadores fortalezcan sus capacidades a fin de mejorar su rendimiento. Se logra mejorar el perfil de los empleados (Bermúdez, 2015) y se valorizando el capital humano según las especificaciones del puesto de trabajo (Didier, Pérez, & Valdenegro, 2013). Finalmente, el entrenamiento, se refiere a reforzar las capacidades del personal. Se usan términos como adiestramiento o formación, es importante porque ofrece oportunidades de desarrollo del ser humano (Castillo, 2019).

La Calidad de Enseñanza, según Gonzáles (2015) para aprender una lengua extranjera desde la correcta gramática y pronunciación y llegar a tener un extenso vocabulario; el alumno debe desarrollar aptitudes y ser apto para poder entablar una comunicación ideal. Nos indica Chomsky (1971) se estudia el método de la lengua donde se adquieren del análisis comparativo de la variedad de lenguas. Por lo tanto en los años 60 se traducía en dominar gramática y demás actividades. Estos métodos de Enseñanza del inglés son el enfoque formal y el enfoque funcional (González, 2015).

Harmer, (1998 es citado por Malqui, 2018) señala que la clase de su instrucción del inglés como segunda lengua, es definido por las cualidades lingüísticas que alcanza un individuo mediante un periodo de aprendizaje (p.73) En base de lo antes mencionado que el mejoramiento de las cualidades lingüísticas difiere en cada individuo por sus diferentes intereses y necesidades, se debe tener en cuenta una escala de mejoramiento básico por cada nivel de experiencia de la segunda lengua en donde debe estar a la par con el acrecentamiento de competencias impuestas en el currículo nacional (Malqui, 2018)

Una enseñanza de calidad es la que traza las metas para poder ser la diferencia por sus aspiraciones y dificultades, lograr que los alumnos desarrollen ideas críticas con creatividad y cualidades cognoscitivas, el rol principal lo tiene el maestro; por ese motivo, se deben revisar las cualidades y dominios de los docentes (Gúzman, 2011).

La calidad ha ocasionado distintas acepciones en donde el entorno de ejecución conceptualiza a la naturaleza explicativa del vocablo. No resulta idéntica la calidad dentro de una entidad financiera a la calidad de una fábrica de calzado o en un colegio. Dentro de dicho entorno, la calidad en las empresas comerciales se encuentra sólidamente vinculada con el empuje del mercado, así como los requerimientos que conlleva la globalización a nivel económico, en tanto la calidad de enseñanza se encuentra respaldada en las exigencias, así como las demandas de las colectividades y las agrupaciones humanas. En definitiva, una se encuentra sustentada en la parte económica, así como en el mercado; y la otra en el entorno sociopolítico de los individuos que forman parte de la labor educacional y sus demandas a nivel sociocultural (Avendaño Castro et al., 2016).

Diversos autores de Latinoamérica extienden la definición de calidad, encontrándose entre ellos Casassús (1995), el cual consideró en la definición a tres cimientos fundamentales: insumos, procesos y resultados. De acuerdo con dicho autor, la calidad se encuentra inherentemente vinculada al asunto de la equidad y dentro de sus factores fundamentales se hallan: calidad a nivel de diseño, procesos y resultados. De este modo, la definición de “calidad de la educación” obedecer a una significativa cantidad de falta de conceptualización y vaguedad. Los conceptos cambian respecto a las personas y la sociedad. No se presenta una sola definición de calidad y sus distintas dimensiones (Vaillant & Rodríguez, 2018) .

De otra parte, conforme manifestaron Avendaño & Parada (2011, 2012, 2013) la educación se refiere a un desarrollo de cambio cultural, en base a modelos pedagógicas convertidas en el dominio, experiencias, sapiencias formales e informales, conocimientos, símbolos e imaginarios agrupados son socializados en el colegio y reconocen el contexto sociopolítico, económico y cultural del que hacen parte los individuos de formación. (Avendaño Castro et al., 2016)

En consecuencia, la calidad educativa se encontrará vinculada con la cotidianidad de las colectividades colegiales, los problemas y los chances del medio; así como la optimización de la coyuntura en la que conviven los estudiantes. Luego la calidad educativa, se verá plasmada en el rendimiento que

poseen los individuos dentro de su medio ambiente y el modo en que estos enfrentan los desafíos que exigen sus colectividades, en donde lo económico y social se enlazan para brindar un crecimiento sostenido. En consecuencia, la educación política, la capacitación ciudadana, el crecimiento de la capacidad de conocimiento, la fabricación de entornos para la conversación y el debate comunitario, etc., resultan vías para una conformación global que les posibilite a los individuos el colaborar y aportar dentro de sus colectividades (Avendaño Castro et al., 2016).

La calidad de enseñanza se basa en que el docente debe dominar el método que se inculca, esto es dominio formativo general y el dominio pedagógico definido del contenido, el dominio del currículo con finalidades educativas debe estar ubicado en el conocimiento de los estudiantes y los procesos de aprendizaje. Tener un adecuado conocimiento de sí mismo y se sienta auto eficaz, creyendo en sus cualidades para estructurar y así poder efectuar un curso de acción según un logro dado según Bandura (1977) y otro que alude a como enfrentó las dificultades (Gúzman, 2011).

Sobre las Dimensiones de Calidad de Enseñanza, según Gonzáles (2015), existen dos técnicas para la instrucción del idioma inglés: El enfoque formal y el enfoque funcional. Titone (1968 es citado por Gonzáles 2015), mencionó que el enfoque formal incluye procedimientos de enseñanza que parten de lo abstracto del estudio gramatical, su enfoque encuentra su aplicación principalmente en la traducción gramatical, que enfoca reglas generales del lenguaje redactado y una adecuada transcripción a la lengua extranjera; así como el método de lectura, trabaja con el lenguaje, pero otorga excesivo tiempo y esfuerzo al lenguaje sobre la gramática y la traducción analítica. Es la forma sencilla de inculcar un lenguaje, pero es duramente observado por ser ineficaz para instruir un lenguaje. Según el autor, es un método que desalienta al alumno porque es memorístico y desmotivador.

Titone (1968 es citado por Gonzáles 2015), mencionó que el enfoque funcional, consiste en practicar hasta ser un experto oralmente, es lo más importante, a su vez este enfoque se clasifica en método directo, intensivo, lingüístico, audiovisual e integrado. (González, 2015)



Sobre los Indicadores de las dimensiones de calidad de enseñanza. Según Gonzáles (2015), el enfoque formal, tiene como indicador a los procedimientos de enseñanza, traducción gramatical y método de lectura; y el enfoque funcional tiene como indicadores: Método directo, cuando el contacto es directo entre docente y aprendiz; que es un método intensivo, se trabaja con dos tutores uno experto en lingüística y otro de prácticas. Se dice intensivo porque se practica la imitación, repetición y corrección de errores inmediatamente, repetición, dos veces hasta aprenderlo traducción, tanto del instructor como el alumno a la lengua origen, rotación, todos los alumnos practican los enunciados, repetición discontinua, soltar frases en lengua extranjera para poder así dar la orden de traducir, práctica en diálogo. Cortos y completos y se requiere de mucho tiempo, practica y dominio, puede provocar estrés y frustración (González, 2015).

Método Audiovisual. Titone (1968 es citado por Gonzáles 2015) no se puede considerar una forma de enseñanza sino un conjunto de apoyo, que fortalecen la enseñanza del idioma. El peligro surge cuando se coloca la totalidad de la enseñanza a las innovaciones tecnológicas de información, sin que el docente este debidamente calificado.

Método Lingüístico, Titone (1968 es citado por Gonzáles 2015) la lingüística se enfoca en aprender la lengua y sus diferentes características fundamentales, los cuales son la fonética, morfología, sintáctica, entre muchas otras; por lo tanto, no es un método, si no como parte de todas las metodologías.

Método Audio-Lingüístico. Titone (1968 es citado por Gonzáles 2015) recomendó no tenerlo en cuenta como un apoyo, porque no esta hecha de un conjunto de sonidos, Sin embargo, Johnson (2008 es citado por Gonzáles 2015) se ocupó del tema, a razón de que la enseñanza es el desarrollo de hábitos, hoy en día se han creado nuevas técnicas asociado a las críticas de Chomsky sobre el lenguaje y la instrucción de idiomas, y de lo cual sus fortalezas son dos, la cual la primera es el conductismo y el segundo la lingüística estructuralista se aminoraran y por lo tanto sin contar con los dos pilares no pudo seguir en pie.

Método Integrado. Es donde la teoría y la experiencia confluyen para desarrollar un enfoque que da conocer las diferentes dificultades de la

enseñanza de idiomas. Esta filosofía tiene como fin tratar la necesidad, para centrar un enfoque multidimensional y estar constantemente abierto a nuevas innovaciones y poder adaptarse tanto de teoría y de la experiencia (Titone, 1968). Examinando las guías y métodos de instrucción, se brinda una revisión a los métodos más apropiados para fortificar la cualidad de elaboración oral. (González, 2015).

Ejercicios pedagógicos para la locución oral, como tragedias, escenas, cambiantes de Roles, fingimientos, pláticas escritos, Juegos lingüísticos, trabajo en grupo, también los métodos humanísticos como tipo de contestación, de reproducción, rellenar espacios en blanco, brindar instrucciones, solución de dilema, exceso de ideas, recursos materiales, historias, Objetos y las comunicaciones específicas como exposición, improvisación, hablar por vía telefónica, leer en voz alta, audio, disputas y discusiones. La expresión oral Cassany (1998 es citado por Gonzáles 2018)) identificar cuál es la habilidad de menor desarrollo, donde la expresión oral o speaking no es de mucha ayuda, es fundamental que se apoye al docente a mejorarse y así poder alcanzar que el alumno tenga un dominio. A razón de esto es que se debe poner bastante interés en las técnicas didácticas que el profesor debe usar en el salón para acrecentar estas importantes habilidades. (González, 2015)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio desarrollado fue de tipo aplicado, dado que se encuentra encaminado a resolver dilemas o problemas en un escenario real. Asimismo, el nivel que se ha utilizado para la presente investigación es descriptivo. Es descriptivo, debido a que procura como objetivo el describir las características en base a las magnitudes recolectadas para las variables especificadas (Hernández Sampieri et al., 2014).

El diseño de la investigación se refiere al conjunto de métodos o procedimientos especificados con el objetivo de recolectar la información solicitada. Este diseño posibilita dentro del enfoque cuantitativo, el ser capaces de constatar las hipótesis planteadas. Respecto a la investigación presente, se toma en cuenta un diseño no experimental, correlacional-causal y transversal. Resulta no experimental dado que no se alteraron las variables a propósito, no desarrollándose algún contexto; visualizando a cambio, sucesos ya acontecidos, cuya incidencia no la ha generado el investigador; y correlacional causal cuando además de relacionar provoca una reacción en la otra variable; también se dice que es transversal (o del mismo modo denominada transeccional) debido a que la recopilación de información se refiere a un exclusivo instante determinado del periodo y tiene como objetivo, el describir e investigar el vínculo entre las variables en el referido periodo (R. Hernández Sampieri et al., 2014).

El método empleado es el hipotético-deductivo: en dicho método, las hipótesis representan el principio para posteriores inferencias. Se inicia a partir de una hipótesis deducida de premisas o reglas o aducida por la información experiencial, e implementando las normas de la deducción, se llega a pronósticos los que se supeditan a constatación experimental, y si se presenta concordancia con las circunstancias, se verifica la exactitud o no de la hipótesis de inicio. Inclusive, en el caso que de la hipótesis se llegue a pronósticos experienciales paradójicos, las conclusiones que se desprenden resultan sumamente relevantes, pues esto verifica la discordancia lógica racional de la hipótesis de inicio y resulta indispensable reestructurarla (Rodríguez Jiménez & Pérez Jacinto, 2017).

