



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión del talento humano y la calidad educativa en la educación  
híbrida en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Rodriguez Toribio, Miriam Paola (ORCID: 0000-0002-0507-0396)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

A Dios por bendecir mi vida, protegerme y guiar mi mente y corazón hacia cada una de mis metas y permitirme llegar a este momento tan especial de mi vida.

A mis padres Erasmo y Mery, por sus principios, valores e inspiración constante que me han permitido ser una persona de bien.

A mi esposo Juan, mis hijos Kevin y Romario y mis amados nietos Hassan y Giulietta; por creer en mí, por su paciencia, aliento, apoyo incondicional y lo más importante, su AMOR que me levanta cuando sentía desfallecer, Uds. son mi mayor fortaleza.

A mis hermanas: Mery, Maribel, Rocío, Miriam y Yeimy, "Docentes de corazón", por ser mis aliadas educativas, por compartirme sus poderes, en este hermoso sueño de transformar la Educación y así construir un Perú mejor.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por regalarme y conducir mi vida y poder realizar una meta más en mi vida, a mis padres, esposo, hijos, hermanos, familiares y amigos por el apoyo incondicional.

A los docentes de la Maestría Administración de la Educación, en especial a mi asesor de tesis Sebastián Sánchez, por inspirarme en mi desempeño como una profesional de éxito.

A mi plana docente, padres y estudiantes trilogía perfecta, "Mi gran equipo", participes de mi gran sueño que tiene como propósito: HACER BUENA EDUCACIÓN"; quiénes me inspiraron para hacer posible este proyecto.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos .....	20
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN.....	47
VI. CONCLUSIONES.....	51

VII. RECOMENDACIONES .....	53
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS .....	65

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Población</i> .....	17
<b>Tabla 2</b> <i>Nivel de gestión del talento humano en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho</i> .....	22
<b>Tabla 3</b> <i>Nivel de selección del personal en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho</i> .....	23
<b>Tabla 4</b> <i>Nivel de capacitación del personal en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho</i> .....	24
<b>Tabla 5</b> <i>Nivel de desarrollo del personal en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho</i> .....	25
<b>Tabla 6</b> <i>Nivel de calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho</i> .....	26
<b>Tabla 7</b> <i>Nivel de pertinencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho</i> .....	27
<b>Tabla 8</b> <i>Nivel de equidad de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho</i> .....	28
<b>Tabla 9</b> <i>Nivel de relevancia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho</i> .....	29
<b>Tabla 10</b> <i>Nivel de eficiencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho</i> .....	30
<b>Tabla 11</b> <i>Nivel de eficacia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho</i> .....	31
<b>Tabla 12</b> <i>Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y calidad educativa</i> .....	32

<b>Tabla 13</b> <i>Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión pertinencia.....</i>	33
<b>Tabla 14</b> <i>Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión equidad .....</i>	34
<b>Tabla 15</b> <i>Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión relevancia.....</i>	35
<b>Tabla 16</b> <i>Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión eficiencia .....</i>	36
<b>Tabla 17</b> <i>Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión eficacia .....</i>	37
<b>Tabla 18</b> <i>Tabla cruzada de la dimensión selección del personal y la variable calidad educativa.....</i>	38
<b>Tabla 19</b> <i>Tabla cruzada de la dimensión capacitación del personal y la variable calidad educativa.....</i>	39
<b>Tabla 20</b> <i>Tabla cruzada de la dimensión desarrollo del personal y la variable calidad educativa.....</i>	40
<b>Tabla 21</b> <i>Pruebas de normalidad de Kolmogorov - Smirnov.....</i>	41
<b>Tabla 22</b> <i>Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión pertinencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.....</i>	42
<b>Tabla 23</b> <i>Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión equidad de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.....</i>	43
<b>Tabla 24</b> <i>Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión relevancia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.....</i>	44

**Tabla 25** *Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión eficiencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*..... 44

**Tabla 26** *Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión eficiencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*..... 45

