



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y calidad educativa en pandemia en una
institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cordova Garcia, Beth Madelyn (ORCID: 0000-0002-5354-1893)

ASESOR:

Dr. Sánchez Diaz, Sebastián (ORCID: 0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este a mi esposo Carlos Rojas por su constante apoyo en todos estos años por creer en mí, por apoyarme en los momentos difíciles y a mis hijos Joseph y Yazid por ser la luz de mis ojos, mi motor y motivo para superarme como profesional y estén orgullosos de mí y que sepan que todo objetivo se puede lograr.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme una nueva oportunidad de vida, a mi padre que desde el cielo me acompaña a mi madre y mi hermano por cuidar de mi cuando estuve enferma.

A todas las personas que siempre estuvieron a lo largo de este proceso influyendo, aconsejándome guiándome para el logro de este nuevo reto.

Índice

| Carátula | Pág. |
|--|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice | iv |
| Índice de tablas | vi |
| Índice de figuras | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 16 |
| 3.1. Tipo de investigación | 16 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 17 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo | 19 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 19 |
| 3.5. Procedimientos | 22 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 22 |
| 3.7. Aspectos éticos | 23 |
| IV. RESULTADOS | 23 |
| V. Discusión | 1 |
| VI. Conclusiones | 4 |
| VII. Recomendaciones | 5 |

REFERENCIAS

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Anexo 5: Constancia de haber aplicado el instrumento (si aplica)

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Valoración de la gestión del talento humano | 20 |
| Tabla 2 Valoración de la calidad educativa | 20 |
| Tabla 3 Expertos que validaron el cuestionario de gestión del talento humano | 21 |
| Tabla 4 Expertos que validaron el cuestionario de calidad educativa | 21 |
| Tabla 5 Resultados de confiabilidad de la variable | 22 |
| Tabla 6 Distribución de Frecuencia de la Variable Gestión del Talento Humano | 23 |
| Tabla 7 Distribución de Frecuencia de la Variable Calidad Educativa | 24 |
| Tabla 8 Distribución de Frecuencia de la Dimensión Calidad de vida en el trabajo | 25 |
| Tabla 9 Distribución de Frecuencia de la Dimensión Relaciones laborales | 26 |
| Tabla 10 Distribución de Frecuencia de la Dimensión Capacitación y desarrollo personal | 27 |
| Tabla 11 Distribución de Frecuencia de la Dimensión Desarrollo organizacional | 28 |
| Tabla 12 Distribución de Frecuencia de la Dimensión Equidad | 29 |
| Tabla 13 Distribución de Frecuencia de la Dimensión Relevancia | 30 |
| Tabla 14 Distribución de Frecuencia de la Dimensión Pertinencia | 31 |
| Tabla 15 Distribución de Frecuencia de la Dimensión Eficacia | 32 |
| Tabla 16 Distribución de Frecuencia de la Dimensión Eficiencia | 33 |
| Tabla 17 Contingencia Gestión del Talento Humano * Calidad Educativa | 34 |
| Tabla 18 Contingencia Dimensión Calidad de vida en el trabajo * Calidad Educativa | 35 |
| Tabla 19 Contingencia Dimensión Relaciones laborales * Calidad Educativa | 36 |
| Tabla 20 Contingencia Dimensión Capacitación y desarrollo personal*Calidad Educativa | 37 |
| Tabla 21 Contingencia Dimensión Desarrollo organizacional*Calidad Educativa | 38 |
| Tabla 22 Correlaciones entre gestión del talento humano y calidad educativa | 40 |
| Tabla 23 Correlaciones entre calidad de vida en el trabajo y calidad educativa | 41 |
| Tabla 24 Correlaciones entre relaciones laborales y calidad educativa | 42 |
| Tabla 25 Correlaciones entre capacitación y desarrollo personal y calidad educativa | 43 |
| Tabla 26 Correlaciones entre desarrollo organizacional y desarrollo personal y calidad educativa | 44 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Distribución Porcentual de la Variable Gestión del Talento Humano | 24 |
| Figura 2 Distribución Porcentual de la Variable Calidad Educativa | 25 |
| Figura 3 Distribución Porcentual de la Dimensión Calidad de vida en el trabajo | 26 |
| Figura 4 Distribución Porcentual de la Dimensión Relaciones laborales | 26 |
| Figura 5 Distribución Porcentual de la Dimensión Capacitación y desarrollo personal | 27 |
| Figura 6 Distribución Porcentual de la Dimensión Desarrollo organizacional | 28 |
| Figura 7 Distribución Porcentual de la Dimensión Equidad | 29 |
| Figura 8 Distribución Porcentual de la Dimensión Relevancia | 30 |
| Figura 9 Distribución Porcentual de la Dimensión Pertinencia | 31 |
| Figura 10 Distribución Porcentual de la Dimensión Eficacia | 32 |
| Figura 11 Distribución Porcentual de la Dimensión Eficiencia | 33 |
| Figura 12 Distribución Porcentual de Gestión del Talento Humano * Calidad Educativa | 35 |
| Figura 13 Distribución Porcentual de Calidad de vida en el trabajo * Calidad Educativa | 36 |
| Figura 14 Distribución Porcentual de Relaciones laborales * Calidad Educativa | 37 |
| Figura 15 Distribución Porcentual de Capacitación y desarrollo personal * Calidad Educativa | 38 |
| Figura 16 Distribución Porcentual de Desarrollo organizacional * Calidad Educativa | 39 |

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como variables a la Gestión del Talento Humano y Calidad Educativa en una Institución Educativa del distrito de San Juan de Lurigancho, 2021, y tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y calidad educativa en una Institución Educativa del distrito de San Juan de Lurigancho, 2021. Las teorías que se tomaron en cuenta para este estudio fueron la teoría de los recursos propuesta por Santos quien resalta la importancia de los recursos humanos. De la misma forma Chiavenato, quien enfatiza la necesidad de tener una constante innovación y renovación en las organizaciones. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 60 docentes a quienes se les aplicó la técnica de encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios, donde se levantó información sobre la variable calidad de vida laboral y desempeño docente. Las variables Gestión del Talento Humano y Calidad Educativa se midieron a través de los instrumentos de recolección de datos que fueron validados por juicio de expertos; la aplicabilidad y confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue de 0,954 en el primer instrumento, y en el segundo 0,958.

Palabras clave: gestión, talento, calidad

Abstract

The present research work had as variables the Management of Human Talent and Educational Quality in an Educational Institution of the district of San Juan de Lurigancho, 2021, and its general objective was to determine the relationship that exists between the management of human talent and educational quality in an Educational Institution of the district of San Juan de Lurigancho, 2021. The theories that were taken into account for this study were the theory of resources proposed by Santos who highlights the importance of human resources. In the same way Chiavenato, who emphasizes the need for constant innovation and renewal in organizations. The research carried out was of a quantitative approach, applied type of descriptive correlational level, non-experimental design and cross-sectional section. The population was made up of 60 teachers to whom the survey technique was applied and the instruments were two questionnaires, where information was collected on the variable quality of work life and teacher performance. The variables Human Talent Management and Educational Quality were measured through data collection instruments that were validated by expert judgment; the applicability and reliability were determined using the Alpha Cronbach coefficient whose value was 0.954 in the first instrument, and 0.958 in the second.

Keywords: management, talent, quality.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se vivencia un contexto muy complejo, que nos lleva a apreciar como la gestión del talento humano tiene alta relevancia ante la calidad educativa y mucho más, en tiempos de pandemia. Ahora, esta situación ha creado nuevos escenarios, donde los avances tecnológicos y científicos han generado una nueva demanda con respecto a los talentos que los profesionales debe tener, de tal forma que les permita dar soluciones a los retos y desafíos propios de este siglo. En este sentido, las organizaciones esperan que los colaboradores sean muy profesionales, de tal manera que pueda generar mejoras en el aspecto educativo en relación a la calidad que se busca, logrando que estas personas logren hacer un uso adecuado de sus capacidades y talentos de manera que se generen procesos innovadores.

Sin embargo, estudios a nivel internacional como los realizados por el área del talento humano de ManpowerGroup y Deloitte (2018), dan a conocer una deficiencia de talento humano, representada por un 45% con respecto a la población mundial, que es uno de los valores más altos en la última década. Además, en este estudio se precisa que existe una demanda de nuevas habilidades que tendrían que tener las personas para un buen cumplimiento de sus funciones. Ahora, dentro de los factores influyentes que generan esta necesidad, encontramos a la mano de obra que baja en su rendimiento, las dificultades del mercado laboral y las situaciones de crisis económica y social que viven las empresas.

Ahora, a nivel mundial, Oxford Economics (2021), indica que diversos cambios estructurales como, los avances tecnológicos, la realineación económica, las tendencias demográficas y las nuevas necesidades e intereses de los clientes, están llevando a las organizaciones a replantear sus estrategias en relación a los recursos humanos. Por ello, se precisa que estos fenómenos mencionados tendrán el mayor impacto en los requerimientos de talento de sus organizaciones en los próximos años. Sin embargo, la revista "resource management" (2015) señala que antes de que se elabore una estrategia de gestión de recursos humanos, se debe tomar en cuenta a qué personal va dirigido. De lo último podemos inferir que toda reforma en la gestión del talento de las personas debe considerar a los individuos como el factor más relevante en la empresa.

Además, en el contexto mundial, según Musa (2017), las demandas propias de este siglo han generado la necesidad de que las instituciones puedan reformular la organización en la gestión del talento humano y las relaciones entre las personas considerándolas esenciales para la mejora de la productividad de todos los participantes. Además, Montoya y Boyero (2016), indican que las empresas han puesto énfasis en esto mismo, de tal forma que se consigan los resultados programados y que estos puedan beneficiar a todos los colaboradores.

Según Ramírez et al. (2018), las organizaciones de diversos países en Latinoamérica como, Ecuador, Brasil, Argentina y Perú, han realizado cambios sustanciales en las oficinas del personal con estrategias de acompañamiento al personal, compensaciones y políticas de retención, lo cual ha tenido consecuencias positivas para el cumplimiento de sus objetivos y en concordancia con las necesidades del entorno. De la misma forma Valencia (2018); Montoya y Boyero (2016), señalan que los procesos de acompañamiento y evaluación deberían concretarse en planes de mejora continua dirigidas al desarrollo organizacional. En ese sentido, estas innovaciones son determinantes para mejorar la efectividad en las instituciones.

En el Perú, Torres (2017) señala que, en educación, se considera que la gestión de las personas corresponde a un ámbito relevante para alcanzar la calidad educativa, y esto involucra varias acciones, como el reconocimiento del trabajo que realiza el docente, la formación continua, reuniones de fortalecimiento, etc. Por ello, el estado es uno de los entes encargado de ejecutar estas propuestas y, en esa misma línea de explicación, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace), es uno de los entes institucionales que buscan mejorar la calidad educativa, por medio del desarrollo de las destrezas y competencias acordes al desempeño laboral.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020), a través de su informe trimestral indicó que casi 8 millones de personas tienen trabajos informales en el área urbana, lo que representa a un 68, 2% de la población económica activa. En ese sentido, las consecuencias producidas por la informalidad son la falta de acceso a servicios y derechos de los trabajadores, tal es que, un 87, 3% de los trabajadores no tienen seguridad social o laboran en unidades de

producción que no están registradas.

Esto, nos da una muestra clara que la informalidad produce un déficit en la gestión de recursos personales en las diversas instituciones. Asimismo, diversos centros educativos ya están realizando reformas en el área de gestión de los talentos de las personas al considerarlo una herramienta importante para mejorar la calidad del servicio educativo. Es por ello que, Oscoco (2015), señala que la gestión del talento humano es importante ir mejorando en las prácticas profesionales de las personas que colaboran con la organización y con ello se apunta al logro de los propósitos y la eficiencia en sus procesos. Ahora, en educación se precisa que esta gestión está sujeta al logro de programas de formación continua, en donde se fortalece aspectos actuales de la formación continua docente, como el uso de las tecnologías y el trabajo colaborativo (López, 2017).

Sin embargo, según Torres (2015), en nuestro país, existen todavía organizaciones que no tienen el respaldo del Estado para iniciar las adaptaciones necesarias sobre la gestión del talento, lo cual genera dificultades en la selección y sensibilización de los colaboradores, y se puede evidenciar en las relaciones interpersonales inadecuadas entre colegas, lo que repercute en el cumplimiento de los de los propósitos que la empresa sea propuesto como metas.

Asimismo, Cabrera & Bonache (2016), menciona que las condiciones que provienen del área de gestión de las personas se dirigen a un proceso donde se pase del cumplimiento de la función administrativa secundaria para tomar la forma de una función de dirección estratégica cuyo rol marque la diferencia en la toma de decisiones.

Por su parte, Escobar (2013), menciona que la gestión de los talentos de las personas en los centros educativos se encuentra vinculada a las funciones directivas, lo cual determina que sean los responsables de la transformación. Por ello, los directivos deben de actualizarse en este rubro y tener en cuenta al capital humano, no como herramienta, sino como persona; de esta manera se generarán los cambios necesarios en relación a mejorar en la educación (Bolívar y Murillo, 2017).

Por ello, para iniciar una reformulación en la gestión del talento humano, se tiene que considerar varios aspectos, que según Montoya (2016), se debe iniciar con el replanteamiento del currículo a nivel regional y local, ya este no puede ser el

mismo, obviamente, por las distintas realidades que se viven. Es así que, frente a la coyuntura de la pandemia, el Gobierno Peruano promulgó el decreto supremo de urgencia (026- 2020), que indica la aplicación del trabajo remoto en casi todas las instituciones gubernamentales.

Es así que, según R.M 0547-2012-ED, el director y el consejo escolar deben velar para que la calidad educativa no se vea afectada y que, al contrario, con una gestión ideal, se pueda ir mejorando en el desempeño profesional docente.

Ahora en lo local se ha observado que en la Institución Educativa donde se aplicará el estudio, todavía no se han generado los cambios necesarios que garanticen mejoras en la gestión del talento del personal docente, ya que existen carencias con respecto al desarrollo de habilidades duras y blandas requeridas justamente para impulsar el desarrollo de la función organizacional. Además, existe una falta de preparación en quienes gerencia la escuela, ya que los docentes no han sido capacitados en el manejo de los recursos y herramientas necesarias para desarrollar su talento, y que les permita evidenciar mejoras en sus competencias.

En ese sentido, la presente estudio está dirigido a medir la relación que existe entre la gestión de los recursos personales y calidad educativa en un colegio del distrito de San Juan de Lurigancho, para lo cual se plantea el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021?; y como problemas específicos tenemos: (a) ¿Qué relación existe entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021? (b) ¿Qué relación existe entre las relaciones laborales y la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021? (c) ¿Qué relación existe entre la capacitación y desarrollo personal y la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021? ¿Qué relación existe entre el desarrollo organizacional y desarrollo personal y la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021?

En relación a los objetivos tenemos como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021; y como objetivos específicos tenemos: (a) Identificar la relación que existe entre la calidad de vida y

la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021, (b) Identificar la relación que existe entre las relaciones laborales y la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021, (c) Identificar la relación que existe entre la capacitación y desarrollo personal y la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021, (d) Identificar el desarrollo organizacional y desarrollo personal y la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021.

Finalmente, como hipótesis general tenemos que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021, y como hipótesis específicas tenemos: (a) Existe relación significativa entre la calidad de vida y la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021, (b) Existe relación significativa entre las relaciones laborales y la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021, (c) Existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo personal y la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021, (d) Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021.

En cuanto a la justificación el sistema educativo tiene un rol básico para la evolución de las personas, ya que un hombre bien preparado desarrollará muchos aspectos en la sociedad así mismo en la economía, es por ello que queremos una educación de calidad que ira de la mano con el desarrollo del recurso humano. Por ello, se precisa que este estudio tiene como justificación los siguientes ámbitos: por conveniencia, en donde se busca la interacción existente entre la gestión del talento en personas y la cualidad pedagógica ya que son dos aspectos fundamentales que tienen un gran valor en el factor humano.

Ahora, en el aspecto de relevancia social, de acuerdo a los resultados o conclusiones que se obtendrán va a favorecer identificar las problemáticas de la gestión del talento humano que impide de algún modo tener una buena calidad educativa aún más, en pandemia. En cuanto a lo metodológico, se establece la confiabilidad entre las variables de estudio, técnicas e instrumentos adecuados. Se

utiliza la metodología científica con enfoque cuantitativo, diseño correlacional, que sirve como un referente para otros investigadores que desean profundizar sobre el tema. En la justificación práctica el estudio permitirá establecer conclusiones y recomendaciones sobre la gestión del talento y la calidad educativa en pandemia en un centro de estudios.

II. MARCO TEÓRICO

En esta parte de la investigación se realizó una revisión de diversas fuentes científicas que guardan relación con las variables propuestas, a partir de donde se busca dar sustento teóricamente de nivel internacional y nacional, que en este caso son considerados como los antecedentes.

Es así que, en relación a los antecedentes internacionales tenemos a Harum (2020), en su trabajo tuvo como propósito reconocer el nivel de correlación entre la gestión del talento y el desarrollo del liderazgo en docentes. Este estudio toma en cuenta a 473 docentes de escuela en Malasia. Los resultados dan por evidencia que las actividades de gestión del talento y liderazgo del maestro están en niveles altos. En ese sentido, se espera que las organizaciones como Instituciones Educativas y sus oficinas de distrito y el mismo Ministerio de Educación de Malasia generen ayuda a la planificación y organización de la búsqueda de nuevos líderes educativos.

Ghavidel et al, (2019), tuvo como propósito el reconocer y fundamentar las dimensiones que la gestión del talento en docentes del nivel primaria. Esta investigación es exploratoria. Se usó el enfoque cualitativo y la estrategia aplicada. Se obtuvo como conclusiones que los directivos tienen que realizar una revisión y hacer modificaciones al enfoque de la gestión del talento de personas que están desarrollando debiendo considerar cinco aspectos básicos para la mejora de la gestión del talento en los centros de estudio: factores externos, campo, intervencionistas, estrategias y resultados.

Asimismo, tenemos a Rondón (2016), quien en su estudio desarrolló el tema de la gestión de los talentos en las personas en centros educativos. Este estudio fue cuantitativo, no experimental. Se usaron cuestionarios, los cuales fueron validados a un $\alpha = 0.95$ en alfa Cronbach. Se concluyó que es importante el

implementar un diseño de gestión de personas, el cual debe insertarse en los procedimientos administrativos, en donde se deben considerar las competencias personales, así, como los propósitos de la organización.

Bonilla y Monar (2016), en su investigación realizada en Ecuador, tuvo como propósito la creación de un programa sobre gestión sobre los recursos humanos en la función competente de la metodología de trabajo del sector administrativo de la Institución Educativa. El estudio fue descriptivo, con una muestra de 27 maestros. Se concluye que la capacitación es un aspecto que fortalece a la Institución Educativa donde un 19% reconocen que no han recibido capacitación, lo cual representa un distanciamiento entre la organización y la gestión del talento de las personas que la conforman. Asimismo, se debe organizar un plan de capacitación que genere mejoras en relación a la función que cumple el maestro en la escuela.

Según Bravo (2021), el propósito de su trabajo fue el poder medir el nivel de existente entre la calidad educativa y el desempeño laboral de los colaboradores de un colegio en Ecuador. El enfoque fue cuantitativo, no experimental, de diseño descriptivo correlacional. 77 maestros fueron escogidos para la muestra para esta investigación. Se aplicaron 2 cuestionarios con escala Likert. Para la estadística se utilizó el programa SPSS versión 24. Los resultados evidenciaron una rho de spearman de 0,852 y un $p = 0,000$ en donde se recibe la hipótesis de investigación. La conclusión fue que hay presencia de una relación entre las variables propuestas.

En los trabajos nacionales tenemos a Montoya (2020), tuvo como propósito determinar el grado de relación que hay entre el trabajo colegiado y la calidad educativa de los docentes de ambos niveles en una Institución Educativa. La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional. La población fue de 68 maestros. Para que la información sea recogida se utilizó dos cuestionarios para medir la relación entre las variables. Se concluyó que hay relación en las propuestas.

Hinojosa (2021), en su trabajo se señaló como propósito verificar la forma como interactúan la comunicación asertiva y una educación calificada en centros educativos. En relación al tipo de investigación fue aplicado, no experimental, transversal, de diseño correlacional. Luego, 120 profesores fueron incorporados en el estudio. Los datos se recogieron usando la encuesta y un test como técnica e instrumento respectivamente. Con respecto al método fue el hipotético deductivo.

En cuanto a los resultados se encontró que las variables tienen un nivel de relación alto. De la misma forma, se precisó la existencia de forma positiva de una relación media entre las variables propuestas.

Aquino (2017) tuvo como propósito determinar aspectos diversos sobre la gestión del talento de las personas aplicado a en cuatro escuelas de Chosica. Este trabajo fue de tipo básico con enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo comparativo. La población la conformaron 233 profesores. En la metodología, el muestreo fue no probabilístico de tipo intencional de conveniencia, por lo que de la muestra fue de 146 profesores. Se usaron dos cuestionarios, donde el Alfa de Cronbach fue de 0,880 con nivel aceptable. Como conclusión se afirma que existen diferencias en la variable de gestión de los talentos de las personas en cuatro centros educativos.