### 3.2. Variables y operacionalización de las variables

Las variables y operacionalización se muestran a continuación en la tabla 1.

**Tabla 1**

Variable Gestión del talento humano

| Variables                  | Dimensiones   | Indicadores  | Ítems | Escala  | Nivel y Rango      |
|----------------------------|---------------|--|-------|---|--------------------|
| Gestión del talento humano | Reclutamiento | • Documentación fuentes internas y externas        | 1     | (1) Nunca   | Deficiente (18-41) |
|                            |               | • Procedimientos para registro de información      | 2     | (2) Casi Nunca<br>(3) A veces<br>(4) Casi siempre |                    |
|                            |               | • Mecanismos de evaluación y mejora                | 3     | (5) Siempre                                       |                    |
|                            | Selección     | • Procesos   | 4     |   | Eficiente (66-90)  |
|                            |               | • Priorización de habilidades, aptitudes y valores | 5     |   |                    |
|                            |               | • Criterios físicos y de salud                     | 6     |   |                    |
|                            | Contratación  | • Políticas de contratación                        | 7     |   |                    |
|                            |               | • Elaboración de contratos laborales               | 8     |   |                    |
|                            |               | • Modelos de contratos                             | 9     |   |                    |
|                            | Inducción     | • Mecanismos de información                        | 10    |   |                    |
|                            |               | • Mecanismos de promoción y adaptación             | 11    |   |                    |
|                            | Capacitación  | • Programas de capacitación                        | 12    |   |                    |
|                            |               | • Capacitación de funcionarios                     | 13    |   |                    |
|                            |               | • Mejora e innovación en programas de capacitación | 14    |   |                    |
|                            |               | • Evidencia de logro de resultados                 | 15    |   |                    |
|                            | Entrenamiento | • Evalúan el desarrollo                            | 16    |   |                    |
|                            |               | • Evidencia de logros                              | 17    |   |                    |
|                            |               | • Evidencia de indicadores de gestión.             | 18    |   |                    |

**Tabla 2***Variable Calidad de enseñanza*

| Variables            | Dimensiones       | Indicadores                                    | Ítems | Escala           | Nivel y Rango    |
|----------------------|-------------------|--|-------|------------------|------------------|
| Calidad de enseñanza | Enfoque formal    | • Procedimientos de enseñanza                  | 1     | (1) Nunca        | Baja<br>(7-16)   |
|                      |                   | • Traducción gramatical                        | 2     | (2) Casi Nunca   |                  |
|                      |                   | • Método de lectura                            | 3     | (3) A veces      | Media<br>(17-26) |
|                      | Enfoque funcional | • Método directo                               | 4     | (4) Casi siempre | Alta<br>(27-35)  |
|                      |                   | • Método intensivo                             | 5     | (5) Siempre      |                  |
|                      |                   | • Método integrado                             | 6     |                  |                  |
|                      |                   | • Ejercicios didácticos para la expresión oral | 7     |                  |                  |

**3.3. Población, muestra y muestreo****3.3.1. Población**

La población se encuentra conformada por el total de unidades (individuos, grupos, entidades, registros, etc.) a estudiar con el objeto de recopilar información sumamente importante para el estudio. Estas unidades que constituyen la población, según lo previsto, deben acatar las solicitudes características y específicas que les permitan obedecer el esquema elegido para el estudio (Vara Horna, 2015).

Para el estudio actual y sustentado en los objetivos propuestos, se determinó la siguiente población de análisis: Docentes del idioma inglés que laboran en la empresa Business Links, durante el año 2021, los cuales ascienden a 109 personas.

***Criterios de Inclusión***

- Docentes de ambos sexos
- Docentes con programación de al menos dos horas lectivas por semana.
- Docentes con una antigüedad laboral mayor a un año.

### ***Criterios de Exclusión***

- Docentes con una antigüedad laboral igual o menor a un año.
- Docentes con programación de dos o menos horas lectivas por semana
- 

### **3.3.2. Muestra**

Una muestra tiene como definición a elementos que están comprendidos es un grupo llamado población (Hernández Sampieri et al., 2014). Para el presente estudio se tomó en cuenta el 100% de la población de los sujetos; siendo esta de 109 docentes.

### **3.3.3. Muestreo**

No aplica.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnicas e instrumentos**

En el caso de las variables del estudio se empleó como técnica a la encuesta utilizando un cuestionario como instrumento para recolectar los datos, debemos mencionar que las encuestas sirve para dale una explicación, descripción o comparación de los conocimientos, o preferencias de las personas encuestadas (Hernández Sampieri et al., 2014).

Se aplicaron dos instrumentos:

#### **Ficha técnica 1**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de Gestión del Talento Humano

**Autores:** Arias Jiménez, Liliana

**Año:** 2018

**Tipo de instrumento:** Cuestionario.

**Objetivo:** Recolectar datos por medio de encuestas aplicadas a los docentes de una empresa de enseñanza de inglés. Año 2021

**Población:** 109 docentes

**Número de ítem:** 18 ítems

**Aplicación:** Encuesta vía on line

**Tiempo de administración:** 20 minutos

**Escala:** Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca

**Niveles y rango:** Se proponen los siguientes

Eficiente (66-90)

Regular (42-65)

Deficiente (18-41)

## **Ficha técnica 2**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de Calidad de Enseñanza del inglés.

**Autor:** Harold Arturo Paredes Hübener

**Año:** 2021

**Tipo de instrumento:** Cuestionario.

**Objetivo:** Recolección de datos por medio de encuestas aplicadas a los docentes de una empresa de enseñanza de inglés. Año 2021

**Población:** 109 docentes

**Número de ítem:** 7 ítems

**Aplicación:** Encuesta vía on line

**Tiempo de administración:** 10 minutos

**Escala:** Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca

**Niveles y rango:** Se proponen los siguientes

Alta (27-35)

Moderada (17-26)

Baja (7-16)

### **3.4.2. Validación**

A continuación, se detallan los nombres, grados y resultados según criterio de los especialistas respecto al instrumento.

**Tabla 3**

*Validez del instrumento*

| Nombre                         | Grado   | Resultado |
|--------------------------------|---------|-----------|
| Mildred Jénica Ledesma Cuadros | Doctora | Aplicable |
|                                | Doctora | Aplicable |

---

|   |        |           |
|---|--------|-----------|
| Consuelo del Pilar Clemente<br>Castillo<br>Eduardo López Quispe | Doctor | Aplicable |
|---|--------|-----------|

---

### 3.4.3. Confiabilidad

Resulta factible el poder validar indirectamente una herramienta que posea como fin de evaluar un constructo; lo cual implica que tienen una consistencia interna ideal, entre los componentes que forman el grado (Oviedo & Campo-Arias, 2005). Permite hallar la consistencia interna del cuestionario (Quero, 2010).

**Tabla 4**

*Coefficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach.*

| <u>Cuestionario</u>                   | <u>Nivel</u> |
|---------------------------------------|--------------|
| Gestión del Talento Humano            | 0.945        |
| <u>Calidad de enseñanza de inglés</u> | <u>0.941</u> |

De acuerdo con la prueba de **fiabilidad**, los niveles son excelentes. Tabla 5.

*Categorización de los resultados del coeficiente Alfa de Cronbach*

| <u>Alfa de Cronbach</u> | <u>Nivel de confiabilidad</u> |
|-------------------------|-------------------------------|
| a = 0.9                 | Excelente                     |
| 0.8 = a < 0.9           | Bueno                         |
| 0.7 = a < 0.8           | Aceptable                     |
| 0.6 = a < 0.7           | Cuestionable                  |
| 0.5 = a < 0.6           | Pobre                         |
| <u>a &lt; 0.5</u>       | <u>Inaceptable</u>            |

Nota. Recuperado de Cayo Velásquez & Apaza Tarqui, 2017.

### 3.5. Procedimientos

Dicha fase tomó en cuenta, en primer término, la elaboración y ulterior enmendación del cuestionario a aplicar, a través de una prueba piloto y juicio de expertos, con propósito de ser capaz de examinar tanto su confiabilidad como



su validez. Ulteriormente, se aplicó el cuestionario a la agrupación de docentes, escogidos de modo aleatorio, para ser parte de la muestra seleccionada.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Con propósito en desarrollar el procesamiento de los datos obtenidos de la ejecución del cuestionario, se elaboró una base de datos donde se registraron las respuestas del cuestionario planteadas en el mismo, a través de la ejecución del software SPSS versión 25. Luego de registrar los datos, se obtuvieron tanto estadísticos de resumen como tablas, mediante las que fue más sencillo el ser capaces tanto de visualizar y analizar los resultados y desarrollar conclusiones en base a los mismos. Se aplicaron las técnicas siguientes: Análisis descriptivo: y análisis de tipo inferencial

### **3.7. Aspectos éticos**

Se ha procedido a solicitar autorización al director de la Empresa a fin de que se pueda realizar la toma de datos a los docentes que enseñan inglés. Igualmente, se solicitó a cada docente que en forma voluntaria brinde colaboración en el llenado de las respuestas, se utiliza el medio virtual del programa Google Forms para enviar los cuestionarios. Igualmente se ha respetado los estatutos y lineamientos en la elaboración de la investigación dispuesto por la Universidad César Vallejo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

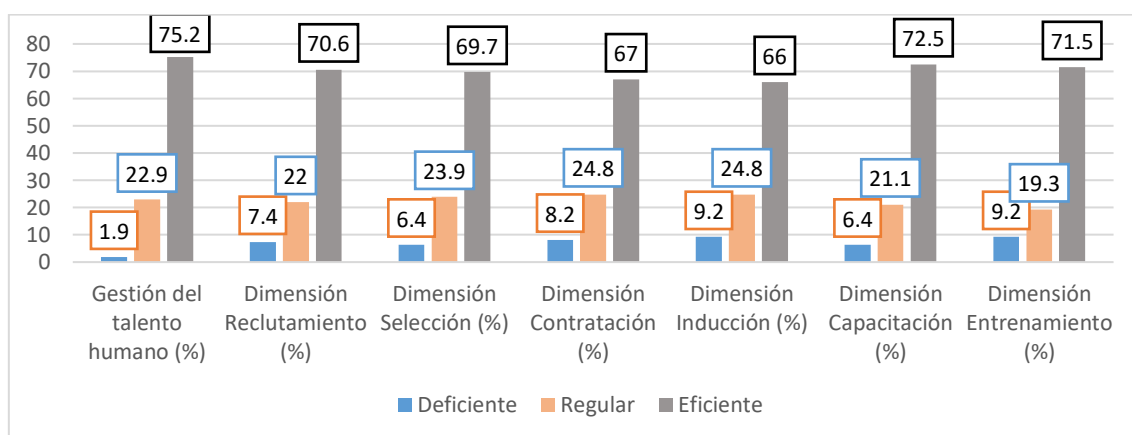
**Tabla 6**

*Frecuencia de la Variable Gestión del Talento Humano y sus dimensiones*

|            | Gestión del talento humano (%) | Dimensión Reclutamiento (%) | Dimensión Selección (%) | Dimensión Contratación (%) | Dimensión Inducción (%) | Dimensión Capacitación (%) | Dimensión Entrenamiento (%) |
|------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Deficiente | 1.9                            | 7.4                         | 6.4                     | 8.2                        | 9.2                     | 6.4                        | 9.2                         |
| Regular    | 22.9                           | 22                          | 23.9                    | 24.8                       | 24.8                    | 21.1                       | 19.3                        |
| Eficiente  | 75.2                           | 70.6                        | 69.7                    | 67                         | 66                      | 72.5                       | 71.5                        |
| Total      | 100.0                          | 100.0                       | 100.0                   | 100.0                      | 100.0                   | 100.0                      | 100.0                       |

**Figura 1**

*Frecuencia de la Variable Gestión del Talento Humano y sus dimensiones*



De acuerdo a la tabla 6 y figura 1, se observa que respecto a gestión de talento humano el 75.2% dijeron eficiente, el 22.9% regular y el 1.9% deficiente; Así mismo la dimensión reclutamiento el 70.6% dijeron eficiente, el 22% regular y el 7.4% deficiente; sobre la dimensión selección el 69.7% dijeron eficiente, el 23.9% regular y el 6.4% respondieron deficiente; en la dimensión contratación el 67% ligero eficiente, 24.8% regular y 8.2% deficiente; en la dimensión de inducción el 66% manifestaron eficiente, el 24.8% dijeron regular y el 9.2% respondieron deficiente; en la dimensión capacitación el 72.5% respondieron eficiente, el 21.1% regular y el 6.4% deficiente; en la dimensión entrenamiento el 71.5% dijeron eficiente, el 19.3% respondieron regular y el 9.2% respondieron deficiente.