**Tabla 27** *Relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*..... 45



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Nivel de gestión del talento humano en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.....	22
<b>Figura 2</b> Nivel de selección del personal en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.....	23
<b>Figura 3</b> Nivel de capacitación del personal en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.....	24
<b>Figura 4</b> Nivel de desarrollo del personal en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.....	25
<b>Figura 5</b> Nivel de calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.....	26
<b>Figura 6</b> Nivel de pertinencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.....	27
<b>Figura 7</b> Nivel de equidad de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.....	28
<b>Figura 8</b> Nivel de relevancia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.....	29
<b>Figura 9</b> Nivel de eficiencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.....	30
<b>Figura 10</b> Nivel de eficacia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.....	31
<b>Figura 11</b> Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y calidad educativa.....	32
<b>Figura 12</b> Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión pertinencia.....	33

<b>Figura 13</b> <i>Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión equidad</i> .....	34
<b>Figura 14</b> <i>Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión relevancia</i> .....	35
<b>Figura 15</b> <i>Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión eficiencia</i> .....	36
<b>Figura 16</b> <i>Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión eficacia</i> .....	37
<b>Figura 17</b> <i>Tabla cruzada de la dimensión selección del personal y la variable calidad educativa</i> .....	38
<b>Figura 18</b> <i>Tabla cruzada de la dimensión capacitación del personal y la variable calidad educativa</i> .....	40
<b>Figura 19</b> <i>Tabla cruzada de la dimensión desarrollo del personal y la variable calidad educativa</i> .....	41

## RESUMEN

El presente informe enmarca su objetivo en determinar la asociación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, por ello, su metodología se rige en un enfoque cuantitativo de diseño no experimental con corte transversal que empleó un cuestionario dirigido, la muestra estuvo compuesta por 164 docentes, cuyos resultados exponen que un 37.80% del total de los docentes manifiestan un nivel bajo de gestión del personal docente por la persistencia de inadecuados procesos de selección, escaso número de capacitaciones y programas de fortalecimiento de competencias pedagógicas y reducidos mecanismos de reconocimiento de la labor docente, asimismo, el 43.30% señalan un nivel regular de calidad educativa por la deficiente implementación de los recursos tecnológicos educativos, necesidad de mejora de los objetivos del plan curricular y escasa colaboración en el alcance de las metas institucionales. En ese sentido, se reportó la existencia de una influencia entre la gestión del talento humano con la calidad del servicio educativo en la modalidad semipresencial porque se registró un valor de coeficiente de Rho de Spearman de 0.912 con probabilidad inferior al 5%. En conclusión, contar con una gestión favorable del capital humano favorece a brindar un servicio educativo integral acorde con las exigencias establecidas por el sector.

Palabras clave: Gestión del talento humano, educación híbrida, docentes, calidad educativa.

## ABSTRACT

The present study frames its objective in determining the association between the management of human talent and educational quality in hybrid education in an Educational Institution of San Juan de Lurigancho, therefore, its methodology is governed by a basic type of quantitative design approach. non-experimental with a cross-section that used a questionnaire addressed to a sample comprised of 164 teachers, whose results show that 37.80% of the respondents show a low level of management of the teaching staff due to the persistence of inadequate selection processes, low number of trainings and programs to strengthen pedagogical skills and reduced mechanisms for recognition of teaching work, likewise, 43.30% indicate a regular level of educational quality due to the poor implementation of educational technological resources, the need to improve the objectives of the curricular plan and little collaboration in achieving institutional goals. In this sense, the existence of a significant relationship between the management of human talent and the quality of the educational service in the blended learning modality was reported because a Spearman's Rho coefficient equal to 0.912 was registered together with a probability of less than 5%. In conclusion, an adequate management of human capital favors the provision of a comprehensive educational service in accordance with the requirements established by the sector.

