



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL
de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Grande Ascue, Maria Katty (orcid.org/0009-0004-7388-9143)

ASESORES:

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-4999-7694)

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (orcid.org/0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024", cuyo autor es GRANDE ASCUE MARIA KATTY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN DNI: 09834807 ORCID: 0000-0002-0099-7694	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZDI el 20- 07-2024 08:32:42

Código documento Trilce: TRI - 0817112



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GRANDE ASCUE MARIA KATTY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA KATTY GRANDE ASCUE DNI: 41209914 ORCID: 0009-0004-7388-9143	Firmado electrónicamente por: MGRANDEA el 16-07-2024 17:34:46

Código documento Trilce: TRI - 0817115

Dedicatoria

Dedico a mi madre por su constancia en guiarme al éxito, mis logros a lo largo de mi vida se los debo a ella; mis hijos Aarón y Dorian quienes son mi orgullo y motivación.

Agradecimiento

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar de mi familia, por darme fuerza y sabiduría para continuar ante las adversidades.

Gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión tomada, por su paciencia y entusiasmo en cada paso que doy.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	..iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencias de la variable Gestión del talento humano	16
Tabla 2. Frecuencia de la dimensión Admisión del personal	16
Tabla 3. Frecuencia de la dimensión aplicación del personal.....	17
Tabla 4. Frecuencia de la dimensión compensación al personal.....	17
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión desarrollo profesional	17
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión comportamiento del personal	18
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión evaluación del personal.....	18
Tabla 8. Frecuencia de la variable calidad educativa	19
Tabla 9.. Frecuencia de la variable pertinencia	19
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión eficacia	19
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión eficiencia	20
Tabla 12. Tabla cruzada de la gestión del talento humano y la calidad educativa ..	20
Tabla 13.. Tabla cruzada de la admisión del personal y la calidad educativa.....	21
Tabla 14.. Tabla cruzada de la aplicación del personal y la calidad educativa	22
Tabla 15. Tabla cruzada de la compensación al personal y la calidad educativa	23
Tabla 16. Tabla cruzada del desarrollo profesional y la calidad educativa	24
Tabla 17. Tabla cruzada del comportamiento del personal y la calidad educativa ..	25
Tabla 18. Tabla cruzada de la evaluación del personal y la calidad educativa	26
Tabla 19. Prueba de normalidad.....	27
Tabla 20. Prueba de correlación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa.....	27
Tabla 21. Prueba de correlación entre la admisión del personal y la calidad educativa.....	28
Tabla 22. Prueba de correlación entre la aplicación del personal y la calidad educativa.....	28
Tabla 23. Prueba de correlación entre la compensación al personal y la calidad educativa.....	29
Tabla 24. Prueba de correlación entre el desarrollo profesional y la calidad educativa.....	30
Tabla 25. Prueba de correlación entre el comportamiento al personal y la calidad educativa.....	30
Tabla 26. Prueba de correlación entre la evaluación del personal y la calidad educativa.....	31
Tabla 27. Tabla de operacionalización de variables	59

Tabla 28. Fiabilidad del instrumento para medir la variable gestión del talento humano	99
Tabla 29. Fiabilidad del instrumento para medir la variable calidad educativa	99

Resumen

El ODS 4, Educación de calidad, incluye una educación de calidad, de ahí que, el estudio analiza la gestión del talento humano y la calidad educativa con la finalidad de mejorar la vida de los ciudadanos y al desarrollo sostenible.

El objetivo principal fue analizar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Metodología de enfoque cuantitativo, básico, no experimental, descriptivo y correlacional. Se utilizó una muestra representativa de 115 participantes. Los instrumentos fueron validados en su contenido por expertos demostrando una excelente confiabilidad (variable 1, 0,945; variable 2, 0,941).

Los resultados encontraron sólo una relación total entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el nivel bajo con 31,3% y, en el nivel medio con 22,6% y una ligera relación en el nivel alto. Asimismo, se comprobó una correlación de 0,666 y una significancia de 0,000 que conlleva una correlación directa, moderada y significativa.

Se concluye que: Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Palabras clave: gestión del talento humano, calidad educativa, eficacia, eficiencia, pertinencia

Abstract

SDG 4, Quality Education, includes quality education, hence the study analyzes the management of human talent and educational quality with the aim of improving the lives of citizens and sustainable development.

The main objective was to analyze the relationship between human talent management and educational quality of an UGEL in Metropolitan Lima, Lima Peru 2024.

Methodology with a quantitative, basic, non-experimental, descriptive and correlational approach. A representative sample of 115 participants was used. The instruments were validated in their content by experts, demonstrating excellent reliability (variable 1, 0.945; variable 2, 0.941).

The results found only a total relationship between human talent management and educational quality at the low level with 31.3% and at the medium level with 22.6% and a slight relationship at the high level. Likewise, a correlation of 0.666 and a significance of 0.000 was verified, which entails a direct, moderate and significant correlation.

It is concluded that: There is a relationship between the management of human talent and the educational quality of an UGEL in Metropolitan Lima, Lima Peru 2024.

Keywords: human talent management, educational quality, effectiveness, efficiency, relevance

I. INTRODUCCIÓN

El campo educativo ha recibido diversos estímulos globales que representan un serio desafío en la práctica educativa (Gorostiaga, 2020); que conllevaron a identificar las carencias que impactan en la calidad educativa (Ávalos et al., 2021) y; en esa línea, las gestiones ineficientes de los talentos humanos imposibilitan el cumplimiento de acciones para mejorar la calidad educativa (Canales, 2022).

En una óptica global, se pudo evidenciar, en el 2019, que los procesos de calidad no logran reducir la pobreza de aprendizaje de los niños, la que se acrecentó con el COVID-19 con el cierre de las instituciones y derivó en la reducción de los niveles de enseñanza y aprendizaje (Banco Mundial, 2023).

En el escenario latinoamericano, se han implementado políticas públicas para perfeccionar el sistema educativo; no obstante, los esfuerzos se vieron superados por factores que, al no solucionar las debilidades de las prácticas direccionadas a favorecer a los colaboradores imposibilita contar con personal docente debidamente capacitado; en esa línea, la calidad educativa (CE) se ve afectado por un factor político-económico que la hace someter al consumidor en función a las propuestas gubernamentales (Holloway, 2020).

Sobre el enfoque nacional, el estudio de Cortez (2023) señala que, en una Red Educativa Institucional perteneciente a la UGEL 01 de SJM los docentes perciben ineficacia en los procesos de participación del diseño programático que impactan negativamente en las metas educativas. Por otra parte, marca la ineficiencia en el uso de los recursos que se percibe en la carencia de herramientas tecnológicas adecuadas en los docentes y estudiantes para responder a las exigencias globales educativas.

En el plano local, se observó en una UGEL de Lima Metropolitana debilidades en la gestión del talento humano (GTH), en los modelos de selección y reclutamiento, así como, del desarrollo profesional con una baja participación en los talleres de capacitación y un clima laboral débil, que se caracteriza por la restringida comunicación que afecta la interacción entre el personal administrativo, directivo y docente, la presencia de conflictos y la baja interacción con la comunidad.

En consecuencia, de continuar con una inadecuada gestión no habrá posibilidades de perfeccionar la calidad educativa que resulta una variable

fundamental para los estudiantes en función a que la adquisición de las competencias en la diligencia de enseñanza-aprendizaje resultan necesarias para un futuro exitoso.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4) trata de acciones globales para conseguir que la educación tome en cuenta estrategias de calidad que fueron formulados por la ONU en el 2015. En este sentido, dentro de un mundo globalizado en permanente cambio, se considera educación de calidad a la investigación que analiza las actividades para fortalecer el talento y la calidad de la educación promoviendo el progreso de la vida del ciudadano.

Al análisis de la realidad problemáticase formuló como interrogante general: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024? Para tal efecto, se consideró como problemas específicos: a) ¿Cómo se relaciona la admisión de personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024?, b) ¿Cómo se relaciona la aplicación del personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024?, c) ¿Cómo se relaciona la compensación al personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024?; d) ¿Cómo se relaciona el desarrollo profesional y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024?; e) ¿Cómo se relaciona el comportamiento del personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024?; f) ¿Cómo se relaciona la evaluación del personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024?

Por otra parte, se explicó el sentido categórico del estudio con la justificación teórica; los resultados evidenciaron la amplitud de los conocimientos enmarcados en un contexto específico, que se sostienen en las teorías de las relaciones humanas y neoclásicas para la variable 1 y de las teorías del modelo de la eficacia escolar y enfoque de calidad total para la variable 2. En tanto, la justificación práctica; el presente estudio logró proponer diversas estrategias como un recurso para mejorar los aspectos de la CE en una UGEL de Lima Metropolitana relacionados con la GTH. La justificación metodológica; se da con el uso de diversos modelos y herramientas para la obtención de datos (Fuentes et al., 2020); de manera que, se utilizaron los instrumentos idóneos que garantizaron la objetividad de los resultados, la misma que podrá ser utilizada en futuras investigaciones.

Por lo tanto, se planteó como objetivo general: Analizar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024. En la que se consideró como objetivos específicos: a) Analizar la relación entre la admisión de personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024, b) Analizar la relación entre la aplicación del personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024, c) Analizar la relación entre la compensación al personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024; d) Analizar la relación entre el desarrollo profesional y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024; e) Analizar la relación entre el comportamiento del personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024; f) Analizar la relación entre la evaluación del personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024

Por último, como hipótesis general, se expresó el siguiente enunciado de causalidad: Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024. Como específicas: a) Existe relación entre la admisión de personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024, b) Existe relación entre la aplicación del personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024, c) Existe relación entre la compensación al personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024; d) Existe relación entre el desarrollo profesional y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024; e) Existe relación entre el comportamiento del personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024; f) Existe relación entre la evaluación del personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024 (Anexo 1).

Como estudios previos nacionales que fortalecieron el desarrollo de la investigación, se tiene a: Rodríguez et al. (2023), en la ciudad de Lima, formularon la intención de determinar la correspondencia entre la GTH y la CE.; de modo que, la investigación tomó como dirección el enfoque cuantitativo, que tuvo como diseño el denominado no experimental y nivel correlacional. Se observó en los resultados la presencia de procesos inadecuados relacionados a la selección, carencia de programas pedagógicas y debilidades en los programas de reconocimiento docente

(37,80%); asimismo, encontró ineficiencias en la implementación de los recursos tecnológicos y ausencia de colaboración (43,30%); concluye, en función al coeficiente de correlación $r = 0,912$ y un p -valor de 0,000 a la presencia de una correlación de las variables estudiadas.

Por otra parte, Alamo (2023), en la ciudad de Lima, se propuso establecer el vínculo del desempeño docente (DD) y la CE. Enfoque cuantitativo, correlacional. Logró encontrar como resultado un nivel alto de desempeño debido a su capacidad de enseñanza y a la facilidad de conexión con los estudiantes; por otra parte, respecto a la eficacia educativa encontró un horizonte alto de enseñanza y aprendizaje en virtud al 72% de apreciación en el empleo de herramientas; por lo tanto, concluye en una correlación moderada y sig. ($r = 0,689$ y p -valor = 0,000) entre el DD y la CE.

De igual manera, Carrasco (2020), en la ciudad de Piura, que asumió la finalidad de evaluar la presencia de una asociación entre la GTH y la CE; para ello, utilizó el enfoque cuantitativo, básico, correlacional. Los resultados demostraron un 100% en el nivel adecuado de la GTH, debido a los niveles de admisión, diligencia, resarcimiento, progreso, sostenimiento y evaluación personal; así también se mostró un 100% de nivel adecuado en la CE. El autor concluye en una correspondencia moderada y sig. de la GTH y la CE ($r = 0,561$ y p -valor de 0,000).

Del mismo modo, Quiliche (2019) en la ciudad de Trujillo, se planteó establecer si el clima institucional se asocia con la CE. Estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional. En los resultados se evidenció una prevalencia del clima institucional de regular a bajo, debido a que, no se la logrado fortalecer el capital humano en lo concerniente a las interrelaciones personales; en la falta de pertinencia del servicio docente por la duplicidad del servicio en otras instituciones. Las estadísticas del coeficiente de Pearson, $r = 0,897$ y sig, menor a 0,000 permitieron que se llegue a la conclusión de una correlación sig. entre las variables.

Por otro lado, Tapia (2022), en Lambayeque, se propuso establecer estrategias de recursos humanos para incrementar la CE. De enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo. Los resultados demostraron que respecto a la dirección institucional, se encontró deficiencia en el diseño de proyectos (57%), en la visión en común (57%), en la asignación de roles y funciones (62%), en el clima institucional (67%) y; en el trabajo colaborativo (52%). Por otra parte, respecto al desempeño

docente encontraron deficiencias en las actividades pedagógicas (57%), en el monitoreo y acompañamiento (62%), en las acciones de soporte (52%); en cuanto al desarrollo de estrategias entre familia y comunidad consideraron deficiencias en la aplicación de estrategias de familia y comunidad (76%), en la participación (62%) y, en el monitoreo y evaluación (62%). El investigador concluye con la relación baja y sig. entre las variables.

Asimismo, se tiene como estudios internacionales previos a: Agualongo-Chela et al. (2023) que formularon el objetivo de establecer la asociación del DD y la CE. Estudio cuantitativo, no experimental, correlacional. Aplicaron a 30 docentes dos cuestionarios en la que encontró como resultado un bajo nivel de calidad educativa debido a factores como el bajo desempeño docente, infraestructura inadecuada, procesos de aprendizaje deficientes. Con el valor de $r = 0,442$ y el de sig. menor a 0,000 alcanzaron la conclusión de una correspondencia baja entre el desempeño docente y la CE.

Por otro lado, Figueroa et al. (2021), en Ecuador, analizaron la correspondencia entre la GTH y el DD con la CE. Investigación de enfoque cuantitativo, aplicada y correlacional. Encontró como resultado la falta de procedimientos en la selección del personal que representa una barrera para reclutar a docentes especializados; asimismo carecen de programas de capacitación, inducción, entrenamiento y seguimiento. Los investigadores observaron un valor del coeficiente a 0,640 concluyendo en la figura de una correspondencia en la escala de directa moderada entre la GTH y el DD.

De modo similar, Martínez et al. (2021), en la ciudad de México, analizó la relación del clima organizacional y la calidad educativa. Emplearon el enfoque cuantitativo, descriptivo- correlacional. Los resultados determinaron factores en el clima organizacional como la motivación, identidad, comunicación, liderazgo, recompensa, entre otros, que representan el 24% de contribución que fortalecen la calidad educativa; que guarda relación con la percepción del 24% de los participantes respecto a la valoración del docente en la contribución y desempeño; no obstante se evidenció que el 48% consideró que los directivos no cuentan con las competencias gerenciales. Se consumó en la presencia de una reciprocidad entre las variables, las que fueron sustentados por los valores correlacionales de Spearman y sig. bilateral.