Sánchez (2019), tuvo el propósito de verificar la interacción de los recursos humanos y los valores interpersonales en maestros que laboran en la región San Martín. Fue un estudio descriptivo, su diseño fue no experimental y transversal. La muestra estuvo determinada por 60 maestros. Se usaron 2 cuestionarios de 12 ítems cada uno. Los resultados evidenciaron que el 58% de maestros opinan que la forma cómo se gestiona al personal en una escuela es insuficiente. De la misma forma el 62% de maestros presentan un bajo nivel de valores. En conclusión, se aceptó la hipótesis del estudio, aseverando que hay una interacción entre la gestión y la calidad.

Según Pizarro y Velarde (2019), en su investigación el propósito fue medir el grado de proceso de gestión del talento de las personas en profesores de una escuela. Con respecto al nivel fue descriptivo, no experimental. La población estuvo conformada por 17 maestros. Se utilizó la técnica de la encuesta para el recojo de la información y su instrumento de medición es el cuestionario, el cual estuvo conformado por 38 preguntas. Excell fue el programa utilizado para el procesamiento de datos.

Este trabajo se sostiene en teorías como la presentada por Chiavenato (2006), y su modelo Teórico de la organización de recursos humanos, en donde se da a conocer que en todas las organizaciones se debe valorar a sus colaboradores y la función que cumplen dentro de esta para que se alcancen los objetivos

propuestos. Para ello, se tiene que priorizar el uso de estrategias de planificación, organización, coordinación y acciones de monitoreo, donde se promueva un desarrollo profesional con eficiencia; de la misma forma se propone que la corporación se convierta en el medio que impulse el trabajo colaborativo que conlleve al cumplimiento de las metas personales y grupales.

Otra base teórica interesante es la de Vroom (1964), denominada teoría de las expectativas, en donde se resalta que el ser humano desarrolla sus acciones basándose en sus expectativas. Es decir, toma en cuenta la posibilidad de alcanzar el cumplimiento de las metas trazadas. En esta teoría encontramos tres elementos fundamentales: el primero es la expectativa, que cumple el papel de unión entre el esfuerzo y el desempeño del individuo al desarrollar una actividad, donde depende de la energía que utilice evidenciar un buen nivel de desempeño; el segundo elemento es la fuerza, que representa al nudo entre el desempeño y el estímulo, siendo este el grado en que una persona se desempeña en una determinada tarea; el valor, es el tercer elemento, e indica a la recompensa que se obtiene por la función que se cumple en la organización. Se puede concluir que, esta teoría enfatiza el supuesto de que todo individuo que se esfuerce en su desempeño diario, alcanzará el cumplimiento de sus metas, siempre y cuando considere que lo puede lograr.

Además, Maslow (1943) en su teoría de la motivación, da a conocer que las personas sienten una gran motivación para poder adquirir ciertas necesidades, entre simples y complejas, además de darle un orden jerárquico. Por ello, cuando se evidencia que cuando una persona siente motivación por algo, también tendrá una necesidad de satisfacción. Esta teoría toma en cuenta componentes que considera necesidades, como la fisiológica, la cual se relaciona con la respiración, alimento y el descanso; como segundo componente se presenta a la necesidad de ofrecer seguridad y protección, donde se observa la seguridad de tipo social, laboral y familiar; el tercer componente es la necesidad de afiliación, que se relación con el aspecto psicológico y emocional; la cuarta necesidad es de reconocimiento, en donde se encuentra el respecto, la libertad y el autoestima, finalmente, quinto componente lo forma la autorrealización, que es el nivel más alto de satisfacción personal. En ese sentido, según esta teoría, cuando la persona logra satisfacer estas necesidades habrá alcanzado su máximo potencial.

Luego, tenemos Locke (1968), con su teoría de la fijación de metas, donde se enfatiza que el cumplir con la realización de una meta es una base sólida de estimulación en el quehacer diario, y esto a su vez guarda relación con el esfuerzo que ofrece la persona. A parte de ello, se menciona que el hecho de optimizar el desempeño genera directamente un mejor y mayor servicio. Dentro de las metas que esta teoría considera se encuentra, las de dominio, donde el propósito fundamental es aprender y renovar constantemente; luego, las metas de desempeño, donde se busca el dar a conocer las capacidades que la persona tiene ante sus colegas y finalmente, las metas de evitación, donde el propósito es terminar una labor prontamente, descuidando algunos aspectos relevantes.

La teoría de la gestión de recursos propios de las personas propuesta por Santos (2005), en la cual se hace énfasis a la administración del personal, donde se toman en cuenta las actividades que motivan la influencia en los colaboradores de la corporación. Por ello, la gestión de los recursos de personas tiene como propósito principal el poder mejorar las acciones de los directivos, las decisiones que se toman y la relación que se forma con los colaboradores, lo cual determina el clima organizacional y el cumplimiento de las metas propuestas. De la misma forma señala que este tipo de gestión considera al individuo no como un gasto, sino como un activo, en el cual se debe invertir.

Ahora, en tanto a la variable señalada, esta se sustenta en Chiavenato (2009), quien enfatiza que las organizaciones tienen dentro de sus propósitos con los trabajadores el realizar procesos de entrenamiento, motivación y el desarrollo de estos. En ese sentido, se considera a los colaboradores como personas poseedoras de talentos y habilidades cognitivas, las cuales son relevantes para un eficiente y eficaz desarrollo de la organización en sus diversos rubros como la producción de bienes y el servicio a los clientes, todo ello encaminado al logro de las por la organización.

Por otro lado, Neri & Wilkins (2019) enfatizan que la perspectiva de la gestión en los recursos de personas que pertenecen a organizaciones se encuentra en un proceso de transformación debido a los avances científicos y tecnológicos que están gestionando nuevos tipos de relaciones entre los colaboradores y los usuarios. Esto llevará a reconsiderar cómo se puede capacitar al personal para que pueda hacer frente a este nuevo reto.

También, Alles (2006) indica que el ser humano tiene y no tiene talentos para desarrollar una determinada acción. Asimismo, estos talentos y sus competencias están relacionadas con un mundo irreal, donde se considera que estos talentos y habilidades ya vienen desde el nacimiento de la persona, que son innatas a ella, o, por otro lado, que pueden ser adquiridas durante el recorrido de la vida, con gran influencia del destino o porque así lo determinó Dios para todos los creyentes. En ese sentido, si uno se acoge a esta teoría se entenderá que, se tiene talento o simplemente no se tiene.

Otro aporte interesante es el de Selvanathan et al. (2019) quien señala que la gestión del talento es una parte fundamental para que las organizaciones logren cumplir con sus objetivos. Sin ello, las empresas pondrían en riesgo su desarrollo y no serían competitivas en los diversos mercados. De la misma forma Naim y Lenka (2017) señalan que la gestión de los recursos en personas representa un nuevo reto para las organizaciones ya que se deben contar con los mejores enfoques y actividades que permitan generar talento en las personas para hacer frente a los mercados emergentes y de rápido crecimiento.

Por otro lado, Veras y Cuello (2005) indican que hay diversos enfoques en relación a la Gestión Humana, y que estos se encuentran en una significativa relación donde se resalta un fortalecimiento del factor humano. Todo ello se fomenta con la indagación constante de diversas formas de integrar a los colaboradores en la institución, lo cual les va a permitir vincularse con la estrategia de la empresa, haciendo un uso efectivo de sus talentos dirigido al logro de los propósitos de la corporación. Además, la organización debe tener la apertura de realizar una redistribución equilibrada, real y coherente de los beneficios, dando a la organización un sentido de altruismo.

En conclusión, la primera variable es concebida como la base de los procesos organizacionales lo que conlleva a que toda entidad debe generar altos niveles de calidad de vida laboral, donde los colaboradores se vean motivados constantemente, de tal manera que los resultados ofrezcan una mayor productividad y mayor competencia en los servicios que ofrece la entidad.

Para la primera variable, que es gestión del talento de las personas se considerará cinco dimensiones; la primera, la calidad de vida en el trabajo, en donde Chiavenato (2009) enfatiza que es un indicador de medición básico para la

satisfacción de los colaboradores que desarrollan una función laboral. Este constructo se refiere a una consideración por los individuos que cumplen con un rol dentro de la empresa, ya que solo con ello, estas lograrán alcanzar altos índices de calidad y productividad. Asimismo, las personas motivadas tienen una mayor participación en sus labores y por ello deben recibir consideraciones y recompensas de acuerdo con los criterios de la organización.

En ese sentido, Esi (2020) señala que las organizaciones tienen que considerar que la mejor inversión que pueden hacer, se encuentra en la preparación y capacitación de sus colaboradores, en donde se busca la calidad en los diversos sectores. Además, destaca al recurso humano como el factor básico para la implementación de un perfil en el personal que se desarrolla dentro de la organización.

Para la segunda dimensión relaciones laborales: Según Chiavenato (2009), corresponde a una parte del rol de supervisión que cumplen los gerentes con las personas que tienen a su cargo. Esto se refiere a la atención y seguimiento ya que siempre estará situaciones ya sea internas y externas como los problemas personales, familiares, etc., además, de los riesgos como el consumo de drogas, tabaco, alcohol, etc. Esto es una preocupación para las empresas, ya que estas situaciones pueden afectar el desempeño de los trabajadores. Por ello, se sugiere que las empresas deben motivar y ofrecer el apoyo respectivo a sus colaboradores que lo requieran.

En la tercera variable dimensión capacitación y desarrollo del personal, Chiavenato (2009) indica que es un recurso que busca desarrollar competencias en los colaboradores, de tal forma que sean más productivos, ingeniosos y proactivos, contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos organizaciones generando valor en las acciones que realizan. En ese sentido, las capacitaciones ofrecen un valor especial a las organizaciones y a sus colaboradores.

De igual modo, Robbins y Coulter (2013) enfatizan que la capacitación es básica para el desarrollo de los colaboradores, ya que, si la empresa está buscando mejorar la productividad, primero deben considerar el desarrollo de las habilidades en su personal y de esta forma ir mejorando en el área de los recursos humanos.

Según Harimurti & Hermawan (2021) la gestión del talento en las personas representa un proceso que toma en cuenta el desarrollo del personal que colabora

con la empresa, identificando su liderazgo, sus habilidades, enfocándose a que toda capacitación en ellos, representa una inversión para la organización.

Otro punto importante es el que señala Oladapo (2014) quien considera que las empresas deben conocer las habilidades que tienen y cumplen sus trabajadores, ya que se trata de que ese talento no salga de esta entidad y que al contrario se retenga, por lo valioso que representa para alcanzar las metas de la escuela. Asimismo, Sonnenberg & Zijderveld (2014) señala que el propósito de la gestión de los talentos busca el desarrollo de los colaboradores, los mismos que de forma indirecta van a contribuir a la mejora de los servicios que estos ofrecen.

Finalmente, la cuarta dimensión, desarrollo organizacional, que según Chiavenato (2009), está relacionada con la dedicación propuesta a un largo plazo, siempre con el respaldo de la alta dirección, en donde su propósito principal es la mejora de los procesos para dar solución a las situaciones problemáticas y una constante renovación institucional, donde se resalta la función de los equipos colaborativos, formales y temporales y la formación de una cultura intergrupala.

Asimismo, Paisey & Paisey, N. (2018) explican que la gestión de los recursos en las personas está relacionada con el objetivo de atraer y conservar a los mejores trabajadores, que demuestren un buen manejo en sus actividades, lo cual ha hecho que se replanteen las perspectivas de este sector que ya empieza a considerar el desarrollo del liderazgo en sus colaboradores como una estrategia de mejora para la empresa.

Para la variable calidad educativa, nos referimos a la Ley General de Educación N° 28044, en donde se hace específica que esta condición es considerada como el nivel ideas de preparación que alcanzan los individuos y de esta forma estar preparados para hacer frente a los desafíos de la realidad humana, practicando una ciudadanía ideal y seguir preparándose a lo largo de la vida. En relación a ello, Lugo et al. (2013), señala que esta cualidad en la educación es un constructo de alta complejidad, con situaciones coherentes y otras difíciles de analizar, que implican una toma de decisiones para mejorar los procesos pedagógicos.

Ahora, se precisa que el término calidad fue tomado del sistema industrial y adaptado a la educación para referir al nivel de los desempeños pedagógicos. En

ese sentido, se consideró como a la eficiencia como una cualidad para medir los resultados y los logros. Sin embargo, este término, en ambos campos, tiene notorias diferencias, ya que el producto de la enseñanza es totalmente distinto al industrial.

Además, Tsiligiris & Hill (2021) enfatizan que la calidad pedagógica es una forma de impulsar las mejoras en varios aspectos, como el académico, el social y el económico. En ese sentido, se pone énfasis en considerar a la gestión escolar como un impulsor de la calidad y la obtención de las metas propuestas por la escuela.

De la misma forma la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), señala que la educación que tiene un buen nivel es aquella que busca ofrecer a los jóvenes la oportunidad de generar las capacidades suficientes para enfrentar el mundo adulto. En ese sentido, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace, 2016), precisa que, en nuestro país, el aspecto pedagógico incluye posiciones con respecto al equilibrio y pertinencia. En ese sentido, se necesita de constructos que puedan dar respuestas a temas relacionados con la calidad educativa, tomando en cuenta la diversidad de nuestro país, de tal forma que se puedan ir cerrando las brechas educativas.

En esta segunda variable, se consideran cuatro dimensiones, siendo la primera la equidad, en donde se precisa que la pedagogía es ideal sí puede brindar los recursos, medios y la atención necesaria para todas y todos los involucrados, de tal forma que estos puedan desarrollar sus competencias. Es decir, la inserción a la sociedad de hoy implica que los discentes son capaces de alcanzar el desarrollo de sus habilidades básicas. Esto les permitirá alcanzar un puesto laboral donde sus expectativas sobre la calidad de vida mejoraran.

Asimismo, Altinyelken & Hoeksma (2021) mencionan que la calidad educativa va en una relación directa en la formación profesional de los docentes y de cómo plantean los propósitos en las clases y de qué estrategias utilizan para lograrlos. Esto tiene una gran significancia ya que, si las metas a lograr son concretas y alcanzables, los logros de los aprendizajes se cumplirán.

Para la segunda dimensión se tiene a la pertinencia, que se fundamenta en

la exigencia que tienen que desarrollar los discentes, sin tomar en cuenta la posición sociocultural y otros aspectos superficiales. Por ello, el anhelo de alcanzar una identidad personal, diferente, única y coherente con el contexto es uno de los principios en esta dimensión.

En esa misma línea de explicación, Bokayev et al. (2021) enfatizan que para tener calidad en educación se deben considerar varios aspectos como la colaboración en los hogares en el logro de los aprendizajes de sus hijos, destacando las interacciones que se deben dar entre ellos. Todo ello, favorece a las mejoras educativas, generando efectos positivos en los logros de aprendizajes de los discentes.

Para la tercera dimensión, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2008), señala que la eficacia está relacionada con el cumplimiento de los objetivos educativos y, que guarda relación con el proceso de equidad y relevancia. De la misma forma, la eficiencia se alcanza haciendo un uso efectivo de los recursos que la empresa otorga a los colaboradores.

Sobre esto Honingh, et al. (2020), agregan que, para la mejora de la calidad pedagógica las juntas escolares tienen un rol fundamental, ya que estas pueden contribuir con los criterios de exigencia para los perfiles del estudiante que egresa puedan estar acorde a las demandas de la actualidad.

En la cuarta dimensión que es la relevancia, Unesco (2008), señala que está dirigido a todos los procesos educativos que forman parte de la formación de la persona y como estas se corresponden con las necesidades de estos tiempos. En ese sentido, el Estado debe dirigir sus esfuerzos a fortalecer los proyectos educativos y que estos logren responder a los retos y desafíos actuales.

Asimismo, Tafti et al (2017) enfatizan que los profesionales de la educación con talento benefician al cumplimiento de los propósitos de las instituciones. Esto es debido a las constantes capacitaciones que han tenido. Finalmente, en la dimensión eficiencia tiene cierta similitud con la eficacia, por lo cual Carol y Karpava (2020), indican que los obstáculos que se detectan en la eficiencia son los responsables de que los objetivos propuestos no se logren alcanzar dentro del proceso educativo. Por ello, estos dos procesos tienen un lugar relevante en el

marco educativo, que acompañados de otros componentes van determinando el nivel de la pedagogía.

A pesar de ello, Mishra & Chih, (2015) resaltan una situación preocupante en donde las empresas no estarían logrando retener a los docentes con talento, lo que refiere a que las áreas de recursos humanos no estarán cumpliendo con las funciones que el mercado de hoy demanda.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Este trabajo fue llevado a cabo, el cual según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), precisa que se busca solucionar diferentes situaciones problemáticas que ya se han detectado. Sobre este punto Bernal (2010), sostiene que el método hipotético deductivo facilita la prueba de hipótesis teniendo como base el planteamiento de una afirmación, en donde se pretende aceptar o rechazar tales aseveraciones, lo que conlleva a formular conclusiones, las cuales deberán ser cuestionadas con la realidad objetiva. Es así que este método que se emplea, ha permitido comprobar la veracidad o falsedad de cada conjetura, la cual según sus rasgos no puede ser factible de demostrar de forma directa.

Se utilizó el método cuantitativo, el cual según Hernández et al. (2014), cuenta con rigurosidad en todos los pasos que desarrolla, sin dejar de lado la posibilidad de hacer ajustes en sus procesos. Además, todo parte de una idea que está dirigida a un propósito y que busca responde a los cuestionamientos de la investigación, recurriendo a las bases teóricas respectivas que dan origen al marco teórico, que a su vez dará respaldo a las hipótesis.

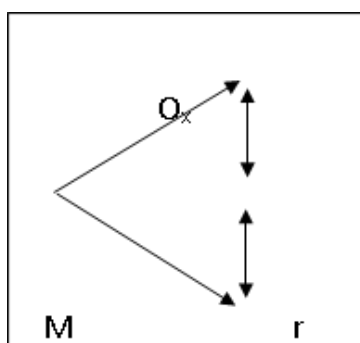
Ahora, una vez definidos los problemas se procede a formular las variables y hipótesis, con ello elaboran un diseño de la investigación que será aplicado en una determinada realidad. Luego, cuando se recogen los datos se van midiendo las

variables haciendo uso de la estadística. Finalmente se recaban las conclusiones en relación a las hipótesis planteadas.

En relación al diseño de la investigación, Carrasco (2007) señala que no se aplican experimentos, ya que los constructos no se manipulan, ni se cuenta con grupos que sean control o experimentales. Simplemente se analizan los hechos.

El estudio tuvo un diseño descriptivo correlacional, no experimental transversal. Ello, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación fue de carácter no experimental se refiere a trabajos en lo que no se hace variaciones de manera intencionada sobre las variables. De la misma forma, Bernal (2010), señala que es transversal, porque los datos han sido recolectados en un solo espacio y tiempo. La prueba será aplicada en una única sesión para cada participante.

El diseño se diagrama de la siguiente forma
Esquema



Dónde:

M: Muestra de estudio

O: Coeficiente de relación. Los subíndices "x", "y" en cada O nos indican las observaciones obtenidas en cada una de las dos variables distintas.

r: Relación de variable o correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Chiavenato (2009) afirmó que este tipo de gestión cumple con la corporación y que está relacionada con el entrenamiento, la motivación, el desarrollo y el mantenimiento de los colaboradores. Asimismo, este enfoque toma en cuenta a las

personas que tienen talento y habilidades académicas, que son relevantes para el desarrollar de manera eficaz y eficiente las metas propuestas por la institución, empresa u organización, además de una mejor producción de bienes y servicios, el servicio de atención al cliente, y estableciendo ventajas en relación a sus competidores.

De la misma forma Veras y Cuello (2005), sostienen que hay diversos enfoques sobre gestión del talento de las personas, pero la relación entre estos radica en la gestión estratégica que se maneja en relación al factor humano. Ahora, todo ello se genera por la investigación constante de diversas maneras de integración de los colaboradores con su organización, lo que permite un involucramiento empresarial, donde se movilizan las capacidades y talentos dirigidos al cumplimiento de los propósitos establecidos por la organización. Todo ello, considera que la institución tenga la disposición de realizar un redistribución más justa y equitativa, que sea coherente con el esfuerzo y los logros y que busque la promoción y formación de una cultura organizacional que se base en valores humanos.

Asimismo, Alvarado (1999) señala que este tipo de gestión de una determinada organización, se constituye en una actividad fina, compleja, pero de gran trascendencia, ya que está relacionada con el recurso más valioso de la organización, además de ser estratégico para el cumplimiento de los propósitos fijados por la organización.

También, Dessler (2001) conceptualiza al talento humano como los conocimientos, capacidades, estudios y la experiencia que han logrado obtener los colaboradores de una determinada empresa y que hoy en día tiene relevancia. Un argumento válido es el aumento en la demanda de los empleos en el rubro de los servicios. La gestión de los recursos humanos está siendo muy eficaz para que las empresas puedan alcanzar los objetivos propuestos.

Variable 2: Calidad educativa

Según la Ley General de Educación N° 28044, la calidad educativa es el mas alto nivel de preparación que deben alcanzar las personas y de esta forma alcanzar el cumplimiento de los objetivos que tiene la evolución del ser humano, en el cual se

continua con una preparación académica constante, guardando relación con las prácticas ciudadanas de la actualidad.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

Según Hernández et al. (2014) enfatizan que la población es un grupo que posee rasgos particulares que se pueden analizar. La población está conformada por el contenido, el plazo y la ubicación. La población estuvo compuesta por 68 maestros que pertenecen al nivel secundaria del centro de estudios donde se aplicó la investigación.