Keywords: Human talent management, educational quality, hybrid education, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

El sistema educativo tradicional a nivel mundial se vio amenazado por la pandemia de Covid-19, por tanto, obligó a las autoridades educativas a adoptar enfoques modernos de metodologías de enseñanza- aprendizaje por medio online, desde el nivel primario hasta el terciario, a consecuencia de las medidas de confinamiento que encaminó al cierre de las escuelas y universidades (Mishra et al., 2020), no obstante, algunas instituciones optaron por un modelo híbrido implicando desafíos para los docentes y estudiantes por la incorporación de los medios tecnológicos con el objetivo de alcanzar una calidad educativa (Prince, 2021).

Este método de educación híbrida demanda e involucra el diseño de proyectos educativos, gestión de recurso humano educativo y desarrollo de contenidos de elevada calidad, que ayuden a fortalecer la labor del docente con la implementación de un sistema de desenvolvimiento escolar que permita tener un seguimiento fuera de las aulas para el logro de las competencias digitales docentes, mediante el manejo de plataformas educativas por medio de una enseñanza en línea y de forma presencial, cuyo fin, es obtener un servicio de calidad por parte del talento en los docentes (Soletic, 2021).

Contar con una gestión de talento humano es indispensable en todas las organizaciones porque contribuye en su desarrollo, sostenimiento y ventaja competitiva, ya que, se reconoce en el personal las competencias, destrezas, habilidades y actitudes que son indispensables en el sistema educativo para otorgar una enseñanza y aprendizaje de calidad a todos los estudiantes (Abril, 2018), la cual, es empleada en los países desarrollados a través de estrategias como en Hong Kong con una enseñanza descentralizada al igual que Holanda y Estados Unidos establece metas en las escuelas para un monitoreo (Elacqua et al., 2019).

Manteniendo una enseñanza de calidad y que se priorice la gestión de talento en los docentes se puede mejorar el rendimiento de estudiantes que se evidencia en los diferentes programas como la prueba PISA, donde los países asiáticos tienen los cuatro primeros lugares del total de 79, los cuales China, seguido de Singapur, en tercer lugar Macao de China y en cuarto lugar Hong Kong, en lo que respecta

en América Latina, solo obtiene un desarrollo en la evaluación de 70% y un 51% de los estudiantes presentan un bajo rendimiento (Bos et al., 2019).

En Argentina, Brasil, Ecuador y Perú están implementando sistemas de gestión del talento humano estrategias directamente relacionadas con el personal para obtener un rendimiento eficaz en los docentes y en los estudiantes (Realpe, 2020), en el caso de Chile, Brasil y Colombia están llevando a cabo indicadores de calidad y han logrado obtener en sus escuelas mejoras de un 50% a 80% en el nivel de aprendizaje (Elacqua et al., 2019).

El caso de Perú la estrategia utilizada fue el llamado Aprendo en Casa con la pretensión de complementar el aprendizaje de los estudiantes situados en zonas vulnerables, sin embargo, aún se evidencia dificultades porque sólo el 40.1% de hogares cuenta con internet, se requiere del fortalecimiento de los perfiles docentes, incorporar sistemas de seguimiento del desempeño académico de los estudiantes e implementar incentivos que impulsen a los docentes a potenciar sus habilidades digitales y opten por metodología enfocada en una calidad en la educación por medio de la innovación, uso de tecnologías e investigación (Ministerio de Educación, 2021).

La educación híbrida en el país es un medio que toda la población estudiantil necesita para continuar con un aprendizaje de calidad, por ello, es importante que los docentes continúen con capacitaciones en medios virtuales que contribuyan en otorgar a los estudiantes una enseñanza de calidad y así el sistema educativo en general se mejore llegando a tener incrementos en el rendimiento escolar (Ministerio de Educación [MINEDU], 2021).

Sin embargo, el sistema no ha presentado cambios favorables y las autoridades no prestan el mayor interés a la gestión de talento humano, especialmente enfocadas en instituciones públicas con fin de desarrollar una metodología más calificada a pesar de haber surgido desde los años 90, ya que, el reclutamiento del personal no lo emiten en base a personal calificado que contribuya en la obtención de determinaciones, para mejoras de las instituciones como del personal que estarán a su cargo (Rojas et al., 2020).