Asimismo, Jaén y Tomalá (2019), investigaron la correspondencia entre la GTH y la CE. Aprovechó el uso del enfoque cuantitativo, correlacional y transversal. Los resultados evidenciaron un nivel regular en las prácticas ineficientes de los procesos de GTH que afectan los aspectos de calidad educativa. Los estudiosos concluyeron, de acuerdo al $Rho = 0,672$ y sig. de $0,002$; en la presencia de una asociación, acorde con la interpretación de la escala, de positiva moderada y sig. entre la GTH y la CE.

De igual modo, Nares et al. (2020), en México, logró evaluar el dominio de la formación y capacitación docente en la CE; para ello utilizaron el enfoque cuantitativo, descriptivo. En los resultados se observa que el 62,86% de los participantes desempeñaron funciones sin alcanzar una formación docente; el 71,3% señaló haber tenido alguna modalidad de formación a posteriori a su experiencia docente; siendo el predominio del 55,3% en programas del área pedagógica. Los investigadores llegaron a concluir que existe una influencia de formación y capacitación docente en la CE.

Ahora bien, se enunció diversos conceptos relacionados a la variable GTH; en ese sentido, encontramos la posición de Chiavenato (2020) quien precisa una definición sesgada a aspectos y actividades regulatorias; es decir que la variable son procedimientos normativos y actividades que son determinadas por la organización en relación al manejo del personal. Según, Armijos et al. (2019) la GTH son procesos sistematizados que tiene el diseño de filtrar, absorber, implicar, garantizar y realizar el recurso humano para lograr el acrecentamiento de la productividad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Como expresa, Mitois et al. (2021) es una variable que contempla una gestión adecuada en función al vínculo tecnológico, donde el desarrollo de las funciones administrativas pone énfasis en el enfoque humano con la finalidad de impulsar el trabajo en equipo con participación activa y compromiso institucional para lograr los objetivos individuales e institucionales.

En cuanto a las teorías que respaldan a la variable 1, se llega a considerar dos principales como son, en primer lugar, la Teoría de las Relaciones Humanas que explican como los trabajadores se motivan por sus necesidades sociales para lograr satisfacción y, en la que su desempeño se ve influenciado por los subgrupos de la organización. Este paradigma denominado humanista por ser una escuela que se enfocó en las personas logró establecer tres consideraciones muy importantes: a) que el trabajador en su condición de ser humano busca permanentemente la

socialización y la cooperación mutua, b) en razón de los estímulos del entorno el trabajador puede fortalecer su satisfacción y la de los grupos con mayor afiliación y c) los conflictos responden a los errores del manejo organizacional y no a la condición humana del colaborador.

En segundo lugar, la Teoría Neoclásica de Drucker, sostiene la importancia de los colaboradores al considerarlos como estructuras sólidas de gran valor que fortalecen el resultado de las organizaciones; en esa línea, las organizaciones a diferencia de la sociedad, comunidad o familia se crean con un propósito y en esa línea resulta vital la aplicación de funciones para que el colaborador sea efectivo en sus diligencias de cumplimiento de objetivos (Díaz et al, 2018). Una organización debe contar con un conjunto de especialistas que desarrollen labores, en sinergia, respecto a una tarea en común, pues la finalidad de cualquier organización es lograr que sus colaboradores realicen sus actividades buscando la máxima efectividad, de ahí, la importancia de impulsar el crecimiento del conocimiento y de la capacidad de los trabajadores a través de la capacitación continua, cuyo logro se observa en el máximo rendimiento de cada uno de ellos.

Sobre las dimensiones de la variable 1, Alcoser y Quispe (2020) sostienen que tres elementos importantes tales como el proceso de selección, la aplicación y el desarrollo de los trabajadores; Por su parte, Chiavenato (2020) considera la presencia de seis componentes que para efectos de la investigación fueron las siguientes:

Respecto a la dimensión 1, admisión del personal; se sostiene que es el proceso que tiene como propósito realizar las actividades necesarias para cubrir la vacante solicitada por un área de la organización y en la que se reconoce las competencias del personal ingresante en relación a las funciones que desarrollará (Alcoser y Quispe, 2020; Rivera, 2019). Chiavenato (2020) considera que son procesos conservadores en la que reluce los modelos operacionales y burocráticos pero estandarizados y cuya finalidad es la de cubrir una posición vacante en la organización; asimismo, se establece los mecanismos aprobados por la organización para seleccionar a los colaboradores que se ajustan al perfil solicitado. Por otro lado Carvajal-Pérez (2021) considera en un aspecto moderno y estratégico la acción de atraer personas a las instituciones bajo la responsabilidad y participación activa del personal de línea en el proceso selectivo en la elección de alternativas para definir las

personas con las habilidades alineada a una mayor integridad en el desempeño hacia el cumplimiento de los objetivos.

En cuanto a la dimensión 2, aplicación del personal; está relacionado a los procesos de capacitación encargados de robustecer las competencias de los colaboradores (Rivera, 2019). Según Chiavenato (2020) son asignación de actividades específicas relacionados al puesto que conlleva el direccionamiento y seguimiento del desempeño. En opinión de Carvajal-Pérez (2021) son procesos que tienen asidero en las necesidades propias de cada organización; en ese sentido, el área competente debe realizar de manera permanente el diagnóstico del entorno para responder adecuadamente a los requerimientos organizacionales.

Sobre la dimensión 3, compensación al personal, en opinión de Chiavenato (2020) son los procedimientos propios de la organización necesarios e importantes para reconocer la labor del trabajador y motivar el desarrollo de sus actividades y buen desempeño. Como lo hace notar Carvajal-Pérez (2021) sostiene está relacionado a varios aspectos de políticas salariales, reconocimiento y servicios sociales. El investigador añade que cualquier sistema salarial debe comprender lo siguiente: a) la equidad, concierne a la remuneración justa en relación a los niveles de las funciones que se realiza y, por otra parte, la competitividad relativa del salario en comparación a puestos similares en otras organizaciones. Cabe precisar que la GTH debe esforzarse en diseñar y mantener la estructura de puestos actualizada para proveer los instrumentos que aseguren equidad en los niveles de compensación organizacional.

Referente a la dimensión 4, desarrollo profesional; Alcoser y Quispe (2020) que son procesos que fortalecen las actividades que ejecutan los colaboradores. Desde el punto de vista de Chiavenato (2020) son las actividades que proporcionan la actualización y capacitación de los trabajadores institucionales con miras al logro de la productividad planificada.

En correspondencia con la dimensión 5, comportamiento del personal; Chiavenato (2020) la denomina como mantenimiento de personas, son medios y formas que buscan la mejora del clima en la búsqueda de la satisfacción laboral y; por ende, de una productividad eficiente

La dimensión 6, evaluación del personal; en concordancia con Chiavenato (2020) es el componente donde se proyecta el nivel de desarrollo y logro de las tareas encomendadas a los trabajadores con la finalidad de realizar un análisis de las debilidades y expectativas. Con base en Carvajal-Pérez (2021) este componente requiere determinar los procedimientos debidamente planificados, las metas establecidas, la inclusión de indicadores y las acciones de retroalimentación como parte de todo ciclo virtuoso. Este ciclo conlleva a corregir las ineficiencias y ampliar la calidad en la que resulta fundamental las sesiones de sensibilización y estilos de comunicación horizontal y transparentes.

Por otro lado, respecto a las definiciones de la variable calidad educativa se tiene a diversos autores como Capella (2002) que opinan que la calidad educativa es algo etéreo que se cristaliza por los resultados de los logros educativos y de sus dimensiones; de manera que, se observa a través de los productos educativos recibidos relevantes a su condición. Por otro lado, Picón (2013) sustenta que la calidad educativa es el ejercicio que practican las entidades públicas para medir la correspondencia entre las actividades educativas y el aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, la CE se sostiene en el Modelo de la eficacia escolar sostiene que la práctica educativa conlleva planes de acción que deben ser revisados para incrementar los resultados académicos de los estudiantes; de manera que en las diversas entidades educativas se dé paso al autodiagnóstico y la autoevaluación para determinar aspectos de cambio en función a los estímulos y necesidades reales. Además, se observa en el Enfoque de calidad total, la postulación del uso de diversas herramientas para mejorar los aspectos educativos que conlleva la evaluación y perfeccionamiento de los procesos sistematizados de mejora continua que den un soporte valioso a los docentes, directores, administrativos, estudiantes y familia en general (Arias, 2015).

Cabe precisar, que en el Perú, la calidad educativa se promueve y fortalece con la Ley N° 28044 con la intención de corregir las condiciones para la formación estudiantil, a través del aprendizaje continuo, para responder a las problemáticas propias de la vivencia del ser humano; en ese sentido, el Proyecto Educativo Nacional al 2023 se suma a la evaluación situacional educativa con la finalidad de establecer los materiales de aplicación a todos los ciudadanos como parte del fortalecimiento del desarrollo social y económico (Cabana y Herrera, 2018). En esa línea, se impulsan

las políticas de calidad educativa que robustecen los conocimientos y habilidades de la población necesarios para enfrentar las condiciones actuales de globalización que exigen un nivel altamente competitivo (Marszowski et al., 2020; Calics y Ochoa, 2021)

Se considera que la calidad educativa manifiesta un vínculo entre las acciones cotidianas de los alumnos y su intervención social (Avendaño et al., (2016); de ahí que, resulta importante la observación y cuantificación permanente de los resultados (Godwin, 2017; García et al., 2018); a través de procedimientos estandarizados a los estudiantes que involucre además el análisis de las características demográficas, actitudes, conocimientos, socialización y la asignación de recursos en comparación con la evolución de la calidad educativa (Kogan y Bauer, 2006).

Lo expresado condice que los procesos encontrados en la dualidad aprendizaje-enseñanza sean efectuados por gestores y docentes que contemplen procedimientos eficientes y eficaces que determinen una calidad educativa que satisfaga y asegure la excelencia en el alumno (Ghanney, 2018); en efecto, las buenas prácticas de la gestión estudiantil deben contemplar desde su origen acciones de incorporación y desarrollo y fortalecimiento del rendimiento de los actores educativos, en especial de los directivos, administrativos y docentes; tales como el trabajo en equipo, la capacitación constante, la autogestión, la formación de cuadros estudiantiles, evaluaciones habituales; entre otros que, empoderen a los alumnos en su desarrollo individual y participación (Solórzano y De Armas; 2018).

En tal sentido, se comprueba una relación entre las condiciones inherentes del recurso humano con las competencias de los estudiantes (Bautista et al., 2021); de manera que, contar con equipos de docentes motivados se impulsará fuertemente los conocimientos e interrelación de los estudiantes (Cleofas, 2020). En consecuencia, es evidente que el logro de estas competencias dará paso a estudiantes emprendedores que tomen en cuenta nuevos paradigmas para responder a las problemáticas propias del entorno (Pardo y Barac, 2020).

Para cuantificar la variable CE, se ha tomado en cuenta la opinión de Picón (2013) quién sostiene tres componentes: pertinencia, eficacia y eficiencia.

En relación a la dimensión 1, la pertinencia; Capella (2002) expresa un vínculo con los comprendidos en la formación del educador, a través del aprendizaje significativo para responder a los problemas locales, oportunidades laborales, cultura;

entre otros, en un contexto global. Citando a Picón (2013), esta dimensión conlleva la capacitación continua que debe ser adaptada a responder particularidades específicas dentro de un ambiente social. Desde la posición de Montes y Gamboa (2018), la pertinencia es un componente que abarca aspectos como el uso detallado de la información, recursos físicos, interacción, gestión institucional; las cuales impactan en la sólida formación del estudiante.

Referente a la dimensión 2, la eficacia; Capella (2002) asevera que corresponde al diagnóstico e innovación de las políticas educativas para responder adecuadamente a las necesidades del entorno dentro de los niveles correspondientes. Picón (2013) considera que el logro de esta dimensión hace posible el logro de los objetivos enfocándose en los fines y en el uso correcto de los recursos. Como lo hace notar Pardo y Barac (2020) la eficacia es una dimensión que revela la forma de asignación de los recursos solicitados por los estudiantes en un contexto globalizado.

En cuanto a la dimensión 3, la eficiencia; Capella (2002) menciona que es la práctica integral de elementos operativos, tales como, la eficiencia de modo e uso de los medio, disposición y asimismo, del financiamiento necesario para ejecutar las inversiones y gastos ordinarios; en esa línea, se deduce que es la gestión que emplea el menor recurso para lograr los objetivos de la formación educativa. Por otro lado, Picón (2013) sostiene que la eficiencia es contar con un acervo normativo para los procesos que optimicen la gestión de los recursos hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.

II. METODOLOGÍA

En cuanto a las herramientas metodológicas, el estudio conllevó la diligencia del denominado tipo puro o básico que son los estudios que se sostienen en un conjunto de conocimientos teóricos para adicionar o generar nueva literatura científica (Hernández & Mendoza, 2018). En ese sentido; el estudio se acomodó al empleo de diversas teorías autorizadas que respaldan el sentido del estudio en la de ampliar el entendimiento o la razón natural de la GTH y la CE en una UGEL.

Al mismo tiempo, se consideró necesario el empleo de modelos estadísticos y, en ese sentido, se tuvo en cuenta el enfoque positivista o cuantitativo, que direccionan al empleo de diversos datos numéricos para medir, analizar y comprobar las afirmaciones planteadas en una investigación (Hernández & Mendoza, 2018), Igualmente, el actual estudio desarrolló un trabajo de recopilación de elementos que nos permitieron cuantificar y medir las variables y dimensiones alineados a la comprobación hipotética.

De igual modo, se tuvo en cuenta el diseño no experimental. A juicio de Hernández y Mendoza (2018) este diseño se cumple al tolerar los hechos y fenómenos tal como se evidencian de forma natural. En esa línea, la investigadora respetó las circunstancias naturales de las variables y dimensiones estudiadas.

Por otro lado, el nivel fue correlacional. Desde el punto de vista de Hernández y Mendoza (2018) las investigaciones correlacionales se caracterizan por la medición de diversas variables para determinar su relación. El presente estudio recopiló los datos necesarios para medir la correspondencia entre la GTH y la CE. Además, coexistió el nivel descriptivo; que según Hernández y Mendoza (2018) son estudios que especifican las peculiaridades de un fenómeno en un tiempo y espacio determinado. Es decir, se coleccionó los datos que fueron analizados para describir y explicar los niveles de la GTH y la CE y sus componentes.