Muestra

Se precisa que no hubo muestra, por lo que se ha trabajado con toda la población del centro de estudios. Por ello, se procedió a realizar un censo, el cual según INEI (2014) es un estudio propio de la estadística que comprende un gran número de actividades con el fin de recopilar, organizar, elaborar, evaluar, analizar y difundir la información propia de los elementos de la población.

Muestreo

Según Hernández y Mendoza (2018) el muestreo es no probabilístico, intencional, el cual es un procedimiento de elección que es dirigido por el tipo de investigación y está relacionado a la toma de decisiones que aplica el investigador y que vaya más allá de un criterio de la estadística de generalización o aplicación de probabilidades. Este proceso se usa en diferentes estudios, tanto cuantitativos como cualitativos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue la técnica utilizada, la cual según Carrasco (2007) tiene mayor relevancia en el proceso de recopilación de las experiencias, demostrando utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad en el orden y control de la información.

De la misma forma las encuesta según Carrasco (2007), señala que es una técnica que busca el recojo de los datos informativos determinada en los individuos, la cual puede responderse escrita u oralmente. Con respecto al instrumento, se usó

el cuestionario, el cual según Carrasco (2007) tiene un alto índice en su utilización, ya que permite que las personas sean analizadas, además de permitir que la información pueda recabarse en forma directa.

En torno a la primera variable se aplicó un cuestionario conformado por 28 ítems, cada uno de ellos con alternativas de escala Likert. Para la variable, calidad educativa se llevó a cabo un test compuesto de 30 preguntas, cada una con sus alternativas, en la escala Likert.

Luego, según Hernández et al. (2014) precisaron que la escala Likert, se considera para ser utilizadas en un conjunto de componentes en un cuestionario, el cual se ofrece a los participantes de forma afirmativa o a través de preguntas, en donde se requiere la opinión de ellos, con la premisa de que puedan elegir una alternativa de las presentadas, dando a conocer su punto de vista.

Es así que, cada una de la respuesta tendrá un determinado valor, cuantitativo, por lo cual los colaboradores tienen un puntaje sobre las respuestas que hayan marcado o elegido, el cual puede determinar el puntaje global de una determinada prueba.

Tabla 1
Valoración de la gestión del talento humano

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

Tabla 2
Valoración de la calidad educativa

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

Validez

Como lo afirman Hernández et al. (2014) cuando se habla de validez, señala el nivel

en que la herramienta aplica la medición en una variable. En este caso, una de las formas de validez más conocidas es la de juicio de expertos, que explica el nivel en que los instrumentos comprueban la medición de las variables que se analizan.

De la misma forma, se validaron los ítems de ambos instrumentos tomando en cuenta criterios como la pertinencia, en donde el ítem se refiere a la teoría formulada. Luego, tenemos a la relevancia, en donde el ítem es considerado como el ideal al componente del constructo. También la claridad, es entendida sin dificultades en relación al enunciado del ítem.

Tabla 3

Expertos que validaron el cuestionario de gestión del talento humano

| Expertos | Grado | Resultado |
|------------------------|--------------|------------------|
| Sebastián Sánchez Díaz | Doctor | Aplicable |

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Tabla 4

Validación de expertos del cuestionario de calidad educativa

| Expertos | Grado | Resultado |
|------------------------|--------------|------------------|
| Sebastián Sánchez Díaz | Doctor | Aplicable |

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Para la variable “gestión” el instrumento de medición utilizado fue un cuestionario, el cual recibió la validación por juicio de expertos, dando calificación de validez de contenido, respetando los niveles de criterios y de constructo. Se usaron los baremos y el estándar en el proceso estadístico.

Confiabilidad

Según Hernández et al. (2014), enfatizan que un instrumento es confiable cuando señala el nivel que se obtiene después de la aplicación, dando a conocer el nivel que se ha obtenido al momento de su aplicación de forma reiterativa a distintas personas o grupos, obteniendo el mismo resultado después de las aplicaciones.

De la misma forma, para alcanzar la confiabilidad se recurre al coeficiente, el cual indica un grado de consistencia o coherencia y, para este estudio se estima la aplicación del Alfa de Cronbach.

Con el programa SPSS Versión 25 se logró una serie de resultados de acuerdo a la confiabilidad de las variables.

Tabla 5
Resultados de confiabilidad de la variable

| Variable | | N de elementos | Alfa de Cronbach |
|------------|---------------------|----------------|------------------|
| Variable 1 | Gestión del talento | 28 | 0.954 |
| Variable 2 | Calidad educativa | 30 | 0.958 |

Para la variable gestión de los recursos humanos se obtuvo un resultado de 0.954 que significa un alto grado de confiabilidad, obteniéndose como resultado un 0.958 para la segunda variable que nos da un alto nivel de confiabilidad. En el cuestionario número 1 se tienen 28 componentes y 30 componentes en el segundo.

3.5. Procedimientos

En este caso en la recopilación de la información se aplicaron dos cuestionarios con escala Likert, los cuales han sido adaptados a los formularios de google, ya que la aplicación se dará de forma asincrónica debido a la pandemia. Luego de ello se utilizó software Excel para administrar los datos y poder llevarlos al programa SPSS versión 26 en donde se convertirá la información en los gráficos del programa, tomando en consideración los grados de acuerdo al tipo de variable y las dimensiones. Finalmente se procedió a la contrastación de las hipótesis para alcanzar la correlación, considerando el 5% como grado de significancia.

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación al analizar los datos para las variables, el programa SPSS Versión 26, fue el utilizado con sus tablas y figuras, que dan evidencian de como se distribuyen los datos que se han recopilado, así como los índices de descripción y la estadística de sentido inferencias que permiten el contraste de las hipótesis, haciendo uso de estadísticos no paramétricos para medir la relación entre las variables, tanto como sus respectivas dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

Las personas que colaboraron con este estudio recibieron la información previa sobre los objetivos pretendidos en esta investigación. Con respecto a los cuestionarios a utilizar, estos son anónimos, de tal forma que buscan proteger la identidad y dignidad de las personas con respecto a sus derechos. En ese sentido, se ha informado que con su participación ofrecen valiosos aportes a este estudio, permitiendo tener una perspectiva más clara y objetivas sobre las variables que se están estudiando. Finalmente se precisa que, en estos tiempos de Covid 19, los instrumentos se aplicarán por medio de los formularios de Google, estimando una prueba de 25 minutos de duración.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 6

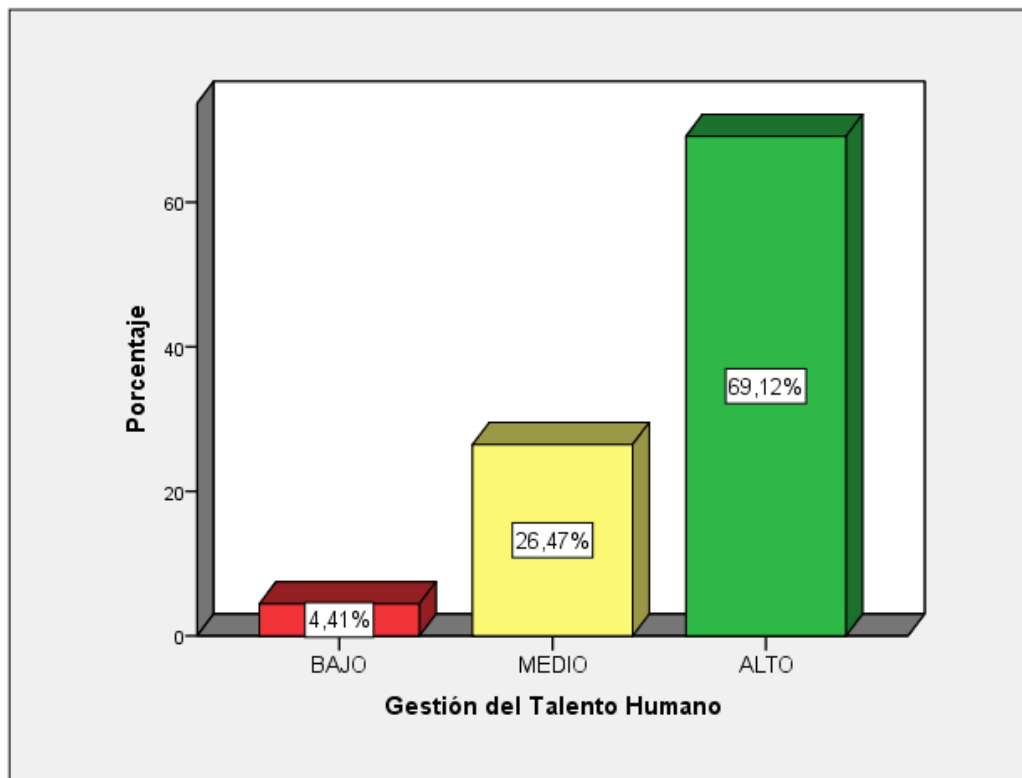
Distribución de Frecuencia de la Variable Gestión del Talento Humano

| | | Frecuencia | Porcentaje | % válido | % acumulativo |
|--------|-------|------------|------------|----------|---------------|
| Válido | BAJO | 3 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| | MEDIO | 18 | 26,5 | 26,5 | 30,9 |
| | ALTO | 47 | 69,1 | 69,1 | 100,0 |
| | Total | 68 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: SPSS 25

Figura 1

Distribución Porcentual de la Variable Gestión del Talento Humano



Nota: Según el análisis de la tabla 6 y figura 1, notamos que el total de encuestados correspondientes a 68 profesores de la escuela del distrito mencionado, en 2021, el 69,12% (47 profesores) aprueban este tipo de gestión con un nivel alto, el 26,47% (18 docentes) la califican con un nivel medio, mientras que el 4,41% (3 docentes) califican la variable con un nivel bajo.

Tabla 7

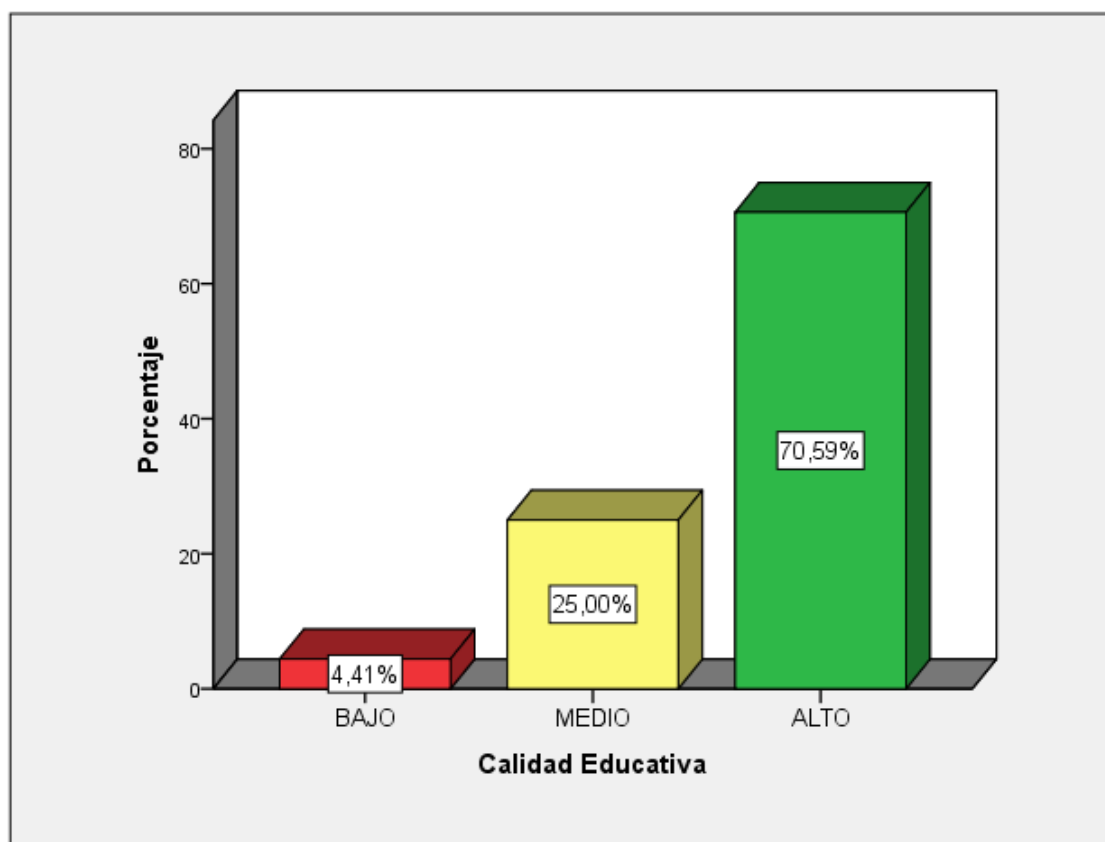
Distribución de Frecuencia de la Variable Calidad Educativa

| | Frecuencia | Porcentaje | % válido | % acumulativo |
|--------|------------|------------|----------|---------------|
| Válido | | | | |
| BAJO | 3 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| MEDIO | 17 | 25,0 | 25,0 | 29,4 |
| ALTO | 48 | 70,6 | 70,6 | 100,0 |
| Total | 68 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: SPSS 25

Figura 2

Distribución Porcentual de la Variable Calidad Educativa



Nota: Analizando la tabla 7 y figura 2, se ve que del total de participantes correspondientes a 68 profesores de la escuela del distrito en estudio, en el 2021, el 70,59% (48 maestros) valoran la Calidad Educativa con un nivel alto, el 25% (17 maestros) le otorgan un nivel medio, mientras que. el 4.41% (3 docentes) califican con un nivel bajo.

Tabla 8

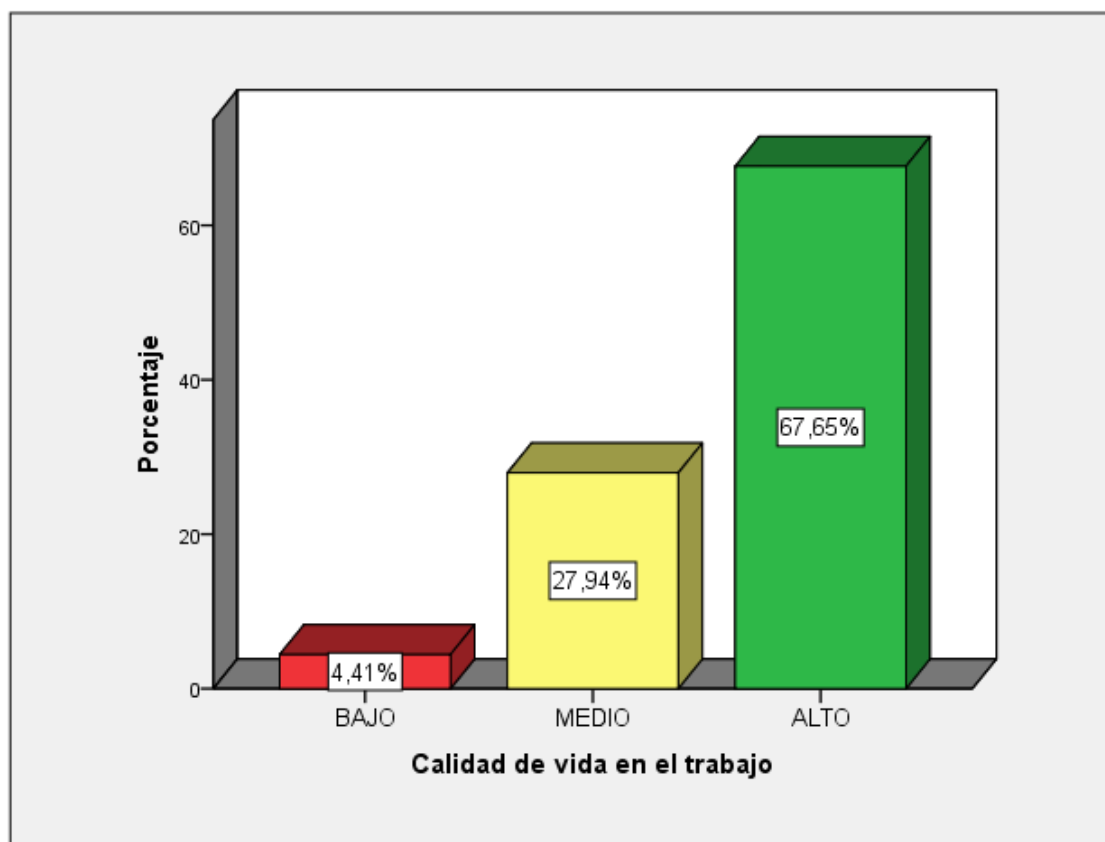
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Calidad de vida en el trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje | % válido | % acumulativo |
|--------|------------|------------|----------|---------------|
| Válido | | | | |
| BAJO | 3 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| MEDIO | 19 | 27,9 | 27,9 | 32,4 |
| ALTO | 46 | 67,6 | 67,6 | 100,0 |
| Total | 68 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: SPSS 25

Figura 3

Distribución Porcentual de la Dimensión Calidad de vida en el trabajo



Nota: Analizando la tabla 8 y figura 3, vemos que del total de participantes correspondientes a 68 profesores de la escuela en estudio, en el 2021, el 67,65% (46 profesores) otorgan a esta variable un nivel alto, el 27,94% (19 profesores) le dan un grado medio y el 4,41% (3 docentes) considera que tiene un nivel bajo.

Tabla 9

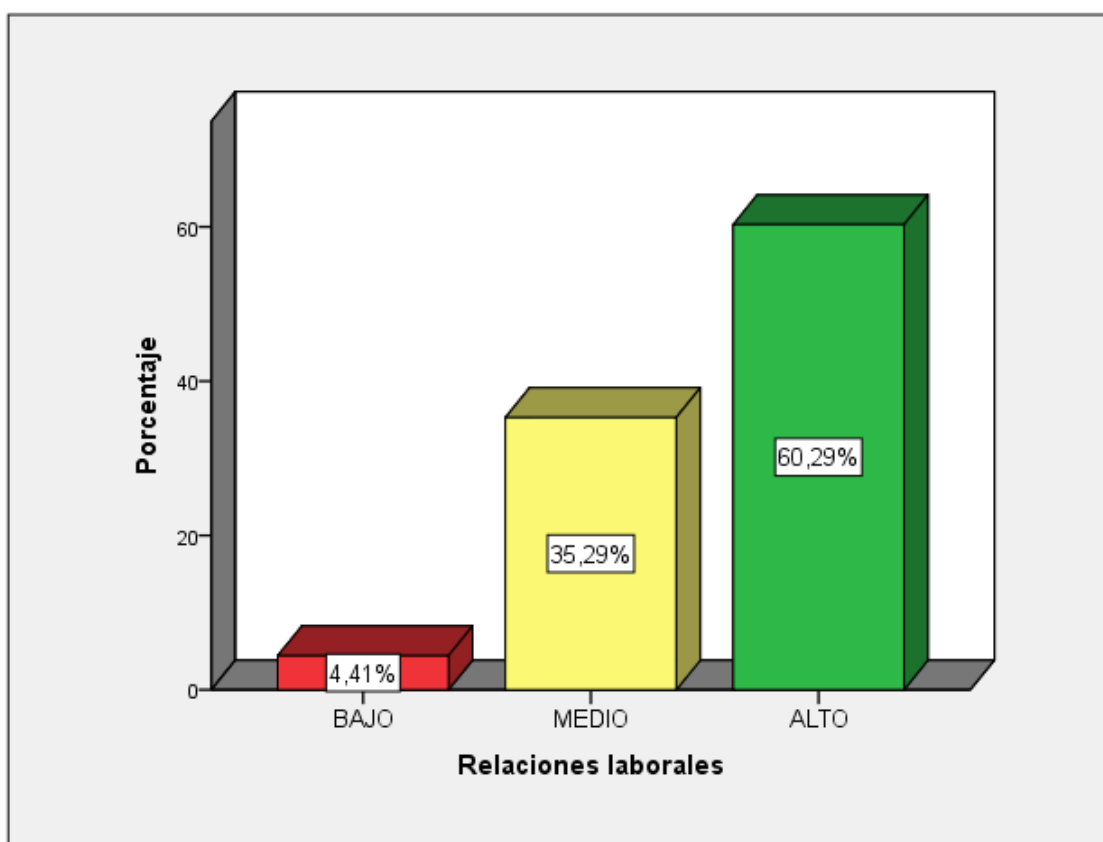
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Relaciones laborales

| | Frecuencia | Porcentaje | % válido | % acumulativo |
|--------|------------|------------|----------|---------------|
| Válido | | | | |
| BAJO | 3 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| MEDIO | 24 | 35,3 | 35,3 | 39,7 |
| ALTO | 41 | 60,3 | 60,3 | 100,0 |
| Total | 68 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: SPSS 25

Figura 4

Distribución Porcentual de la Dimensión Relaciones laborales



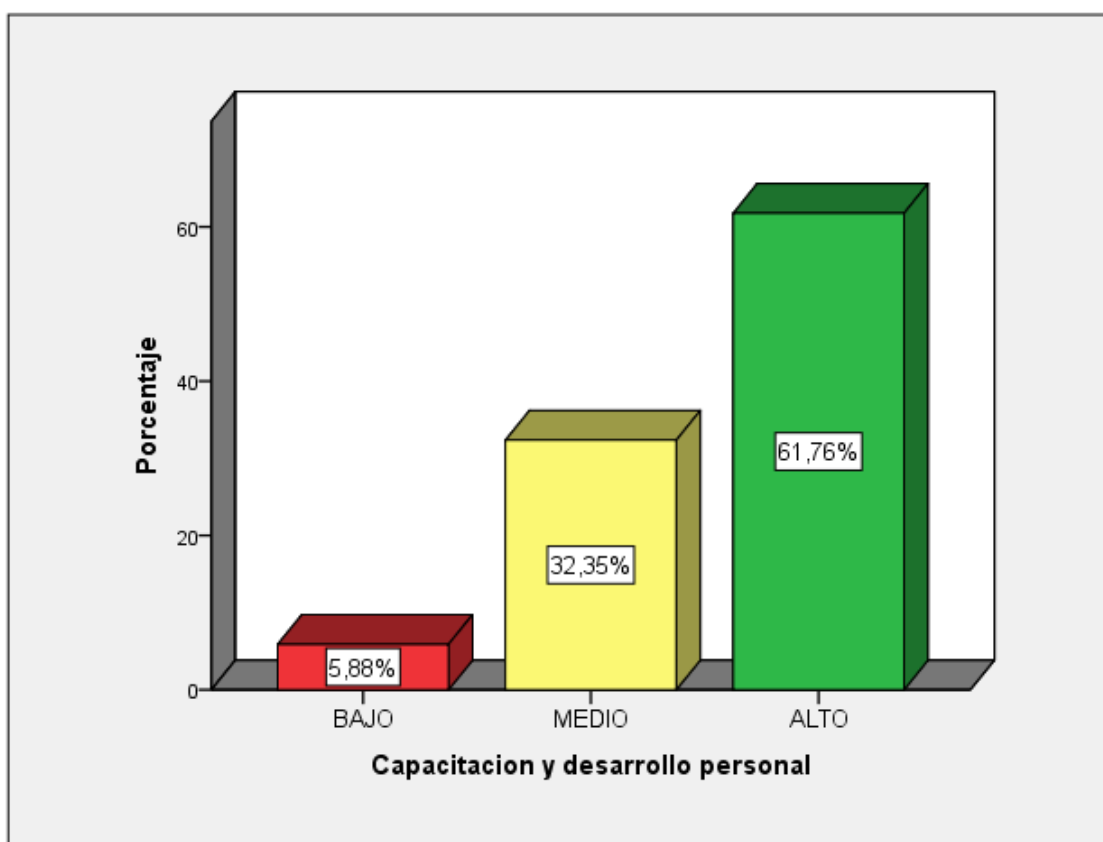
Nota: Después de analizar la tabla 9 y figura 4, se puede notar que del total de participantes correspondientes a 68 profesores de la escuela en mención, en el 2021, el 60,29% (41 maestros) señalan a las Relaciones laborales en un alto grado, el 36,29% (24 maestros) le otorgan un grado medio y el 4,41% (3 docentes) considera que tiene un nivel bajo.