Una de las organizaciones donde se está teniendo este problema de contar con personal que construyan en la formación de nuevos profesionales que puedan tener un trabajo de acuerdo a sus capacidades, son las instituciones educativas del país, ya que, los docentes solo se centran en cumplir con su rol curricular sin preocuparse por si sus alumnos están realmente aprendiendo lo que se le está enseñando.

Con la investigación realizada, se pretende contribuir a que la institución educativa pueda mejorar su servicio de enseñanza que brinda para que sus estudiantes reciban una educación que sea de calidad que les ayude en su vida futura ya que con el apoyo de sus docentes desarrollarán sus habilidades y competencias que les servirá en el ámbito laboral más adelante, es indispensable que las autoridades de la institución se preocupe por contar con personal que tenga las capacidades necesarias para que así puedan brindar una enseñanza a otras personas.

De esta forma, se establece como problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?

En ese sentido, se establece como problemas específicos: (i) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión equidad en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?, (ii) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión relevancia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?, (iii) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión pertinencia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?, (iv) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión eficacia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?, (v) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión eficiencia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?

El presente estudio se justifica en el ámbito teórico pues se realizará un análisis detallado de los fundamentos teóricos de la gestión del talento humano y su

asociación con la calidad educativa en la educación híbrida, con el propósito de desarrollar un sustento que direcciona el desarrollo de la indagación y conceda aportes al conocimiento existente de la relación entre ambas variables.

Desde la perspectiva metodológica, el estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo que empleará instrumentos con consistencia interna y validez de contenido otorgada por especialistas en la temática de interés, además se utilizará métodos de interpretación de información apropiados en el análisis de los resultados, lo cual, conforme un referente en la realización de indagaciones futuras.

De manera práctica, los resultados arrojados en el estudio permiten elaborar propuestas o intervenciones orientadas a incorporar estrategias de gestión de talento humano apropiadas que propicien mejoras en la calidad educativa en la educación híbrida de una Institución Educativa en un contexto de pandemia por Covid – 19, lo cual, dinamice el desarrollo de enseñanza – aprendizaje y se favorezca la productividad académica de los escolares.

Por ende, se plantea como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022, cuyos objetivos específicos se atribuyen a: (i) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión equidad en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022, (ii) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión relevancia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022, (iii) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión pertinencia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022, (iv) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión eficacia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022, (v) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión eficiencia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.



En consecuencia, se propone como hipótesis general que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022, correspondiendo como hipótesis específicas: (i) Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión equidad en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022, (ii) Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión relevancia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022, (iii) Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión pertinencia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022, (iv) Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión eficacia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022, (v) Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión eficiencia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes se encuentran los siguientes:

A nivel internacional, Carter et al. (2021), en su estudio orientó su objetivo en analizar las percepciones respecto a la calidad educativa otorgada por las escuelas secundarias de Ruanda, cuya metodología correspondió a un diseño no experimental de tipo básica que empleó focus group y cuestionarios dirigidos a 96 involucrados que brindan enseñanzas. En conclusión, se demostró que, el 100% de la muestra analizada, denotaron que, la calidad educativa se evalúa a través de las características de los docentes, prácticas en aula y las pruebas realizadas antes de las lecciones a los estudiantes, por ende, es crucial la gestión adecuada de la plana docente en aras de lograr mejores desempeños académicos en los estudiantes y una formación en valores.