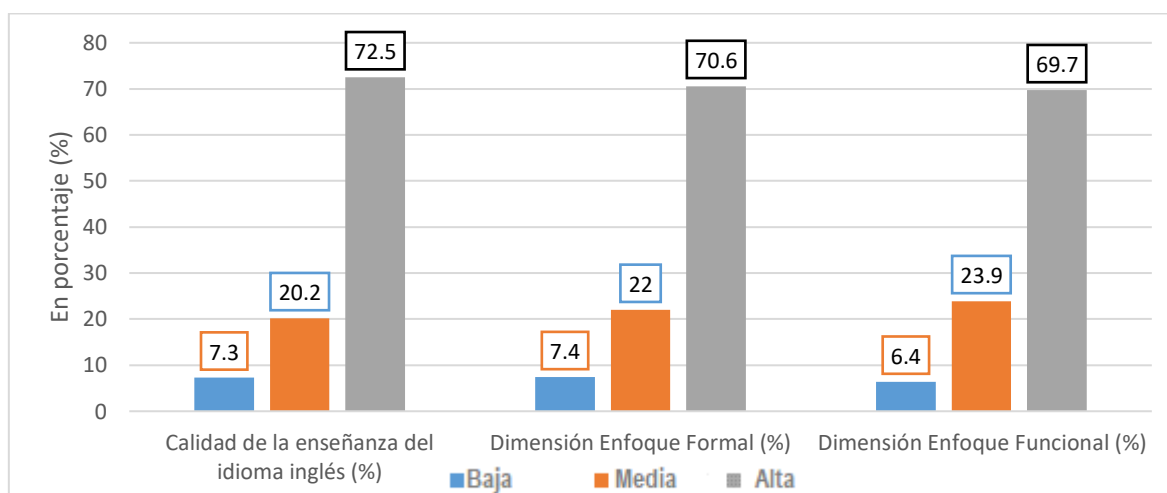
**Tabla 7**

*Frecuencia de la Variable Calidad de enseñanza del inglés*

|            | Calidad de enseñanza del inglés (%) | Dimensión Enfoque Forma I (%) | Dimensión Enfoque Funcional (%) |
|------------|-------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Deficiente | 7.3                                 | 7.4                           | 6.4                             |
| Regular    | 20.2                                | 22                            | 23.9                            |
| Eficiente  | 72.5                                | 70.6                          | 69.7                            |
| Total      | 100.0                               | 100.0                         | 100.0                           |

**Figura 2**

*Frecuencia de la Variable Calidad de enseñanza del inglés*



Según la tabla 7 y figura 2, se observa que la calidad de enseñanza del inglés, un 72.5% dijeron alta, un 20.2% dijeron media y 7 puntos 3% manifestaron baja; Así mismo la dimensión enfoque formal el 70.6% de quiero alta, el 22% media y el 7.4% baja, la dimensión enfoque funcional el 69.7% manifestaron alta, el 23.9% media y el 6.4% baja.

## 4.2. Prueba de Normalidad

Ho: Los datos tienen distribución normal.

Ha: Los datos no tienen distribución normal.

Regla de decisión;

Cuando  $p > 0.05$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula (Ho), en caso contrario se acepta Hipótesis alterna (Ha).

Si los datos son mayores a 50, se aplica Kolmogorov-Smirnov.

**Tabla 8**

*Prueba de Normalidad*

|                                 | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |      |
|---------------------------------|---------------------------------|-----|------|
|                                 | Estadístico                     | gl  | Sig. |
| Gestión del talento humano      | ,208                            | 109 | ,000 |
| Calidad de enseñanza del inglés | ,440                            | 109 | ,000 |

Según lo observado en la tabla 16 sobre la prueba de normalidad, se obtuvo  $p(0,000) < 0.05$ , por lo tanto, se acepta Ha, lo que significa que los datos no tienen normalidad. Se aplicará estadísticos no paramétricos para la contrastación de hipótesis como el Rho de Spearman.

### **Hipótesis General**

Ho La gestión del talento humano no incide de forma significativa en la calidad de enseñanza del inglés.

H1 La gestión del talento humano incide de forma significativa en la calidad de enseñanza del inglés.

### **Estadístico de prueba**

Regresión logística ordinal.

### **Regla de decisión;**

Cuando  $p > 0.05$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula (Ho), en caso contrario se acepta Hipótesis alterna (Ha).

### 4.3. Análisis Inferencial

#### Prueba de Hipótesis general

**Tabla 9**

*Resumen de procesamiento de casos*

|                                     |            | N   | Porcentaje marginal |
|-------------------------------------|------------|-----|---------------------|
| Vd: calidad de enseñanza del inglés | Baja       | 8   | 7,3%                |
|                                     | Regular    | 22  | 20,2%               |
|                                     | Alta       | 79  | 72,5%               |
| Vi: gestión del talento humano      | Deficiente | 2   | 1,8%                |
|                                     | Regular    | 25  | 22,9%               |
|                                     | Eficiente  | 82  | 75,2%               |
| Válidos                             |            | 109 | 100,0%              |
| Perdidos                            |            | 0   |                     |
| Total                               |            | 109 |                     |

Según la tabla 9, los resultados indica que en la variable dependiente el 7.3% opinan que la calidad es baja, el 20.2% regular y el 72.5% es alta, asimismo, referente a la variable independiente gestión del talento humano el 1.8% opinaron deficiente, el 22.9% regular y el 75.2% eficiente.

**Tabla 10**

*Información de ajuste de los modelos*

| Modelo            | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | g' | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 104,257                          |              |    |      |
| Final             | 8,655                            | 95 602       | 2  | ,000 |

Según la tabla diez, sobre la bondad de ajuste que nos permite demostrar la incidencia de una de las variables, el valor de significación para la bondad de ajuste de acuerdo con la verosimilitud fue  $p=0.000$  el cual es menor a 0.05; lo que nos indica el modelo estadístico que ambas variables están asociadas y se ajustan al análisis estadístico.

**Tabla 11***Pseudo R cuadrado*

|             |      |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,584 |
| Nagelkerke  | ,753 |
| McFadden    | ,586 |

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 11, la prueba de Nagelkerke, nos permite explicar que el 0.753 de la varianza de la variable dependiente el cual es calidad de enseñanza del inglés, se debe a la variable independiente; es decir la V.I. tiene una incidencia del 75.3% sobre la V.D.

**Tabla 12***Estimaciones del parámetro*

|                       | Estimación     | Desv. Error | Wald   | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% |                 |
|-----------------------|----------------|-------------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
|                       |                |             |        |    |      | Límite inferior               | Límite superior |
| Umbral                |                |             |        |    |      |                               |                 |
| [CALIDAD = baja]      | -7,364         | 1,181       | 38,873 | 1  | ,000 | -9,679                        | -5,049          |
| [CALIDAD = regular]   | -2,971         | ,513        | 33,568 | 1  | ,000 | -3,976                        | -1,966          |
| Ubicación [GEST=baja] | -26,534        | ,000        |        | 1  | .    | -26,534                       | -26,534         |
| [GEST=regular]        | -6,202         | 1,141       | 29,537 | 1  | ,000 | -8,439                        | -3,966          |
| [GEST=alta]           | 0 <sup>a</sup> |             |        | 0  |      |                               |                 |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los docentes perciben que en relación con la variable independiente es baja (Sig=0.000) y regular (p=0.000) demuestran posibilidades de encontrarse en relación a la variable dependiente regular, el que es ratificado con el coeficiente de Wald = 29,537 y el nivel de significancia 0.000; lo que implica que la variabilidad de la variable dependiente depende en 29.5% de la variable independiente.

## Hipótesis específica 1

Ho. El reclutamiento no incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés.

H1. El reclutamiento incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés.

## Estadístico de prueba

Regresión logística ordinal.

## Regla de decisión;

Cuando  $p > 0.05$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula (Ho), en caso contrario se acepta Hipótesis alterna (Ha).

## Tabla 13

### *Resumen de procesamiento de casos*

|   |            | N   | Porcentaje marginal |
|---|------------|-----|---------------------|
| Calidad de enseñanza del inglés<br>(agrupada) | Baja       | 8   | 7,3%                |
|   | Media      | 22  | 20,2%               |
|   | Alta       | 79  | 72,5%               |
| Reclutamiento (agrupada)                      | Deficiente | 8   | 7,3%                |
|   | Regular    | 24  | 22,0%               |
|   | Eficiente  | 77  | 70,6%               |
| Válidos                                       |            | 109 | 100,0%              |
| Perdidos                                      |            | 0   |                     |
| Total   |            | 109 |                     |

De acuerdo con la tabla 13, los resultados descriptivos indican que, en la D1: Reclutamiento, el 77.0% opina que son eficientes, el 24% son regulares y el 8% deficiente. Asimismo, con relación a la variable dependiente calidad de enseñanza del inglés, el 79% dijeron eficiente, el 22% dijeron alta, el 22% regular y el 8% baja.

**Tabla 14***Información de ajuste de los modelos*

| Modelo            | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | g <sup>l</sup> | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----------------|------|
| Sólo intersección | 89.737                           |              |                |      |
| Final             | 15.166                           | 74.572       | 2              | .000 |

De acuerdo con la tabla 14, se explican los resultados que muestra la influencia de una de las variables, en su dimensión reclutamiento. El valor de la significancia para la bondad de ajuste de acuerdo con la verosimilitud fue  $p = 0.00$  y es menor a  $p = ,05$ , por lo tanto, el modelo estadístico empleado nos indica que ambas variables están asociadas, y se ajustan al análisis estadístico

**Tabla 15***Pseudo R cuadrado*

|             |      |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,495 |
| Nagelkerke  | ,639 |
| McFadden    | ,457 |

De acuerdo con la tabla 15, en relación con la prueba de Nagelkerke, se puede explicar que el 0,639 de la varianza de calidad de enseñanza del inglés (0.639) se debe a la variable independiente, por lo tanto, se afirma que la variable independiente en su dimensión reclutamiento incide tiene en un 63.9% sobre la variable dependiente.

**Tabla 16***Estimaciones de parámetro*

|           |           | Estimación | Desv. Error | Wald   | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% |                 |
|-----------|-----------|------------|-------------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
|           |           |            |             |        |    |      | Límite inferior               | Límite superior |
| Umbral    | Calidad:1 | -6,391     | 1,124       | 32,308 | 1  | .000 | -8,595                        | -4,187          |
|           | Calidad:2 | -2,459     | ,423        | 33,796 | 1  | ,000 | -3,287                        | -1,630          |
| Ubicación | Gest:1    | -8,340     | 1,550       | 28,952 | 1  | ,000 | -11,378                       | -5,302          |
|           | Gest:2    | -3,051     | ,599        | 25,958 | 1  | ,000 | -4,224                        | -1,877          |
|           | Gest:3    | 0          |             |        | 0  |      |                               |                 |



Los encuestados perciben en relación a la variable independiente en su dimensión reclutamiento, que es deficiente (0,00) y regular (0,00) y muestran posibilidades de hallarse en relación con la variable dependiente bajo, el cual ratifica con el coeficiente de Wald 28,952 y el nivel de significancia de 0.00; esto implica que la variación de la variable dependiente depende en 28.95% de la variable independiente; asimismo, en el nivel regular se ratifica con el coeficiente de Wald de 25,958 y un nivel de significancia de 0.000, lo que implica que la variación de la variable dependiente depende en 25.95% de la variable independiente.