Tabla 10
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Capacitación y desarrollo personal

| | Frecuencia | Porcentaje | % válido | % acumulativo |
|-------------|------------|------------|----------|---------------|
| Válido BAJO | 4 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| MEDIO | 22 | 32,4 | 32,4 | 38,2 |
| ALTO | 42 | 61,8 | 61,8 | 100,0 |
| Total | 68 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: SPSS 25

Figura 5
Distribución Porcentual de la Dimensión Capacitación y desarrollo personal



Nota: Analizando la tabla 10 y figura 5, podemos ver que del total de participantes correspondientes a 68 profesores de la escuela en estudio, en el año 2021, el 61,76% (42 maestros) dan a la dimensión Capacitación y desarrollo personal un alto grado, el 32,36% (22 profesores) dieron un grado medio y el 5,88% (4 profesores) aseguran que tienen un bajo nivel.

Tabla 11

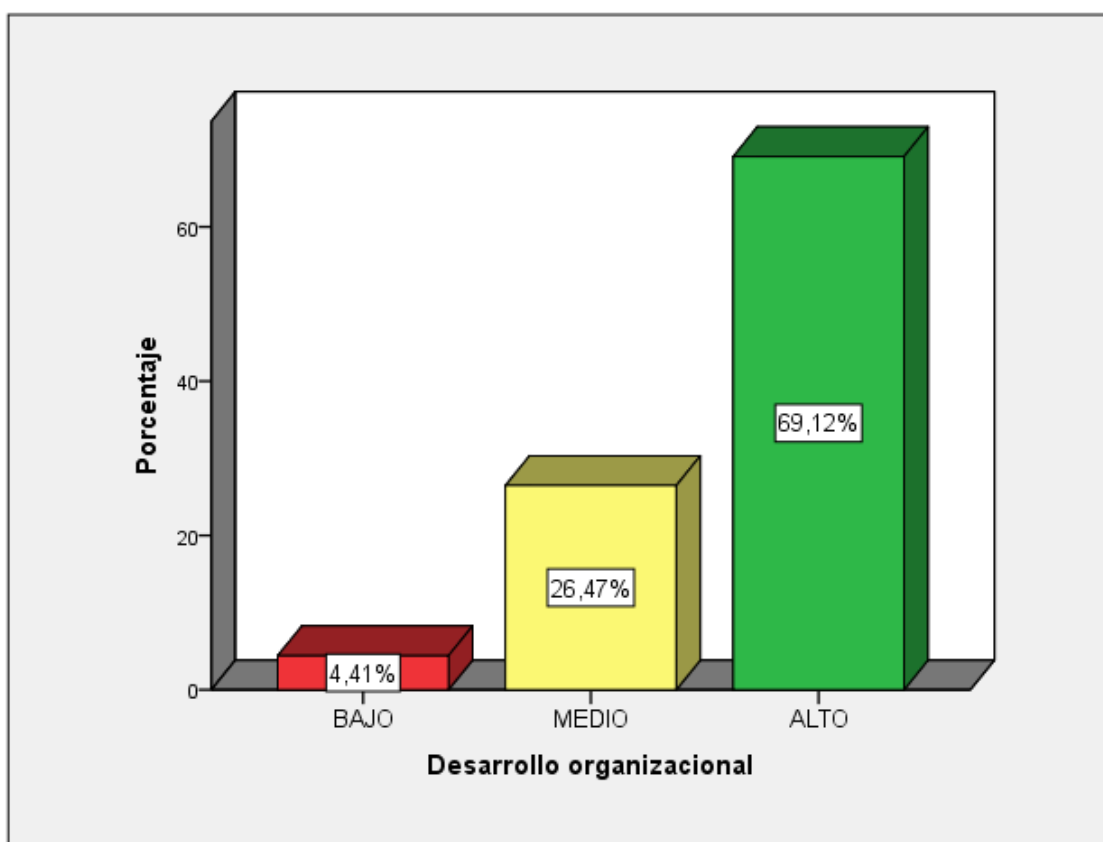
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Desarrollo organizacional

| | Frecuencia | Porcentaje | % válido | % acumulativo |
|--------|------------|------------|----------|---------------|
| Válido | | | | |
| | BAJO | 3 | 4,4 | 4,4 |
| | MEDIO | 18 | 26,5 | 30,9 |
| | ALTO | 47 | 69,1 | 100,0 |
| | Total | 68 | 100,0 | 100,0 |

Nota: SPSS 25

Figura 6

Distribución Porcentual de la Dimensión Desarrollo organizacional



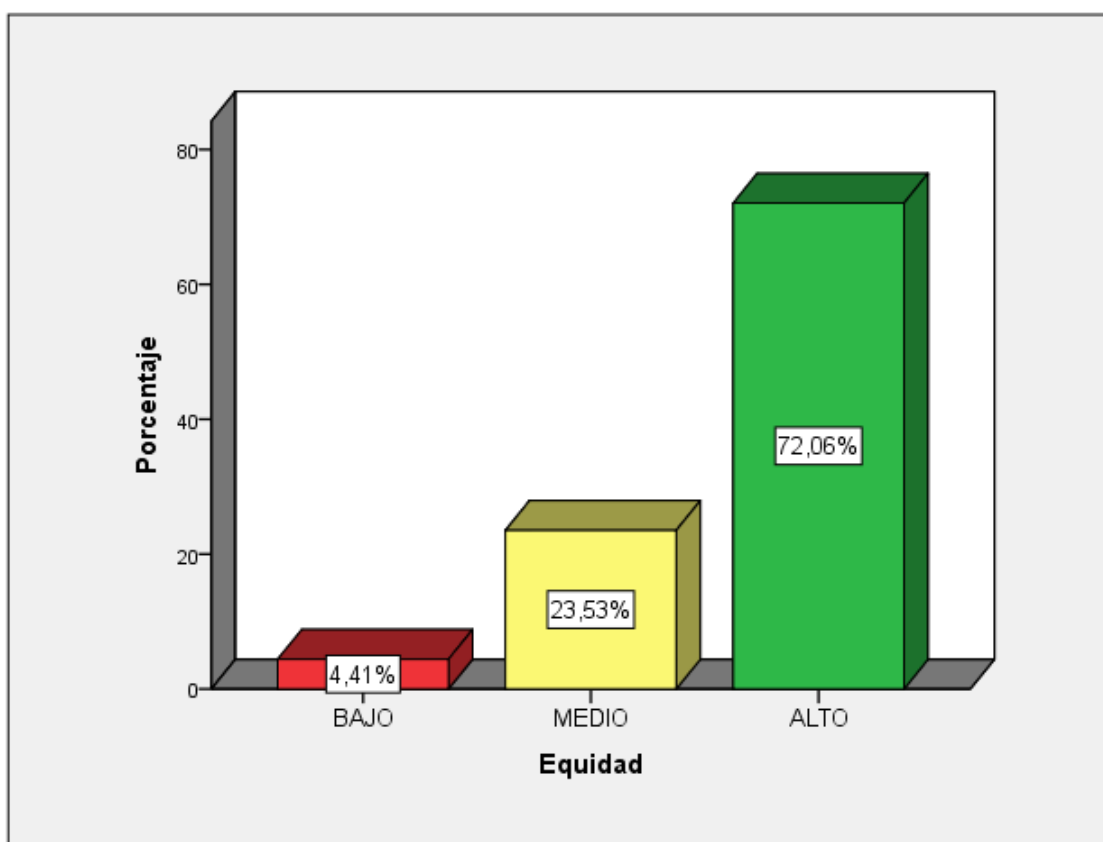
Nota: Según la tabla 11 y figura 6, el total de participantes correspondientes a 68 profesores de la escuela del distrito de San Juan de Lurigancho, en el 2021, el 69,12% (47 maestros) otorgan al Desarrollo organizacional con un nivel alto, el 26,47% le dan un término medio (18 docentes) y el 4,41% (3 docentes) considera que tiene un nivel bajo.

Tabla 12
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Equidad

| | Frecuencia | Porcentaje | % válido | % acumulativo |
|-------------|------------|------------|----------|---------------|
| Válido BAJO | 3 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| MEDIO | 16 | 23,5 | 23,5 | 27,9 |
| ALTO | 49 | 72,1 | 72,1 | 100,0 |
| Total | 68 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: SPSS 25

Figura 7
Distribución Porcentual de la Dimensión Equidad



Nota: En tabla 12 y figura 7, del total correspondiente a 68 profesores de la escuela en estudio en el año 2021, el 72,06% (49 docentes) a la dimensión Equidad le dan un nivel alto, el 23,53% (16 maestros) dan un nivel medio y el 4,41% (3 docentes) considera que tiene un nivel bajo.

Tabla 13

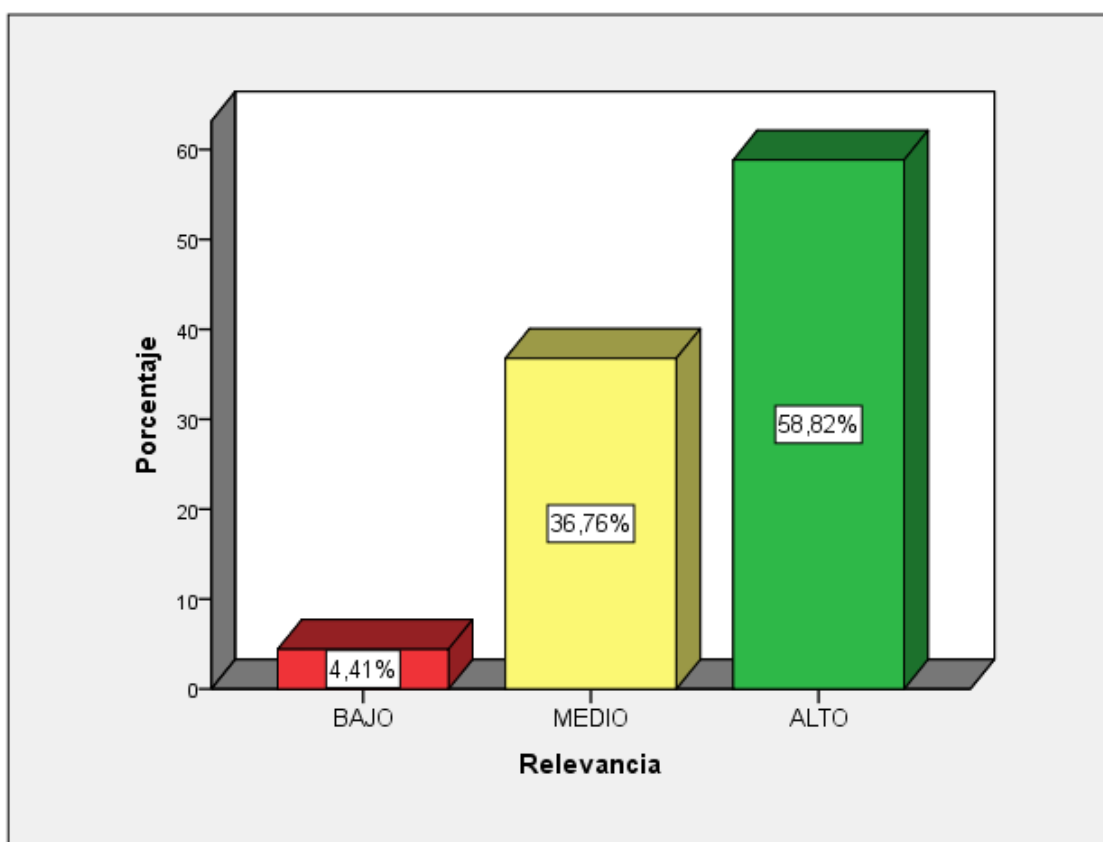
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Relevancia

| | | Frecuencia | Porcentaje | % válido | % acumulativo |
|--------|-------|------------|------------|----------|---------------|
| Válido | BAJO | 3 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| | MEDIO | 25 | 36,8 | 36,8 | 41,2 |
| | ALTO | 40 | 58,8 | 58,8 | 100,0 |
| | Total | 68 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: SPSS 25

Figura 8

Distribución Porcentual de la Dimensión Relevancia



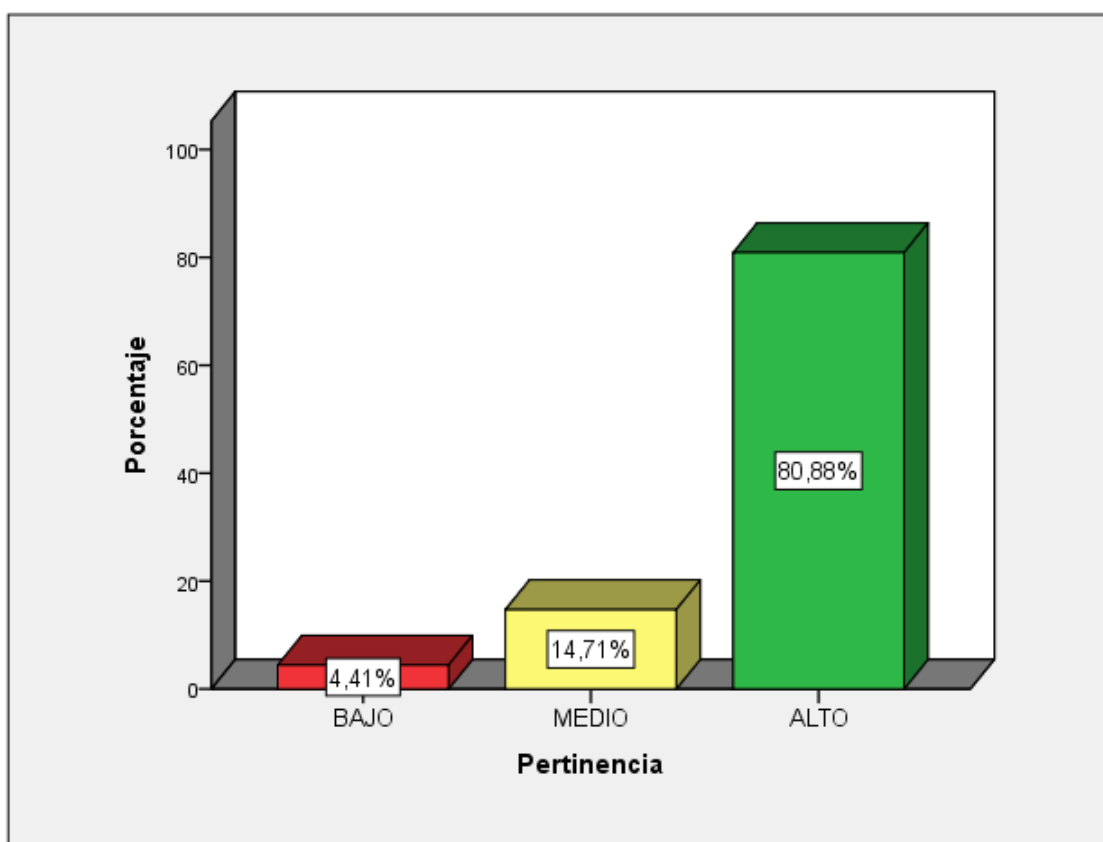
Nota: Según la tabla 13 y figura 8, vemos el total de encuestados correspondientes a 68 profesores de la escuela de San Juan de Lurigancho, en el año 2021, 40 docentes, es decir, el 58,82% le dan a la dimensión Relevancia un nivel alto, 25 docentes el 36,76% califican con un nivel medio y el 4,41% (3 docentes) considera que tiene un nivel bajo.

Tabla 14
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Pertinencia

| | | Frecuencia | Porcentaje | % válido | % acumulativo |
|--------|-------|------------|------------|----------|---------------|
| Válido | BAJO | 3 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| | MEDIO | 10 | 14,7 | 14,7 | 19,1 |
| | ALTO | 55 | 80,9 | 80,9 | 100,0 |
| | Total | 68 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: SPSS 25

Figura 9
Distribución Porcentual de la Dimensión Pertinencia



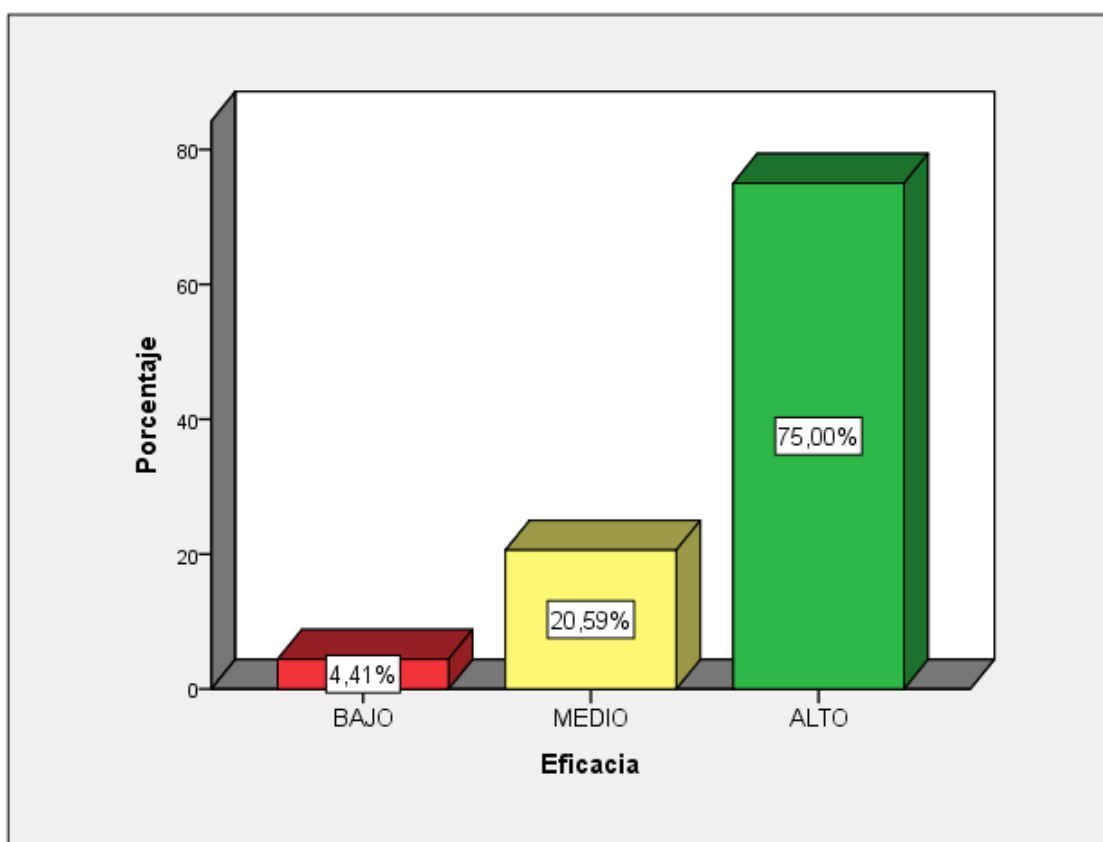
Nota: Según la tabla 14 y figura 9, podemos ver del total de participantes correspondientes a 68 profesores de la escuela de San Juan de Lurigancho, del 2021, 55 docentes, es decir, el 80,88% dan a la dimensión Pertinencia un nivel alto, 10 maestros (14,71%) otorgan un nivel medio y el 4,41% (3 docentes) considera que tiene un nivel bajo.