Asimismo, fue de alcance transversal que, desde la posición de su ejecución se cumplen en los estudios que observan los hechos y recojo de datos en un período específico (Hernández & Mendoza, 2018). Acorde con la definición, en la investigación se determinó un período determinado para la observación y recolección de datos.

Ahora bien, la definición conceptual de la GTH; se dio en las palabras del autor base, Chiavenato (2009) precisa que la variable son los procedimientos normativos y actividades determinadas por la organización en relación al manejo del personal.

Dicho lo anterior, se expresa, como definición operacional, a las dimensiones e indicadores que permitieron su medición: admisión del personal (selección de personal, valoración psicológica, desempeño); aplicación del personal (distribución de obligaciones y ocupaciones, capacitación, remuneración y bonificaciones); compensación al personal (servicios sociales, reconocimiento, estímulos); desarrollo profesional (talleres de capacitación continua, capacitación externa, expectativas de capacitación); comportamiento del personal (satisfacción, relaciones personales, clima institucional) y; evaluación del personal (control de horarios, acompañamiento pedagógico, monitoreo). La medición se realizará a través de un instrumento con escala de Likert.

Mientras tanto, la definición conceptual de la CE, se dio en las palabras del autor base, Picón (2013) sustenta que la calidad educativa es el ejercicio que practican las entidades públicas para medir la correspondencia entre las actividades educativas y el aprendizaje de los estudiantes.

Dicho lo anterior, se expresa, como definición operacional de la variable 2, a las dimensiones e indicadores que permitieron su medición: pertinencia (aprendizaje significativo, participación, oportunidad laboral, capacitación, asignación de recursos, interacción personal), eficacia (adaptación a las necesidades, innovación, cumplimiento de los objetivos, enfoque en los fines) y eficiencia (globalización, financiamiento, enfoque en los medios, recursos). La medición se realizará a través de un instrumento con escala de Likert.

El detalle de lo expuesto se contextualiza de manera práctica en la matriz del anexo 1.

Con respecto al conjunto población; Hernández y Mendoza (2018) señala que es la representación de un conjunto de cosas, piezas, personas, elementos; entre otros, que mantienen una relación común en sus características. En ese sentido, fueron 148 personas, entre docentes, directivos y administrativos, quienes accedieron a formar un grupo homogéneo. Cabe precisar que como criterios de inclusión al personal activo de una UGEL; por el contrario, los criterios de supresión de los colaboradores fueron;

personal inactivo, con licencia, descanso médico, vacaciones y aquellos que no deseen participar de la investigación.

Simultáneamente, se determinó una muestra representativa que, en opinión de Hernández y Mendoza (2018), contienen elementos que forman parte elementales del conjunto de la población. De manera que, en función del cálculo de la muestra sobre una población finita, los resultados determinaron la participación de 115 colaboradores entre docentes, directivos y personal administrativo seleccionados sobre el total de la población de una UGEL de Lima Metropolitana (Anexo 5). Lo expresado arriba, se explica por el muestreo probabilístico de tipo aleatorio; es decir sobre la población se seleccionó por azar el número de participantes. En cuanto al mecanismo de estudios, se tiene a un coagente de la UGEL de Lima Metropolitana.

Ahora bien, en concordancia con los metodólogos Hernández & Mendoza (2018) las investigaciones deben contar con una técnica e instrumentos para afirmar su ejercicio y la cosecha de los datos concernientes, respectivamente; se empleó como secuencia de procedimientos a la encuesta y como instrumento al documento denominado cuestionario (Anexo 3). De manera que, para medir la variable 1 se utilizó el Cuestionario de la GTH en cuyo contenido se conciben 20 ítems que permitieron al investigador facilitar el proceso de búsqueda y de captura de los datos. El instrumento consideró una escala de opinión psicométrica denominado Likert; donde 1 es igual a nunca; 2 a casi nunca; 3 a algunas veces; 4 a casi siempre y 5 a siempre. De similar procedimiento, para medir la variable 2 se utilizó el Cuestionario de la Calidad Educativa en cuyo contenido se visualiza 20 ítems que permitieron la recolección de datos de las dimensiones pertinencia, eficacia y eficiencia. El instrumento consideró una escala Likert; donde 1 es igual a nunca; 2 a casi nunca; 3 a algunas veces; 4 a casi siempre y 5 a siempre. El siguiente aspecto trata de la validez del instrumento. Como lo hace notar, Hernández y Mendoza (2018) resulta fundamental contar con los documentos adecuados para el desarrollo de un estudio en particular. En efecto, a través de la evaluación especializada, se analizó, a través de la calificación obtenida por la técnica aplicada por el juicio de expertos, el contenido de los instrumentos en función a los criterios de claridad, coherencia y relevancia. Los resultados de la evaluación determinaron que los documentos examinados son aplicables en su contenido y es apto para el desarrollo de la investigación; en tal sentido, se otorgaron los certificados de validez correspondientes (Anexo 4). En ese orden, se midió la

confianza del instrumento. Citando a Hernández y Mendoza (2018) la confiabilidad de los instrumentos utilizados en una investigación se da por sus resultados que, aplicados en tiempos diferentes reflejan igual o similar consecuencia. Es así que, se realizó una prueba con el estadístico de Alfa de Cronbach cuyos resultados determinaron para la GTH un valor de 0,945 y para la CE de 0,941 logrando en la escala una interpretación de excelente confiabilidad (Anexo 7).

Por lo que se refiere a los procedimientos de la investigación, se realizaron las coordinaciones previas con los responsables de una UGEL por el cual se obtuvo los permisos correspondientes (Carta de autorización), así como la información necesaria para determinar la población y muestra representativa (Anexo 7). Los enlaces con el personal administrativo facilitaron el contacto con los participantes a quienes se les explicó el motivo e importancia de la participación voluntaria; de modo que, para una gestión de apoyo y control se segmentaron 10 grupos quienes en fecha y hora predeterminada realizaron las encuestas, en las que se explicó *a priori* el contenido e instrucciones para su desarrollo. Cabe precisar que fue el Google Forms la herramienta virtual utilizada para agilizar la ejecución de los instrumentos debido a su versatilidad para la preparación del contenido y a la devolución de los resultados.

Respecto al análisis de los datos, los resultados numéricos fueron tabulados y exportados al programa estadístico denominado por sus siglas como SPSS de versión 25; los cuales permitieron la realización de dos análisis. En primer lugar, se efectuó el estadístico descriptivo con la presentación de las frecuencias, que permitieron exponer en las tablas correspondientes, los niveles de las variables y dimensiones. Por otra parte, se realizó las pruebas inferenciales, ejecutando la prueba de correlación estadística que concurrió a la comprobación de los supuestos formulados en las hipótesis con la presentación de los valores de correlación y de significancia.

En cumplimiento de los aspectos moralistas, la presente indagación se alineó a las instrucciones emanadas por parte Universidad César Vallejo. Asimismo, se cumplió rigurosamente los procedimientos señalados por la Normativa APA 7° edición; tales como el respeto al derecho intelectual, la estructura de las tablas y figuras; entre otros. Además, se convino en los principios de libertad y entereza física e intelectual de los participantes.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tablas de frecuencia

Variable 01: Gestión del talento humano

Tabla 1

F. de la variable Gestión del talento humano

	f.	%	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	35	30.4	30.4
Nivel medio	47	40.9	71.3
Nivel alto	33	28.7	100.0
Total	115	100.0	

Se demuestra, que el 40,9% (47) de los participantes consideran que la GTH está en el nivel medio, 30,4% (35) es bajo y; sólo el 28,7% (33) es alto.

Dimensión 01: Admisión del personal

Tabla 2

F. de la dimensión Admisión del personal

	f.	%	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	55	47.8	47.8
Nivel medio	29	25.2	73.0
Nivel alto	31	27.0	100.0
Total	115	100.0	

Se demuestra, que el 47,8% (55) de los colaboradores consideran que la admisión del personal está en el nivel bajo, 27,0% (31) es alto y; sólo el 25,2% (29) es medio.

Dimensión 02: Aplicación del personal

Tabla 3

F. de la dimensión aplicación del personal

	f.	%	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	53	46.1	46.1
Nivel medio	31	27.0	73.0
Nivel alto	31	27.0	100.0
Total	115	100.0	

Se demuestra, que el 46,1% (53) de los colaboradores reflexionan que la dimensión está en el nivel bajo, 27,0% (31) es medio y; 27,0% (31) es alto.

Dimensión 03: Compensación al personal

Tabla 4

F. de la dimensión compensación al personal

	f.	%	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	59	51.3	51.3
Nivel medio	23	20.0	71.3
Nivel alto	33	28.7	100.0
Total	115	100.0	

Se demuestra, que el 51,3% (59) de los partícipes consideran que la compensación al personal está en el nivel bajo, 28,7% (33) es alto y; sólo el 20,0% (23) es medio.

Dimensión 04: Desarrollo profesional

Tabla 5.

F. de la dimensión desarrollo profesional

	f.	%	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	49	42.6	42.6
Nivel medio	51	44.3	87.0
Nivel alto	15	13.0	100.0
Total	115	100.0	

Se demuestra, que el 44,3% (51) piensan que está en el nivel medio, 42,6% (49) es bajo y; sólo el 13,0% (15) es alto.

Dimensión 5: Comportamiento del personal

Tabla 6

F. de la dimensión comportamiento del personal

	f.	%	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	43	37.4	37.4
Nivel medio	43	37.4	74.8
Nivel alto	29	25.2	100.0
Total	115	100.0	

Se demuestra, que el 37,4% (43) de los participantes consideran que está en el nivel medio, 37,4% (43) es bajo y; sólo el 25,2% (29) es alto.

Dimensión 06: Evaluación del personal

Tabla 7

F. de la dimensión evaluación del personal

	f.	%	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	38	33.0	33.0
Nivel medio	54	47.0	80.0
Nivel alto	23	20.0	100.0
Total	115	100.0	

Se demuestra, que el 47,0% (54) de los participantes consideran que está en el nivel medio, 33,0% (38) es bajo y; sólo el 20,0% (23) es alto.

Variable 02: Calidad educativa

Tabla 8

F. de la variable de CE

	f.	%	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	37	32.2	32.2
Nivel medio	57	49.6	81.7
Nivel alto	21	18.3	100.0
Total	115	100.0	

Se demuestra, que el 49,6% (57) de los participantes consideran que la CE está en el nivel medio, 32,0% (37) es bajo y; sólo el 18,3% (21) es alto.

Dimensión 01: Pertinencia

Tabla 9

F. de la variable pertinencia

	f.	%	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	35	30.4	30.4
Nivel medio	56	48.7	79.1
Nivel alto	24	20.9	100.0
Total	115	100.0	

Se demuestra, que el 48,7% (56) de los partícipes discurren que está en el nivel medio, 32,0% (37) es bajo y; sólo el 18,3% (21) es alto.

Dimensión 02: Eficacia

Tabla 10

F. de la dimensión eficacia

	f.	%	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	43	37.4	37.4
Nivel medio	47	40.9	78.3
Nivel alto	25	21.7	100.0
Total	115	100.0	

Se demuestra, que el 40,9% (47) de los participantes consideran que está en el nivel medio, 37,4% (43) es bajo y; sólo el 21,7% (25) es alto.

Dimensión 03: Eficiencia

Tabla 11

F. de la dimensión eficiencia

	f.	%	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	40	34.8	34.8
Nivel medio	41	35.7	70.4
Nivel alto	34	29.6	100.0
Total	115	100.0	

Se demuestra, que el 37,7% (41) perciben que está en el nivel medio, 34,8% (40) es bajo y; sólo el 29,6% (34) es alto.

Tablas cruzadas

Objetivo general: Analizar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Tabla 12

Tabla cruzada de GTH y CE

		Calidad Educativa			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Gestión del Talento Humano	Nivel bajo	Recuento	27	7	1	35
		% del total	23.5%	6.1%	0.9%	30.4%
	Nivel medio	Recuento	9	28	10	47
		% del total	7.8%	24.3%	8.7%	40.9%
	Nivel alto	Recuento	1	22	10	33
		% del total	0.9%	19.1%	8.7%	28.7%
Total		Recuento	37	57	21	115
		% del total	32.2%	49.6%	18.3%	100.0%

Del 30.4 % (35) manifiestan que la variable GTH se localiza en el nivel bajo; 23.5% (27) que la CE es bajo, 6.1 % (7) es medio y 0.9% (1) indican se encuentra en un nivel alto.

Del 40,9% (41) manifiestan que la variable GTH se localiza en el nivel medio; 7.8 % (9) manifiestan que la CE está bajo, 24.3 % (28) mencionan que está medio y 8.7% (10) indican que se encuentra en un nivel alto.

Del 28.7% (33) manifiestan que la variable GTH está alto; 0.9 % (1) manifiestan que la CE es bajo, 19.1% (22) enuncian un nivel medio y 8.7% (10) indican se encuentra en un nivel alto.

Objetivo específico 1: Analizar la relación entre la admisión de personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Tabla 13

Tabla cruzada de la admisión del personal y CE

		CE			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Admisión del Personal	Nivel bajo	Recuento	28	16	11	55
		% del total	24.3%	13.9%	9.6%	47.8%
	Nivel medio	Recuento	4	19	6	29
		% del total	3.5%	16.5%	5.2%	25.2%
	Nivel alto	Recuento	5	22	4	31
		% del total	4.3%	19.1%	3.5%	27.0%
Total		Recuento	37	57	21	115
		% del total	32.2%	49.6%	18.3%	100.0%

Del 47.8 % (55) del total de encuestados que declaran que la dimensión se posiciona en el nivel bajo; cuando en la CE expresan un 24.3% (28) como bajo, 13.9 % (16) medio y 9.6% (11) indican se encuentra en un nivel alto.

Del 25,2% (29) exteriorizan que la dimensión se posiciona en el nivel medio; cuando en la CE expresan un 3.5 % (4) en un nivel bajo, 16.5 % (19) expresan que tiene un nivel medio y 5.2% (6) indican que se encuentra en un nivel alto.

Del 27.0% (31) del total de encuestados que revelan que la dimensión admisión del personal se encuentra en el nivel alto; 4.3 % (5) que la CE está en un nivel bajo, 19.1% (22) en un nivel medio y 3.5% (4) indican se encuentra en un nivel alto.