### **Hipótesis específica 2**

Ho. La selección no incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores.

H1. La selección incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores.

### **Estadístico de prueba**

Regresión logística ordinal.

### **Regla de decisión;**

Cuando  $p > 0.05$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula (Ho), en caso contrario se acepta Hipótesis alterna (Ha).

**Tabla 17**

*Resumen de procesamiento de casos*

|   |            | N   | Porcentaje marginal |
|---|------------|-----|---------------------|
| Calidad de enseñanza del inglés<br>(agrupada) | Baja       | 8   | 7,3%                |
|   | Media      | 22  | 20,2%               |
|   | Alta       | 79  | 72,5%               |
| Selección (agrupada)                          | Deficiente | 7   | 6,4%                |
|   | Regular    | 26  | 23,9%               |
|   | Eficiente  | 76  | 69,7%               |
| Válidos                                       |            | 109 | 100,0%              |
| Perdidos                                      |            | 0   |                     |
| Total   |            | 109 |                     |

De acuerdo con la tabla 17, los resultados descriptivos indican que en la dimensión selección el 76% es eficiente, el 26% regular y el 7% deficiente. sobre la variable dependiente el 79% es alta, el 22% regular y el 8% baja.

**Tabla 18**

*Información de ajuste de los modelos*

| Modelo            | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 105,369                          |              |    |      |
| Final             | 14,321                           | 91,048       | 2  | ,000 |

De acuerdo con la tabla 18, que muestra la incidencia de una de las variables, en este caso la variable independiente en su dimensión selección, sobre la variable dependiente. El valor de la significancia  $p= 0.000$ , que es menor a 0.05; por lo tanto, nos indican que ambos están asociados y se ajustan al modelo estadístico.

**Tabla 19**

*Pseudo R cuadrado*

|             |      |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,566 |
| Nagelkerke  | ,730 |
| McFadden    | .558 |

De acuerdo con la tabla 19, nos indica que el 0.730 de la varianza de la variable dependiente, se debe a la variable independiente en su dimensión selección, por lo tanto, tiene una alta incidencia del 73% sobre la variable dependiente.

**Tabla 20***Estimaciones de parámetro*

|           |            | Estimación     | Desv. Error | Wald   | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% |                 |
|-----------|------------|----------------|-------------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
|           |            |                |             |        |    |      | Limite inferior               | Limite superior |
| Umbral    | Calidad:1  | -7,074         | 1,178       | 36,070 | 1  | ,000 | -9.383                        | - 4 , 7 6 5     |
|           | Calidad: 2 | -2,877         | ,511        | 31,743 | 1  | ,000 | -3,878                        | - 1 , 8 7 6     |
| Ubicación | Gest:1     | -28,256        | ,000        | .      | 1  |      | -28,256                       | -28,256         |
|           | Gest:2     | -3,750         | ,667        | 31,629 | 1  | .000 | -5,057                        | -2,443          |
|           | Gest:3     | 0 <sup>a</sup> |             |        | 0  |      |                               |                 |

Los encuestados perciben con relación a la variable independiente (dimensión selección) que es deficiente (,000) y regular (,000) muestran posibilidades de encontrarse en relación con la variable dependiente regular; el cual se ratifica con el coeficiente de Wald 31.629 y el nivel de significación de 0.000; esto implica que la variación de la variable dependiente depende en 31.63 % de la variable independiente.

### **Hipótesis específica 3**

Ho. La contratación no incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores.

H1. La contratación incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores.

### **Estadístico de prueba**

Regresión logística ordinal.

### **Regla de decisión;**

Cuando  $p > 0.05$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula (Ho), en caso contrario se acepta Hipótesis alterna (Ha).

**Tabla 21***Resumen de procesamiento de casos*

|   |            | N   | Porcentaje marginal |
|---|------------|-----|---------------------|
| Calidad de enseñanza del inglés<br>(agrupada) | Baja       | 8   | 7,3%                |
|   | Media      | 22  | 20,2%               |
|   | Alta       | 79  | 72,5%               |
| Contratación (agrupada)                       | Deficiente | 9   | 8,3%                |
|   | Regular    | 27  | 24,8%               |
|   | Eficiente  | 73  | 67,0%               |
| Válidos                                       |            | 109 | 100,0%              |
| Perdidos                                      |            | 0   |                     |
| Total   |            | 109 |                     |

De acuerdo con la tabla 21, los resultados descriptivos nos indican que un 79% dijeron que calidad de enseñanza es alta, un 22% regular y un 8% baja, asimismo sobre la variable independiente en su dimensión contratación el 73% dijeron eficiente el 27% regular y el 9% deficiente.

**Tabla 22***Información de ajuste de los modelos*

| Modelo            | Logaritmo de la<br>verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|-------------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 113,931                             |              |    |      |
| Final             | 9,907                               | 104,024      | 2  | ,000 |

Según la tabla 22, que demuestra la influencia de una de las variables, sea independiente, sobre la variable dependiente. El valor de significancia fue de  $0.000 < 0.05$ , se demuestra que el modelo estadístico aplicado está demostrando que ambas están asociadas y se ajustan al modelo estadístico.

**Tabla 23***Pseudo R cuadrado*

|             |      |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,615 |
| Nagelkerke  | ,792 |
| McFadden    | ,638 |

De acuerdo con la tabla 23, se indica que el modelo explica que 0.792 De la varianza de la variable dependiente se debe a la variable independiente; se afirma que la variable independiente su dimensión contratación tiene una incidencia del 79.2% sobre la variable dependiente.

**Tabla 24***Estimaciones de parámetro*

|           |           | Estimación     | Desv. Error | Wald   | gl | Sig. | Intervalo de confianza al95% |                 |
|-----------|-----------|----------------|-------------|--------|----|------|------------------------------|-----------------|
|           |           |                |             |        |    |      | Límite inferior              | Límite superior |
| Umbral    | Calidad:1 | -8,638         | 1,459       | 35,064 | 1  | ,000 | -11,497                      | -5,779          |
|           | Calidad:2 | -4,277         | 1,007       | 18,038 | 1  | ,000 | -6,251                       | -2,303          |
| Ubicación | Gest:1    | -9,895         | 1,662       | 35,458 | 1  | ,000 | -13,152                      | -6,638          |
|           | Gest:2    | -5,333         | 1,098       | 23,573 | 1  | ,000 | -7,486                       | -3,180          |
|           | Gest:3    | 0 <sup>a</sup> |             |        | 0  |      |                              |                 |

Los encuestados, perciben en relación a la variable independiente (contratación), que es deficiente (0,000) y regular (0,000) muestran posibilidades de encontrarse en relación a la variable dependiente bajo; el cual se ratifica con el coeficiente de Wald 35.458 y el nivel de significación de 0.000; esto implica que la variabilidad de la variable dependiente depende en 35.45 % de la variable independiente; asimismo, en el nivel regular , el cual se ratifica con el coeficiente de Wald 23.573 y el nivel de significación de 0.000; esto implica que la variabilidad de la variable dependiente depende en 23.57 % de la variable independiente.

#### Hipótesis específica 4

Ho. La inducción no incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores.

H1. La inducción incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores.

#### Estadístico de prueba

Regresión logística ordinal.

#### Regla de decisión;

Cuando  $p > 0.05$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula (Ho), en caso contrario se acepta Hipótesis alterna (Ha).

#### Tabla 25

##### *Resumen de procesamiento de casos*

|  |            | N   | Porcentaje marginal |
|--|------------|-----|---------------------|
| CALIDAD DE ENSEÑANZA DEL INGLÉS (Agrupada) | Baja       | 8   | 7,3%                |
|  | Media      | 22  | 20,2%               |
|  | Alta       | 79  | 72,5%               |
| INDUCCIÓN (Agrupada)                       | Deficiente | 10  | 9,2%                |
|  | Regular    | 27  | 24,8%               |
|  | Eficiente  | 72  | 66,1%               |
| Válidos                                    |            | 109 | 100,0%              |
| Perdidos                                   |            | 0   |                     |
| Total                                      |            | 109 |                     |

De acuerdo, a la tabla 25 los resultados descriptivos nos indica que la calidad de enseñanza el 79% respondieron alta, el 22% respondieron regular y el 8% respondieron baja; así también en relación con la variable independiente eso es dimensión inducción el 72% dijeron eficiente, el 27% regular y el 10% deficiente.

**Tabla 26***Información de ajuste de los modelos*

| Modelo            | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | g | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|---|------|
| Sólo intersección | 101,295                          |              |   |      |
| Final             | 11,053                           | 90.243       | 2 | ,000 |

De acuerdo con la tabla 26, demuestra la incidencia de una de las variables. en este caso de la variable independiente en la variable dependiente. el valor de significancia fue de  $p=0.000$  y es menor que 0.05; por lo tanto, el modelo estadístico no determina que ambas variables están asociadas y se ajustan al análisis estadístico.

**Tabla 27***Pseudo R cuadrado*

|             |      |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,563 |
| Nagelkerke  | ,726 |
| McFadden    | ,553 |

Según la tabla 27, en relación con la prueba de Nagelkerke, el 0.726 de la varianza de la variable dependiente se debe a la variable independiente, en tal sentido, se afirma que la variable independiente su dimensión inducción tiene una incidencia de 72.6% sobre la variable dependiente.

**Tabla 28***Estimaciones de Parámetro*

|            |   | Estimación     | Desv. Error | Wald   | ql | Sig. | Intervalo de confianza al 95% |                 |
|------------|---|----------------|-------------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
|            |   |                |             |        |    |      | Límite inferior               | Límite superior |
| Umbral     | 1 | -7,632         | 1,258       | 36,833 | 1  | ,000 | -10,097                       | -5,167          |
|            | 2 | -3,556         | ,717        | 24,574 | 1  | ,000 | -4,962                        | -2,150          |
| Ubicación2 | 1 | -8,490         | 1,427       | 35,386 | 1  | ,000 | -11,287                       | -5,692          |
|            | 2 | -4,261         | 825         | 26,676 | 1  | ,000 | -5,878                        | -2,644          |
|            | 3 | 0 <sup>a</sup> |             |        | 0  |      |                               |                 |

Los encuestados perciben en relación a la variable independiente (dimensión inducción) que es baja (,000) y regular (,000) muestran posibilidades

de encontrarse en relación a la variable dependiente deficiente; el cual se ratifica con el coeficiente de Wald 35.386 y el nivel de significación de 0.000; esto implica que la variabilidad de la variable dependiente depende en 35.39 % de la variable independiente; asimismo, en el nivel regular, el cual se ratifica con el coeficiente de Wald 26.676 y el nivel de significación de 0.000; esto implica que la variabilidad de la variable dependiente depende en 25,67 % de la variable independiente.

### Hipótesis específica 5

Ho. La capacitación no incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores.

H1. La capacitación incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores.

### Estadístico de prueba

Regresión logística ordinal.

### Regla de decisión;

Cuando  $p > 0.05$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula (Ho), en caso contrario se acepta Hipótesis alterna (Ha).