Tabla 15
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Eficacia

| | Frecuencia | Porcentaje | % válido | % acumulativo |
|-------------|------------|------------|----------|---------------|
| Válido BAJO | 3 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| MEDIO | 14 | 20,6 | 20,6 | 25,0 |
| ALTO | 51 | 75,0 | 75,0 | 100,0 |
| Total | 68 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: SPSS 25

Figura 10
Distribución Porcentual de la Dimensión Eficacia



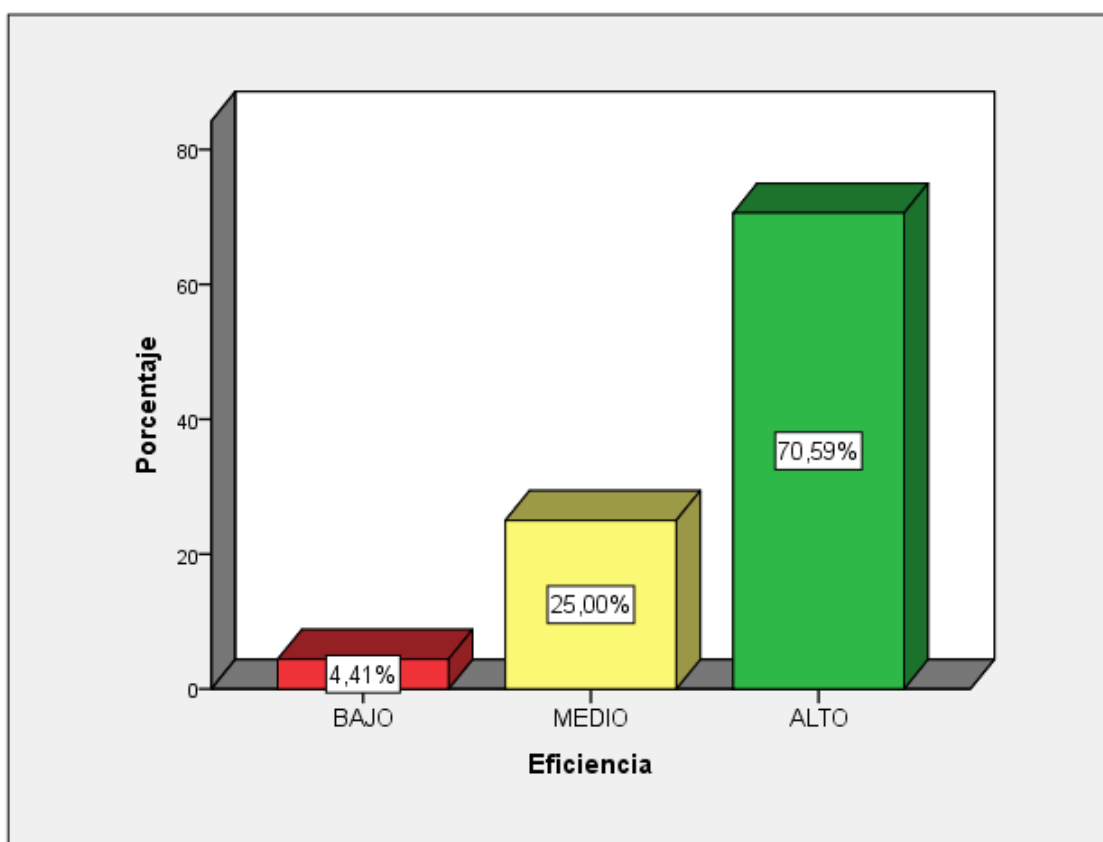
Nota: Según la tabla 15 y figura 10, vemos al total de participantes correspondientes a 68 profesores de una institución educativa del distrito en estudio, del 2021, 55 docentes, es decir, el 80,88%, le otorgan a la Eficacia un alto grado, 10 maestros (14,71%) le dan un nivel medio y 3 docentes, el 4,41% considera que tiene un nivel bajo.

Tabla 16
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Eficiencia

| | Frecuencia | Porcentaje | % válido | % acumulativo |
|-------------|------------|------------|----------|---------------|
| Válido BAJO | 3 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| MEDIO | 17 | 25,0 | 25,0 | 29,4 |
| ALTO | 48 | 70,6 | 70,6 | 100,0 |
| Total | 68 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: SPSS 25

Figura 11
Distribución Porcentual de la Dimensión Eficiencia



Nota: En la tabla 16 y figura 11, vemos al total de participantes correspondientes a 68 profesores de la escuela de San Juan de Lurigancho, en el año 2021, 48 docentes, el 70,59% le dan a la Eficiencia un nivel alto, 17 docentes, es decir, el 70,59% encajan con un nivel medio y 3 docentes, el 4,41%, consideran que tiene un nivel bajo.

Tabla 17

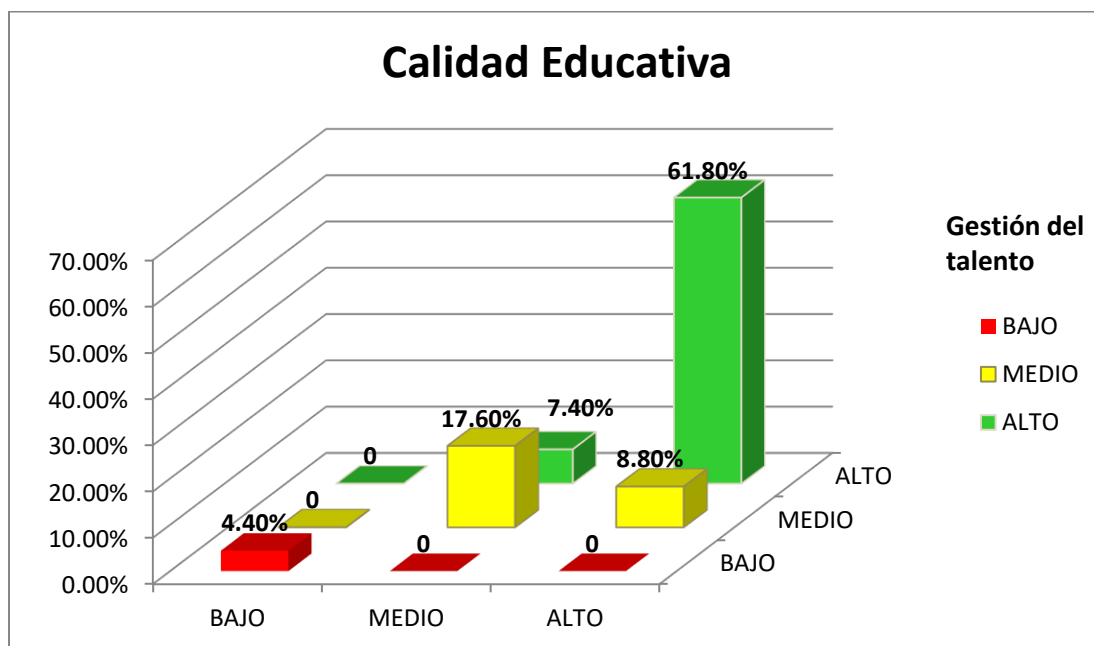
*Contingencia Gestión del Talento Humano * Calidad Educativa*

| | | Calidad Educativa | | | Total | |
|----------------------------|---------------|-------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | | |
| Gestión del Talento Humano | BAJO | Conteo | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | | % sobre total | 4,4% | 0,0% | 0,0% | 4,4% |
| | MEDIO | Conteo | 0 | 12 | 6 | 18 |
| | | % sobre total | 0,0% | 17,6% | 8,8% | 26,5% |
| | ALTO | Conteo | 0 | 5 | 42 | 47 |
| | | % sobre total | 0,0% | 7,4% | 61,8% | 69,1% |
| Total | Conteo | 3 | 17 | 48 | 68 | |
| | % sobre total | 4,4% | 25,0% | 70,6% | 100,0% | |

Nota: SPSS 25

Figura 12

*Distribución Porcentual de Gestión del Talento Humano * Calidad Educativa*



En la tabla 17 el total encuestados correspondientes a 68 profesores de la escuela del distrito en estudio, en el año 2021, 42 profesores, el 61,8%, su calidad educativa es alto cuando la gestión del talento humano tiene un nivel alto; 12 profesores, el 17,6%, su calidad educativa es medio cuando la gestión del talento humano tiene un nivel medio, y 6 maestros que corresponde a un 8,8% del total, su calidad educativa es alto cuando la gestión del talento humano tiene un nivel medio.

Tabla 18

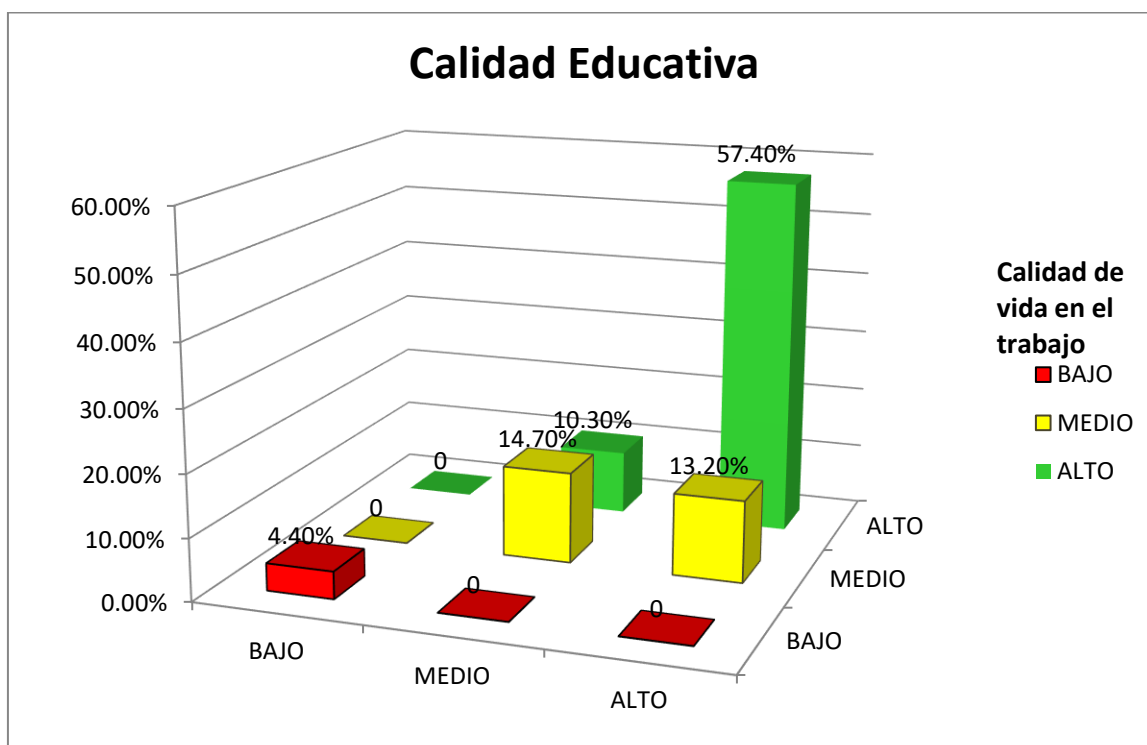
*Contingencia Dimensión Calidad de vida en el trabajo * Calidad Educativa*

| | | Calidad Educativa | | | Total | |
|-------------------------------|---------------|-------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | | |
| Calidad de vida en el trabajo | BAJO | Conteo | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | | % sobre total | 4,4% | 0,0% | 0,0% | 4,4% |
| | MEDIO | Conteo | 0 | 10 | 9 | 19 |
| | | % sobre total | 0,0% | 14,7% | 13,2% | 27,9% |
| | ALTO | Conteo | 0 | 7 | 39 | 46 |
| | | % sobre total | 0,0% | 10,3% | 57,4% | 67,6% |
| Total | Conteo | 3 | 17 | 48 | 68 | |
| | % sobre total | 4,4% | 25,0% | 70,6% | 100,0% | |

Nota: SPSS 25

Figura 13

*Distribución Porcentual de Calidad de vida en el trabajo * Calidad Educativa*



Del 4.4% (3) de encuestados que manifestaron que la calidad de vida en el trabajo tiene un nivel bajo; 4.4% (3) expresaron que la calidad educativa tiene un nivel bajo. Del 27.9% (19) de encuestados que manifestaron que la calidad de vida en el trabajo tiene un nivel medio; 13.2 (9) expresaron que la calidad educativa tiene un nivel alto, 14.7% (10) expresaron que la calidad educativa tiene un nivel medio. Del 67.6% (46) de encuestados que manifestaron que la calidad de vida en el trabajo tiene un nivel alto; 57.4% (39) expresaron que la calidad educativa tiene un nivel alto, 10.3% (7) manifestaron que la calidad educativa tiene un nivel medio.

Tabla 19

*Contingencia Dimensión Relaciones laborales * Calidad Educativa*

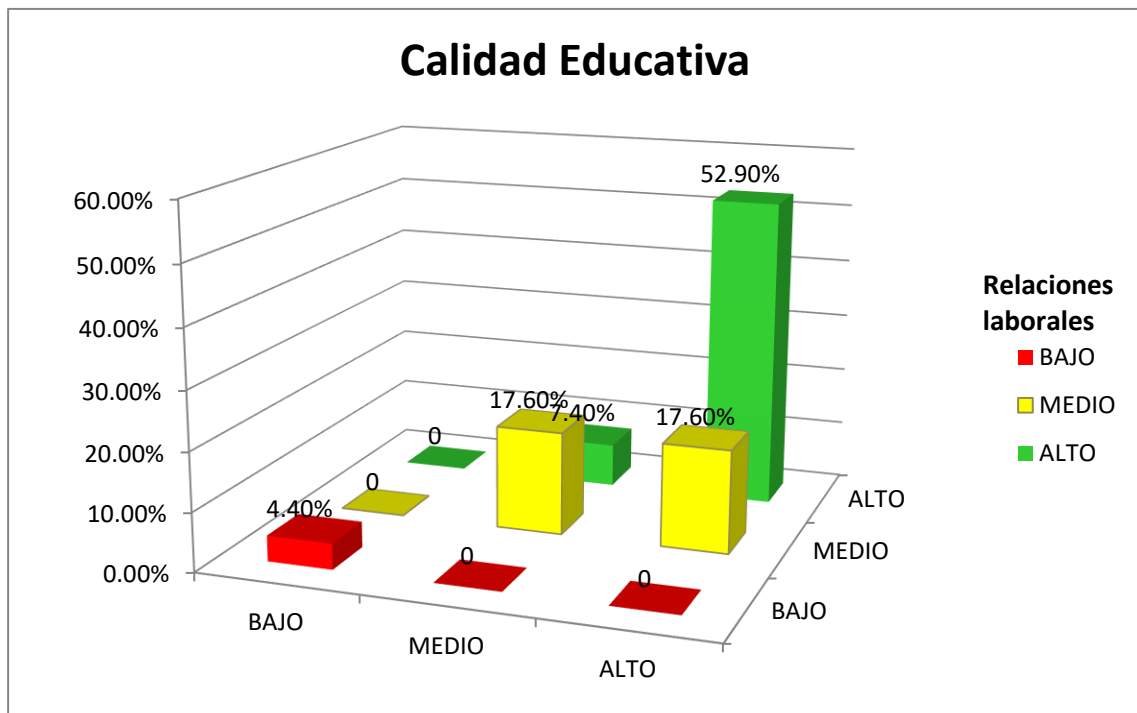
| | | Calidad Educativa | | | Total | |
|----------------------|-------|-------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | | |
| Relaciones laborales | BAJO | Conteo | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | | % sobre total | 4,4% | 0,0% | 0,0% | 4,4% |
| | MEDIO | Conteo | 0 | 12 | 12 | 24 |
| | | % sobre total | 0,0% | 17,6% | 17,6% | 35,3% |

| | | | | | | |
|-------|------|---------------|------|-------|-------|--------|
| | ALTO | Conteo | 0 | 5 | 36 | 41 |
| | | % sobre total | 0,0% | 7,4% | 52,9% | 60,3% |
| Total | | Conteo | 3 | 17 | 48 | 68 |
| | | % sobre total | 4,4% | 25,0% | 70,6% | 100,0% |

Nota: SPSS 25

Figura 14

*Distribución Porcentual de Relaciones laborales * Calidad Educativa*



Del 4.4% (3) de encuestados que manifestaron que las Relaciones laborales tienen un nivel bajo; 4.4% (3) manifestaron que la Calidad educativa tiene nivel bajo.

Del 35.3% (24) de encuestados que manifestaron que las Relaciones laborales tienen un nivel medio; 17.6% (12) expresaron que la calidad educativa tiene un nivel alto, 17.6% (12) expresaron que la calidad educativa tiene un nivel medio.

Del 60.3% (41) de encuestados que manifiesta que las Relaciones laborales tienen un nivel alto; 52.9% (36) manifestaron que la calidad educativa tiene un nivel alto, 7.4% (5) manifestaron que la calidad educativa tiene un nivel medio.

Tabla 20

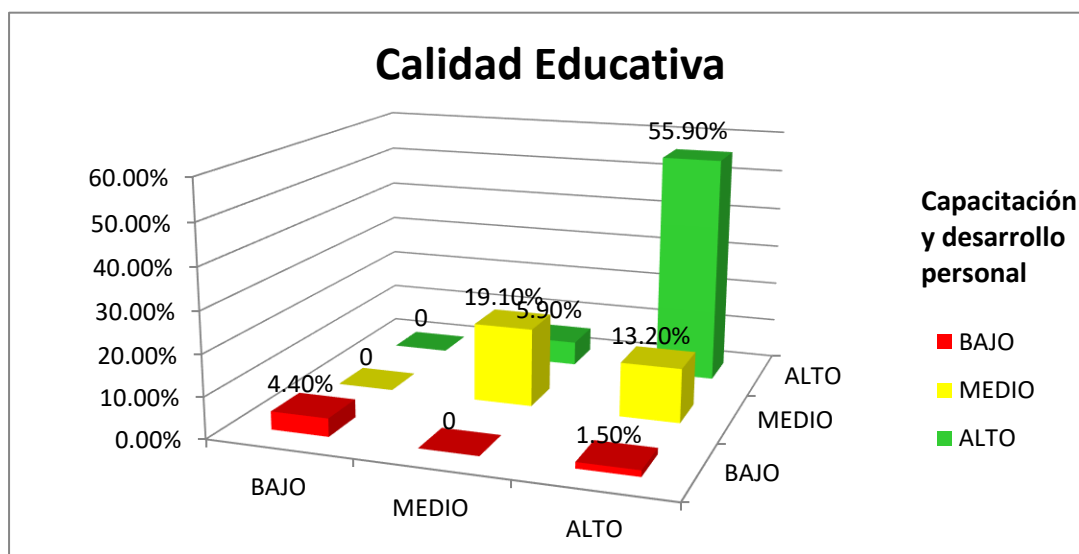
*Contingencia Dimensión Capacitación y desarrollo personal*Calidad Educativa*

| | | Calidad Educativa | | | | |
|------------------------------------|---------------|-------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | Total | |
| Capacitación y desarrollo personal | BAJO | Conteo | 3 | 0 | 1 | 4 |
| | | % sobre total | 4,4% | 0,0% | 1,5% | 5,9% |
| | MEDIO | Conteo | 0 | 13 | 9 | 22 |
| | | % sobre total | 0,0% | 19,1% | 13,2% | 32,4% |
| | ALTO | Conteo | 0 | 4 | 38 | 42 |
| | | % sobre total | 0,0% | 5,9% | 55,9% | 61,8% |
| Total | Conteo | 3 | 17 | 48 | 68 | |
| | % sobre total | 4,4% | 25,0% | 70,6% | 100,0% | |

Nota: SPSS 25

Figura 15

*Distribución Porcentual de Capacitación y desarrollo personal * Calidad Educativa*



Del 5.9% (4) de encuestados manifestaron que la Capacitación y desarrollo personal tiene un nivel bajo; 1.5% (1) expresaron que la calidad educativa tiene nivel alto, 4.4% (3) expresaron que la calidad educativa tiene un nivel bajo. Del 32.4% (22) de encuestados manifiesta que la Capacitación y desarrollo personal tiene un nivel medio; 13.2% (9) expresaron que la calidad educativa tiene un nivel alto, 19.1% (13) manifestaron que la calidad educativa tiene nivel medio. Del 62.8% (42) encuestados expresa que la Capacidad y desarrollo personal tienen nivel alto; 55.9% (38) manifestaron que la calidad educativa tiene un nivel alto, 5.9% (4) manifestaron que la calidad educativa tiene un nivel medio.