Objetivo específico 2: Analizar la relación entre la aplicación del personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Tabla 14

Tabla cruzada de aplicación del personal y la CE

			Calidad Educativa			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Aplicación del personal	Nivel bajo	Recuento	38	15	2	55
		% del total	33.0%	13.0%	1.7%	47.8%
	Nivel medio	Recuento	7	17	6	30
		% del total	6.1%	14.8%	5.2%	26.1%
	Nivel alto	Recuento	1	21	8	30
		% del total	0.9%	18.3%	7.0%	26.1%
Total	Recuento		46	53	16	115
	% del total		40.0%	46.1%	13.9%	100.0%

Del 47.8 % (55) del total de encuestados que se manifiestan que la aplicación del personal se posiciona bajo; 33.0% (38) manifiestan que la CE está en un nivel bajo, 13.0 % (15) expresan que tiene un nivel medio y 1.7% (2) indican se encuentra en un nivel alto.

Del 26,1% (30) del total declaran que la dimensión aplicación del personal se encuentra en el nivel medio; mientras que la CE el 6.1 % (7) está bajo, 14.8 % (17) medio y 5.2% (6) indican que se encuentra en un nivel alto.

Del 26.1% (30) del total de encuestados que sostienen que la aplicación del personal se encuentra alto; mientras que la CE un 0.9 % (1) está bajo, 18.3% (21) medio y 7.0% (8) indican se encuentra en un nivel alto.

Objetivo específico 3: Analizar la relación entre la compensación al personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Tabla 15

Tabla cruzada de la compensación al personal y la CE

		Calidad Educativa			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Compensación al Personal	Nivel bajo	Recuento	32	18	9	59
		% del total	27.8%	15.7%	7.8%	51.3%
	Nivel medio	Recuento	3	16	4	23
% del total		2.6%	13.9%	3.5%	20.0%	
Nivel alto	Recuento	2	23	8	33	
	% del total	1.7%	20.0%	7.0%	28.7%	
Total		Recuento	37	57	21	115
		% del total	32.2%	49.6%	18.3%	100.0%

Del 51.3 % (59) del total consideran que la compensación al personal se encuentra en un nivel bajo; 27.8% (32) declaran que la CE está en un nivel bajo, 15.7 % (18) enuncian un nivel medio y 7.8% (9) indican se encuentra en un nivel alto.

Del 20,0% (23) del total sostienen que la compensación al personal se encuentra en un nivel medio; 2.6 % (3) manifiestan que la CE es bajo, 13.9 % (23) mencionan que tiene un nivel medio y 3.5% (8) indican que se encuentra en un nivel alto.

Del 28.7% (33) del total explican que la compensación al personal se encuentra en un nivel alto; 1.7 % (2) manifiestan que la CE es bajo, 20.0% (23) expresan que tiene un nivel medio y 7.0% (8) indican se encuentra en un nivel alto.

Objetivo específico 4: Analizar la relación entre el desarrollo profesional y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Tabla 16

Tabla cruzada del desarrollo profesional y la CE

		Calidad Educativa			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
	Nivel bajo	Recuento	29	16	4	49
		% del total	25.2%	13.9%	3.5%	42.6%
	Desarrollo Profesional	Nivel medio	Recuento	8	32	11
% del total			7.0%	27.8%	9.6%	44.3%
	Nivel alto	Recuento	0	9	6	15
		% del total	0.0%	7.8%	5.2%	13.0%
Total		Recuento	37	57	21	115
		% del total	32.2%	49.6%	18.3%	100.0%

Del 42.6 % (49) del total expresan que el desarrollo profesional (DP) se posiciona en el nivel bajo; 25.2% (29) manifiestan que la calidad educativa es baja, 13.9 % (16) expresan que tiene un nivel medio y 3.5% (4) indican se encuentra en un nivel alto.

Del 44,3% (51) del total de perciben que el DP se encuentra en un nivel medio; 7.0 % (8) manifiestan que la CE es bajo, 27.8 % (32) expresan que tiene un nivel medio y 9.6% (11) indican que se encuentra en un nivel alto.

Del 13.0% (15) del total de encuestados que manifiestan que el DP se localiza en un nivel alto; 0.0 % (0) sienten que la CE es bajo, 7.8% (9) en un nivel medio y 5.2% (6) indican se encuentra en un nivel alto.

Objetivo específico 5: Analizar la relación entre el comportamiento del personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Tabla 17

Tabla cruzada del comportamiento del personal y la CE

		Calidad Educativa			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Comportamiento del Personal	Nivel bajo	Recuento % del total	25 21.7%	17 14.8%	1 0.9%	43 37.4%
	Nivel medio	Recuento % del total	12 10.4%	22 19.1%	9 7.8%	43 37.4%
	Nivel alto	Recuento % del total	0 0.0%	18 15.7%	11 9.6%	29 25.2%
Total		Recuento % del total	37 32.2%	57 49.6%	21 18.3%	115 100.0%

Del 37.4 % (43) del total de encuestados sostienen que la dimensión comportamiento del personal (CP) se encuentra en un nivel bajo; 21.7% (25) manifiestan que la calidad educativa es baja, 14.8 % (17) enuncian un nivel medio y 0.9% (1) indican se encuentra en un nivel alto.

Del 37,4% (43) del total manifiestan que el CP está medio; 10.4 % (12) declaran que la CE está bajo, 19.1 % (22) un nivel medio y 7.8% (9) indican que se encuentra en un nivel alto.

Del 25.2% (29) del total de encuestados que ostentan que la CP encuentra en un nivel alto; 0.0 % (0) declaran que la CE es bajo, 15.7% (18) formulan un nivel medio y 9.6% (11) indican se encuentra en un nivel alto.

Objetivo específico 6: Analizar la relación entre la evaluación del personal y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Tabla 18

Tabla cruzada de la evaluación del personal y la CE

		Calidad Educativa			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Evaluación del Personal	Nivel bajo	Recuento	23	13	2	38
		% del total	20.0%	11.3%	1.7%	33.0%
	Nivel medio	Recuento	13	35	6	54
% del total		11.3%	30.4%	5.2%	47.0%	
Nivel alto	Recuento	1	9	13	23	
	% del total	0.9%	7.8%	11.3%	20.0%	
Total		Recuento	37	57	21	115
		% del total	32.2%	49.6%	18.3%	100.0%

Del 33.0 % (38) del total de encuestados declaran que la dimensión EP está bajo; 20.0% (23) exteriorizan que la CE es bajo, 11.3 % (13) enuncian un nivel medio y 1.7% (2) indican se encuentra en un nivel alto.

Del 47,0% (54) del total de colaboradores revelan que la EP se localiza en un nivel medio; 11.3 % (13) declaran que la CE es baja, 30.4 % (35) enumeran un nivel medio y 5.2% (6) indican que se encuentra en un nivel alto.

Del 20.0% (23) del total de encuestados que revelan que la EP está alto; 0.9 % (1) exteriorizan que la CE es baja, 7.8% (9) expresan que tiene un nivel medio y 11.3% (13) indican se encuentra en un nivel alto.

Análisis inferencial

El desarrollo del análisis conllevó los siguientes pasos:

1. Se realizó la prueba de normalidad.
2. Se formularon las hipótesis nula y alterna.
3. Se consideró un nivel de confianza del 95%; siendo el valor de significancia de tolerancia de 0,05. Por lo tanto, se consideró como regla de decisión que, si el p -valor es $> 0,05$ (5%) se acepta la H_0 (hipótesis nula); caso contrario, si el p -valor es $\leq 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a (hipótesis alterna).

Prueba de normalidad

H₀: los datos de las variables y dimensiones del estudio proceden de una distribución normal (paramétricos).

H_a: los datos de las variables y dimensiones del estudio no proceden de una distribución normal (no paramétricos).

Tabla 19.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estad.	Gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	0.205	115	0.000
Admisión del Personal	0.304	115	0.000
Aplicación del Personal	0.294	115	0.000
Compensación al Personal	0.326	115	0.000
Desarrollo Profesional	0.273	115	0.000
Comportamiento del Personal	0.242	115	0.000
Evaluación del Personal	0.241	115	0.000
Calidad Educativa	0.257	115	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según el grado de libertad > a 50 se empleó la prueba adjunta, cuyo resultado, para todos sus efectos, tiene una sig. de 0,000; donde el comportamiento corresponde a datos no paramétricos lo que llevó a utilizar el Rho de Spearman.

Contrastación de la hipótesis

Comprobación de la hipótesis general

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

H_a: Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Tabla 20

Prueba de correlación entre la GTH y CE

		Calidad Educativa
Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	,581**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	115

Se logró un r de 0,581 y una sig. de 0,000; que determina una asociación moderada; en consecuencia, se rechazó la H_0 y se aceptó la hipótesis alterna, en la que se evidenció una correspondencia significativa entre la GTH y la CE.

Comprobación de la hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre la admisión del personal y la CE de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

H_a : Existe relación entre la admisión del personal y la CE de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Tabla 21

Prueba de correlación entre la admisión del personal y la CE

		Calidad Educativa
Admisión del Personal	Coeficiente de correlación	,222*
	Sig. (bilateral)	0.017
	N	115

Se logró un r igual a 0,222 y una sig. de 0,017 que se explica como una correlación directa baja y significativa; en consecuencia, se rechazó la H_0 y se aceptó la hipótesis alterna, en la que se evidenció una correspondencia significativa entre la dimensión admisión del personal y la CE.

Comprobación de la hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación entre la aplicación del personal y la CE de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

H_a : Existe relación entre la aplicación del personal y la CE de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Tabla 22

Prueba de correlación entre la aplicación del personal y la CE

		Calidad Educativa
Aplicación del Personal	Coeficiente de correlación	,537**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	115

Se logró un r igual a 0,537 y una sig. de 0,000 que se explica como una correlación directa moderada y significativa; en consecuencia, se rechazó la H_0 y se aceptó la hipótesis alterna, en la que se evidenció una correspondencia significativa entre la dimensión aplicación del personal y la CE.

Comprobación de la hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre la compensación al personal y la CE de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

H_a : Existe relación entre la compensación al personal y la CE de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Tabla 23

Prueba de correlación entre la compensación al personal y la CE

		Calidad Educativa
Compensación al Personal	Coefficiente de correlación	,391**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	115

Se logró un r igual a 0,391 y una sig. de 0,000 que se explica como una correlación directa baja y significativa; en consecuencia, se rechazó la H_0 y se aceptó la hipótesis alterna, en la que se evidenció una correspondencia significativa entre la dimensión compensación al personal y la CE.

Comprobación de la hipótesis específica 4

H_0 : No existe relación entre el desarrollo profesional y la CE de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

H_a : Existe relación entre el desarrollo profesional y la CE de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Tabla 24*Prueba de correlación entre el desarrollo profesional y la CE*

		Calidad Educativa
Desarrollo Profesional	Coefficiente de correlación	,495**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	115

Se logró un r igual a 0,495 y una sig. de 0,000 que se explica como una correlación directa moderada y significativa; en consecuencia, se rechazó la H_0 y se aceptó la hipótesis alterna, en la que se evidenció una correspondencia significativa entre la dimensión desarrollo profesional y la CE.

Comprobación de la hipótesis específica 5

H_0 : No existe relación entre el comportamiento al personal y la CE de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

H_a : Existe relación entre el comportamiento al personal y la CE de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Tabla 25*Prueba de correlación entre el comportamiento al personal y la CE*

		Calidad Educativa
Comportamiento del Personal	Coefficiente de correlación	,531**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	115

Se logró un r igual a 0,531 y una sig. de 0,000 que se explica como una correlación directa moderada y significativa; en consecuencia, se rechazó la H_0 y se aceptó la hipótesis alterna, en la que se evidenció una correspondencia significativa entre la dimensión comportamiento al personal y la CE.

Comprobación de la hipótesis específica 6

H₀: No existe relación entre la evaluación del personal y la CE de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

H_a: Existe relación entre la evaluación del personal y la CE de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024.

Tabla 26

Prueba de correlación entre la evaluación del personal y la CE

		Calidad Educativa
Evaluación del Personal	Coefficiente de correlación	,531**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	115

Se logró un r igual a 0,531 y una sig. de 0,000 que se explica como una correlación directa moderada y significativa; en consecuencia, se rechazó la H₀ y se aceptó la hipótesis alterna, en la que se evidenció una correspondencia significativa entre la dimensión evaluación del personal y la CE.

IV. DISCUSIÓN

Para responder a la problemática general formulada se procedió a corroborar los resultados en el siguiente orden:

Respecto al objetivo general, los descriptivos accedieron a detallar que, en función a la percepción de los encuestados, cuando la GTH se sitúa en los niveles medio (40,9%), bajo (30,4%) y alto (28,7%); la CE se muestra en igual posición en los niveles medio (49,6%), bajo (32,2%) y alto (18,3%). Por otra parte, el resultado inferencial los valores de $Rho = 0,581$ y p valor $< 0,05$, establecidos en el estadígrafo de Spearman, determinaron una correlación directa, moderada y significativa; se pudo rechazar la H_0 y aceptar la H_a , consumando la presencia de una correspondencia entre la GTH y la CE. Lo expuesto conviene con lo obtenido por Rodríguez et al. (2023) que logró determinar la correspondencia entre la GTH y la CE, aplicó la metodología cuantitativa, básica, de nivel correlacional; en la que encontró $r = 0,912$ y un p -valor de 0,000 llegando a la conclusión de la presencia de una asociación entre la GTH y la CE. De igual manera, se observa similitud con el estudio de Carrasco (2020) sobre determinar el vínculo entre la GTH y la CE con el apoyo del enfoque cuantitativo, básico, correlacional; en la que comprobó en los resultados una correspondencia entre la GTH y la CE ($r = 0,561$ y p -valor de 0,000) motivo por el cual llegó a la conclusión en la existencia de una correspondencia significativa entre la GTH y la CE. De modo que, a razón de los alcances obtenidos se observa la importancia de la asociación de la GTH en la CE, las cuales se asientan teóricamente en lo expresado por Chiavenato (2020) que precisa que la GTH son los procedimientos normativos y actividades determinadas por la organización en relación al manejo del personal; asimismo, por Mitosis et al. (2021) al señalar que la GTH contempla una gestión adecuada en función al vínculo tecnológico, donde el desarrollo de las funciones administrativas pone énfasis en el enfoque humano, con la finalidad de impulsar el trabajo en equipo con participación activa y compromiso institucional, para lograr los objetivos individuales e institucionales y, reafirmado por Solórzano y De Armas (2018) quienes sostienen que las buenas prácticas de la gestión estudiantil deben contemplar desde su origen acciones de incorporación y desarrollo y fortalecimiento del rendimiento de los actores educativos, en especial de los directivos, administrativos y docentes; tales como el trabajo en equipo, la capacitación constante,

la autogestión, la formación de cuadros estudiantiles, evaluaciones habituales; entre otros, que empoderen a los alumnos en su desarrollo individual y participación.