Asimismo, Gilano y Hailegebreal (2021), establecieron como fuente principal reconocer los factores involucrados en la calidad educativa en una institución educativa superior, su metodología se enmarcó en un diseño no experimental de enfoque cuantitativo, donde se asignó formularios a una muestra de 185 estudiantes y 15 colaboradores administrativos y docentes, del cual, los resultados determinan que un 60% de los encuestados afirmaron una adecuada calidad educativa en términos de la disposición del personal docente en la orientación a los estudiantes en su formación académica, 60% manifestaron conformidad con la infraestructura de la institución, 64% señala la idoneidad de plan de estudios empleado, sin embargo, expresaron la existencia de bajos niveles de calidad de la educación respecto a los servicios de administración, recursos educativos, servicio electrónico y servicios de biblioteca. En conclusión, se requiere una adecuada gestión de los diferentes recursos educativos y personal docente en el beneficio de un trabajo de calidad que contribuya al alcance de aprendizajes significativos y desarrollo de competencias exigidas.

Seguidamente, Divekar y Raman (2020), buscaron explorar las praxis de capital humano que prevalecen en las Escuelas de Negocios privadas de la India

(Escuelas B) con un enfoque específico en las estrategias de gestión del talento adoptadas. Siendo este un estudio descriptivo y con enfoque cuantitativo. Obteniéndose como resultados que, los sistemas educativos del 100% de las Escuelas B en la India desarrollan estrategias encaminadas a identificar, recompensar y retener el talento con la pretensión de alcanzar la visión de la institución a través de la asistencia de un servicio educativo de calidad que integre diferentes recursos didácticos en aras de un aprendizaje significativo.

Además, Purwaningsih et al. (2021), en su estudio plantearon dar a conocer el impacto de la administración del talento en la labor del empleado educativo en la educación superior. El enfoque utilizado para esta investigación fue un enfoque cuantitativo. La muestra utilizada en este estudio fue de 61 empleados educativos talentosos de la educación superior en las provincias de West-Java y DKI Jaya. En las técnicas utilizadas fueron modelos de ecuaciones de mínimos cuadros parciales con software Smart PIs. Mostrándose como resultados que en la activación de la gestión del talento en la educación superior tuvo un efecto positivo y moderado de 38.9% en el desempeño del empleado educativo.

Siguiendo con los antecedentes, Carrasco (2020), en su estudio orienta su objetivo en precisar la conexión de la administración del talento humano con la calidad educativa en profesores. El tipo de estudio fue básica cuantitativa, con una metodología no experimental correlacional y de forma transversal, aplicando un cuestionario a 20 docentes que se tuvo como muestra, cuyos resultados manifiestan que el 100% de profesores concuerdan con un nivel alto de calidad educativa en relación a la dimensión de admisión en personas, dimensión desarrollo de personas y un grado adecuado en la gestión del talento humano. En conclusión, una adecuada gestión de la plana docente favorece a la entrega de un servicio educativo de calidad orientado a la formación de los alumnos en un contexto de aislamiento social que demanda el desarrollo de metodologías innovadoras como la educación híbrida.

Mientras que, Haslinda et al. (2019), en su estudio propusieron identificar las prácticas del talento entre profesores en escuela residencial. Este estudio empleó un método cuantitativo. Se ha seleccionado un total de 150 profesores como

encuestados. Los frutos de esta investigación evidenciaron que el nivel de identificación y desarrollo de talentos es el más alto (puntuación media: 4,26 y 4,32) y el nivel de cultura del talento es alto (puntaje medio: 4,18). En conclusión, se muestra que la gestión de los recursos conforma un verdadero desafío que requiere el compromiso y el liderazgo apropiado del directivo para alcanzar propósitos de los niveles de calidad del proceso de aprendizaje – enseñanza, a fin de incorporar innovadoras pedagogías que conlleven a la formación de estudiantes y al desarrollo organizacional.

De igual forma, Crissien et al. (2019), propuso reconocer las circunstancias que repercuten el grado de calidad educativa en escuelas, por ello, su metodología contempla un diseño no experimental de tipo básica que empleó como instrumento una ficha de compilación de datos mediante la evaluación de 20 artículos científicos, cuyos resultados señalan que la gestión del talento humano en especial de los profesores conforma un factor crucial en la asistencia de un servicio educativo de calidad por su constante interacción con los estudiantes, por tanto, requiere de la incorporación de estrategias efectivas que fomenten la continua capacitación y desarrollo de competencias encaminadas a la realización de los efectos previsible en la transformación de enseñanza y el aprendizaje.