Tabla 21

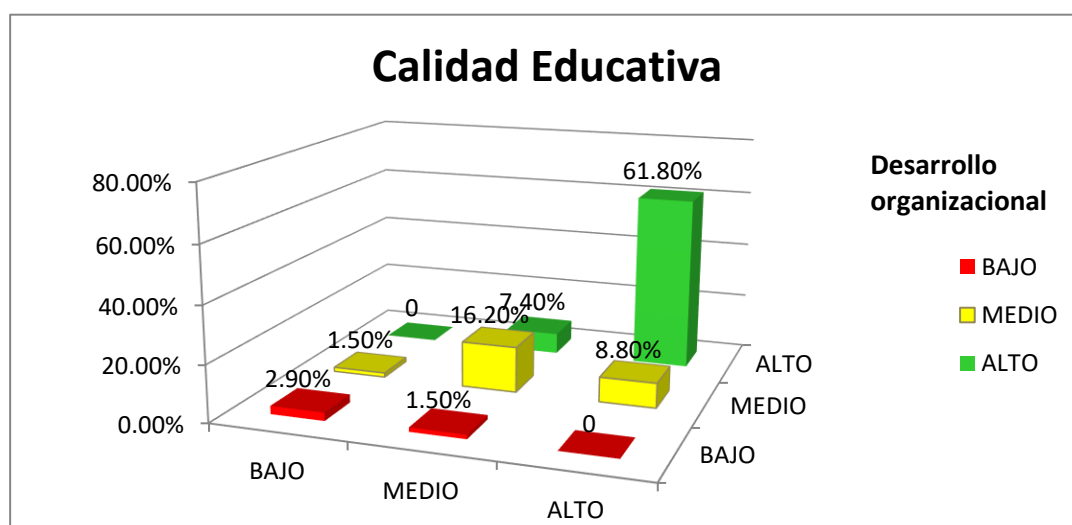
Contingencia Dimensión Desarrollo organizacional*Calidad Educativa

| | | Calidad Educativa | | | Total | |
|---------------------------|-------|-------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | | |
| Desarrollo organizacional | BAJO | Conteo | 2 | 1 | 0 | 3 |
| | | % sobre total | 2,9% | 1,5% | 0,0% | 4,4% |
| | MEDIO | Conteo | 1 | 11 | 6 | 18 |
| | | % sobre total | 1,5% | 16,2% | 8,8% | 26,5% |
| | ALTO | Conteo | 0 | 5 | 42 | 47 |
| | | % sobre total | 0,0% | 7,4% | 61,8% | 69,1% |
| Total | | Conteo | 3 | 17 | 48 | 68 |
| | | % sobre total | 4,4% | 25,0% | 70,6% | 100,0% |

Nota: SPSS 25

Figura 16

*Distribución Porcentual de Desarrollo organizacional * Calidad Educativa*



Del 4.4% (3) de encuestados expresa que Desarrollo organizacional y personal tiene un nivel bajo; 1,5% (1) expresaron que la calidad educativa tiene un nivel medio, 2.9% (2) expresaron que la calidad educativa tiene un nivel bajo. Del 26.5% (18) de encuestados manifestaron que el Desarrollo organizacional y personal tiene un nivel medio; 8.8% (6) expresaron que la calidad educativa tiene un nivel alto, 16.2% (11) manifestaron que la calidad educativa tiene un nivel medio, 1.5% (1) expresaron que la calidad educativa tiene un nivel bajo. Del 69.1% (47) de encuestados expresaron que el Desarrollo organizacional y personal tiene un nivel alto; 61.8% (42) manifestaron que la calidad educativa tiene un nivel alto, 7.4% (5) expresaron que la calidad educativa tiene un nivel medio

Análisis inferencial

Para el análisis inferencial se empleó técnicas estadísticas en el nivel correlacional, al ser las variables cuantitativas, previa aplicación de la prueba de normalidad de “Kolmogorov-Smirnov” al tener un tamaño muestral superior a 50 (ver anexo), donde el valor de significancia fue inferior a 0.05; después se aplicó la prueba de hipótesis de Rho de Spearman para determinar el nivel de relación de las variables, empleando el programa SPSS versión 25.

Como regla de decisión se consideran los siguientes ítems:

Nivel de confianza igual a 95%, el porcentaje de error fue 5%

Si $p > \alpha \rightarrow$ la hipótesis nula (H_0) es aceptada

Si $p < \alpha \rightarrow$ la hipótesis alterna (H_1) es aceptada

Contraste de Hipótesis General

H_0 : No existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021.

H_1 : Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021.

Nivel de significancia = 0.05.

Tabla 22

Correlaciones entre gestión del talento humano y calidad educativa

| | | | Gestión del Talento Humano | Calidad Educativa |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del Talento Humano | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,655** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 68 | 68 |
| | Calidad Educativa | Coeficiente de correlación | ,655** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 68 | 68 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 22, el valor de significancia es 0,00 y menor a 0,05; el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.655 que indica una relación positiva significativa entre las variables; por tanto, se toma la decisión de no aceptar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en conclusión, existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021.

Contrastación de primera hipótesis específica

Ho: No existe relación entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021.

H1: Existe relación entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021.

Nivel de significancia = 0.05.

Tabla 23

Correlaciones entre calidad de vida en el trabajo y calidad educativa

| | | | Calidad de vida en el trabajo | Calidad Educativa |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Calidad de vida en el trabajo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,506** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 68 | 68 |
| | Calidad Educativa | Coeficiente de correlación | ,506** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 68 | 68 |

Según la tabla 23, los valores estadísticos nos indican que el valor de significancia es 0,00 y menor a 0,05; mientras que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.506 que indica una relación positiva significativa entre las variables; por tanto se toma la decisión de no aceptar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en conclusión existe relación positiva entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021, con un nivel de confiabilidad del 95%.

Contrastación de segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación entre las relaciones laborales y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021.

H1: Existe relación entre las relaciones laborales y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021.

Nivel de significancia = 0.05.

Tabla 24

Correlaciones entre relaciones laborales y calidad educativa

| | | | Relaciones laborales | Calidad Educativa |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Relaciones laborales | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,523** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 68 | 68 |
| | Calidad Educativa | Coeficiente de correlación | ,523** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 68 | 68 |

Según la tabla 24, los valores estadísticos nos indican que el valor de significancia es 0,00 y menor a 0,05; mientras que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.523 que indica una relación positiva significativa entre las variables; por tanto se toma la decisión de no aceptar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en conclusión existe relación positiva entre las relaciones laborales y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021, con un nivel de confiabilidad del 95%.

Contrastación de tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación entre la capacitación y desarrollo personal y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021.

H1: Existe relación entre la capacitación y desarrollo personal y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021.

Nivel de significancia = 0.05.

Tabla 25

Correlaciones entre capacitación y desarrollo personal y calidad educativa

| | | | Capacitación y desarrollo personal | Calidad Educativa |
|--------------------|--|---|--|----------------------|
| Rho de Spearman | Capacitación y desarrollo personal | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 . 68 | ,585** ,000 68 |
| | Calidad Educativa | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,585** ,000 68 | 1,000 . 68 |

Según la tabla 25, los valores estadísticos nos indican que el valor de significancia es 0,00 y menor a 0,05; mientras que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.585 que indica una relación positiva significativa entre las variables; por tanto se toma la decisión de no aceptar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en conclusión existe relación positiva entre la capacitación y

desarrollo personal con la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021, con un nivel de confiabilidad del 95%.

Contrastación de cuarta hipótesis específica

Ho: No existe relación entre el desarrollo organizacional y desarrollo personal y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021.

HG: Existe relación entre el desarrollo organizacional y desarrollo personal y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021

Nivel de significancia = 0,05.

Tabla 26

Correlaciones entre desarrollo organizacional y desarrollo personal y calidad educativa

| | | Desarrollo organizacional y desarrollo personal | | |
|-----------------|---|---|--------|-------------------|
| | | | | Calidad Educativa |
| Rho de Spearman | Desarrollo organizacional y desarrollo personal | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,649** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 68 | 68 |
| | Calidad Educativa | Coeficiente de correlación | ,649** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 68 | 68 |

Según la tabla 26, los valores estadísticos nos indican que el valor de significancia es 0,00 y menor a 0,05; mientras que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.649 que indica una relación positiva significativa entre las variables; por tanto se toma la decisión de no aceptar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en conclusión existe relación positiva entre el desarrollo organizacional y desarrollo personal con la calidad educativa en pandemia en una

Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021, con un nivel de confiabilidad del 95%.

V. Discusión

La investigación corresponde a un estudio de tipo básico con un nivel descriptivo correlacional no experimental, con la finalidad de identificar la existencia de relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2021; aplicando dos instrumentos en forma de cuestionario a una población total de 68 profesores de la institución educativa.

Acerca de la hipótesis general, el indicador de la parte estadística permite concluir que existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2021; con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.655 para un nivel de significancia de $p=0,000$ por debajo de 0,05; además en el estudio descriptivo el resultado muestra que el 61,8% (42 docentes) su calidad educativa es alto cuando la gestión del talento humano tiene un nivel alto; el 17,6% (12 docentes) su calidad educativa es medio cuando la gestión del talento humano tiene un nivel medio. Estos datos evidencian que la gestión del talento humano se relaciona con la calidad educativa en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, lo cual tiene similitud con la investigación de Harum (2020) sobre gestión del talento humano en Malasia.

Acerca de la primera hipótesis específica, el indicador de la parte estadística permite concluir que existe relación entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2021; con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.506 para un nivel de significancia de $p=0,000$ por debajo de 0,05; además en el estudio descriptivo el resultado muestra que el 57,4% (39 docentes) su calidad educativa es alto cuando la calidad de vida en el trabajo tiene un nivel alto; el 14,7% (10 docentes) su calidad educativa es medio cuando la calidad de vida en el trabajo tiene un nivel medio. Estos datos evidencian que existe relación entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad educativa en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, lo cual tiene similitud con la investigación de Bravo (2021), sobre la relación existente entre la calidad educativa y el entorno laboral de los trabajadores de la una unidad educativa en Guayaquil, Ecuador, con unos resultados con un Rho de Spearman de 0,852 y un $p = 0,000$.

Acerca de la segunda hipótesis específica, el indicador de la parte estadística permite concluir que existe relación entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2021; con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.523 para un nivel de significancia de $p=0,000$ por debajo de 0,05; además en el estudio descriptivo el resultado muestra que el 52,9% (36 docentes) su calidad educativa es alto cuando las relaciones laborales tiene un nivel alto; el 17,6% (12 docentes) su calidad educativa es medio cuando las relaciones laborales tiene un nivel medio. Estos datos evidencian que las relaciones laborales se relacionan con la calidad educativa en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, lo cual tiene similitud con la investigación de Montoya (2020), sobre una investigación en una institución educativa en Chorrillos.

Acerca de la tercera hipótesis específica, el indicador de la parte estadística permite concluir que la dimensión capacitación y desarrollo personal se relaciona con la calidad educativa en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2021; con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.585 para un nivel de significancia de $p=0,000$ por debajo de 0,05; además en el estudio descriptivo el resultado muestra que el 55,9% (38 docentes) su calidad educativa es alto cuando la Capacitación y desarrollo personal tiene un nivel alto; el 19,1% (13 docentes) su calidad educativa es medio cuando la Capacitación y desarrollo personal tiene un nivel medio. Estos datos evidencian que la capacitación y desarrollo personal se relaciona con la calidad educativa en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, lo cual tiene similitud con la investigación de Hinojosa (2021), que en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la comunicación asertiva y la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Mariscal Cáceres, Camaná – Arequipa.

Acerca de la cuarta hipótesis específica, el indicador de la parte estadística permite concluir que existe relación entre el desarrollo organizacional y desarrollo personal con la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa; con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.649 para un nivel de significancia de $p=0,000$ por debajo de 0,05; además en el estudio descriptivo el resultado muestra que el 61,8% (42 docentes) su calidad educativa es alto cuando el desarrollo organizacional tiene un nivel alto; el 16,2% (11 docentes) su calidad

educativa es medio cuando el desarrollo organizacional tiene un nivel medio. Estos datos evidencian que la capacitación y desarrollo personal se relaciona con la calidad educativa en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, lo cual tiene similitud con la investigación de Aquino (2017) quien en su estudio pudo determinar las diferencias de la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica.

VI. Conclusiones

Conclusión General: De acuerdo con la contrastación de hipótesis, se comprueba el objetivo general, por tanto, la conclusión es que existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021; según el coeficiente Rho de Spearman de 0.655 que indica una relación positiva, con un grado de significación de 0,00.

Primera; De acuerdo con la contrastación de hipótesis, se comprueba la primera hipótesis específica, por tanto, la conclusión es que existe relación entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2021; según el coeficiente Rho de Spearman de 0.506 que indica una relación positiva, con un grado de significación de 0,00.

Segunda; De acuerdo con la contrastación de hipótesis, se comprueba la primera hipótesis específica, por tanto, la conclusión es que existe relación entre las relaciones laborales y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2021; según el coeficiente Rho de Spearman de 0.523 que indica una relación positiva, con un grado de significación de 0,00.

Tercera; De acuerdo con la contrastación de hipótesis, se comprueba la tercera hipótesis específica, por tanto, la conclusión es que existe relación entre la capacitación y desarrollo personal y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2021; según el coeficiente Rho de Spearman de 0.585 que indica una relación positiva, con un grado de significación de 0,00.

Cuarta; De acuerdo con la contrastación de hipótesis, se comprueba la cuarta hipótesis específica, por tanto, la conclusión es que existe relación entre el desarrollo organizacional y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2021; según el coeficiente Rho de Spearman de 0.649 que indica una relación positiva, con un grado de significación de 0,00.

VII. Recomendaciones

Primera: La recomendación general al concluir la investigación, considerando el resultado general, se deriva que la calidad educativa en su nivel apropiado, necesita de una adecuada gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2021. Para lograr este entorno las recomendaciones apuntan a la implementación de programas de intervención como por ejemplo capacitar a los profesores de la institución educativa en aspectos vinculados a mejores prácticas de gestión del talento humano. Además, se recomienda la implementación de indicadores para evaluar la gestión del talento humano en la institución educativa, con la finalidad de realizar retroalimentación de prácticas en caso de identificarse problemas en el desarrollo de la gestión del talento humano.

Segunda: Debido a la comprobación que la dimensión calidad de vida en el trabajo se relaciona con la calidad educativa en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2021, pero también se observó que existían algunos niveles bajos; por tanto, se recomienda diseñar e implementar talleres de programación de tiempos para mejorar la calidad de vida en el entorno laboral.

Tercera: Debido a la comprobación que la dimensión relaciones laborales se relaciona con calidad educativa en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2021, pero también se observó que existen niveles bajos en algunos aspectos; por tanto, se recomienda diseñar e implementar talleres de comunicación interpersonal para mejorar las relaciones laborales.

Cuarta: Debido a la comprobación que la dimensión capacitación y desarrollo personal se relaciona con la calidad educativa en una institución de San Juan de Lurigancho, 2021, pero también se observó que existen niveles bajos en algunos aspectos; por tanto, se recomienda diseñar e implementar talleres de especialización en ofimática para mejorar la capacitación y desarrollo personal.

Quinta:

Debido a la comprobación que la dimensión desarrollo organizacional se relaciona con la calidad educativa en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2021, pero también se observó que existen niveles bajos en algunos aspectos; por tanto, se recomienda diseñar e implementar talleres de liderazgo para mejorar el desarrollo organizacional.

Por último, en general la recomendación es que los nuevos estudios acerca de la investigación realizada, realicen análisis utilizando instrumentos que permitan recoger respuestas de clase abierta con el fin de obtener opiniones que serían más adecuadas para recopilar datos cualitativos.

Referencias

- Altinyelken, H. K., & Hoeksma, M. (2021). Improving educational quality through active learning: Perspectives from secondary school teachers in Malawi. *Research in Comparative and International Education*, 1745499921992904. <https://doi.org/10.1177/1745499921992904>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (4a ed.)*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bolívar, A. y Murillo, F. J. (2017). El efecto escuela: Un reto de liderazgo para el aprendizaje y la equidad. En J. Weinstein y G. Muñoz (Eds.), *Mejoramiento y Liderazgo en la Escuela. Once Miradas* (pp. 71-112). Santiago de Chile: Centro de Desarrollo del Liderazgo Educativo (CEDLE). ISBN: 978-956-314-405-5.
https://www.researchgate.net/profile/AntoniBolivar/publication/322909746_El_efecto_escuela_Un_reto_de_liderazgo_para_el_aprendizaje_y_la_equidad/links/5a75599daca2722e4ded1906/El-efecto-escuela-Un-reto-de-liderazgo-para-el-aprendizaje-y-la-equidad.pdf
- Bravo Pillasagua, N. Y. (2021). Calidad educativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal “Guayaquil” Ecuador, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56635>
- Bokayev, B., Torebekova, Z., Davletbayeva, Z. y Zhakypova, F. (2021). Educación a distancia en Kazajstán: estimación de la satisfacción de los padres con la calidad educativa durante el coronavirus. *Tecnología, pedagogía y educación*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/1475939X.2020.1865192>
- Cabrera, V. (2014). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de file:///c:/users/pc_ximena01/downloads/dialnet
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mac Graw Hill

- Deloitte. Tendencias Globales del Capital Humano, (2018).
<https://www2.deloitte.com/cl/es/pages/human-capital/articles/cl-tendencias-globales-capital-humano-2018.html>
- Esi, M. C. (2020). The school and the idea of educational resource. premises of a quality management in the school organization.
<https://www.journals.aseiacademic.org/index.php/ijsei/article/view/171/155>
- Ghavidel Bajgiran, M., Nasirpour, K. (2019). Identificación y explicación de las dimensiones de la gestión del talento docente utilizando la teoría fundamentada. *Revista internacional de escolarización*, 1 (2), 23-36. doi10.22034 / ijsc.2019.186351.100
- Harun, N. H., Mahmood, N. H. N., & Othman, S. A. (2020). The effect of talent management factors on teacher's leadership at the secondary schools. *Management Science Letters*, 10(1), 225-234.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.039>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Harimurti, C., & Hermawan, R. (2021). The Role of Talent Management in Improving the Quality of Human Resources: A Case Study approach of National Private Companies. *Technium Soc. Sci. J.*, 17, 386.
<https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/2847/1065>
- Honingh, M., Ruiters, M., & Thiel, S. V. (2020). Are school boards and educational quality related? Results of an international literature review. *Educational Review*, 72(2), 157-172. <https://doi.org/10.1080/00131911.2018.1487387>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Informe técnico sobre el comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-empleo-nacional-jul-ago-set-2020.pdf>

- Locke, J. (1968). *Establecimiento de las metas, comportamiento y desempeño*. Revista Educativa, 115(2), 125-12.
- López N. (Julio 2017). II Congreso de internacional de investigación en gestión del talento humano CIGETH-2017. Congreso llevado a cabo en Cuernavaca, México
- ManpowerGroup. Estudio sobre escasez de talento, (2018). <https://www.futureofwork.manpowergroup.es/escasez>
- Maslow, A. H. (1943). *Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Revista Educativa, 145(1), 90
- Mishra, N. & Chung-Chih, L. (2015). A Cognitive Adopted Framework for IoT Big-Data Management and Knowledge Discovery Prospective. International Journal of Distributed Sensor Networks; Abingdon. <https://doi.org/10.1155/2015/718390>
- Montoya C. y Boyero M. (2015). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica “Visión y futuro”, 20,2. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Musa, M. (2017). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Revista de Investigación, 40 (88), 148-165. <https://bit.ly/2VPPrp0>
- Naim, M. F. & Lenka, U. (2017). Talent management: a burgeoning strategic focus in Indian IT industry. Industrial and Commercial Training, 49(4), 183-188. <https://doi.org/10.1108/ICT-12-2016-0084>
- Neri, S. y Wilkins, S. (2019). Gestión del talento en la educación superior transnacional: estrategias para la gestión del personal académico en campus filiales internacionales. *Revista de Política y Gestión de la Educación Superior*, 41 (1), 52-69. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2018.1522713>

- Paisey, C., & Paisey, N. J. (2018). Talent management in academia: the effect of discipline and context on recruitment. *Studies in Higher Education*, 43(7), 1196-1214. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1239251>
- Salinas, E. (2014). La calidad educativa y la satisfacción laboral (Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú). Recuperada de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4240>
- Stoner, J. (2002). Administración. México: Pearson.
- Tamayo Y Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica. México: Limusa
- Ramírez, R. I., H.C. Chacón, y O. N. El Kadi, Gestión estratégica del talento humano en las PYMES, 1ra ed., 001-120, Editorial Corporación CIMTED Medellín, Colombia, (2018) <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2018/11/Gesti%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-del-talento-humano-en-las-PYMES.pdf>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación, México. pp. 178 <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/handle/654321/3409>
- Oladapo, V. (2014). The Impact Of Talent Management. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(3), 3-18.
- Oscoco Peralta, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/192>
- Omotayo, O. A., & Anthonia, A. A. (2012). Human Resource Management: Theory & Practice. *Pumark Nigeria Limited "Educational Publishers", Nigeria*, 06. <https://doi.org/10.7441/joc.2013.04.07>
- Oxford Economics. (2021). Talento Global 2021. *Cómo la nueva geografía del talento cambiará las estrategias de recursos humanos*. Recuperado de: http://www.oas.org/en/sedi/docs/GlobalTalent2021_s.pdf