En consideración al objetivo específico 1; la inferencial muestra valores de $Rho = 0,222$ y p valor $< 0,000$, establecidos en el estadígrafo de Spearman, determinaron una correlación directa, baja y significativa; se pudo rechazar la H_0 y aceptar la H_a , consumando en la figura de una correspondencia entre la admisión al personal (AP) y la CE. La asociación se interpreta a razón que los encuestados consideran que es importante generar los procesos adecuados para la selección de personal que contemple una evaluación psicológica y el desempeño profesional para contar con personal con las mejores competencias educativas; por el contrario; observan que todo el personal sin restricciones debe de pasar por la entrevista psicológica el cual conlleva revelar el estado emocional y principalmente a detectar si es apto para lograr con éxito el desempeño laboral; tanto en determinar si es comprometido, competitivo y honesto; por tal motivo no se debe desmerecer este punto. La entrevista psicológica contribuye a una mejor selección de personal, permitiendo identificar a los candidatos más adecuados para el puesto en función de sus competencias, habilidades y personalidad según las áreas determinadas en la UGEL. Al identificar posibles problemas de adaptación o comportamiento en el proceso de selección, se pueden prevenir conflictos laborales futuros y promover un ambiente de trabajo más armonioso. Al seleccionar a los candidatos más adecuados para el puesto, se favorece un mayor rendimiento laboral y una mayor satisfacción en el trabajo, lo que puede tener un impacto positivo en la productividad de los trabajadores administrativos y pedagógicos.

Los resultados expuestos concuerdan con lo obtenido por Jaén y Tomalá (2019) quien, en su investigación para determinar la correspondencia entre la AP y la CE, aplicó la metodología cuantitativa, correlacional; en la que encontró un $r = 0,522$ y un p -valor de $0,003$ alcanzando la conclusión del aspecto de una relación positiva y significativa entre la AP y la CE. De modo que, a razón de los alcances obtenidos se observa la importancia de la asociación de la AP y la CE, las cuales se asientan con lo expresado por Chiavenato (2020) cuando precisa que la AP son procesos conservadores en la que reluce los modelos operacionales y burocráticos pero estandarizados y cuya finalidad es la de cubrir una posición vacante en la organización, estableciendo los mecanismos aprobados por la organización para

seleccionar a los colaboradores que se ajustan al perfil solicitado y; asimismo, por Carvajal-Pérez (2021) cuando sostiene que la AP, en un aspecto moderno y estratégico, es la acción de atraer personas a las instituciones bajo la responsabilidad y participación activa del personal de línea en el proceso selectivo en la elección adecuada de alternativas para armar un grupo competitivo con una mayor integridad en el desempeño hacia el cumplimiento de los objetivos.

Referente al objetivo específico 2; el inferencial de los valores de $Rho = 0,537$ y p valor $< 0,000$, establecidos en el estadígrafo de Spearman, determinaron una correlación directa, moderada y significativa; se pudo rechazar la H_0 y aceptar la H_a , consumando la coexistencia de una reciprocidad entre la dimensión aplicación del personal (ADP) y la CE. Los resultados expuestos guardan similitud con el estudio de Carrasco (2020) sobre determinar el vínculo entre la ADP y la CE con el apoyo de un enfoque cuantitativo, básico, correlacional; en la que comprobó en los resultados una relación entre la ADP y la CE ($r = 0,468$ y p -valor de $0,038$) motivo por el cual llegó a la conclusión en la presencia de una relación significativa entre la ADP y la CE. De modo que, a razón de los alcances obtenidos se observa la importancia de la asociación de la ADP y la CE, las cuales se asientan con lo expresado por Chiavenato (2020) cuando precisa que la ADP son asignaciones de actividades específicas relacionadas al puesto que conlleva el direccionamiento y seguimiento del desempeño y; asimismo, por Carvajal-Pérez (2021) cuando sostiene que la ADP son procesos que tienen asidero en las necesidades propias de cada organización; en ese sentido, el área competente debe realizar de manera permanente el diagnóstico del entorno para responder adecuadamente a los requerimientos organizacionales. Por el contrario, se observa en la remuneración y bonificaciones, las cuales debe ser acorde con el desempeño y cargo asignado, ya que son estímulos para alcanzar los objetivos trasados por una UGEL, se consideran una estrategia importante para el óptimo desarrollo en la productividad y bienestar de los colaboradores en mención, las retribuciones por desempeñar cargos de mayor responsabilidad varían entre los s/.1500 a s/.4000 soles. La revisión de remuneraciones y bonificaciones es fundamental por varias razones que impactan en la motivación, el rendimiento y la retención del personal. Algunas de las razones más relevantes incluyen: La revisión de remuneraciones garantiza que exista equidad salarial dentro de la empresa, evitando posibles conflictos y fomentando un ambiente laboral justo y transparente.

Ofrecer salarios competitivos y bonificaciones atractivas contribuye a retener a los empleados más talentosos y comprometidos, reduciendo la rotación de personal y los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados. Una remuneración justa y bonificaciones basadas en el desempeño motivan a los empleados a esforzarse y a superar sus metas, lo que se traduce en un mayor compromiso y un mejor rendimiento laboral. La revisión de remuneraciones y bonificaciones puede influir directamente en la productividad y el rendimiento de los empleados, ya que un sistema de compensación adecuado puede incentivar el esfuerzo y la dedicación en el trabajo. En conclusión, la revisión de remuneraciones y bonificaciones en una empresa es esencial para garantizar la equidad salarial, retener talento, motivar a los empleados y mejorar la productividad y el rendimiento laboral. Es importante que el Gobierno de turno, Ministerio de Educación y personal responsable en la UGEL realicen estas revisiones de forma pertinente y transparente para asegurar un ambiente laboral justo y motivador para todos los empleados.

Sobre el objetivo específico 3; el inferencial alcanzó valores de $Rho = 0,391$ y p valor $< 0,000$, establecidos en el estadígrafo de Spearman, determinaron una correlación directa, baja y significativa; se pudo rechazar la H_0 y aceptar la H_a , consumando en la figura de una correspondencia entre la compensación al personal (CP) y la CE. Los resultados expuestos no guardan similitud con el estudio de Carrasco (2020) sobre determinar el vínculo entre la CP y la CE con el apoyo de enfoque cuantitativo, básico, correlacional; en la que comprobó en los resultados una relación moderada y significativa entre la CP y la CE ($r= 0,398$ y p -valor de $0,082$) motivo por el cual llegó a la conclusión en la no presencia de una relación significativa entre la CP y la CE. De modo que, a razón de los alcances obtenidos se observa la importancia de la asociación de la CP y la CE; las cuales se asientan con lo expresado por Chiavenato (2020) al señalar que son los procedimientos propios de la organización necesarios e importantes para reconocer la labor del trabajador y motivar el desarrollo de sus actividades y buen desempeño y, como lo hace notar Carvajal-Pérez (2021) al manifestar que esta dimensión se relaciona con varios aspectos de políticas salariales, reconocimiento y servicios sociales. Por el contrario, se observa que los colaboradores reciban los mismos beneficios sociales por ser sus derechos de todo trabajador establecidos por la ley, como en los casos de: licencia por maternidad o paternidad, vacaciones trucas pagadas, licencia por salud, pago por horas extras,

pensiones, entre otros; siendo los más frecuentes. Los beneficios sociales para los trabajadores de una UGEL impactan en el bienestar, la satisfacción y la productividad de los empleados; como el ofrecer beneficios sociales atractivos y completos ayuda a retener a los empleados más talentosos, capacitados y comprometidos con la educación, reduciendo la rotación de personal y los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados. Los mismos que contribuyen a crear un ambiente laboral positivo y motivador, fomentando la satisfacción de los empleados y fortaleciendo el sentido de pertenencia a la UGEL. El seguro médico, seguro de vida, programas de bienestar, flexibilidad laboral, entre otros, contribuyen al bienestar y la calidad de vida, lo que se traduce en empleados más saludables y felices. Por tal motivo se debería fortalecer y reformular en: programas de bienestar y salud, horarios de trabajo flexibles, programas de desarrollo profesional, bonos o incentivos por desempeño, apoyo para la conciliación trabajo-familia.

Respecto al objetivo específico 4; el resultado inferencial los valores de $Rho = 0,495$ y p valor $< 0,000$, establecidos en el estadígrafo de Spearman, determinaron una correlación directa, moderada y significativa; se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna consumando en la existencia de una correlación entre la dimensión desarrollo profesional (DP) y la CE. Los resultados expuestos guardan similitud con el estudio de Jaén y Tomalá (2019) quien, en su investigación para determinar la correspondencia entre la DP y la CE, aplicó el enfoque cuantitativo, correlacional y transversal; en la que encontró como resultado un coeficiente de correlación $r = 0,478$ y un p -valor de $0,004$ llegando a la conclusión de la figura de una correspondencia positiva y significativa entre la DP y la CE. De modo que, a razón de los alcances obtenidos se observa la importancia de la asociación de la DP y la CE; las cuales se asientan con lo expresado por Chiavenato (2020) al señalar que son las actividades que proporcionan la actualización y capacitación de los trabajadores institucionales con miras al logro de la productividad planificada y, como lo hace notar Alcoser y Quispe (2020) son procesos que fortalecen las actividades que ejecutan los colaboradores. Por el contrario; se observa que las capacitaciones brindadas a los colaboradores son exiguas en la UGEL en estudio y no cubren con las expectativas de todo el personal, por tal motivo se debe contar con las opiniones de los colaboradores ya que ellos son los principales protagonistas y conocen muy bien sus fortalezas y debilidades; así mismo deben contar con profesionales nacionales e

internacionales con amplio conocimiento para las capacitaciones de tal manera que brinde información precisa y contundente porque van a fortalecer en el crecimiento, la productividad y la competitividad de la UGEL. En un entorno laboral en constante evolución, como lo es la educación, las capacitaciones son clave para mantener al personal actualizado en nuevas tecnologías, procesos y tendencias nacionales e internacionales, lo que permite a adaptarse rápidamente a los cambios y mantener su competitividad. Así mismo ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional es un factor clave para retener a los empleados talentosos y comprometidos, ya que demuestra el compromiso de la UGEL con el crecimiento y desarrollo de su equipo. La presente entidad en estudio necesita capacitaciones técnicas relacionadas con cada área; capacitaciones en habilidades blandas como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, entre otros; capacitaciones en tecnologías y herramientas específicas utilizadas para agilizar trámites administrativos; programas de desarrollo profesional personalizado.

Respecto al objetivo específico 5; el resultado inferencial los valores de $Rho = 0,531$ y p valor $< 0,000$, establecidos en el estadígrafo de Spearman, determinaron una correlación directa, moderada y significativa; se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna consumando en la existencia de una correlación entre el comportamiento al personal (CAP) y la CE. Los resultados expuestos no guardan similitud con el estudio de Carrasco (2020) sobre determinar el vínculo entre la CAP y la CE con el apoyo de una metodología cuantitativa, básico, correlacional; en la que comprobó en los resultados una relación baja y significativa entre la CAP y la CE ($r= 0,064$ y p -valor de $0,788$) motivo por el cual llegó a la conclusión en la no presencia de una relación significativa entre la CAP y la CE. De modo que, a razón de los alcances obtenidos se observa la importancia de la asociación de la CP y la CE; las cuales se asientan con lo expresado por Chiavenato (2020) cuando la denomina como mantenimiento de personas, son medios y formas que buscan la mejora del clima en la búsqueda de la satisfacción laboral y; por ende, de una productividad eficiente. Por el contrario; el clima laboral de la UGEL es poco favorable por muchos factores como: cambio de personal, impuntualidad, faltas asignadas por salud, desmotivación y apatía en brindar una atención de calidad. Así mismo, influye la ausencia de personal suficiente para algunas áreas determinadas; por ende, el trabajo es estresante y hay un declive de salud físico y mental. El clima laboral influye de manera significativa en

la satisfacción, el compromiso, la productividad y el bienestar de los empleados. Hace que los trabajadores se sientan cómodos, valorados y motivados en su trabajo, lo que se traduce en un mayor nivel de satisfacción y bienestar en el ámbito laboral. Un clima laboral positivo y colaborativo favorece un ambiente propicio para el trabajo en equipo, la creatividad, la innovación y el compromiso, ayuda a retener a los empleados más talentosos y comprometidos, reduciendo la rotación de personal y los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados. Así mismo se ve reflejado en el bienestar emocional y mental de los empleados, reduciendo el estrés, la ansiedad y otros problemas de salud relacionados. Fomenta una comunicación abierta, efectiva y transparente entre los empleados y los líderes, así como una cultura de colaboración y apoyo mutuo. Se requiere atender los siguientes puntos: fomentar la comunicación abierta y la retroalimentación constructiva, promover un liderazgo participativo y empático, ofrecer programas de bienestar y apoyo emocional, reconocer y recompensar el buen desempeño y logros de los empleados.

Respecto al objetivo específico 6; el resultado inferencial los valores de $Rho = 0,531$ y p valor $< 0,000$, establecidos en el estadígrafo de Spearman, determinaron una correlación directa, moderada y significativa; se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna consumando en la presencia de una correlación entre la dimensión evaluación del personal (EP) y la CE. Los resultados expuestos guardan similitud con el estudio de Carrasco (2020) sobre determinar el vínculo entre la EP y la CE con el apoyo de un enfoque cuantitativo, básico, correlacional; en la que comprobó en los resultados una relación moderada y significativa entre la EP y la CE ($r= 0,460$ y p -valor de $0,035$) motivo por el cual llegó a la conclusión en la presencia de una relación significativa entre la EP y la CE. De modo que, a razón de los alcances obtenidos se observa la importancia de la asociación de la EP y la CE, las cuales se asientan con lo expresado por Chiavenato (2020) cuando precisa que la EP es el componente donde se proyecta el nivel de desarrollo y logro de las tareas encomendadas a los trabajadores con la finalidad de realizar un análisis de las debilidades y expectativas y, como lo hace notar Carvajal-Pérez (2021) este componente requiere determinar los procedimientos debidamente planificados, las metas establecidas, la inclusión de indicadores y las acciones de retroalimentación como parte de todo ciclo virtuoso que, conlleva a corregir las ineficiencias y ampliar la calidad en la que resulta fundamental las sesiones de sensibilización y estilos de comunicación horizontal y transparentes.