De similar manera, Alsalhi et al. (2019), en su análisis propone como finalidad determinar los efectos de la enseñanza híbrida en el logro académico de los alumnos de noveno grado en ciencias y sus actitudes hacia su uso. La metodología concierne a diseño cuasi experimental con un enfoque cuantitativo que aplicó un cuestionario y una prueba de rendimiento dirigidos a una muestra conformada por 112 educandos distribuidos en 61 del GE y 51 GC, en cuyos resultados demuestran que una educación híbrida presenta efectos positivos en cuanto a tener un mejor desempeño de los estudiantes de la I.E superior y conlleva hacia una calidad educativa acorde a las exigencias del contexto.

Finalmente, en el estudio de Kintu et al. (2017), propone como objetivo determinar la efectividad del aprendizaje combinado en relación a la particularidad de los alumnos, diseño de la metodología y resultados. Por ello, la metodología se enmarca a un delineamiento cuasi experimental con un enfoque cuantitativo que

empleó un cuestionario dirigido a una muestra constituida por 238 estudiantes, en cuyos resultados se obtuvo que las características de diseño de aprendizaje combinado o educación híbrida (herramientas en línea, calidad de la tecnología, apoyo presencial, gestión de los docentes) y las características de los estudiantes (autorregulación y actitudes) predicen los índices de satisfacción en estudiantes con el propósito alcanzado, asimismo, inciden de forma positiva en su desempeño académico y encaminan a la calidad educativa.

A nivel nacional, Cordova (2021), en su análisis de estudio planteó si en caso hay relación entre la gestión del talento humano y calidad educativa en una I.E. Su metodología fue descriptiva con diseño no experimental correlacional y con un corte transversal, se contó con una población de 68 docentes y se les aplicó como instrumento los cuestionarios, mostrando como resultados que el 69% indica un nivel alto de gestión del talento humano y el 70% afirma la existencia de calidad educativa en un grado alto, asimismo, se evidencia una asociación positiva entre ambas variables mediante un coeficiente de Rho de Spearman de 0.655 junto a una significancia inferior al 5%. En conclusión, una apropiada gestión de la plana docente permitirá una educación de calidad para contribuir en la creación de los colegiales y desarrollar competencias necesarias en el afrontamiento de diferentes desafíos profesionales como personales.

Siguiendo con el estudio de Arriaga (2018), en su investigación propuso establecer, la dirección del talento humano se encuentra vinculado con la calidad educativa en la educación primaria. Para lo cual, se basó en un estudio descriptiva con diseño no experimental de nivel correlacional y corte transversal, tuvo como muestra a 33 profesores y se utilizó como instrumento un cuestionario, teniendo como prioridad la gestión del talento humano. Obteniendo como resultados que un 87% de los docentes señalan que la directora tiene un nivel alto de conocimientos, un 90% indicó la presencia de un alto nivel en habilidades y 90% manifestaron que posee una vasta capacidad de gestión de talento humano. En definitiva, al realizar la comparación de gestión del talento humano de la directora en la calidad educativa a través de la prueba estadística de correlación de Pearson su valíe fue de  $r = 0.705$ , expone que existe una adecuación lineal fuerte entre las variables asociado a una significancia correspondiente a 0.037. En conclusión, la directora posee las

competencias apropiadas en la gestión de los diferentes recursos mediante la adopción de estrategias efectivas en la mejora de su entorno laboral y los servicios educativos en un contexto del predominio de la educación híbrida.