- Pizarro, L. C., & Velarde, Z. M. (2019). Gestión del talento humano en los docentes de la institución educativa Alexander Von Humboldt, Cajamarca 2019 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/23856>
- Valencia M. y Pérez M. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-ValenciaEstudio.pdf>
- Tafti, M. M., Mahmoudsalehi , M. & Amiri, M. (2017). Critical success factors, challenges and obstacles in talent management. *Industrial and Commercial Training*, 3-8. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2016-0036>
- Tsiligiris, V., & Hill, C. (2021). A prospective model for aligning educational quality and student experience in international higher education. *Studies in Higher Education*, 46(2), 228-244. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1628203>
- Torres, E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014 – Perú. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, .6 (1), 56-64. Recuperado de: <https://bit.ly/2HsS4Ek>
- Torres K. (2017). Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11196>
- Thacker, R. (2014). An examination of the relationship between upward influence tactics and assessments of promotability. *Journal Of Management*, 739-756. [https://doi.org/10.1016/0149-2063\(95\)90008-X](https://doi.org/10.1016/0149-2063(95)90008-X)

Sánchez Cueva, M. A. (2021). Gestión del talento humano y los valores interpersonales en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”. Tarapoto–San Martín. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/5231>

Selvanathan, M., Surendran, NN, Arumugam, T., Subramaniam, SJ y Yusof, NM (2019). Perspectiva del profesor sobre gestión del talento en instituciones privadas de educación superior en Kuala Lumpur, Malasia. *Revista Internacional de Educación Superior*, 8 (5), 257-267. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n5p257>

Sonnenberg, M. & Zijderveld, V. (2014). The role of talent-perception incongruence in effective talent management. *Journal of World Business*, 272-280. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.011>

Anexo 1. Matriz de consistencia

| Matriz de Consistencia | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--------------|---|---|
| Título: Gestión del talento humano y calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021 | | | | | | | |
| Autora: Br. Cordova Garcia Beth Madelyn | | | | | | | |
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
| <p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre las relaciones laborales y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho - 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho - 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho - 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones laborales y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho - 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la capacitación y</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021</p> <p>Existe relación entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021</p> <p>Existe relación entre las relaciones laborales y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021</p> <p>Existe relación entre la capacitación y desarrollo personal y la calidad</p> | Variable 1: Gestión del Talento Humano | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | Calidad de vida en el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas • Horas libres • Ambiente laboral • Centro de trabajo • Valoración • Puesto de trabajo • Libertad de expresión • Satisfacción | 1, | TD. Totalmente en Desacuerdo (1) ED En Desacuerdo (2). NAND (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) (3) DA De Acuerdo (4) TA Totalmente de Acuerdo (5) | Bajo (7-16) Medio (17-26) Alto (27-35) Bajo (7-16) Medio (17-26) Alto (27-35) Bajo (10-23) Medio (24-37) Alto (38-50) |
| | | | | | 2, | | |
| | | | Relaciones laborales | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Cooperación • Relaciones personales • Motivación • Trato • Convivencia participación | 3, | | |
| 4, | | | | | | | |
| 5, | | | | | | | |
| 6, | | | | | | | |
| 7, | | | | | | | |
| Capacitación y del desarrollo personal | <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones • Calidad • Desempeño laboral • Capacitación conjunta • Experiencia • Tecnología • Conocimientos y habilidades | 8, | | | | | |
| | | 9, | | | | | |
| | | 10, | | | | | |
| | | 11, | | | | | |
| | | 12, | | | | | |
| | | 13, | | | | | |
| | | 14. | | | | | |
| | | 15 | | | | | |
| | | 16, | | | | | |
| | | 17, | | | | | |
| | | 18, | | | | | |
| | | 19, | | | | | |
| | | 20, | | | | | |
| | | 21, | | | | | |
| | | 22 | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|---|---|--|---------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| <p>capacitación y desarrollo personal y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo organizacional y desarrollo personal y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021?</p> | <p>desarrollo personal y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desarrollo organizacional y desarrollo personal y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021</p> | <p>educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021</p> <p>Existe relación entre el desarrollo organizacional y desarrollo personal y la calidad educativa en pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho -2021</p> | <p>Desarrollo organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo • Desempeño • Conocer las fortalezas y debilidades • Superar las fortalezas y debilidades • Capacitación • Valores | <p>23, 24, 25, 26, 27, 28</p> | | | |
| | | | <p>Variable 2: Calidad Educativa</p> | | | | |
| | | | <p>Dimensiones</p> | <p>Indicadores</p> | <p>Ítems</p> | <p>Escala de medición</p> | <p>Niveles y rangos</p> |
| <p>Equidad</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Acceso a recursos • Acceso a procesos | <p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p> | <p>TD. Totalmente en Desacuerdo (1)</p> | <p>Bajo (6 – 14) Medio (15–23) Alto (24 –30)</p> | | | |
| <p>Relevancia</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Perfil de estudiante • Proyecto de vida del estudiante | <p>7, 8, 9, 10, 11, 12, 13</p> | <p>ED En Desacuerdo (2).</p> | <p>Bajo (6 – 14) Medio (15–23) Alto (24 – 30)</p> | | | |
| <p>Pertinencia</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Demandas educativas • Necesidades y características de los estudiantes | <p>14, 15, 16, 17, 18, 19</p> | <p>NAND (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) (3)</p> | | | | |
| <p>Eficacia</p> | | | <p>DA De Acuerdo (4)</p> | <p>Bajo (6 – 14) Medio (15–23) Alto (24 – 30)</p> | | | |
| <p>Eficiencia</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción de resultados • Productos alcanzados | <p>20, 21, 22, 23, 24, 25</p> | <p>TA Totalmente de Acuerdo (5)</p> | <p>Bajo (6 – 14) Medio (15–23) Alto (24 – 30)</p> | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Adecuado manejo de los recursos • Producto logrado | <p>26, 27, 28, 29, 30</p> | | | | | |

| Nivel - diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | Estadística a utilizar |
|--|---|---|---|
| <p>Nivel: descriptivo correlacional</p> <p>Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) los estudios de este alcance, pide como mínimo dos variables, se observa primero si estas variables están o no relacionadas entre sí, para posteriormente examinar la relación causal de sus variables, persiguen identificar la incidencia que existen en las variables de estudio, ubicados en un marco contextual con la finalidad de examinar el nivel de asociación para luego cuantificar y analizar el vínculo entre los elementos de estudios.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Carrasco (2007), señala que es un diseño de la investigación que no realiza experimentos, porque los constructos no poseen manipulación ni cuentan con grupos tanto de control como experimental.</p> <p>Método: Enfoque Cuantitativo</p> <p>Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo es riguroso en cada paso que se da, pero también puede ajustarse en algún proceso. Se origina en una idea que, delineada, permite surgir los objetivos y las interrogantes del estudio, luego se consultan en las fuentes escritas u otros medios para formar un marco teórico.</p> | <p>Población:</p> <p>60 docentes</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>El muestreo es no probabilístico.</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>No hubo muestra ya que se trabajó con la totalidad de la población</p> | <p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Córdova García Beth Año: 2021 Ámbito de Aplicación: Individual Forma de Administración: IE</p> <hr/> <p>Variable 2: Calidad educativa</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autora: Año: 2021 Ámbito de Aplicación: IE Forma de Administración: Individual</p> | <p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis descriptivo • Distribución de frecuencias y porcentajes <p>INFERENCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrastación de hipótesis |

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable Gestión del Talento humano

| Variable | Definición conceptual | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas | Niveles y Rango |
|-----------------------------------|--|---|--|--|--|---|
| Gestión del talento humano | De acuerdo con Chiavenato (2009) la Gestión del Talento Humano es una función de la organización relacionada con el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el mantenimiento de los trabajadores. Este enfoque considera a los trabajadores personas provistas de talentos y capacidades intelectuales, que son importantes para un eficaz y eficiente desarrollo de la organización en la producción de bienes y servicios, la atención a los clientes, logrando ventajas competitivas en el mercado; así como el logro de los objetivos generales y específico | Calidad de vida en el trabajo | Condiciones físicas Horas libres Ambiente laboral Centro de trabajo Valoración Puesto de trabajo Libertad de expresión Satisfacción | <ul style="list-style-type: none"> • Considero que la infraestructura educativa en la que desarrollo mi trabajo es adecuada. • Cuento con un lugar adecuado en la Institución Educativa para trabajar en mis horas libres o de coordinación. • Considero que mi ambiente laboral es agradable. • Me siento querido y apreciado en mi centro de trabajo. • Considero que los directivos saben valorar mi trabajo. • Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación • Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias. • Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la Institución | TD. Totalmente en Desacuerdo (1) ED En Desacuerdo (2). NAND (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) (3) DA De Acuerdo (4) TA Totalmente de Acuerdo (5) | Bajo (7-16) Medio (17-26) Alto (27-35) |
| | | Relaciones laborales | Comunicación Cooperación Relaciones personales Motivación Trato Convivencia participación | <ul style="list-style-type: none"> • La comunicación en mi centro de trabajo es cordial entre todos los miembros que la conforman. • Considero que existe cooperación entre todos los integrantes de mi Institución Educativa. • Considero que las relaciones personales en mi Institución Educativa son armoniosas y cordiales entre todos los docentes • Recibo alguna forma de motivación en mi trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.). • Considero que el trato de los directivos es igual con todos los docentes. • Considero que el clima de convivencia y relaciones humanas en mi Institución Educativa es adecuado • Participo en forma conjunta en el desarrollo y planificación de trabajos educativos. | | Bajo (7-16) Medio (17-26) Alto (27-35) |
| | | Capacitación y desarrollo del personal | Capacitaciones Calidad Desempeño laboral Capacitación conjunta Experiencia Tecnología Conocimientos y habilidades | <ul style="list-style-type: none"> • Los directivos de mi Institución Educativa se preocupan por brindarme capacitaciones permanentes. • Considero que las capacitaciones brindadas en mi Institución Educativa son de calidad. • Considero que las capacitaciones implementadas en mi Institución Educativa han mejorado mi desempeño laboral. • Las capacitaciones brindadas en mi Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción. • En mi Institución Educativa, los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás colegas. | | Bajo (10-23) Medio (24-37) Alto (38-50) |

| | | | | | | |
|--|--|---------------------------|---|---|--|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • He recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación (TIC). • Considero que mis conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de mi Institución Educativa. | | |
| | | Desarrollo organizacional | Monitoreo Desempeño Conocer las fortalezas y debilidades Superar las fortalezas y debilidades Capacitación Valores | <ul style="list-style-type: none"> • Considero que el monitoreo realizado por los directivos es el adecuado • Considero que el ser monitoreado me ayuda a mejorar mi desempeño como docente. • El personal que realiza el monitoreo me comunica mis fortalezas y debilidades. • El personal que ejecuta el monitoreo me ayuda a superar mis debilidades y fortalecer mis aciertos • Considero que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo. • Considero que los directivos ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en mi Institución Educativa. | | Bajo (7-16) Medio (17-26) Alto (27-35) |
| | | | | | | |

Anexo 3. Matriz de operacionalización de la variable calidad educativa

| Variabl e | Definición conceptual | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas | Niveles y Rango |
|-------------------|---|-------------|--|--|---|--|
| Calidad educativa | El Ministerio de Educación (2003), a través de la Ley General de Educación N° 28044, define a la calidad educativa como el óptimo nivel de instrucción que deberían lograr los individuos y así afrontar los desafíos del desarrollo humano, desempeñar su ciudadanía y seguir estudiando en el transcurso de su existencia | Equidad | Acceso a recursos Acceso a procesos | <ul style="list-style-type: none"> • Mi Institución educativa permite el libre acceso a los recursos de desarrollo tecnológico a todos sus estudiantes • Mi Institución educativa permite el libre acceso a los ambientes que se requieran para el desarrollo de los aprendizajes de todos sus estudiantes. • Mi Institución educativa dispone de recursos bibliográficos que están a disposición de todos sus estudiantes • Mi Institución educativa garantiza que los estudiantes desarrollen competencias según el área curricular. • Mi Institución educativa garantiza en los estudiantes el desarrollo de competencias transversales en la autogestión de sus aprendizajes. • Mi Institución educativa garantiza en los estudiantes el desarrollo de competencias transversales en el uso de las TIC. | TD. Totalmente en Desacuerdo (1) | Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 –30) |
| | | Relevancia | Perfil del estudiante Proyecto de vida del estudiante | <ul style="list-style-type: none"> • Considero que los objetivos de los programas curriculares de mi Institución Educativa especifican las competencias que lograrán los estudiantes. • Considero que los programas curriculares de mi Institución Educativa tienen en cuenta los niveles de logro en los aprendizajes de los estudiantes. • Mi Institución Educativa atiende las necesidades tecnológicas que se requieran para la formación de competencias en los estudiantes. • Mi Institución Educativa da un buen mantenimiento a las instalaciones e infraestructuras que se requieran para la formación de competencias en los estudiantes. • Mi Institución Educativa desarrolla ferias, talleres y jornadas que permiten que los estudiantes autoevalúen sus habilidades y aptitudes. • Mi Institución Educativa lleva a cabo orientación vocacional para que los estudiantes puedan diseñar su proyecto de vida. • Mi Institución Educativa desarrolla convenios con Instituciones de Educación Superior | ED En Desacuerdo (2). NAND (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) (3) DA De Acuerdo (4) | Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 –30) |

| | | | | | | |
|--|------------|---|---|--|------------------------------------|--|
| | | Pertinencia | Demandas educativas y Necesidades y características de los estudiantes | <ul style="list-style-type: none"> • Los docentes de mi Institución Educativa demuestran compromiso con la mejora continua de su desarrollo personal y profesional. • Mi Institución Educativa considera la diversidad de contextos y culturas en su propuesta pedagógica. • Los docentes de mi Institución educativa toman en cuenta las necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes. • Mi Institución Educativa estimula que los docentes desarrollen una labor profesional reflexiva, crítica e innovadora con sus estudiantes. • Los objetivos de los programas curriculares que tiene mi Institución Educativa están vinculados con las necesidades y características de los estudiantes. • Los programas curriculares de mi Institución Educativa consideran estrategias de aprendizaje flexibles en función de los intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes. | TA Totalmente de Acuerdo (5) | |
| | Eficacia | Satisfacción de resultados | <ul style="list-style-type: none"> • Mi Institución Educativa cuida que exista coherencia entre objetivos y contenidos en las situaciones de aprendizaje propuestas en el programa. • Al finalizar los programas curriculares, mi institución educativa evalúa los resultados de los aspectos pedagógicos con las metas trazadas. • En mi Institución Educativa se designan los recursos de acuerdo a los requerimientos de la planificación. • Las metas planteadas por mi institución educativa en los documentos de gestión están comprometidas con los avances del conocimiento. • Mi Institución Educativa se organiza para el cumplimiento de metas y objetivos e indicadores durante el año escolar. • Los servicios educativos que presta mi Institución Educativa logran alcanzar los resultados esperados en los estudiantes. | Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 –30) | | |
| | Eficiencia | Productos alcanzados Adecuado manejo de los recursos | <ul style="list-style-type: none"> • Mi Institución Educativa proporciona a todos los docentes los recursos necesarios para cumplir los objetivos de los programas curriculares. • Mi Institución Educativa asegura el funcionamiento y actualización de las herramientas y recursos necesarios para el desarrollo de los programas curriculares. • Los docentes utilizan las herramientas y recursos disponibles en mi Institución Educativa para la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes. • La distribución de funciones del personal de mi Institución Educativa va en función de objetivos institucionales. • Las metas planteadas por mi Institución Educativa en los documentos de gestión son coherentes con los avances del conocimiento. | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Anexo 4: Instrumentos

El cuestionario que a continuación se presenta tiene como objetivo principal obtener información sobre la **Gestión del Talento Humano** en una Institución Educativa del distrito de San Juan de Lurigancho. Por ello, se le agradecerá leer con atención y contestar a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones

| Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|

Recuerde, el presente cuestionario es anónimo, se agradece su colaboración.

| D1: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO | | Valoración | | | | |
|-----------------------------------|---|------------|---|---|---|---|
| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | La infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo es adecuada. | | | | | |
| 2 | Usted cuenta con un lugar adecuado en la Institución Educativa para trabajar en sus horas libres o de coordinación. | | | | | |
| 3 | Considera usted que su ambiente laboral es agradable. | | | | | |
| 4 | Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo. | | | | | |
| 5 | Cree usted que los directivos saben valorar su trabajo. | | | | | |
| 6 | Considera que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación | | | | | |
| 7 | Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias. | | | | | |
| 8 | Considera que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a su trabajo en la institución. | | | | | |

| D2: RELACIONES LABORALES. | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 9 | La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de su Institución Educativa. | | | | | |
| 10 | Cree usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa. | | | | | |
| 11 | Las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes. | | | | | |
| 12 | Recibe usted alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.). | | | | | |
| 13 | Considera que el trato de los directivos es igual con todos los docentes. | | | | | |
| 14 | El clima de convivencia y relaciones humanas es adecuado | | | | | |
| 15 | Participa en forma conjunta en el desarrollo y planificación de trabajos educativos. | | | | | |

| D3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 16 | Los directivos de su Institución Educativa se preocupan por brindarle capacitaciones permanentes. | | | | | |
| 17 | Considera que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad. | | | | | |
| 18 | Considera usted que las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa han mejorado su desempeño laboral. | | | | | |
| 19 | Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción. | | | | | |
| 20 | Los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás docentes de su Institución Educativa. | | | | | |
| 21 | Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación. | | | | | |
| 22 | Considera que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de la Institución Educativa. | | | | | |

| D4: DESARROLLO ORGANIZACIONAL | | | | | | |
|--------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 23 | El monitoreo realizado por los directivos es adecuado. | | | | | |
| 24 | Considera usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente. | | | | | |
| 25 | El personal que realiza el monitoreo le comunica sus fortalezas y debilidades. | | | | | |
| 26 | El personal que ejecuta el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos | | | | | |
| 27 | Cree usted que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo. | | | | | |
| 28 | Considera que los directivos ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la Institución Educativa. | | | | | |

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CALIDAD EDUCATIVA

El cuestionario que a continuación se presenta tiene como objetivo principal obtener información sobre la **Calidad Educativa** en una Institución Educativa del distrito de San Juan de Lurigancho. Por ello, se le agradecerá leer con atención y contestar a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

| Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|

| Nº | DIMENSIONES / ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN 1: EQUIDAD | | | | | | |
| 1 | Su institución educativa permite el libre acceso a los recursos de desarrollo tecnológico a los estudiantes sin distinción. | | | | | |
| 2 | Su institución educativa permite el libre acceso a los ambientes de aprendizaje que se requieran para el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes sin distinción. | | | | | |
| 3 | Su institución educativa dispone de recursos bibliográficos de consulta que están a disposición de los estudiantes sin distinción. | | | | | |
| 4 | Su institución educativa garantiza en los estudiantes el desarrollo de competencias según el área curricular. | | | | | |
| 5 | Su institución educativa garantiza en los estudiantes el desarrollo de competencias transversales en la autogestión de sus propios aprendizajes. | | | | | |
| 6 | Su institución educativa garantiza en los estudiantes el desarrollo de competencias transversales en el uso de las TIC. | | | | | |
| DIMENSION 2: RELEVANCIA | | | | | | |
| 7 | Los objetivos de los programas curriculares especifican adecuadamente las competencias que lograrán los estudiantes. | | | | | |
| 8 | Los programas curriculares que tiene la institución educativa tienen en cuenta los diferentes niveles de competencia por parte del estudiante. | | | | | |
| 9 | Su institución educativa atiende adecuadamente las necesidades de desarrollo tecnológico (hardware y software) que se requieran para la formación de competencias en los estudiantes. | | | | | |
| 10 | Su institución educativa atiende adecuadamente las instalaciones e infraestructuras que se requieran para la formación de competencias en los estudiantes. | | | | | |
| 11 | Su institución educativa desarrolla ferias, talleres y jornadas que permiten que los estudiantes autoevalúen sus propias habilidades y aptitudes. | | | | | |
| 12 | Su institución educativa lleva a cabo orientación vocacional suficiente para que los estudiantes puedan diseñar su proyecto de vida personal y profesional. | | | | | |
| 13 | Su institución educativa desarrolla convenios con instituciones de educación superior. | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: PERTINENCIA | | | | | | |
| 14 | Los docentes de la institución educativa demuestran un compromiso sincero con la mejora continua de su desarrollo personal y profesional. | | | | | |
| 15 | Su institución educativa considera en su propuesta pedagógica que los docentes tengan en cuenta en su desarrollo de clase la diversidad de contextos y culturas del estudiante. | | | | | |

| | | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 16 | Los docentes toman en cuenta las necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | |
| 17 | Su institución educativa estimula que los docentes desarrollen una labor profesional reflexiva, crítica e innovadora con sus estudiantes. | | | | | | |
| 18 | Los objetivos de los programas curriculares que tiene su institución educativa están vinculados con las necesidades y características de los estudiantes. | | | | | | |
| 19 | Los programas curriculares que tiene su institución educativa consideran estrategias de aprendizaje flexibles en función de los diferentes intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: EFICACIA | | | | | | | |
| 20 | Su institución educativa cuida atentamente que exista una adecuada coherencia entre los objetivos logrados y los contenidos desarrollados en las situaciones de aprendizaje propuestas en el programa. | | | | | | |
| 21 | Al finalizar los programas curriculares la institución educativa en pleno tiene la oportunidad de evaluar los resultados de los aspectos pedagógicos con las metas trazadas. | | | | | | |
| 22 | En la Institución Educativa se designan los recursos de acuerdo a los requerimientos de la planificación. | | | | | | |
| 23 | Las metas planteadas por la institución educativa en los documentos de gestión están comprometidas con los avances del conocimiento. | | | | | | |
| 24 | Su Institución Educativa se organiza para el cumplimiento de metas y objetivos e indicadores durante el año escolar. | | | | | | |
| 25 | Los servicios educativos que presta la Institución Educativa logran alcanzar los resultados esperados en los estudiantes. | | | | | | |
| DIMENSIÓN 5: EFICIENCIA | | | | | | | |
| 26 | Su institución educativa proporciona a todos los docentes los recursos necesarios para cumplir los objetivos de los programas curriculares. | | | | | | |
| 27 | Su institución educativa asegura el adecuado funcionamiento y actualización de las herramientas y recursos necesarios para el desarrollo de los programas curriculares. | | | | | | |
| 28 | Los docentes utilizan adecuadamente las herramientas y recursos disponibles en la institución educativa para la evaluación de las actividades y aprendizajes de los estudiantes. | | | | | | |
| 29 | Su distribución de funciones del personal de la Institución Educativa va en función de objetivos institucionales. | | | | | | |
| 30 | Las metas planteadas por la institución educativa en los documentos de gestión están comprometidas con los avances del conocimiento. | | | | | | |

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Dr. Sánchez Díaz, Sebastián

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UCV, en la sede San de Lurigancho, promoción 2020 II, aula A1, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestra en Educación.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: Gestión del talento humano y calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre:

Br. Cordova Garcia, Beth Madelyn

D.N.I: 40299782

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con Chiavenato (2009) la Gestión del Talento Humano es una función de la organización relacionada con el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el mantenimiento de los trabajadores. Este enfoque considera a los trabajadores personas provistas de talentos y capacidades intelectuales, que son importantes para un eficaz y eficiente desarrollo de la organización en la producción de bienes y servicios, la atención a los clientes, logrando ventajas competitivas en el mercado; así como el logro de los objetivos generales y específico.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIÓN CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Chiavenato (2009) enfatiza que es un indicador básico para medir la satisfacción de las personas que desarrollan una función laboral. Este constructo se refiere a una consideración por los individuos que cumplen con un rol dentro de la empresa, ya que solo con ello, estas lograrán alcanzar altos índices de calidad y productividad. Asimismo, las personas motivadas tienen una mayor participación en sus labores y por ello deben recibir consideraciones y recompensas de acuerdo con los criterios de la organización

DIMENSIÓN RELACIONES LABORALES

Según Chiavenato (2009), corresponde a una parte del rol de supervisión que cumplen los gerentes con las personas que tienen a su cargo. Esto se refiere a la atención y seguimiento ya que siempre estará situaciones ya sea internas y externas como los problemas personales, familiares, etc., además, de los riesgos como el consumo de drogas, tabaco, alcohol, etc.