Por el contrario; existe un registro de horas de los colaboradores de la UGEL y del acompañamiento pedagógico a los docentes especialistas según la modalidades en cuanto a las PRONOEI, EBR, CETPRO, CEBE y psicólogos especialistas SANEE, dicho acompañamiento debe fortalecer y empoderar las debilidades de los colaboradores para optimizar su labor diaria, de tal manera que se brinde asesoría y asistencia individualizada y perenne para promover la enseñanza – aprendizaje de forma responsable, fructífera y profesional. El acompañamiento pedagógico y el control de horarios son aspectos clave para el desarrollo y la eficiencia del personal que labora en una UGEL. El acompañamiento pedagógico permite a los empleados adquirir y mejorar sus habilidades y conocimientos. Esto puede ser mediante capacitación, mentorías o coaching. Ayuda a identificar áreas de mejora en el desempeño de los empleados y proporciona estrategias para superar esas debilidades. Esto contribuye a una mayor eficacia en el trabajo y una mayor satisfacción laboral. Por otro lado, el control de horarios permite una gestión más efectiva del tiempo y los recursos. Esto asegura que las tareas se realicen en los plazos establecidos y que no haya sobrecarga o subutilización del personal. Un control adecuado de horarios ayuda a mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de los empleados, reduciendo el riesgo de agotamiento y estrés. Con un buen control de horarios, la empresa puede planificar mejor los proyectos y asignar tareas de manera más efectiva, lo que lleva a una mayor eficiencia operativa.

V. CONCLUSIONES

Primera. En función a los estadísticos p valor $< 0,05$ y $r = 0.581$, se logró rechazar el H_0 y aprobar la H_a , en la que se infiere que existe una relación directa moderada y significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa; que deriva en: una mejor efectividad de la GTH conduce a una mejor efectividad de la CE.

Segunda. En función a los estadísticos p valor $< 0,05$ y $r = 0.222$, se logró rechazar el H_0 y aprobar la H_a , en la que se infiere que existe una relación directa baja y significativa entre la admisión del personal (AP) y la CE; que deriva en: una mejor efectividad de la AP conduce a una mejor efectividad de la CE.

Tercera. En función a los estadísticos p valor $< 0,05$ y $r = 0.537$, se logró rechazar el H_0 y aprobar la H_a , en la que se infiere que existe una relación directa moderada y significativa entre la aplicación del personal (AdP) y la CE; que deriva en: una mejor efectividad de la AdP conduce a una mejor efectividad de la CE.

Cuarta. En función a los estadísticos p valor $< 0,05$ y $r = 0.391$, se logró rechazar el H_0 y aprobar la H_a , en la que se infiere que existe una relación directa moderada y significativa entre la compensación al personal (CP) y la CE; que deriva en: una mejor efectividad de la CP conduce a una mejor efectividad de la CE.

Quinta. En función a los estadísticos p valor $< 0,05$ y $r = 0.495$, se logró rechazar el H_0 y aprobar la H_a , en la que se infiere que existe una relación directa moderada y significativa entre el desarrollo profesional (DP) y la CE; que deriva en: una mejor efectividad del DP conduce a una mejor efectividad de la CE.

Sexta. En función a los estadísticos p valor $< 0,05$ y $r = 0.531$; se logró rechazar el H_0 y aprobar la H_a , en la que se infiere que existe una relación directa moderada y significativa entre el comportamiento al personal (CaP) y la CE; que deriva en: una mejor efectividad del CaP conduce a una mejor efectividad de la CE.

Séptima. En función a los estadísticos p valor $< 0,05$ y $r = 0.531$; se logró rechazar el H_0 y aprobar la H_a , en la que se infiere que existe una relación directa moderada y significativa entre la evaluación al personal (EP) y la CE; que deriva en: una mejor efectividad del EP conduce a una mejor efectividad de la CE.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. A la dirección; brindar asesoramiento profesional a los responsables de la admisión de los nuevos socios de colaboración, para que la gestione sus procesos de forma eficaz para conseguir el perfil más adecuado a la descripción del puesto.

Segunda. A las jefaturas; monitorear constantemente a los docentes para asegurarse de que cumplan con sus obligaciones y promoverlos en función a su rendimiento.

Tercera. A la dirección; utilizar varios métodos para promover la motivación de los empleados entre el público, manteniendo así el interés y la motivación de los docentes.

Cuarta. A la dirección; organizar reuniones que resalten argumentos de utilidad para la firma y los socios, manejando actividades dinámicas de equipo que favorezcan la colaboración

Quinta. A la dirección, mejorar el ambiente de trabajo y, si es posible, destinar zonas de relajación y recreación para equilibrar el trabajo y las actividades diarias.

Sexta. A la dirección; realizar laboratorios de capacitación para resaltar las brechas de comunicación que suelen ocurrir entre colegas. Esta maniobra ayudará a alcanzar los objetivos a corto y largo plazo.

Séptima. A la dirección, capacitar a las jefaturas, docentes y administrativos sobre nuevos métodos para lograr la misión del departamento. Esto actualizará las actividades y actividades de la escuela.

REFERENCIAS

- Agualongo-Chela, L. M., Velasco-Velasco, J. P., Núñez-Michuy, C. M., & Veloz-Segura, V. T. (2023). Desempeño docente y calidad educativa dentro del sistema pedagógico en la provincia Bolívar, Ecuador. *Polo del conocimiento*, 8(4), 1462-1482.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5511>
- Alamo, G. Y. (2023). *Desempeño docente y calidad educativa en dos Instituciones Educativas Públicas de Huarochirí, 2023*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122686>
- Alcoser, Á. A., & Quispe, R. J. (2020). Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Sede Central de Lima, 2019. *Revista en Gobierno y Gestión Pública*, 7(2), 43-66.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3156
- Arias, A. R. (2015). Modelos de evaluación de la calidad en las organizaciones educativas. *Revista monográfica de educación skepsis.org*, n. 4 – *Calidad educativa: avances, aportaciones y retos*. São Paulo: editorial skepsis(4), 17-68. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/281405084_Modelos_de_evaluacion_de_la_calidad_en_las_organizaciones_educativas
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2019). Gestión de Administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Obtenido de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Ávalos, C., Arbaiza, N. Z., & Ajenjo, P. (2021). Calidad educativa y nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje: retos, necesidades y oportunidades para una visión disruptiva de la profesión docente. *Revista Innovaciones Educativas*, 23(35).
<https://doi.org/10.22458/ie.v23i35.3477>
- Avendaño, W. R., Paz, L. S., & Parada, A. E. (2016). Study of educational quality factors in different educational institutions in the municipality of Cucuta. *Investigación & Desarrollo*, 24(2), 329-3547.
<http://dx.doi.org/10.14482/indes.24.2.8031>

- Banco Mundial. (11 de Abril de 2023). *Educación*. Recuperado el 20 de Abril de 2024, de <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>
- Bautista, T., Santa María, H., & Córdova, U. (2021). Achievement of competencies in the learning process during times of COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(1).
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1175>
- Cabana, M. A., & Herrera, K. C. (2018). Info-knowledge for supply chains: its links with management, human capital, supply chain operations and innovation. *Pensamiento & Gestión*(45), 12-25.
<https://doi.org/10.14482/pege.45.9701>
- Calics, L. P., & Ochoa, M. L. (2021). Políticas públicas educativas y calidad en la educación básica primaria: un análisis desde los fundamentos teóricos. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(4), 5127-5138.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.680
- Canales, D. E. (2022). Calidad del servicio educativo en el nivel inicial en tiempos de pandemia. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 2(3), e21437.
<https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v2i3.21437>
- Capella, J. (2002). *Política educativa: aportes a la política educativa peruana*. Lima: Diseños SAC.
- Carrasco, H. R. (2020). *Gestión del talento humano y calidad educativa en docentes de una escuela, Ecuador, 2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50711>
- Carvajal-Pérez, A. L. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*, 12(2), 185-198.
<http://dx.doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5a ed.). México: McGraw-Hill.

- Cleofas, J. V. (2020). Student involvement, mental health and quality of life of college students in a selected university in Manila, Philippines. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 435-447.
<https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1670683>
- Cortez, R. (2023). *Políticas de capacitación docente y calidad educativa de instituciones de primaria de una REI, UGEL 01, SJM- 2023*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/125249>
- Díaz, J. L., Salazar, P. A., & Noguera, G. (2018). El talento humano y su relación histórica con las teorías administrativas más relevantes. *In book: Innovación, emprendimiento y competitividad* Publisher: Universidad Pontificia Bolivariana, 8-53. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/364350801_El_talento_humano_y_su_relacion_historica_con_las_teorias_administrativas_mas_relevantes
- Figueroa, D. Y., Pelegrín, N., & López, L. E. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(1), 97-114.
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248>
- García, F. J., Juárez, S. C., & Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana Educación Superior*, 37(2), 206-216. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016
- Ghanney, R. A. (2018). How parental education and literacy skill levels affect the education of their wards: The case of two schools in the Effutu municipality of Ghana. *International Journal of Education and Practice*, 6(3), 107-119.
<https://doi.org/10.18488/journal.61.2018.63.107.119>
- Godwin, S. M. (2017). Globalization, Education and Emiratisation: A study of the United Arab Emirates. (27), 1-14.
<https://doi.org/10.1002/j.1681-4835.2006.tb00178.x>

- Gorostiaga, J. M. (2020). La educación comparada, hoy. Enfoques para una sociedad globalizada. *Perfiles Educativos*, 42(168), 188-192. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v42n168/0185-2698-peredu-42-168-188.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Education.
- Holloway, S. L., & Kirby, P. (2019). Neoliberalising Education: New Geographies of Private Tuition, Class Privilege, and Minority Ethnic Advancement. *Antipode*, 52(1), 164-184. <https://doi.org/10.1111/anti.12587>
- Jaén, J. J., & Tomalá, L. G. (2019). *Gestión del talento humano y la calidad educativa en la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38528>
- Kogan, M., & Bauer, M. (2006). Higher Education Policies: Historical Overview. En *Transforming Higher Education. Higher Education Dynamics* (Vol. 13, págs. 25-38). Springer: Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-4657-5_2
- Marszowski, R., Drobek, L., Hetmańczyk, P., & Markowska, M. (2020). Education in the Times of Demographic Change and Globalization. Case Study on the Example of the Silesian Voivodeship. *Sustainability*, 12(14), 1-20. <https://doi.org/10.3390/su12145688>
- Martínez, G., Mapén, F. d., & Ortega, M. E. (2021). Clima organizacional y su impacto en la calidad educativa universitaria. *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 16, 55-73. <https://doi.org/10.46661/ijeri.4803>
- Mitosis, K. D., Lamnisos, D., & Talias, M. A. (2021). Talent Management in Healthcare: A Systematic Qualitative Review. *Review. Sustainability*, 13, 1-20. <https://doi.org/10.3390/su13084469>

- Montes, A. J., & Gamboa, A. A. (2018). Miradas sobre la calidad de la educación básica en Iberoamérica: Visiones de España y Colombia. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 20(31), 229-244.
<https://doi.org/10.19053/01227238.8721>
- Nares, M. L., Velasco, I. J., Gutiérrez, S. L., & Martínez, L. J. (2020). Formación y Capacitación Docente, su impacto en la Calidad Educativa de la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit. *EDUCATECONCIENCIA*, 13(14), 92-110.
<https://doi.org/10.58299/edu.v13i14.167>
- Pardo-García, C., & Barac, M. (2020). Promoting Employability in Higher Education: A Case Study on Boosting Entrepreneurship Skills. *Sustainability*, 12(10), 1-23.
<https://doi.org/10.3390/su12104004>
- Picón, C. (2013). *Gobernabilidad de la educación en América Latina: algunos elementos clave*. Lima: Derrama Magisterial.
- Quiliche, L. Y. (2019). *Clima Institucional y su relación con la calidad educativa en la Institución Educativa*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37216>
- Rivera, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(12), 58-71.
<http://dx.doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Rodriguez, M. P., Perla, D. G., Aliaga, M. Ú., Rodríguez, R. L., & Sánchez, S. (2022). Gestión del talento humano y la calidad educativa en la educación híbrida en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022. *Apuntes Universitarios*, 13(3), 13-21.
<https://doi.org/10.17162/au.v13i3.1275>
- Solórzano, M., & De Armas, R. (2018). Local Educational Management: Importance of Non-formal and Informal Education for Local Development. *Management Brochures*, 22(4), 234-244.
https://www.researchgate.net/publication/330542005_Gestion_educativa_loca
[I importancia de la educacion no formal e informal para el desarrollo local](https://www.researchgate.net/publication/330542005_Gestion_educativa_loca)

Tapia, D. R. (2022). *Gestión de Recursos Humanos y Calidad Educativa en la Institución Educativa N° 42011 República Argentina, del distrito de Tacna, 2019*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12893/10900>

ANEXOS

ANEXO 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 27 *Tabla de operacionalización de variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL
Variable 1: Gestión del talento humano	Chiavenato (2020) precisa que la variable son los procedimientos normativos y actividades determinadas por la organización en relación al manejo del personal	Las dimensiones e indicadores que midieron la variable 1: admisión del personal (selección de personal, evaluación psicológica, desempeño del personal); aplicación del personal (distribución de cargos y funciones, capacitación al personal, remuneración y bonificaciones); compensación al personal (servicios sociales y beneficios, reconocimiento público, política de estímulos); desarrollo profesional (talleres de capacitación continua, capacitación externa, expectativas de capacitación); comportamiento del personal (clima laboral, relaciones interpersonales, satisfacción) y; evaluación del personal (control de horarios, acompañamiento pedagógico, monitoreo). La medición se realizará a través de un instrumento con escala de Likert.	Admisión de personal	Selección del personal	1	Escala de Likert 1) nunca 2) casi nunca 3) algunas veces 4) casi siempre 5) siempre	Alto [75-100] Medio [47-74] Bajo [20-46]
				Evaluación psicológica	2-3		
				Desempeño del personal	3		
			Aplicación de personal	Distribución de cargos y funciones	5		
				Capacitación al personal	6		
				Remuneración y bonificaciones	7		
			Compensación al personal	Servicios sociales y beneficios	8		
				Reconocimiento público	9		
				Política de estímulos	10		
			Desarrollo profesional	Talleres de capacitación continua	11-12		
				Capacitación externa	13		
				Expectativas de la capacitación	14		
			Comportamiento del personal	Clima laboral	15		
				Relaciones interpersonales	16		
				Satisfacción	17		
			Evaluación del personal	Control de horarios	18		
				Acompañamiento pedagógico	19		
				Monitoreo	20		
			Variable 2: Calidad educativa	Picón (2013) sustenta que la calidad educativa es el ejercicio que practican las entidades públicas para medir la correspondencia entre las actividades educativas y el aprendizaje de los estudiantes	Las dimensiones e indicadores que midieron la variable 2: pertinencia (aprendizaje significativo, participación, oportunidad laboral, capacitación, asignación de recursos, interacción personal), eficacia (adaptación a las necesidades, innovación, cumplimiento de los objetivos, enfoque en los fines) y eficiencia (globalización, financiamiento, enfoque en los medios, recursos). La medición se realizará a través de un instrumento con escala de Likert		
Participación	3						
Oportunidad laboral	4						
Capacitación	5						
Asignación de los recursos	6						
Interacción personal	7						
Eficacia	Adaptación a las necesidades	8-9-10					
	Innovación	11					
	Cumplimiento de los objetivos	12					
Eficiencia	Enfoque en los fines	13-14					
	Globalización	15					
	Financiamiento	16-17					
	Enfoque en los medios	18					
				Recursos	19-20		