### Tabla 29

*Resumen de procesamiento de casos*

|   |            | N   | Porcentaje marginal |
|---|------------|-----|---------------------|
| Calidad de enseñanza del inglés<br>(agrupada) | Baja       | 8   | 7,3%                |
|   | Media      | 22  | 20,2%               |
|   | Alta       | 79  | 72,5%               |
| Capacitación (agrupada)                       | Deficiente | 7   | 6,4%                |
|   | Regular    | 23  | 21,1%               |
|   | Eficiente  | 79  | 72,5%               |
| Válidos                                       |            | 109 | 100,0%              |
| Perdidos                                      |            | 0   |                     |
| Total   |            | 109 |                     |

Según la tabla 29 los resultados descriptivos indican que la calidad de enseñanza del inglés es alta es un 79%, media un 22% y baja 8%; Así mismo en



la variable independiente eso es dimensión capacitación el 79% dijo eficiente, el 23% regular y el 7% deficiente.

**Tabla 30**

*Información de ajuste de los modelos*

|                   | Logaritmo de la<br>verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | g | Sig. |
|-------------------|-------------------------------------|--------------|---|------|
| Sólo intersección | 119,558                             |              |   |      |
| Final             | 7,798                               | 111,760      | 2 | ,000 |

Según la tabla 30, se muestra la incidencia de la variable independiente es su dimensión capacitación sobre la variable dependiente, el valor de la significancia fue de 0.000 que es menor a 0.05; por lo tanto, el modelo estadístico empleado determina que ambas están asociadas y se ajustan al análisis estadístico.

**Tabla 31**

| <i>Pseudo R cuadrado</i> |      |
|--------------------------|------|
| Cox y Snell              | ,641 |
| Nagelkerke               | ,826 |
| McFadden                 | ,685 |

De acuerdo con la tabla 31, la prueba de Nagelkerke, indica que el modelo propuesto explica que el 0.826 de la varianza de la variable dependiente se debe a la variable independiente eso es dimensión capacitación; por lo tanto, se afirma que la variable independiente eso es dimensión capacitación tiene una incidencia de 82 puntos 6% sobre la variable dependiente.

## Tabla 32

Estimaciones de parámetro

|           |   | Estimación     | Desv. Error | Wald   | gl | Sio. | Intervalo de confianza al 95% |                 |
|-----------|---|----------------|-------------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
|           |   |                |             |        |    |      | Límite inferior               | Límite superior |
| Umbral    | 1 | -8,248         | 1,287       | 41,091 | 1  | ,000 | -10,770                       | -5,726          |
|           | 2 | -3,232         | ,589        | 30,147 | 1  | ,000 | -4,386                        | -2,079          |
| Ubicación | 1 | -29,421        | ,000        | .      | 1  | .    | -29,421                       | -29,421         |
|           | 2 | -5,136         | ,854        | 36,168 | 1  | ,000 | -6,810                        | -3,462          |
|           | 3 | 0 <sup>a</sup> |             | .      | 0  | .    | .                             | ,               |

Función de enlace: Logit.

Los encuestados perciben en relación con la variable independiente (dimensión capacitación) que es regular (0.000) y deficiente (0.000) muestran posibilidades de hallarse en relación con la variable dependiente regular, el que se ratifica con el nivel de Wald de 36.168 y el nivel de significancia de 0.000; lo que implica que la variabilidad de la variable dependiente depende de la variable independiente. en un 36.17%.

### Hipótesis específica 6

Ho. El entrenamiento no incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores.

H1. El entrenamiento incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores.

### Estadístico de prueba

Regresión logística ordinal.

### Regla de decisión;

Cuando  $p > 0.05$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula (Ho), en caso contrario se acepta Hipótesis alterna (Ha).

## Tabla 33

Resumen de procesamiento de casos

|   |            | Porcentaje marginal |        |
|---|------------|---------------------|--------|
| Calidad de enseñanza del inglés<br>(agrupada) | Baja       | 8                   | 7,3%   |
|   | Media      | 22                  | 20,2%  |
|   | Alta       | 79                  | 72,5%  |
| Entrenamiento (agrupada)                      | Deficiente | 10                  | 9,2%   |
|   | Regular    | 21                  | 19,3%  |
|   | Eficiente  | 78                  | 71,6%  |
| Válidos                                       |            | 109                 | 100,0% |
| Perdidos                                      |            | 0                   |        |
| Total   |            | 109                 |        |

Según la tabla 33, los resultados descriptivos indican que la calidad de enseñanza del inglés es alta en un 79%, regular en un 22% y baja en un 8%; y a relación a la variable independiente en su dimensión de entrenamiento 78% dijeron eficiente, 21% regular y 10% deficiente.

**Tabla 34**

*Información de ajuste de los modelos*

|                   | Logaritmo de la<br>verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | g | Sig. |
|-------------------|-------------------------------------|--------------|---|------|
| Sólo intersección | 107,268                             |              |   |      |
| Final             | 8,819                               | 98,449       | 2 | ,000 |

De acuerdo con la tabla 34 se explican los resultados sobre la punta de ajuste y la incidencia de la variable independiente en su dimensión entrenamiento sobre la variable dependiente. el valor de significancia para la bondad de ajuste de acuerdo con la verosimilitud fue de  $p=0.000$  que es menor a 0.05, indicando que ambas variables están asociadas y se ajustan al análisis estadístico.

**Tabla 35**

*Pseudo R cuadrado*

|             |      |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,595 |
| Nagelkerke  | ,766 |
| McFadden    | ,604 |

Según la tabla 35, es relación a la prueba de Nagelkerke, detalla que el 0.766 de la varianza de la variable dependiente se debe a la variable independiente, por lo tanto, se afirma que la variable independiente eso es dimensión entrenamiento tiene una incidencia del 76.6% sobre la variable dependiente.

**Tabla 36**

*Estimaciones de parámetro*

|           |                 | Estimación     | Desv. Error | Wald     | Sig. | Intervalo de confianza al 95% qI |                 |         |
|-----------|-----------------|----------------|-------------|----------|------|----------------------------------|-----------------|---------|
|           |                 |                |             |          |      | Límite inferior                  | Límite superior |         |
| Umbral    | [CALIDAD = 1]   | -26,117        | ,791        | 1091,383 | 1    | ,000                             | -27,667         | -24,568 |
|           | [CALIDAD = 2]   | -2,918         | ,513        | 32,307   | 1    | .000                             | -3,924          | -1,912  |
| Ubicación | [ENT=1] [ENT=2] | -27,504        | ,000        | 31,661   | 1    | ,000                             | -27,504         | -27,504 |
|           | [ENT=3]         | -4,081         | ,725        |          | 1    |                                  | -5.502          | -2,659  |
|           |                 | 0 <sup>a</sup> |             |          | 0    |                                  |                 |         |

Los encuestados percibe en relación con la variable independiente en su dimensión entrenamiento que es regular (0.000) y deficiente (0.000) y está relacionado a la variable dependiente regular el cual se ratifica con el coeficiente de Wald 31.66 y el nivel de significancia menor (0.000) esto implica que la variación de la variable dependiente depende del 31.66% de la variable independiente.

## V. DISCUSIÓN

Luego de haber hallado los resultados por medio de las técnicas de la estadística descriptivas e inferencial (regresión ordinal), se determinó que la variable independiente fue dividida en 6 dimensiones, las cuales fueron reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación y entrenamiento, quienes alcanzaron un nivel de respuesta eficiente en 75.2%, 70.2%, 69.7%, 67%, 66%, 72.5% y 71.5% respectivamente. Así mismo, la variable calidad de enseñanza fue dimensionada en enfoque formal y enfoque funcional; se obtuvo un 72.5% que dijeron calidad alta, un 70.6% de alta calidad según el enfoque formal y 69.7% manifestaron calidad alta en el enfoque funcional.

Según Chiavenato, la gestión del talento humano esta referido al conjunto de procesos que realizan los trabajadores de una entidad, para promover una buena relación entre todos, y según Gonzáles nos indica que para enseñar inglés es necesario desarrollar aptitudes, de ahí la necesidad de desarrollar una buena gestión del talento humano a fin de lograr elevar el nivel de la Calidad Educativa de la institución. Según lo evidenciado, en la investigación se analizaron a la variable gestión del talento humano incide de forma significativa en la calidad de enseñanza del inglés, y que ambas variables están asociadas, que la variable independiente tiene una incidencia del 75.3% sobre la variable dependiente; así también la variabilidad de la variable dependiente depende en un 29.5% de la variable independiente; esto es debido a que el nivel de significancia es 0.000 menor a 0.05.

Al respecto se cita a Zuleta (2019), que analizó cuatro instituciones de enseñanza de inglés llegando a la conclusión que es importante el desarrollo de la gestión del talento humano ya que permiten ofrecer una buena enseñanza del inglés mejorando la estructura administrativa y organizacional, en ese sentido se alcanzó un 95% de confianza. También se menciona a Portocarrero (2018) quien afirmó que existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y la Calidad Educativa. Por otro lado, Balbín (2018), manifiesta que los resultados positivos y negativos de los niveles de calidad son consecuencia de una buena o mala gestión del talento humano en una institución educativa.

Sobre la incidencia del reclutamiento en la calidad de enseñanza del inglés se determinó que, según la bondad de ajuste si hay asociación, según la

prueba de Nagelkerke, explica que el 63.9% de la varianza de la variable dependiente se debe a la variable independiente, y además según las estimaciones, la variabilidad de variable dependiente depende en 28.9% (deficiente) y 25.9% (regular) de la variable independiente; esto es debido a que el nivel de significancia es 0.000 menor a 0.05.

Sobre la incidencia de la selección en la calidad de enseñanza del inglés, se determinó que según la bondad de ajuste si hay asociación, según la prueba de Nagelkerke, se explica que el 73% de la varianza de la variable dependiente se debe a la variable independiente, y además según las estimaciones, la variabilidad de variable dependiente depende en 31.6% (regular) de la variable independiente, esto es debido a que el nivel de significancia es 0.000. Por otro lado, se menciona a Hernández (2019), que planteó que el desempeño laboral de los docentes ha disminuido en un 60% por la falta de estrategias gerenciales que promueve una idea eficaz selección del personal apropiado.

Sobre la incidencia de la contratación en la calidad de enseñanza del inglés, se determinó que según la bondad de ajuste si hay asociación, según la prueba de Nagelkerke, se explica que el 79% de la varianza de la variable dependiente se debe a la variable independiente, y además según las estimaciones, la variabilidad de variable dependiente (baja) depende en 35.45% y (regular) en 23.57% de la variable independiente, esto es debido a que el nivel de significancia es 0.000; también, Hernández (2019), manifestó contratar personal previa capacitación a fin de elegir a los de mayor productividad.

Sobre la incidencia de la inducción en la calidad de enseñanza del inglés se determinó que según la bondad de ajuste si hay asociación, según la prueba de Nagelkerke, se explica que el 72.6% de la varianza de la variable dependiente se debe a la variable independiente, y además según las estimaciones, la variabilidad de la variable dependiente depende en 35.38% (baja) de la variable independiente, y 26.76% (regular) de la variable independiente, esto es debido a que el nivel de significancia es 0.000. Uribe (2018) indicó que la lengua extranjera debe ser enseñada por docentes que induzcan a los estudiantes así el aprendizaje, por lo tanto, se debe orientar a los estudiantes por medio del empleo de procesos de planificación y potenciar la gestión educativa de la institución. Al respecto Ruiz (2019) concluye que es necesario valorar el talento

humano, potencial el capital intelectual y tener claros los enfoques de la enseñanza del inglés.