DIMENSIÓN CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

Chiavenato (2009) indica que es un medio que busca desarrollar competencias en los colaboradores, de tal forma que sean más productivos, ingeniosos y proactivos, contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos organizaciones generando valor en las acciones que realizan. En ese sentido, las capacitaciones ofrecen un valor especial a las organizaciones y a sus colaboradores.

DIMENSIÓN DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Según Chiavenato (2009), está relacionada con el esfuerzo propuesto a un largo plazo, siempre con el respaldo de la alta dirección, en donde su propósito principal es la mejora de los procesos para dar solución a las situaciones problemáticas y una constante renovación institucional, donde se resalta la función de los equipos colaborativos, formales y temporales y la formación de una cultura intergrupala.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Variable: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| Dimensiones | indicadores | ítems | Escala |
|-------------------------------|-----------------------|---|---------|
| Calidad de vida en el trabajo | Condiciones físicas | Considero que la infraestructura educativa en la que desarrollo mi trabajo es adecuada. | Ordinal |
| | Horas libres | Cuento con un lugar adecuado en la Institución Educativa para trabajar en mis horas libres o de coordinación. | |
| | Ambiente laboral | Considero que mi ambiente laboral es agradable. | |
| | Centro de trabajo | Me siento querido y apreciado en mi centro de trabajo. | |
| | Valoración | Considero que los directivos saben valorar mi trabajo. | |
| | Puesto de trabajo | Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación | |
| | Libertad de expresión | Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias. | |
| | Satisfacción | Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la Institución | |
| Relaciones laborales | Comunicación | La comunicación en mi centro de trabajo es cordial entre todos los miembros que la conforman. | |
| | Cooperación | Considero que existe cooperación entre todos los integrantes de mi Institución Educativa. | |
| | Relaciones personales | Considero que las relaciones personales en mi Institución Educativa son armoniosas y cordiales entre todos los docentes | |
| | Motivación | Recibo alguna forma de motivación en mi trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.). | |
| | Trato | Considero que el trato de los directivos es igual con todos los docentes. | |
| | Convivencia | Considero que el clima de convivencia y relaciones humanas en mi Institución Educativa es adecuado | |

| | | | |
|--|---------------------------------------|---|--|
| | Participación | Participo en forma conjunta en el desarrollo y planificación de trabajos educativos. | |
| Capacitación y desarrollo del personal | Capacitaciones | Los directivos de mi Institución Educativa se preocupan por brindarme capacitaciones permanentes. | |
| | Calidad | Considero que las capacitaciones brindadas en mi Institución Educativa son de calidad. | |
| | Desempeño laboral | Considero que las capacitaciones implementadas en mi Institución Educativa han mejorado mi desempeño laboral. | |
| | Capacitación conjunta | Las capacitaciones brindadas en mi Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción. | |
| | Experiencia | En mi Institución Educativa, los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás colegas. | |
| | Tecnología | He recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación (TIC). | |
| | Conocimientos y habilidades | Considero que mis conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de mi Institución Educativa. | |
| Desarrollo organizacional | Monitoreo | Considero que el monitoreo realizado por los directivos es el adecuado | |
| | Desempeño | Considero que el ser monitoreado me ayuda a mejorar mi desempeño como docente. | |
| | Conocer las fortalezas y debilidades | El personal que realiza el monitoreo me comunica mis fortalezas y debilidades. | |
| | Superar las fortalezas y debilidades. | El personal que ejecuta el monitoreo me ayuda a superar mis debilidades y fortalecer mis aciertos | |
| | Capacitación | Considero que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo. | |
| | Valores | Considero que los directivos ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en mi Institución Educativa. | |

Fuente: Elaboración propia.

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO | | | | | | | |
| 1 | Considero que la infraestructura educativa en la que desarrollo mi trabajo es adecuada. | x | | x | | x | | |
| 2 | Cuento con un lugar adecuado en la Institución Educativa para trabajar en mis horas libres o de coordinación. | x | | x | | x | | |
| 3 | Considero que mi ambiente laboral es agradable. | x | | x | | x | | |
| 4 | Me siento querido y apreciado en mi centro de trabajo. | x | | x | | x | | |
| 5 | Considero que los directivos saben valorar mi trabajo. | x | | x | | x | | |
| 6 | Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación | x | | x | | x | | |
| 7 | Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias. | x | | x | | x | | |
| 8 | Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la Institución. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN RELACIONES LABORALES | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | La comunicación en mi centro de trabajo es cordial entre todos los miembros que la conforman. | x | | x | | x | | |
| 10 | Considero que existe cooperación entre todos los integrantes de mi Institución Educativa. | x | | x | | x | | |
| 11 | Considero que las relaciones personales en mi Institución Educativa son armoniosas y cordiales entre todos los docentes. | x | | x | | x | | |
| 12 | Recibo alguna forma de motivación en mi trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.). | x | | x | | x | | |
| 13 | Considero que el trato de los directivos es igual con todos los docentes | x | | x | | x | | |
| 14 | Considero que el clima de convivencia y relaciones humanas en mi Institución Educativa es adecuado | x | | x | | x | | |
| 15 | Participo en forma conjunta en el desarrollo y planificación de trabajos educativos. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Los directivos de mi Institución Educativa se preocupan por brindarme capacitaciones permanentes. | x | | x | | x | | |
| 17 | Considero que las capacitaciones brindadas en mi Institución Educativa son de calidad. | x | | x | | x | | |
| 18 | Considero que las capacitaciones implementadas en mi Institución Educativa han mejorado mi desempeño laboral. | x | | x | | x | | |
| 19 | Las capacitaciones brindadas en mi Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 20 | En mi Institución Educativa, los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás colegas. | x | | x | | x | |
| 21 | He recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación (TIC). | x | | x | | x | |
| 22 | Considero que mis conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de mi Institución Educativa | x | | x | | x | |
| | DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL | Si | No | Si | No | Si | No |
| 23 | Considero que el monitoreo realizado por los directivos es el adecuado. | x | | x | | x | |
| 24 | Considero que el ser monitoreado me ayuda a mejorar mi desempeño como docente. | x | | x | | x | |
| 25 | El personal que realiza el monitoreo me comunica mis fortalezas y debilidades. | x | | x | | x | |
| 26 | El personal que ejecuta el monitoreo me ayuda a superar mis debilidades y fortalecer mis aciertos | x | | x | | x | |
| 27 | Considero que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo. | x | | x | | x | |
| 28 | Considero que los directivos ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en mi Institución Educativa. | x | | x | | x | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sebastián Sánchez Díaz DNI: 09834807

Especialidad del validador: Metodólogo, Dr. En Educación.

01 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA

El Ministerio de Educación (2003), a través de la Ley General de Educación N° 28044, define a la calidad educativa como el óptimo nivel de instrucción que deberían lograr los individuos y así afrontar los desafíos del desarrollo humano, desempeñar su ciudadanía y seguir estudiando en el transcurso de su existencia

DIMENSIONES DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

DIMENSIÓN EQUIDAD

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2008), precisa que una educación es óptima si puede brindar los recursos, medios y la atención necesaria para todas y todos los involucrados, de tal forma que estos puedan alcanzar el logro de sus competencias. Ello se entiende, que cuando todos los alumnos logren desarrollar sus capacidades indispensables para insertarse en la sociedad y en un trabajo sin importar su clase social, desde este punto de vista la equidad es primordial para valorar el nivel educativo.

DIMENSIÓN PERTINENCIA

La Unesco (2008), indica que la pertinencia significa la exigencia que resulte importante para individuos de diferentes clases socioculturales, y también con diversas competencias y réditos, de tal manera que sea posible adjudicarse los argumentos culturales a nivel internacional y establecerse como individuos, logrando su independencia e identidad personal.

DIMENSIÓN EFICACIA

Unesco (2008), señala que la eficacia significa evaluar la manera de conseguir o no el conseguir los propósitos, de los fundamentos de equidad, relevancia y pertinencia de la educación. Así mismo, eficiencia consiste en como el trabajo estatal otorga a la educación los medios adecuados y si estos los asigna y emplea de forma apropiada.

DIMENSIÓN RELEVANCIA

Unesco (2008), señala que siempre y cuando impulse enseñanzas importantes a partir de los requerimientos de la sociedad y el progreso individual. Por lo tanto, la nación tiene que dar preferencia y determinar cómo trascendental su proyecto educativo, el que posibilite la educación de los habitantes que requiera.

DIMENSIÓN EFICIENCIA

Carol y Karpava (2020), indican que la eficiencia y la eficacia se ocupan de la instrumentalización de la educación como trabajo estatal, que, junto a las otras dimensiones mencionadas determinan el nivel de la pedagogía.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

Variable: CALIDAD EDUCATIVA

| Dimensiones | indicadores | ítems | Escala |
|-------------------|-----------------------|---|---------|
| Equidad | Acceso a recursos | Mi Institución educativa permite el libre acceso a los recursos de desarrollo tecnológico a todos sus estudiantes | Ordinal |
| | | Mi Institución educativa permite el libre acceso a los ambientes que se requieran para el desarrollo de los aprendizajes de todos sus estudiantes. | |
| | | Mi Institución educativa dispone de recursos bibliográficos que están a disposición de todos sus estudiantes | |
| | Acceso a procesos | Mi Institución educativa garantiza que los estudiantes desarrollen competencias según el área curricular. | |
| | | Mi Institución educativa garantiza en los estudiantes el desarrollo de competencias transversales en la autogestión de sus aprendizajes. | |
| | | Mi Institución educativa garantiza en los estudiantes el desarrollo de competencias transversales en el uso de las TIC. | |
| Relevancia | Perfil del estudiante | Considero que los objetivos de los programas curriculares de mi Institución Educativa especifican las competencias que lograrán los estudiantes. | |
| | | Considero que los programas curriculares de mi Institución Educativa tienen en cuenta los niveles de logro en los aprendizajes de los estudiantes. | |
| | | Mi Institución Educativa atiende las necesidades tecnológicas que se requieran para la formación de competencias en los estudiantes. | |
| | | Mi Institución Educativa da un buen mantenimiento a las instalaciones e infraestructuras que se requieran para la formación de competencias en los estudiantes. | |

| | | | |
|--------------------|--|--|--|
| | Proyecto de vida del estudiante | <p>Mi Institución Educativa desarrolla ferias, talleres y jornadas que permiten que los estudiantes autoevalúen sus habilidades y aptitudes.</p> <p>Mi Institución Educativa lleva a cabo orientación vocacional para que los estudiantes puedan diseñar su proyecto de vida.</p> <p>Mi Institución Educativa desarrolla convenios con Instituciones de Educación Superior</p> | |
| Pertinencia | Demandas educativas | Los docentes de mi Institución Educativa demuestran compromiso con la mejora continua de su desarrollo personal y profesional. | |
| | | Mi Institución Educativa considera la diversidad de contextos y culturas en su propuesta pedagógica. | |
| | | Los docentes de mi Institución educativa toman en cuenta las necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes. | |
| | Necesidades y características de los estudiantes | Mi Institución Educativa estimula que los docentes desarrollen una labor profesional reflexiva, crítica e innovadora con sus estudiantes. | |
| | | Los objetivos de los programas curriculares que tiene mi Institución Educativa están vinculados con las necesidades y características de los estudiantes. | |
| | | Los programas curriculares de mi Institución Educativa consideran estrategias de aprendizaje flexibles en función de los intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes. | |
| Eficacia | Satisfacción de resultados | Mi Institución Educativa cuida que exista coherencia entre objetivos y contenidos en las situaciones de aprendizaje propuestas en el programa. | |
| | | Al finalizar los programas curriculares, mi institución educativa evalúa los resultados de los aspectos pedagógicos con las metas trazadas. | |
| | | En mi Institución Educativa se designan los recursos de acuerdo a los requerimientos de la planificación. | |
| | Productos alcanzados | Las metas planteadas por mi institución educativa en los documentos de gestión están comprometidas con los avances del conocimiento. | |
| | | Mi Institución Educativa se organiza para el cumplimiento de metas y objetivos e indicadores durante el año escolar. | |

| | | | |
|-------------------|---------------------------------|--|--|
| | | Los servicios educativos que presta mi Institución Educativa logran alcanzar los resultados esperados en los estudiantes. | |
| Eficiencia | Adecuado manejo de los recursos | Mi Institución Educativa proporciona a todos los docentes los recursos necesarios para cumplir los objetivos de los programas curriculares. | |
| | | Mi Institución Educativa asegura el funcionamiento y actualización de las herramientas y recursos necesarios para el desarrollo de los programas curriculares. | |
| | | Los docentes utilizan las herramientas y recursos disponibles en mi Institución Educativa para la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes. | |
| | Producto logrado | La distribución de funciones del personal de mi Institución Educativa va en función de objetivos institucionales. | |
| | | Las metas planteadas por mi Institución Educativa en los documentos de gestión son coherentes con los avances del conocimiento. | |
| | | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN EQUIDAD | | | | | | | |
| 1 | Mi Institución educativa permite el libre acceso a los recursos de desarrollo tecnológico a todos sus estudiantes | x | | x | | x | | |
| 2 | Mi Institución educativa permite el libre acceso a los ambientes que se requieran para el desarrollo de los aprendizajes de todos sus estudiantes | x | | x | | x | | |
| 3 | Mi Institución educativa dispone de recursos bibliográficos que están a disposición de todos sus estudiantes | x | | x | | x | | |
| 4 | Mi Institución educativa garantiza que los estudiantes desarrollen competencias según el área curricular. | x | | x | | x | | |
| 5 | Mi Institución educativa garantiza en los estudiantes el desarrollo de competencias transversales en la autogestión de sus aprendizajes. | x | | x | | x | | |
| 6 | Mi Institución educativa garantiza en los estudiantes el desarrollo de competencias transversales en el uso de las TIC. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN RELEVANCIA | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Considero que los objetivos de los programas curriculares de mi Institución Educativa especifican las competencias que lograrán los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 8 | Considero que los programas curriculares de mi Institución Educativa tienen en cuenta los niveles de logro en los aprendizajes de los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 9 | Mi Institución Educativa atiende las necesidades tecnológicas que se requieran para la formación de competencias en los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 10 | Mi Institución Educativa da un buen mantenimiento a las instalaciones e infraestructuras que se requieran para la formación de competencias en los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 11 | Mi Institución Educativa desarrolla ferias, talleres y jornadas que permiten que los estudiantes autoevalúen sus habilidades y aptitudes. | x | | x | | x | | |
| 12 | Mi Institución Educativa lleva a cabo orientación vocacional para que los estudiantes puedan diseñar su proyecto de vida. | x | | x | | x | | |
| 13 | Mi Institución Educativa desarrolla convenios con Instituciones de Educación Superior | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN PERTINENCIA | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 14 | Los docentes de mi Institución Educativa demuestran compromiso con la mejora continua de su desarrollo personal y profesional. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 15 | Mi Institución Educativa considera la diversidad de contextos y culturas en su propuesta pedagógica | x | | x | | x | | |
| 16 | Los docentes de mi Institución educativa toman en cuenta las necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 17 | Mi Institución Educativa estimula que los docentes desarrollen una labor profesional reflexiva, crítica e innovadora con sus estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 18 | Los objetivos de los programas curriculares que tiene mi Institución Educativa están vinculados con las necesidades y características de los estudiantes | x | | x | | x | | |
| 19 | Los programas curriculares de mi Institución Educativa consideran estrategias de aprendizaje flexibles en función de los intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN EFICACIA | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 20 | Mi Institución Educativa cuida que exista coherencia entre objetivos y contenidos en las situaciones de aprendizaje propuestas en el programa. | x | | x | | x | | |
| 21 | Al finalizar los programas curriculares, mi institución educativa evalúa los resultados de los aspectos pedagógicos con las metas trazadas. | x | | x | | x | | |
| 22 | En mi Institución Educativa se designan los recursos de acuerdo a los requerimientos de la planificación. | x | | x | | x | | |
| 23 | Las metas planteadas por mi institución educativa en los documentos de gestión están comprometidas con los avances del conocimiento. | x | | x | | x | | |
| 24 | Mi Institución Educativa se organiza para el cumplimiento de metas y objetivos e indicadores durante el año escolar. | x | | x | | x | | |
| 25 | Los servicios educativos que presta mi Institución Educativa logran alcanzar los resultados esperados en los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN EFICIENCIA | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 26 | Mi Institución Educativa proporciona a todos los docentes los recursos necesarios para cumplir los objetivos de los programas curriculares. | x | | x | | x | | |
| 27 | Mi Institución Educativa asegura el funcionamiento y actualización de las herramientas y recursos necesarios para el desarrollo de los programas curriculares. | x | | x | | x | | |
| 28 | Los docentes utilizan las herramientas y recursos disponibles en mi Institución Educativa para la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 29 | La distribución de funciones del personal de mi Institución Educativa va en función de objetivos institucionales | x | | x | | x | | |
| 30 | Las metas planteadas por mi Institución Educativa en los documentos de gestión son coherentes con los avances del conocimiento. | x | | x | | x | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Sebastián Sánchez Díaz **DNI: 09834807**

Especialidad del validador: Metodólogo, Dr. En Educación.

01 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Anexo: Pruebas de normalidad

| Dimensión | Pruebas de normalidad | | | | | |
|------------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Calidad de vida en el trabajo | ,417 | 68 | ,000 | ,640 | 68 | ,000 |
| Relaciones laborales | ,378 | 68 | ,000 | ,687 | 68 | ,000 |
| Capacitación y desarrollo personal | ,384 | 68 | ,000 | ,684 | 68 | ,000 |
| Desarrollo organizacional | ,424 | 68 | ,000 | ,628 | 68 | ,000 |
| Gestión del Talento Humano | ,424 | 68 | ,000 | ,628 | 68 | ,000 |
| Equidad | ,439 | 68 | ,000 | ,602 | 68 | ,000 |
| Relevancia | ,371 | 68 | ,000 | ,694 | 68 | ,000 |
| Pertinencia | ,483 | 68 | ,000 | ,500 | 68 | ,000 |
| Eficacia | ,454 | 68 | ,000 | ,573 | 68 | ,000 |
| Eficiencia | ,432 | 68 | ,000 | ,616 | 68 | ,000 |
| Calidad Educativa | ,432 | 68 | ,000 | ,616 | 68 | ,000 |