Igualmente, Torres (2017), en su análisis de estudio planteó determinar la relación de la dirección del talento humano respecto a la calidad educativa en los centros educativos Sor Ana de los Ángeles de Lima-2017. Su estudio enfocado en una metodología básica, respecto a su diseño llegó a ser no experimental con corte transversal y de tipo correlacional, las personas encuestadas fueron 80 docentes, evidenciándose que existe una correlación entre las variables de gestión de talento humano y calidad educativa esto debido al Rho Spemann que es un 0,301 y a un nivel significancia de 0.007. En conclusión, una gestión óptima del recurso humano favorece desarrollar un servicio educativo de calidad utilizando diversos recursos incluidos tecnológicos.

Entre la teoría de gestión de talento humano, se enuncia que, esta establece un grupo de talentos que contiene fuentes externas e internas, desplegándose adecuadamente esos recursos invaluable en posiciones primordiales (Armijos et al., 2019), concentrándose en la motivación, el compromiso organizacional (Sottile, 2021) y los comportamientos de roles adicionales, que influyen en el desempeño organizacional (Mahfoozi et al., 2018).

Como tal, se realizan las siguientes definiciones: Dahshan et al. (2018) precisa que la gestión del talento desde un punto de vista sistemático tiene el propósito de atraer, filtrar, involucrar, implementar y garantizar el aumento de la productividad, asimismo, la gestión del talento fue definido, el identificar, desarrollar y mantener colaboradores de elevado potencial que contribuyan a cristalizar las metas organizacionales (Armijos et al., 2019), ello contempla una diversa gama de habilidades asociadas a la gestión y tecnológicas (Mitosi et al., 2021).

De igual manera, engloba una serie de operaciones orientadas a atraer, reclutar, elegir, inducir, fortalecer capacidades, remunerar y retener el capital desarrollados (Abdel et al., 2021), donde las personas con destacado talento poseen una gama de atributos, competencias y rasgos que contribuyen al alcance de objetivos

empresariales (Sheehan et al., 2018), por lo tanto, la tarea de atraer, adquirir, desarrollar y mantener empleados competentes para cumplir con los objetivos deseados de una empresa se conoce como gestión del talento (Youssef & Moh, 2021).

Destacándose que, el requerimiento de talento en una era de rápido crecimiento y cambio requiere una misión de mejora continua mediante el reclutamiento, la elección y la inversión en talento o personal competente con el fin de asegurar la realización de los fines en la corporación (Shah et al., 2021), siendo este, un programa de control que puede fusionar el talento con el personal directivo, ello favorece el liderazgo (Armijos et al., 2019), cuya efectividad se define como el grado de certeza en el conocimiento y las habilidades que conducen al éxito organizacional (Youssef y Moh, 2021)

Es así como, la programación, la atracción, el desarrollo, la preservación, la evaluación del desempeño, el clima laboral, la cultura, la planificación de la sucesión y el liderazgo se consideran como factores en la gestión del talento (Mitosis et al., 2021), demostrándose que, esta consiste en el desarrollo sistemático y la implementación de estrategias de recursos humanos que maximizan las ganancias de la reserva de talentos (Armijos et al., 2019), necesitándose empleados con habilidades que requieren las empresas (Adero & Odiyo, 2020).

Asimismo, la gestión eficaz del talento requiere una estrategia integral que describa métodos y herramientas para identificar, desarrollar, comunicar y retener a los empleados talentosos (Armijos et al., 2019), necesitándose que, las organizaciones deben ser globales y sistemáticas en la gestión de capital humano para obtener y mantener una ventaja competitiva (Adero & Odiyo, 2020), siendo necesario, conocer la forma de aplicarla en la organización y sus ventajas que trae (Sottile, 2021).

También, es la identificación sistemática de puestos críticos a través de la valoración y evaluación del talento, la formación de la segmentación interna del talento y nominación del talento, como el crecimiento y poder retener el talento, que

es usado para crear un grupo de talentos para estos puestos (Almohtaseb et al., 2020), por lo cual, se sugiere que el proceso de gestión de recursos humanos tenga en cuenta factores ambientales como la cultura, religión e idioma (Yazdani et al., 2020), los cuales se consideran para la evaluación de desempeño (Cuesta et al., 2018).