Sobre la incidencia del entrenamiento en la calidad de enseñanza del inglés, se determinó que según la bondad de ajuste si hay asociación, según la prueba de Nagelkerke, se explica que el 76.6% de la varianza de la variable dependiente se debe a la variable independiente, y además según las estimaciones, la variabilidad de variable dependiente depende en 31.6% (regular) de la variable independiente, esto es debido a que el nivel de significancia es 0.000. Ariza & Rodríguez (2016), manifestaron que los docentes deben ser entrenados en el proceso de enseñanza y aprendizaje diario y tomar acciones correctivas necesarias para mejorar la calidad de enseñanza, para ello habría que crear procesos de control de actividades. Así también, Riveros (2019), menciona que el desarrollo del talento humano debe contener el desarrollo de los niveles de empatía entre los docentes y los alumnos, para lo cual se pueden crear talleres de entrenamiento sobre prácticas de relaciones sociales, Takemiche Parada, (2020) identificó elementos pedagógicos que inciden en la calidad educativa en instrucción del inglés en la enseñanza y aprendizaje del idioma inglés, para los cuales se necesita que los docente eesten entrenados para su aplicación; también Vela (2018) propuso elaborara nuevos modelos pedagógicos, considerando ejercicios, técnicas, y el entrenamiento incluirá al director, coordinador, docentes y alumnos.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los hallazgos se ha llegado a la siguiente conclusión:

**Primero.** – La gestión del talento humano, incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada, según la prueba estadística de regresión ordinal con un nivel de significancia de 0.000, se afirma que, si hay asociación entre las variables, según Nagelkerke un 75.3% de incidencia de la gestión del talento humano sobre la calidad educativa de la enseñanza del inglés, y según estimación (regular) del parámetro depende en 29.5% de la variable gestión del talento humano.

**Segundo.** - El reclutamiento incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada, según la prueba estadística de regresión ordinal con un nivel de significancia de 0.000, se afirma que si hay asociación entre las variables, según Nagelkerke un 63.9% de incidencia de la gestión del talento humano en su dimensión reclutamiento sobre la calidad educativa de la enseñanza del inglés, y según estimación (regular) del parámetro depende en 25.9% y (baja) en un 28.96% de la variable gestión del talento humano (reclutamiento).

**Tercero.** - La selección incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada según la prueba estadística de regresión ordinal con un nivel de significancia de 0.000, se afirma que si hay asociación entre las variables, según Nagelkerke un 73% de incidencia de la gestión del talento humano en su dimensión selección sobre la calidad educativa de la enseñanza del inglés, y según estimación (regular) del parámetro depende en 31.6% de la variable gestión del talento humano (selección).

**Cuarto.** - La contratación incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada, según la prueba estadística de regresión ordinal con un nivel de significancia de 0.000, se afirma que si hay asociación entre las variables, según Nagelkerke un 79.2% de incidencia de la gestión del talento humano en su dimensión contratación sobre la calidad educativa de la enseñanza del inglés, y según estimación (baja) del parámetro depende en 35.45% y en (regular) depende en 23.57% de la variable gestión del talento humano (contratación).



**Quinto.** - La inducción incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada, según la prueba estadística de regresión ordinal con un nivel de significancia de 0.000, se afirma que si hay asociación entre las variables, según Nagelkerke un 72.6% de incidencia de la gestión del talento humano en su dimensión inducción sobre la calidad educativa de la enseñanza del inglés, y según estimación (baja) del parámetro depende en 35.38% y en (regular) depende en 26.67% de la variable gestión del talento humano (inducción).

**Sexto.**- La capacitación incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada, según la prueba estadística de regresión ordinal con un nivel de significancia de 0.000, se afirma que si hay asociación entre las variables, según Nagelkerke un 82.6% de incidencia de la gestión del talento humano en su dimensión capacitación sobre la calidad educativa de la enseñanza del inglés, y según estimación (regular) depende en 36.17% de la variable gestión del talento humano (capacitación).

**Séptimo.** - El entrenamiento incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada, según la prueba estadística de regresión ordinal con un nivel de significancia de 0.000, se afirma que si hay asociación entre las variables, según Nagelkerke un 76.6% de incidencia de la gestión del talento humano en su dimensión entrenamiento sobre la calidad educativa de la enseñanza del inglés, y según estimación (regular) depende en 31.66% de la variable gestión del talento humano (entrenamiento).

## VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo con las conclusiones, se presenta las siguientes recomendaciones:

**Primero.** – Sobre la gestión del talento humano, se recomienda a los directivos de la empresa, que los colaboradores cuyas funciones competen a reclutar, seleccionar, contratar, inducción, capacitación y entrenamiento, reciban charlas, seminarios u otros cursos afines que refuercen sus conocimientos adquiridos y a la vez promuevan la creatividad y la innovación.

**Segundo.** – Sobre el reclutamiento es recomendable que mantenga los documentos de las fuentes internas o externas de donde se obtiene el personal necesario, con el fin de mejorar el proceso de reclutamiento.

**Tercero.** – Sobre la selección es recomendable, que realicen procesos de entrevistas, pruebas, verificación de referencias, y se prioricen aspectos como su destreza, aptitudes y valores de aspirantes, así como las evaluaciones físicas y de salud para determinar si el aspirante está dispuesto para el cargo.

**Cuarto.** – Sobre la contratación es recomendable definir políticas claras de contratación, utilizar las fuentes internas o externas de consulta para la elaboración de contratos laborales, definir patrones de contrato que sirvan como guía.

**Quinto.** – Sobre la inducción es recomendable que se apliquen mecanismos para informar al nuevo docente sobre los aspectos básicos con el fin de promover y medir la adaptación de un trabajador nuevo.

**Sexto.** - En cuanto a la formación, es recomendable que los líderes empresariales programen capacitaciones, consoliden y actualicen cursos, identifiquen los criterios necesarios para mejorar la calidad del nivel de enseñanzas y demuestren los logros de los docentes.

**Séptimo.** – Sobre el entrenamiento es recomendable, el trabajo en conjunto para organizar criterios para evaluar el desarrollo de los docentes en su trabajo, demostrando logros en la aplicación del proceso de formación y midiéndolos, medidos por indicadores de gestión para el seguimiento y evaluación de la formación del docente.

## REFERENCIAS

- Aguilar, C. (2018). Processes of induction to nursing staff diagnosis in a hospital in Costa Rica. *Horizonte sanitario*, 17(2).  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v17n2/2007-7459-hs-17-02-00141.pdf>
- Añez, C. (2007). Strategies of recruiting human resource in the service industries. *Revista Venezolana de Fermentum*, 123-141.  
<https://www.redalyc.org/pdf/705/70504807.pdf>
- Arias, L. (2018). *La gestión del talento humano y la calidad educativa en la escuela de cadetes de policía "General Francisco de Paula Santander" Ecsan*. Universidad Norbert Wiener. Colombia: Escuela de Posgrado.  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2195/DOCTOR%20-%20Liliana%20Patricia%20Arias%20Jim%C3%A9nez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ariza Torres, N. A., & Rodríguez Dueñas, D. A. (2016). *Propuesta para el diseño de procesos de calidad en el área de lengua extranjera - inglés en la Institución Educativa Compartir Suba* [Universidad Distrital Francisco José de Caldas].  
<https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/5135>
- Balbín, W. (2018). *Influencia de la gestión institucional en la calidad educativa de la Universidad Privada del Norte- Lima, Perú* [Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14333>
- Bermúdez, L. (2015). Capacitación. Una herramienta de fortalecimiento de las Pymes. *Intersedes*, 16(33), 1-25.  
<https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Cascaes da Silva, F., Gonçalves, E., Valdivia Arancibia, B. A., Grazielle Bento, G., Da Silva Castro, T. L., Soleman Hernandez, S. S., & Da Silva, R. (2015). Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en

- salud: El uso del coeficiente Alfa. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 32(1), 129-138.
- Castillo, J. (2019). El entrenamiento. *Vlex*, 159-175.  
<https://vlex.com.co/vid/entrenamiento-400875734>
- Cayo, & Apaza. (2017). Evaluación de la ciudad de Puno como destino turístico - Perú. *Comuni@cción*, 116-124.
- Didier, N., Pérez, C., & Valdenegro, D. (2013). Training and human capital: An analysis of the last decades. *Revista de Psicología*, 87-99.  
<https://www.redalyc.org/pdf/264/26430690009.pdf>
- Ganga, F., & Sánchez, R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Gaceta Laboral*, 14(2).  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972008000200005](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005)
- González, A. (2015). *Estrategias de enseñanza del idioma inglés*. Maestría en Educación con acentuación en Educación Media Superior, Tecnológico de Monterrey, México.  
[https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/626572/Alma\\_Rosa\\_Gonz%C3%A1lez\\_Hinojosa\\_.pdf?sequence=1](https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/626572/Alma_Rosa_Gonz%C3%A1lez_Hinojosa_.pdf?sequence=1)
- Gúzman, J. (2011). La calidad de la enseñanza en educación superior. *Perfiles Educativos*, 13.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33nspe/v33nspea12.pdf>
- Hernández Escalona, M. J. (2019). *Plan de acción basado en gestión del talento humano para mejoramiento del desempeño laboral de docentes del Colegio Santa Rosa* [Universidad de Carabobo].  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/8027>
- Hernández Sampieri, F. B. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Education. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- López, P., Díaz, Z., & Segredo, A. (2017). Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting. *Revista Cubana de Salud Pública*, 1, 43. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2017.v43n1/3-15/es>
- Majad, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*, 40(88), 148-165. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Malqui, R. (2018). *Acompañamiento pedagógico y la calidad de la enseñanza de los docentes del idioma inglés en la I.E. JEC UGEL 07*. Universidad San Martín de Porres. Lima: Instituto para la calidad de la educación. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4853/malqui\\_ars.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4853/malqui_ars.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Oviedo, H., & Campo-Arias, A. (Enero de 2005). Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(4), 572-580.
- Portocarrero, C. (2018). *Gestión del talento y la calidad educativa*. Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad en, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8518/EDSarpocr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quero. (Mayo-Agosto de 2010). Confiabilidad y Coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.
- Ruiz, E. (2018). *Influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa RICSAM Ingenieros SRL Cajamarca 2018*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14514/P%c3%a9rez%20Urteaga%2c%20Fanny%20Rosa%20-%20Ruiz%20Urteaga%2c%20Ekaterine%20Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Riveros Marcelo, N. (2019). *Desarrollo del talento humano y gestión de la calidad de servicio en la Institución Educativa 0025 San Martín de Porres, Ate - 2019* [Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39395>

Takemiche Parada, A. D. (2020). Calidad educativa : factores que inciden en los procesos de enseñanza de inglés como lengua extranjera en dos instituciones de educación pública.

<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/49898>

Torres, K. (2017). *Gestión del Talento Humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017*. Universidad César Vallejo. Perú: Escuela de Post Grado. file:///C:/Users/INTCOPERU/Downloads/Torres\_TKE.pdf

Uribe Naranjo, A. P. (2018). *Factores que Intervienen en los procesos de la enseñanza del Inglés en la Universidad de Manizales* [Universidad de Manizales].

<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/3395>

Vela Izquierdo, A. F. (2018). Modelo pedagógico de gestión del talento para potenciar competencias laborales en los docentes de inglés de una universidad privada de Lima Metropolitana [Universidad San Ignacio de Loyola]. In *Universidad San Ignacio de Loyola*.

Zuleta, N. D. (2019). *Caracterización de la Gestión de Talento Humano de los centros de formación de idioma inglés* [Universidad Técnica de Ambato].