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de la GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
Estimado participante:							
El siguiente es un cuestionario que pretende medir la GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en una UGEL de Lima Metropolitana. Recuerda que, no hay respuesta correcta ni incorrecta.							
En tal sentido, le solicitamos responder cada uno de los ítems, marcando con un "X" sólo una de las alternativas, la que mejor le parezca, según los siguientes criterios:							
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Siempre 5. Casi siempre							
N°	ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL
		1	2	3	4	5	
DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAL							
1	En la UGEL se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.						
2	El personal que es seleccionado en la UGEL pasa por un examen psicológico						
3	El personal que es seleccionado en la UGEL pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la especialidad.						
4	En la UGEL el personal es admitido por su desempeño profesional y no por favoritismo.						
DIMENSIÓN 2: APLICACIÓN DE PERSONAL							
5	Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente						
6	El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo						
7	La remuneración es la adecuada de acuerdo a los cargos que se desempeñan						
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN AL PERSONAL							
8	Todos reciben los mismos beneficios sociales						
9	Se brinda reconocimiento público por los logros obtenidos						
10	Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrado						
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO PROFESIONAL							
11	La UGEL promueve talleres de capacitación de manera continua						
12	La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.						
13	La UGEL promueve la capacitación de su personal fuera de la institución						
14	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes						
DIMENSIÓN 5: COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL							
15	El clima institucional de la UGEL es favorable.						
16	Existen buenas relaciones interpersonales dentro de la UGEL						
17	Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora en la UGEL						
DIMENSIÓN 6: EVALUACIÓN DEL PERSONAL							
18	Existe un registro de temas y horas que labora el personal de la UGEL						
19	Se aplica el acompañamiento para mejorar las habilidades pedagógicas del personal de la UGEL						
20	Se emplea el monitoreo en las horas de clase, para evaluar el desempeño del personal de la UGEL						

Cuestionario de la CALIDAD EDUCATIVA

Estimado participante:

El siguiente es un cuestionario que pretende medir la CALIDAD EDUCATIVA en una UGEL de Lima Metropolitana. Recuerda que, no hay respuesta correcta ni incorrecta.

En tal sentido, le solicitamos responder cada uno de los ítems, marcando con un "X" sólo una de las alternativas, la que mejor le parezca, según los siguientes criterios:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Siempre 5. Casi siempre

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL
		1	2	3	4	5	
DIMENSIÓN 1: PERTINENCIA							
1	Los docentes impulsan el aprendizaje de acuerdo a los aspectos de calidad educativa						
2	Los docentes dan soporte al proceso de calidad educativa tomando en cuenta los resultados de aprendizaje						
3	Usted participa en la solución de problemas que afecten a la comunidad educativa						
4	Considero que las políticas de gestión del talento humano me abren muchas oportunidades en mi centro de trabajo						
5	En la UGEL las capacitaciones responden a las necesidades y requerimientos del docente.						
6	La UGEL asigna los recursos (humanos, físicos, tecnológicos) necesarios para una formación estudiantil sólida.						
7	Lo gestores de recursos humanos impulsan la interacción entre los actores educativos (docentes, directivos y administrativos) para favorecer la mejora de la calidad educativa.						
DIMENSIÓN 2: EFICACIA							
8	Los docentes interaccionan con los responsables educativos en el diseño de programas para la mejora de la calidad educativa.						
9	Se es posible identificar y seleccionar acciones para enfrentar problemas educativos						
10	Se considera el diagnóstico situacional para responder a las necesidades del entorno						
11	Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo						
12	Se cumple con los objetivos señalados por la UGEL						
13	Los actores educativos emplean todos los recursos educativos necesarios para asegurar la calidad educativa.						
14	Se práctica el uso correcto de los recursos asignados						
DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA							
15	La UGEL prepara a los actores educativos enfocado en aspectos de calidad educativa global.						
16	Los salarios de los actores educativos contribuyen a que los estudiantes tengan de una educación con calidad						
17	La UGEL cuenta con el financiamiento necesario para cumplir con los procedimientos de calidad educativa						
18	Los actores educativos llegan a sus objetivos con menores recursos empleados						
19	Los actores educativos utilizan adecuadamente los recursos asignados						
20	Los estudiantes cuentan con recursos alineados a las competencias globales						

ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

JUICIO DE EXPERTO 1:

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024. Por lo que se le solicita que tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación del contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la mediciónn de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se compremde fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que ésta midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluído	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario de la variable GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Definición de la variable: Chiavenato (2009) precisa que la variable son los procedimientos normativos y actividades determinadas por la organización en relación al manejo del personal.


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
ADMISIÓN DEL PERSONAL: Chiavenato (2020) considera que son procesos conservadores en la que reluce los modelos operacionales y burocráticos pero estandarizados y cuya	Selección del personal	1. En la UGEL se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.	1	1	1	1	
	Evaluación psicológica	2. El personal que es seleccionado en la UGEL pasa por un examen psicológico	1	1	1	1	

finalidad es la de cubrir una posición vacante en la organización; asimismo, se establece los mecanismos aprobados por la organización para seleccionar a los colaboradores que se ajustan al perfil solicitado.	Evaluación psicológica	3. El personal que es seleccionado en la UGEL pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la especialidad.	1	1	1	1
	Desempeño del personal	4. En la UGEL el personal es admitido por su desempeño profesional y no por favoritismo.	1	1	1	1
APLICACIÓN DEL PERSONAL: Chiavenato (2020) señala que son asignación de actividades específicas relacionados al puesto que conlleva el direccionamiento y seguimiento del desempeño.	Distribución de cargos y funciones	5. Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente	1	1	1	1
	Capacitación al personal	6. El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo	1	1	1	1
	Remuneración y bonificaciones	7. La remuneración es la adecuada de acuerdo a los cargos que se desempeñan				
COMPENSACIÓN AL PERSONAL: Según Chiavenato (2020) son los procedimientos propios de la organización necesarios e importantes para reconocer la labor del trabajador y motivar el desarrollo de sus actividades y buen desempeño.	Servicios sociales y beneficios	8. Todos reciben los mismos beneficios sociales	1	1	1	1
	Reconocimiento público	9. Se brinda reconocimiento público por los logros obtenidos	1	1	1	1
	Política de estímulos	10. Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrado	1	1	1	1
DESARROLLO PROFESIONAL: Desde el punto de vista de Chiavenato	Talleres de capacitación continua	11. La UGEL promueve talleres de capacitación de manera continua	1	1	1	1

(2020) son las actividades que proporcionan la actualización y capacitación de los trabajadores institucionales con miras al logro de la productividad planificada.	Talleres de capacitación continua	12. La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.	1	1	1	1
	Capacitación externa	13. La UGEL promueve la capacitación de su personal fuera de la institución	1	1	1	1
	Expectativas de la capacitación	14. La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes	1	1	1	1
COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL: Chiavenato (2020) la denomina como mantenimiento de personas, son medios y formas que buscan la mejora del clima en la búsqueda de la satisfacción laboral y; por ende, de una productividad eficiente	Clima laboral	15. El clima institucional de la UGEL es favorable.	1	1	1	1
	Relaciones interpersonales	16. Existen buenas relaciones interpersonales dentro de la UGEL	1	1	1	1
	Satisfacción	17. Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora en la UGEL	1	1	1	1
EVALUACIÓN DEL PERSONAL: Chiavenato (2020) es el componente donde se proyecta el nivel de desarrollo y logro de las tareas encomendadas a los trabajadores con la finalidad de realizar un análisis de las debilidades y expectativas.	Control de horarios	18. Existe un registro de temas y horas que labora el personal de la UGEL	1	1	1	1
	Acompañamiento pedagógico	19. Se aplica el acompañamiento para mejorar las habilidades pedagógicas del personal de la UGEL	1	1	1	1
	Monitoreo	20. Se emplea el monitoreo en las horas de clase, para evaluar el desempeño del	1	1	1	1

		personal de la UGEL					
--	--	---------------------	--	--	--	--	--

Ficha de validación del juicio de experto

Nombre del instrumento	Gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024
Objetivo del instrumento	El instrumento tiene como objetivo medir el nivel de la gestión del talento humano en una UGEL de Lima Metropolitana.
Nombre y apellidos del experto	Sebastian Sanchez Diaz
Documento de identidad	09834807
Área de experiencia en el área	Educación
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente Renacyt
Número telefónico	965745299
Firma	
Fecha	08.06.24

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024. Por lo que se le solicita que tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación del contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que ésta midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario de la variable CALIDAD EDUCATIVA

Definición de la variable: Picón (2013) sustenta que la calidad educativa es el ejercicio que practican las entidades públicas para medir la correspondencia entre las actividades educativas y el aprendizaje de los estudiantes


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
PERTINENCIA : Citando a Picón (2013), esta dimensión conlleva la capacitación continua que debe ser adaptada a responder particularidades específicas dentro de un ambiente social	Aprendizaje significativo	1. Los docentes impulsan el aprendizaje de acuerdo a los aspectos de calidad educativa	1	1	1	1	
	Aprendizaje significativo	2. Los docentes dan soporte al proceso de calidad educativa tomando en cuenta los resultados de aprendizaje	1	1	1	1	
	Participación	3. Usted participa en la solución de problemas que afecten a la comunidad educativa	1	1	1	1	
	Oportunidad laboral	4. Considero que las políticas de gestión del talento humano me abren muchas oportunidades en mi centro de trabajo	1	1	1	1	
	Capacitación	5. En la UGEL las capacitaciones responden a las necesidades y requerimientos del docente.	1	1	1	1	
	Asignación de los recursos	6. La UGEL asigna los recursos (humanos, físicos, tecnológicos) necesarios para una formación estudiantil sólida.	1	1	1	1	

	Interacción	7. Lo gestores de recursos humanos impulsan la interacción entre los actores educativos (docentes, directivos y administrativos) para favorecer la mejora de la calidad educativa.	1	1	1	1	
EFICACIA: Desde el punto de vista de Picón (2013) el logro de esta dimensión hace posible el logro de los objetivos enfocándose en los fines y en el uso correcto de los recursos	Adaptación a las necesidades	8. Los docentes interaccionan con los responsables educativos en el diseño de programas para la mejora de la calidad educativa.	1	1	1	1	
	Adaptación a las necesidades	9. Se es posible identificar y seleccionar acciones para enfrentar problemas educativos	1	1	1	1	
	Adaptación a las necesidades	10. Se considera el diagnóstico situacional para responder a las necesidades del entorno	1	1	1	1	
	Innovación	11. Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo	1	1	1	1	
	Cumplimiento de los objetivos	12. Se cumple con los objetivos señalados por la UGEL	1	1	1	1	
	Enfoque en los fines	13. Los actores educativos emplean todos los recursos educativos necesarios para asegurar la calidad educativa.	1	1	1	1	

	Enfoque en los fines	14. Se práctica el uso correcto de los recursos asignados	1	1	1	1	
EFICIENCIA: Desde el punto de vista de Picón (2013) el logro de esta dimensión hace posible el logro de los objetivos enfocándose en los fines y en el uso correcto de los recursos.	Globalización	15. La UGEL prepara a los actores educativos enfocado en aspectos de calidad educativa global.	1	1	1	1	
	Financiamiento	16. Los salarios de los actores educativos contribuyen a que los estudiantes tengan de una educación con calidad	1	1	1	1	
	Financiamiento	17. La UGEL cuenta con el financiamiento necesario para cumplir con los procedimientos de calidad educativa	1	1	1	1	
	Enfoque en los medios	18. Los actores educativos llegan a sus objetivos con menores recursos empleados	1	1	1	1	
	Recursos	19. Los actores educativos utilizan adecuadamente los recursos asignados	1	1	1	1	
	Recursos	20. Los estudiantes cuentan con recursos alineados a las competencias globales	1	1	1	1	

Ficha de validación del juicio de experto

Nombre del instrumento	Gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024
Objetivo del instrumento	El instrumento tiene como objetivo medir el nivel de la calidad educativa en una UGEL de Lima Metropolitana.
Nombre y apellidos del experto	Sebastian Sanchez Diaz
Documento de identidad	09834807

Área de experiencia en el área	Educación
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente Renacyt
Número telefónico	965745299
Firma	
Fecha	08.06.24

JUICIO DE EXPERTO 2:

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024. Por lo que se le solicita que tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación del contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la mediciónn de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que ésta midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario de la variable GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Definición de la variable: Chiavenato (2009) precisa que la variable son los procedimientos normativos y actividades determinadas por la organización en relación al manejo del personal.