# ANEXOS

## Anexo 01.- Matriz de consistencia

| TÍTULO: Gestión del talento humano en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021   |   |   |   |   |              |  |
|--|---|---|---|---|--------------|--|
| AUTOR: HAROLD ARTURO PAREDES HÜBENER   |   |   |   |   |              |  |
| PROBLEMA   | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | VARIABLES E INDICADORES                       |   |              |  |
| <p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es la incidencia que tiene la gestión del talento humano en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la incidencia del reclutamiento en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la selección en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la contratación en la calidad de</p> | <p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la incidencia que tiene la gestión del talento humano en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Determinar la incidencia del reclutamiento en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima – 2021.</p> <p>Determinar la incidencia de la selección en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021.</p> | <p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>La gestión del talento humano incide de forma significativa en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>El reclutamiento incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021.</p> <p>La selección incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021.</p> | <b>Variable 1: Gestión del talento humano</b> |   |              |  |
|  |   |   | <b>Dimensiones</b>                            | <b>Indicadores</b>  | <b>Ítems</b> | <b>Escala, Niveles o rangos</b>  |
|  |   |   | Reclutamiento                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentación fuentes internas y externas</li> <li>• Procedimientos para registro de información</li> <li>• Mecanismos de evaluación y mejora</li> </ul> | 1<br>2<br>3  | <p><b>Escala:</b></p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi Nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p> |
| Selección  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos</li> <li>• Priorización de habilidades, aptitudes y valores</li> <li>• Criterios físicos y de salud</li> </ul>  | 4<br>5<br>6   |   |   |              |  |

|  |   |  |                      |   |   |  |  |
|--|---|--|----------------------|---|---|--|--|
| <p>enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la inducción en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la capacitación en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021?</p> <p>¿Cuál es la incidencia del entrenamiento en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021?</p> | <p>Determinar la incidencia de la contratación en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021.</p> | <p>La contratación incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021.</p> | <p>Contratación</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas de contratación</li> <li>• Elaboración de contratos laborales</li> <li>• Modelos de contratos</li> </ul>   | <p>de</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p>  | <p><b>Niveles o rangos</b></p> <p>Deficiente</p> <p>Regular</p> <p>Eficiente</p> |  |
|  | <p>Determinar la incidencia de la inducción en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima – 2021.</p>    | <p>La inducción incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021.</p>    | <p>Inducción</p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecanismos de información</li> <li>• Mecanismos de promoción y adaptación</li> </ul>   | <p>de</p> <p>de</p> <p>y</p> <p>10</p> <p>11</p>  |  |  |
|  | <p>Determinar la incidencia de la capacitación en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021.</p> | <p>La capacitación incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021.</p> | <p>Capacitación</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de capacitación</li> <li>• Capacitación de funcionarios</li> <li>• Mejora e innovación en programas de capacitación</li> <li>• Evidencia de logro de resultados</li> </ul> | <p>de</p> <p>de</p> <p>de</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p>   |  |  |
|  | <p>Determinar la incidencia del entrenamiento en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021.</p>  | <p>El entrenamiento incide de modo significativo en la calidad de enseñanza del inglés en una empresa privada de Miraflores, Lima - 2021</p> | <p>Entrenamiento</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalúan el desarrollo</li> <li>• Evidencia de logros</li> <li>• Evidencia de indicadores de gestión.</li> </ul>  | <p>de</p> <p>de</p> <p>de</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p>   |  |  |
|  | <b>Variable 2: Calidad de enseñanza</b>   |  |                      |   |   |  |  |
|  |   |  |                      | <b>Dimensiones</b>  | <b>Indicadores</b>  | <b>Ítems</b>   | <b>Escala, Niveles o rangos</b>        |
|  |   |  |                      | Enfoque formal  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos de enseñanza</li> <li>• Traducción gramatical</li> <li>• Método de lectura</li> </ul> | <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>   | <p><b>Escala:</b></p> <p>(1) Nunca</p> |



|  |   |   | Enfoque funcional  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Método directo</li> <li>• Método intensivo</li> <li>• Método integrado</li> <li>• Ejercicios didácticos para la expresión oral</li> </ul> | 4<br>5<br>6<br>7 | (2) Casi Nunca<br>(3) A veces<br>(4) Casi siempre<br>(5) Siempre<br><br><b>Niveles:</b><br>Alta<br>Media<br>Baja |
|--|---|---|--|--|------------------|--|
| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN   | POBLACIÓN Y MUESTRA   | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS   | ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL  |  |                  |  |
| <p>O: Aplicada</p> <p><b>DISEÑO:</b> Correlacional-Causal</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético-deductivo</p> | <p><b>POBLACIÓN:</b> 109 docentes</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> 109 docentes.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> | <p><b>Variable 1: Gestión del talento humano</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Arias (2018)</p> <p><b>Variable 2: Calidad de enseñanza</b></p> <p><b>Técnica:</b> Cuestionario</p> <p><b>Instrumentos:</b> 2 Cuestionarios</p> <p>Autor: González (2015)</p> | <p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Tablas y figuras de frecuencia</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Regresión Logística Ordinal</p> |  |                  |  |

## Anexo 2.- Matriz de operacionalización de variables

| Variables                                      | Dimensiones   | Indicadores   | Ítems | Escala  | Nivel y Rango   |
|--|---------------|---|-------|---|---|
| Independiente<br>Gestión del<br>talento humano | Reclutamiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentación fuentes internas y externas</li> <li>• Procedimientos para registro de información</li> <li>• Mecanismos de evaluación y mejora</li> </ul> | 1     | (1) Nunca<br>(2) Casi Nunca<br>(3) A veces<br>(4) Casi siempre<br>(5) Siempre | Deficiente<br>(18-41)<br><br>Regular<br>(42-65)<br><br>Eficiente<br>(66-90) |
|  |               |   | 2     |   |   |
|  |               |   | 3     |   |   |
|  | Selección     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos</li> <li>• Priorización de habilidades, aptitudes y valores</li> <li>• Criterios físicos y de salud</li> </ul>                                  | 4     |   |   |
|  | 5             |   |       |   |   |
|  | 6             |   |       |   |   |
|  | Contratación  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas de contratación</li> <li>• Elaboración de contratos laborales</li> <li>• Modelos de contratos</li> </ul>                                       | 7     |   |   |
|  | 8             |   |       |   |   |
|  | 9             |   |       |   |   |
|  | Inducción     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecanismos de información</li> <li>• Mecanismos de promoción y adaptación</li> </ul>   | 10    |   |   |
|  | 11            |   |       |   |   |

|  |               |   |    |   |   |
|--|---------------|---|----|---|---|
|  | Capacitación  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de capacitación</li> <li>• Capacitación de funcionarios</li> <li>• Mejora e innovación en programas de capacitación</li> <li>• Evidencia de logro de resultados</li> </ul> | 12 | • | • |
|  |               |   | 13 |   |   |
|  |               |   | 14 |   |   |
|  |               |   | 15 |   |   |
|  | Entrenamiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalúan el desarrollo</li> <li>• Evidencia de logros</li> <li>• Evidencia de indicadores de gestión.</li> </ul>  | 16 |   |   |
|  |               |   | 17 |   |   |
|  |               | 18  |    |   |   |

| Variables                               | Dimensiones       | Indicadores                                    | Ítems | Escala  | Nivel y Rango    |
|---|-------------------|--|-------|---|------------------|
| DEPENDIENTE<br><br>Calidad de enseñanza | Enfoque formal    | • Procedimientos de enseñanza                  | 1     | (1) Nunca<br>(2) Casi Nunca<br>(3) A veces<br>(4) Casi siempre<br>(5) Siempre | Baja<br>(7-16)   |
|   |                   | • Traducción gramatical                        | 2     |   |                  |
|   |                   | • Método de lectura                            | 3     |   |                  |
|   | Enfoque funcional | • Método directo                               | 4     |   | Media<br>(17-26) |
|   |                   | • Método intensivo                             | 5     |   |                  |
|   |                   | • Método integrado                             | 6     |   |                  |
|   |                   | • Ejercicios didácticos para la expresión oral | 7     |   |                  |
|   |                   |  |       | Alta<br>(27-35)   |                  |

## ANEXO 3.- Instrumentos

### CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Objetivo:** Establecer al nivel de percepción con base a los procesos que se desarrollan en la puesta en marcha del Modelo de Gestión de Talento Humano.

**Instrucciones:** A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a la “**Gestión de Talento humano**”.

después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una **X** la respuesta que corresponda a su opción.

5. Siempre
6. Casi siempre
7. A veces
2. Casi nunca
1. Nunca

| ITEMS | <u>PREGUNTAS</u>  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|---|---|---|---|---|---|
|       | <b>RECLUTAMIENTO</b>  |   |   |   |   |   |
| 1     | Existe documentación de las fuentes internas o externas de donde se obtiene el personal necesario.                                  |   |   |   |   |   |
| 2     | Existen procedimientos para registrar la información actualizada de docentes potenciales.   |   |   |   |   |   |
| 3     | Existen mecanismos de evaluación y mejoramiento del proceso de reclutamiento.   |   |   |   |   |   |
|       | <b>SELECCIÓN</b>  |   |   |   |   |   |
| 4     | Existe proceso de selección (entrevistas, pruebas, verificación de accidentes, referencias, etc.)                                   |   |   |   |   |   |
| 5     | Existen las prioridades con respecto a las habilidades, aptitudes y valores de aspirantes.  |   |   |   |   |   |
| 6     | Existen criterios físicos y de salud para determinar si el aspirante es apto para el cargo y existencia de pruebas para su ingreso. |   |   |   |   |   |
|       | <b>CONTRATACIÓN</b>   |   |   |   |   |   |
| 7     | Existen políticas de contratación.  |   |   |   |   |   |
| 8     | Se utilizan las fuentes internas o externas de consulta para la elaboración de contratos laborales.                                 |   |   |   |   |   |
| 9     | Se utilizan modelos de contrato.  |   |   |   |   |   |
|       | <b>INDUCCIÓN</b>  |   |   |   |   |   |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 10 | Existen mecanismos para informar al nuevo docente aspectos básicos como: Historia, evaluación y objetivos, organigrama, reglamento de trabajo, funciones y relaciones de coordinación con otras dependencias de la escuela. |  |  |  |  |  |
| 11 | Existen mecanismos para promover y medir la adaptación de un (a) trabajador (a) nuevo (a).  |  |  |  |  |  |
|    |   |  |  |  |  |  |
|    | <b>CAPACITACIÓN</b>   |  |  |  |  |  |
| 12 | Existen programas de capacitación.  |  |  |  |  |  |
| 13 | Existen criterios para la determinación de las necesidades de capacitación de los docentes.   |  |  |  |  |  |
| 14 | Existe mejoramiento e innovación de los programas de capacitación.  |  |  |  |  |  |
| 15 | Se evidencian los logros en los docentes capacitados y la aplicación de los conceptos adquiridos en su labor diaria, operativa o técnica.   |  |  |  |  |  |
|    | <b>ENTRENAMIENTO</b>  |  |  |  |  |  |
| 16 | Se trabajan de manera organizada criterios que evalúan el desarrollo del docente en su labor.   |  |  |  |  |  |
| 17 | Los logros obtenidos en la aplicación del proceso de entrenamiento en los docentes, se evidencia.   |  |  |  |  |  |
| 18 | Se evidencia indicadores de gestión para el seguimiento y evaluación del entrenamiento de docentes.   |  |  |  |  |  |

**Questionario para conocer las maneras en que los docentes promueven  
estrategias de enseñanza de una lengua extranjera.**

**Propósito:**

- Este instrumento tiene como propósito recabar información que pueda proporcionarnos acerca de la manera en la que usted como docente promueve estrategias para que los alumnos desarrollen la habilidad de producción oral o *speaking* del inglés.

**ENFOQUE FORMAL**

**1. Frecuencia con que el idioma inglés es hablado por los alumnos del aula.**

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

**2. Frecuencia con que les hablo a mis alumnos el idioma inglés.**

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

**3. Frecuencia con que motivo a los alumnos a hablar inglés todo el tiempo.**

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

**4. Uso Premios, castigos y juegos para motivar a los alumnos a que hablen inglés.**

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

5. **Los alumnos toman el 10%, de tiempo para escuchar, hablar, leer y escribir, el idioma inglés durante las clases.**

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

## ENFOQUE FUNCIONAL

6. **El docente usa las siguientes técnicas para desarrollar la habilidad de *speaking* entre los alumnos** Dramas (Pequeñas obras), Escenificaciones, Juego de Rol (Role Play), Simulaciones, Diálogos escritos o Juegos lingüísticos.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

7. **Se evalúa a los alumnos la habilidad en inglés o *speaking* con Exámenes orales o conversación diaria en clase.**

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

#### Anexo 4. Ficha de validación de instrumentos de recolección de datos

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
|    |  | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |             |
|    | <b>Dimensión 1: Reclutamiento</b>  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| 1  | Existe documentación de las fuentes internas o externas de donde se obtiene el personal necesario  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 2  | Existen procedimientos para registrar la información actualizada de docentes potenciales   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 3  | Existen mecanismos de evaluación y mejoramiento del proceso de reclutamiento   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
|    | <b>Dimensión 2: Selección</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 4  | Existe proceso de selección (entrevistas, pruebas, verificación de accidentes, referencias, etc.)  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 5  | Existen las prioridades con respecto a las habilidades, aptitudes y valores de aspirantes  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 6  | Existen criterios físicos y de salud para determinar si el aspirante es apto para el cargo y existencia de pruebas para su ingreso   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
|    | <b>Dimensión 3: Contratación</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 7  | Existen políticas de contratación  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 8  | Se utilizan las fuentes internas o externas de consulta para la elaboración de contratos laborales   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 9  | Se utilizan modelos de contrato  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
|    | <b>Dimensión 4: Inducción</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 10 | Existen mecanismos para informar al nuevo docente aspectos básicos como: Historia, evaluación y objetivos, organigrama, reglamento de trabajo, funciones y relaciones de coordinación con otras dependencias de la escuela | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 11 | Existen mecanismos para promover y medir la adaptación de un (a) trabajador (a) nuevo (a)  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
|    | <b>Dimensión 5: Capacitación</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 12 | Existen programas de capacitación  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 13 | Existen criterios para la determinación de las necesidades de capacitación de los docentes   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 14 | Existe mejoramiento e innovación de los programas de capacitación  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |



|    |  |           |           |           |           |           |           |  |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 15 | Se evidencian los logros en los docentes capacitados y la aplicación de los conceptos adquiridos en su labor diaria, operativa o técnica | x         |           | x         |           | x         |           |  |
|    | <b>Dimensión 6: Entrenamiento</b>  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 16 | Se trabajan de manera organizada criterios que evalúan el desarrollo del docente en su labor   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 17 | Los logros obtenidos en la aplicación del proceso de entrenamiento en los docentes, se evidencia   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 18 | Se evidencia indicadores de gestión para el seguimiento y evaluación del entrenamiento de docentes                                       | x         |           | x         |           | x         |           |  |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Clemente Castillo Consuelo del Pilar

**DNI:** 40528957

**Grado y Especialidad del validador:** Doctora en Educación

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**San Juan de Lurigancho 16 de octubre de 2021**

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



.....

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>Dimensión 1: Reclutamiento</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Existe documentación de las fuentes internas o externas de donde se obtiene el personal necesario  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 2  | Existen procedimientos para registrar la información actualizada de docentes potenciales   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 3  | Existen mecanismos de evaluación y mejoramiento del proceso de reclutamiento   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
|    | <b>Dimensión 2: Selección</b>  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 4  | Existe proceso de selección (entrevistas, pruebas, verificación de accidentes, referencias, etc.)  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 5  | Existen las prioridades con respecto a las habilidades, aptitudes y valores de aspirantes  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 6  | Existen criterios físicos y de salud para determinar si el aspirante es apto para el cargo y existencia de pruebas para su ingreso   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
|    | <b>Dimensión 3: Contratación</b>   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 7  | Existen políticas de contratación  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 8  | Se utilizan las fuentes internas o externas de consulta para la elaboración de contratos laborales   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 9  | Se utilizan modelos de contrato  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
|    | <b>Dimensión 4: Inducción</b>  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 10 | Existen mecanismos para informar al nuevo docente aspectos básicos como: Historia, evaluación y objetivos, organigrama, reglamento de trabajo, funciones y relaciones de coordinación con otras dependencias de la escuela | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 11 | Existen mecanismos para promover y medir la adaptación de un (a) trabajador (a) nuevo (a)  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
|    | <b>Dimensión 5: Capacitación</b>   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 12 | Existen programas de capacitación  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |

|    |  |           |           |           |           |           |           |  |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 13 | Existen criterios para la determinación de las necesidades de capacitación de los docentes   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 14 | Existe mejoramiento e innovación de los programas de capacitación  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 15 | Se evidencian los logros en los docentes capacitados y la aplicación de los conceptos adquiridos en su labor diaria, operativa o técnica | x         |           | x         |           | x         |           |  |
|    | <b>Dimensión 6: Entrenamiento</b>  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 16 | Se trabajan de manera organizada criterios que evalúan el desarrollo del docente en su labor   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 17 | Los logros obtenidos en la aplicación del proceso de entrenamiento en los docentes, se evidencia   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 18 | Se evidencia indicadores de gestión para el seguimiento y evaluación del entrenamiento de docentes                                       | x         |           | x         |           | x         |           |  |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** López Quispe Eduardo

**DNI:** 10285584

**Grado y Especialidad del validador:** Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**San Juan de Lurigancho 15 de octubre de 2021**



.....

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
|    |  | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |             |
|    | <b>Dimensión 1: Reclutamiento</b>  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| 1  | Existe documentación de las fuentes internas o externas de donde se obtiene el personal necesario  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 2  | Existen procedimientos para registrar la información actualizada de docentes potenciales   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 3  | Existen mecanismos de evaluación y mejoramiento del proceso de reclutamiento   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
|    | <b>Dimensión 2: Selección</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 4  | Existe proceso de selección (entrevistas, pruebas, verificación de antecedentes, referencias, etc.)  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 5  | Existen las prioridades con respecto a las habilidades, aptitudes y valores de aspirantes  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 6  | Existen criterios físicos y de salud para determinar si el aspirante es apto para el cargo y existencia de pruebas para su ingreso   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
|    | <b>Dimensión 3: Contratación</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 7  | Existen políticas de contratación  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 8  | Se utilizan las fuentes internas o externas de consulta para la elaboración de contratos laborales   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 9  | Se utilizan modelos de contrato  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
|    | <b>Dimensión 4: Inducción</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 10 | Existen mecanismos para informar al nuevo docente aspectos básicos como: Historia, evaluación y objetivos, organigrama, reglamento de trabajo, funciones y relaciones de coordinación con otras dependencias de la escuela | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 11 | Existen mecanismos para promover y medir la adaptación de un (a) trabajador (a) nuevo (a)  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
|    | <b>Dimensión 5: Capacitación</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 12 | Existen programas de capacitación  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |
| 13 | Existen criterios para la determinación de las necesidades de capacitación de los docentes   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |             |

|    |  |           |           |           |           |           |           |  |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 14 | Existe mejoramiento e innovación de los programas de capacitación  | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 15 | Se evidencian los logros en los docentes capacitados y la aplicación de los conceptos adquiridos en su labor diaria, operativa o técnica | x         |           | x         |           | x         |           |  |
|    | <b>Dimensión 6: Entrenamiento</b>  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 16 | Se trabajan de manera organizada criterios que evalúan el desarrollo del docente en su labor   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 17 | Los logros obtenidos en la aplicación del proceso de entrenamiento en los docentes, se evidencia   | x         |           | x         |           | x         |           |  |
| 18 | Se evidencia indicadores de gestión para el seguimiento y evaluación del entrenamiento de docentes                                       | x         |           | x         |           | x         |           |  |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Ledesma Cuadros Mildred Jénica

**DNI:** 09936465

**Grado y Especialidad del validador:** Dra. en Administración de la Educación

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**San Juan de Lurigancho 13 de octubre de 2021**

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE ENSEÑANZA DE  
INGLÉS**

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>Dimensión 1: Enfoque Formal</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Frecuencia con que el idioma inglés es hablado por los alumnos del aula   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 2  | Frecuencia con que les hablo a mis alumnos el idioma inglés   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 3  | Frecuencia con que motivo a los alumnos a hablar inglés todo el tiempo  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 4  | Uso Premios, castigos y juegos para motivar a los alumnos a que hablen inglés   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 5  | Los alumnos toman el 10%, de tiempo para escuchar, hablar, leer y escribir, el idioma inglés durante las clases.  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
|    | <b>Dimensión 2: Enfoque Funcional</b>   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 6  | El docente usa las siguientes técnicas para desarrollar la habilidad de <i>speaking</i> entre los alumnos Dramas (Pequeñas obras), Escenificaciones, Juego de Rol (Role Play), Simulaciones, Diálogos escritos o Juegos lingüísticos. | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 7  | Se evalúa a los alumnos la habilidad en inglés o <i>speaking</i> con Exámenes orales o conversación diaria en clase.  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [x]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Clemente Castillo Consuelo del Pilar

**DNI:** 40528957

**Grado y Especialidad del validador:** Doctora en Educación

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**San Juan de Lurigancho 16 de octubre de 2021**



.....

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE ENSEÑANZA DE  
INGLÉS**

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>Dimensión 1: Enfoque Formal</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Frecuencia con que el idioma inglés es hablado por los alumnos del aula   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 2  | Frecuencia con que les hablo a mis alumnos el idioma inglés   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 3  | Frecuencia con que motivo a los alumnos a hablar inglés todo el tiempo  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 4  | Uso Premios, castigos y juegos para motivar a los alumnos a que hablen inglés   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 5  | Los alumnos toman el 10%, de tiempo para escuchar, hablar, leer y escribir, el idioma inglés durante las clases.  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
|    | <b>Dimensión 2: Enfoque Funcional</b>   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 6  | El docente usa las siguientes técnicas para desarrollar la habilidad de <i>speaking</i> entre los alumnos Dramas (Pequeñas obras), Escenificaciones, Juego de Rol (Role Play), Simulaciones, Diálogos escritos o Juegos lingüísticos. | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 7  | Se evalúa a los alumnos la habilidad en inglés o <i>speaking</i> con Exámenes orales o conversación diaria en clase.  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** López Quispe Eduardo

**DNI:** 10285584

**Grado y Especialidad del validador:** Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**San Juan de Lurigancho 15 de octubre de 2021**



.....

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE ENSEÑANZA DE  
INGLÉS**

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>Dimensión 1: Enfoque Formal</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Frecuencia con que el idioma inglés es hablado por los alumnos del aula   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 2  | Frecuencia con que les hablo a mis alumnos el idioma inglés   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 3  | Frecuencia con que motivo a los alumnos a hablar inglés todo el tiempo  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 4  | Uso Premios, castigos y juegos para motivar a los alumnos a que hablen inglés   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 5  | Los alumnos toman el 10%, de tiempo para escuchar, hablar, leer y escribir, el idioma inglés durante las clases.  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
|    | <b>Dimensión 2: Enfoque Funcional</b>   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 6  | El docente usa las siguientes técnicas para desarrollar la habilidad de <i>speaking</i> entre los alumnos Dramas (Pequeñas obras), Escenificaciones, Juego de Rol (Role Play), Simulaciones, Diálogos escritos o Juegos lingüísticos. | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 7  | Se evalúa a los alumnos la habilidad en inglés o <i>speaking</i> con Exámenes orales o conversación diaria en clase.  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador:** Ledesma Cuadros Mildred Jénica

**DNI:** 09936465

**Grado y Especialidad del validador:** Dra. en Administración de la Educación

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**San Juan de Lurigancho 13 de octubre de 2021**

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



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Ledesma C.', is placed on a light blue rectangular background. Below the signature, a horizontal dotted line extends across the width of the signature box.