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación

ADMISIÓN DEL PERSONAL: Chiavenato (2020) considera que son procesos conservadores en la que reduce los modelos operacionales y burocráticos pero estandarizados y cuya finalidad es la de cubrir una posición vacante en la organización; asimismo, se establece los mecanismos aprobados por la organización para seleccionar a los colaboradores que se ajustan al perfil solicitado.	Selección del personal	1. En la UGEL se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.	1	1	1	1	
	Evaluación psicológica	2. El personal que es seleccionado en la UGEL pasa por un examen psicológico	1	1	1	1	
	Evaluación psicológica	3. El personal que es seleccionado en la UGEL pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la especialidad.	1	1	1	1	
	Desempeño del personal	4. En la UGEL el personal es admitido por su desempeño profesional y no por favoritismo.	1	1	1	1	
APLICACIÓN DEL PERSONAL: Chiavenato (2020) señala que son asignación de actividades específicas relacionados al puesto que conlleva el direccionamiento y seguimiento del desempeño.	Distribución de cargos y funciones	5. Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente	1	1	1	1	
	Capacitación al personal	6. El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo	1	1	1	1	
	Remuneración y bonificaciones	7. La remuneración es la adecuada de acuerdo a los cargos que se desempeñan					
COMPENSACIÓN AL PERSONAL: Según Chiavenato (2020) son los procedimientos propios de la organización necesarios e	Servicios sociales y beneficios	8. Todos reciben los mismos beneficios sociales	1	1	1	1	
	Reconocimiento público	9. Se brinda reconocimiento público por los logros obtenidos	1	1	1	1	

importantes para reconocer la labor del trabajador y motivar el desarrollo de sus actividades y buen desempeño.	Política de estímulos	10. Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrado	1	1	1	1	
DESARROLLO PROFESIONAL: Desde el punto de vista de Chiavenato (2020) son las actividades que proporcionan la actualización y capacitación de los trabajadores institucionales con miras al logro de la productividad planificada.	Talleres de capacitación continua	11. La UGEL promueve talleres de capacitación de manera continua	1	1	1	1	
	Talleres de capacitación continua	12. La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.	1	1	1	1	
	Capacitación externa	13. La UGEL promueve la capacitación de su personal fuera de la institución	1	1	1	1	
	Expectativas de la capacitación	14. La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes	1	1	1	1	
COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL: Chiavenato (2020) la denomina como mantenimiento de personas, son medios y formas que buscan la mejora del clima en la búsqueda de la satisfacción laboral y; por ende, de una productividad eficiente	Clima laboral	15. El clima institucional de la UGEL es favorable.	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	16. Existen buenas relaciones interpersonales dentro de la UGEL	1	1	1	1	
	Satisfacción	17. Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora en la UGEL	1	1	1	1	
EVALUACIÓN DEL PERSONAL: Chiavenato (2020) es el componente donde se proyecta el nivel	Control de horarios	18. Existe un registro de temas y horas que labora el personal de la UGEL	1	1	1	1	

de desarrollo y logro de las tareas encomendadas a los trabajadores con la finalidad de realizar un análisis de las debilidades y expectativas.	Acompañamiento pedagógico	19. Se aplica el acompañamiento para mejorar las habilidades pedagógicas del personal de la UGEL	1	1	1	1
	Monitoreo	20. Se emplea el monitoreo en las horas de clase, para evaluar el desempeño del personal de la UGEL	1	1	1	1

Ficha de validación del juicio de experto

Nombre del instrumento	Gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024
Objetivo del instrumento	El instrumento tiene como objetivo medir el nivel de la gestión del talento humano en una UGEL de Lima Metropolitana.
Nombre y apellidos del experto	César Ricardo Calderón Puertas
Documento de identidad	06203151
Área de experiencia en el área	Organizacional
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Independiente
Cargo	Administración
Número telefónico	943864623
Firma	
Fecha	08.06.24

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024. Por lo que se le solicita que tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación del contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que ésta midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario de la variable CALIDAD EDUCATIVA

Definición de la variable: Picón (2013) sustenta que la calidad educativa es el ejercicio que practican las entidades públicas para medir la correspondencia entre las actividades educativas y el aprendizaje de los estudiantes


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
PERTINENCIA: Citando a Picón (2013), esta dimensión conlleva la capacitación continua que debe ser adaptada a responder particularidades específicas dentro de un ambiente social	Aprendizaje significativo	1. Los docentes impulsan el aprendizaje de acuerdo a los aspectos de calidad educativa	1	1	1	1	
	Aprendizaje significativo	2. Los docentes dan soporte al proceso de calidad educativa tomando en cuenta los resultados de aprendizaje	1	1	1	1	
	Participación	3. Usted participa en la solución de problemas que afecten a la comunidad educativa	1	1	1	1	
	Oportunidad laboral	4. Considero que las políticas de gestión del talento humano me abren muchas oportunidades en mi centro de trabajo	1	1	1	1	
	Capacitación	5. En la UGEL las capacitaciones responden a las necesidades y requerimientos del docente.	1	1	1	1	

	Asignación de los recursos	6. La UGEL asigna los recursos (humanos, físicos, tecnológicos) necesarios para una formación estudiantil sólida.	1	1	1	1	
	Interacción	7. Lo gestores de recursos humanos impulsan la interacción entre los actores educativos (docentes, directivos y administrativos) para favorecer la mejora de la calidad educativa.	1	1	1	1	
EFICACIA: Desde el punto de vista de Picón (2013) el logro de esta dimensión hace posible el logro de los objetivos enfocándose en los fines y en el uso correcto de los recursos	Adaptación a las necesidades	8. Los docentes interaccionan con los responsables educativos en el diseño de programas para la mejora de la calidad educativa.	1	1	1	1	
	Adaptación a las necesidades	9. Se es posible identificar y seleccionar acciones para enfrentar problemas educativos	1	1	1	1	
	Adaptación a las necesidades	10. Se considera el diagnóstico situacional para responder a las necesidades del entorno	1	1	1	1	
	Innovación	11. Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo	1	1	1	1	
	Cumplimiento de los objetivos	12. Se cumple con los objetivos señalados por la UGEL	1	1	1	1	
	Enfoque en los fines	13. Los actores educativos emplean todos los recursos	1	1	1	1	

		educativos necesarios para asegurar la calidad educativa.					
	Enfoque en los fines	14. Se práctica el uso correcto de los recursos asignados	1	1	1	1	
EFICIENCIA: Desde el punto de vista de Picón (2013) el logro de esta dimensión hace posible el logro de los objetivos enfocándose en los fines y en el uso correcto de los recursos.	Globalización	15. La UGEL prepara a los actores educativos enfocado en aspectos de calidad educativa global.	1	1	1	1	
	Financiamiento	16. Los salarios de los actores educativos contribuyen a que los estudiantes tengan de una educación con calidad	1	1	1	1	
	Financiamiento	17. La UGEL cuenta con el financiamiento necesario para cumplir con los procedimientos de calidad educativa	1	1	1	1	
	Enfoque en los medios	18. Los actores educativos llegan a sus objetivos con menores recursos empleados	1	1	1	1	
	Recursos	19. Los actores educativos utilizan adecuadamente los recursos asignados	1	1	1	1	
	Recursos	20. Los estudiantes cuentan con recursos alineados a las competencias globales	1	1	1	1	

Ficha de validación del juicio de experto

Nombre del instrumento	Gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024
Objetivo del instrumento	El instrumento tiene como objetivo medir el nivel de la calidad educativa en una UGEL de Lima Metropolitana.

Nombre y apellidos del experto	César Ricardo Calderón Puertas
Documento de identidad	06203151
Área de experiencia en el área	Organizacional
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Independiente
Cargo	Administración
Número telefónico	943864623
Firma	
Fecha	08.06.24

JUICIO DE EXPERTO 3:

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024. Por lo que se le solicita que tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación del contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que ésta midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario de la variable GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Definición de la variable: Chiavenato (2009) precisa que la variable son los procedimientos normativos y actividades determinadas por la organización en relación al manejo del personal.


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
-----------	-----------	------	-------------	----------	------------	------------	-------------

ADMISIÓN DEL PERSONAL: Chiavenato (2020) considera que son procesos conservadores en la que reluce los modelos operacionales y burocráticos pero estandarizados y cuya finalidad es la de cubrir una posición vacante en la organización; asimismo, se establece los mecanismos aprobados por la organización para seleccionar a los colaboradores que se ajustan al perfil solicitado.	Selección del personal	1. En la UGEL se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.	0	1	1	1	
	Evaluación psicológica	2. El personal que es seleccionado en la UGEL pasa por un examen psicológico	1	1	1	1	
	Evaluación psicológica	3. El personal que es seleccionado en la UGEL pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la especialidad.	1	1	1	1	
	Desempeño del personal	4. En la UGEL el personal es admitido por su desempeño profesional y no por favoritismo.	1	1	1	1	
APLICACIÓN DEL PERSONAL: Chiavenato (2020) señala que son asignación de actividades específicas relacionados al puesto que conlleva el direccionamiento y seguimiento del desempeño.	Distribución de cargos y funciones	5. Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente	1	0	1	1	
	Capacitación al personal	6. El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo	1	1	1	1	
	Remuneración y bonificaciones	7. La remuneración es la adecuada de acuerdo a los cargos que se desempeñan					
COMPENSACIÓN AL PERSONAL: Según Chiavenato (2020) son los procedimientos propios de la organización necesarios e	Servicios sociales y beneficios	8. Todos reciben los mismos beneficios sociales	1	1	1	1	
	Reconocimiento público	9. Se brinda reconocimiento público por los logros obtenidos	1	1	1	1	

importantes para reconocer la labor del trabajador y motivar el desarrollo de sus actividades y buen desempeño.	Política de estímulos	10. Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrado	1	1	1	1	
DESARROLLO PROFESIONAL: Desde el punto de vista de Chiavenato (2020) son las actividades que proporcionan la actualización y capacitación de los trabajadores institucionales con miras al logro de la productividad planificada.	Talleres de capacitación continua	11. La UGEL promueve talleres de capacitación de manera continua	1	1	1	1	
	Talleres de capacitación continua	12. La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.	1	1	1	1	
	Capacitación externa	13. La UGEL promueve la capacitación de su personal fuera de la institución	1	1	1	1	
	Expectativas de la capacitación	14. La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes	1	1	1	1	
COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL: Chiavenato (2020) la denomina como mantenimiento de personas, son medios y formas que buscan la mejora del clima en la búsqueda de la satisfacción laboral y; por ende, de una productividad eficiente	Clima laboral	15. El clima institucional de la UGEL es favorable.	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	16. Existen buenas relaciones interpersonales dentro de la UGEL	1	1	1	1	
	Satisfacción	17. Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora en la UGEL	1	1	1	1	
EVALUACIÓN DEL PERSONAL: Chiavenato (2020) es el componente donde se proyecta el nivel	Control de horarios	18. Existe un registro de temas y horas que labora el personal de la UGEL	1	1	1	1	

de desarrollo y logro de las tareas encomendadas a los trabajadores con la finalidad de realizar un análisis de las debilidades y expectativas.	Acompañamiento pedagógico	19. Se aplica el acompañamiento para mejorar las habilidades pedagógicas del personal de la UGEL	1	1	0	1
	Monitoreo	20. Se emplea el monitoreo en las horas de clase, para evaluar el desempeño del personal de la UGEL	1	1	1	1

Ficha de validación del juicio de experto

Nombre del instrumento	Gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024
Objetivo del instrumento	El instrumento tiene como objetivo medir el nivel de la gestión del talento humano en una UGEL de Lima Metropolitana.
Nombre y apellidos del experto	Vienna Betsaida Cárdenas Villegas
Documento de identidad	40165912
Área de experiencia en el área	Ingeniería
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Programa Nacional de Alimentación Escolar
Cargo	Supervisor de Plantas y Almacenes, Supervisor de Compras (e)
Número telefónico	997755596
Firma	
Fecha	08.06.24

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024. Por lo que se le solicita que tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación del contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
-----------	---------	--------------

Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que ésta midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario de la variable CALIDAD EDUCATIVA

Definición de la variable: Picón (2013) sustenta que la calidad educativa es el ejercicio que practican las entidades públicas para medir la correspondencia entre las actividades educativas y el aprendizaje de los estudiantes


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
PERTINENCIA: Citando a Picón (2013), esta dimensión conlleva la capacitación continua que debe ser adaptada a responder particularidades específicas dentro de un ambiente social	Aprendizaje significativo	1. Los docentes impulsan el aprendizaje de acuerdo a los aspectos de calidad educativa	1	1	1	1	
	Aprendizaje significativo	2. Los docentes dan soporte al proceso de calidad educativa tomando en cuenta los resultados de aprendizaje	1	1	1	1	
	Participación	3. Usted participa en la solución de problemas que afecten a la comunidad educativa	1	1	1	1	
	Oportunidad laboral	4. Considero que las políticas de gestión del talento humano me abren muchas oportunidades en mi centro de trabajo	1	1	1	1	
	Capacitación	5. En la UGEL las capacitaciones responden a las necesidades y	1	1	1	0	

		requerimientos del docente.					
	Asignación de los recursos	6. La UGEL asigna los recursos (humanos, físicos, tecnológicos) necesarios para una formación estudiantil sólida.	1	1	1	1	
	Interacción	7. Lo gestores de recursos humanos impulsan la interacción entre los actores educativos (docentes, directivos y administrativos) para favorecer la mejora de la calidad educativa.	1	1	1	1	
EFICACIA: Desde el punto de vista de Picón (2013) el logro de esta dimensión hace posible el logro de los objetivos enfocándose en los fines y en el uso correcto de los recursos	Adaptación a las necesidades	8. Los docentes interaccionan con los responsables educativos en el diseño de programas para la mejora de la calidad educativa.	1	1	1	1	
	Adaptación a las necesidades	9. Se es posible identificar y seleccionar acciones para enfrentar problemas educativos	1	1	1	1	
	Adaptación a las necesidades	10. Se considera el diagnóstico situacional para responder a las necesidades del entorno	1	1	1	1	
	Innovación	11. Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo	1	1	1	1	
	Cumplimiento de los objetivos	12. Se cumple con los objetivos señalados por la UGEL	1	0	1	1	

	Enfoque en los fines	13. Los actores educativos emplean todos los recursos educativos necesarios para asegurar la calidad educativa.	1	1	1	1	
	Enfoque en los fines	14. Se práctica el uso correcto de los recursos asignados	1	1	1	1	
EFICIENCIA: Desde el punto de vista de Picón (2013) el logro de esta dimensión hace posible el logro de los objetivos enfocándose en los fines y en el uso correcto de los recursos.	Globalización	15. La UGEL prepara a los actores educativos enfocado en aspectos de calidad educativa global.	1	1	1	1	
	Financiamiento	16. Los salarios de los actores educativos contribuyen a que los estudiantes tengan de una educación con calidad	1	1	1	1	
	Financiamiento	17. La UGEL cuenta con el financiamiento necesario para cumplir con los procedimientos de calidad educativa	1	1	1	1	
	Enfoque en los medios	18. Los actores educativos llegan a sus objetivos con menores recursos empleados	1	1	1	1	
	Recursos	19. Los actores educativos utilizan adecuadamente los recursos asignados	1	1	1	1	
	Recursos	20. Los estudiantes cuentan con recursos alineados a las competencias globales	1	1	1	1	

Ficha de validación del juicio de experto

Nombre del instrumento	Gestión del talento humano y la calidad educativa de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima Perú 2024
------------------------	---

Objetivo del instrumento	El instrumento tiene como objetivo medir el nivel de la calidad educativa en una UGEL de Lima Metropolitana.
Nombre y apellidos del experto	Vienna Betsaida Cárdenas Villegas
Documento de identidad	40165912
Área de experiencia en el área	Ingeniería
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Programa Nacional de Alimentación Escolar
Cargo	Supervisor de Plantas y Almacenes, Supervisor de Compras (e)
Número telefónico	997755596
Firma	
Fecha	08.06.24

ANEXO 4: RESULTADO DE ANALISIS DE CONSISTENCIA INTERNA

Tabla 28

Fiabilidad del instrumento para medir la variable gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	20

Tabla 29

Fiabilidad del instrumento para medir la variable calidad educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	20