Por lo tanto, los grandes triunfadores que contribuyen a lograr las metas estratégicas de la organización y la gestión competitiva del talento a largo plazo deben descubrir empleados que tengan las habilidades y la experiencia necesaria para asegurar la permanencia de la empresa (Nakato et al., 2020), destacándose que, respecto a la gestión del talento ha ganado importancia a medida que las organizaciones buscan responder a la incertidumbre y complejidad sin precedentes del entorno global actual (Collings et al., 2019), enfocándose en proceso de atracción, capacitación, desarrollo y retención de empleados clave (Kravariti et al., 2022).

Por ende, las estrategias de gestión del talento implementadas de manera efectiva conducen al desarrollo de personas talentosas y a un desempeño organizacional positivo y a largo plazo, encontrándose entre sus dimensiones las establecidas por Alcoser & Quispe (2020), tal como, la selección del personal, que, consiste en un proceso que se presenta cuando hay una vacante que debe ser cubierta (Alanya et al., 2021; Rivera-Garcia, 2019), asimismo, es un proceso necesario en una organización, el cual implica reconocer las competencias del personal que ingresará (Mancilla et al., 2019).

Siendo, la siguiente dimensión la capacitación del personal, la cual es un proceso necesario en el fortalecimiento de destrezas y competencias de los colaboradores con la pretensión de una ejecución óptima de sus funciones (Villalobos & Ramírez, 2018), requiriéndose la participación activa en jornadas de capacitación orientadas a potencializar los talentos como habilidades sometidos a continuo perfeccionamiento (Alanya et al., 2021; Rivera-Garcia, 2019), finalmente, se presenta la dimensión de Desarrollo del personal, la cual consiste, en la ejecución



de mejor manera el trabajo que desempeña el colaborador (Alanya et al., 2021; Alcoser & Quispe, 2020).

En cuanto a la segunda variable la calidad educativa, se considera que, es un compuesto de pertinencia, relevancia, eficacia, eficiencia, y equidad (INEE, 2018). Independientemente de la calidad de los servicios educativos concedidos a las personas que reciben una educación del nivel secundario procedente al sector público (Manzoor, 2018), así pues, la calidad educativa consiste en formular políticas en las instituciones, formación de los encargados de brindar enseñanza, financiamiento y gestión de la institucionalidad educativa (Chacón, 2019).

En consiguiente, es necesario determinar qué factores afectan la calidad en la educación (Mejía-Rodríguez y Mejía-Leguía, 2021), siendo difícil distinguir claramente cuáles son estos factores y qué impacto tienen para el logro de la calidad es enorme, donde, independientemente de las dificultades, es necesario identificar estos factores, ya que constituyen la base para desarrollar programas y planes de mejora de la calidad (Manzoor, 2018), por ende, la determinación de estos factores debe basarse en su carácter predictivo, es decir, el impacto en los resultados de calidad (pruebas nacionales) (Crissien, et al., 2019).

Es así que, la calidad de la educación se aduce como la cualidad derivada del análisis de una serie de componentes involucrados en el trascurso de enseñanza y aprendizaje orientados al alcance de niveles óptimos de desarrollo de competencias (Manzoor, 2018), demostrándose que, la política de Educación para Todos no puede lograrse sin mejorar los procesos educativos aplicados en la enseñanza de primería infancia, procedimientos de alfabetización de los adultos, así como, los programas de fortalecimiento de habilidades y capacidades requeridas en el afrontamiento de desafíos a suscitarse (Chacón, 2019), por tanto, se requiere de la incorporación de contenidos educativos, materiales y recursos didácticos junto a un acérrimo compromiso de los docentes (Madani, 2019).

Dicha calidad de educación en ambientes híbridos, consiste, en cursos en los que una cantidad significativa de las actividades de aprendizaje se han trasladado en

línea, y el tiempo que tradicionalmente se pasa en el aula se reduce pero no se elimina (Manzoor, 2018), enfocándose el término híbrido a un cambio técnico en los métodos de estudio, como resultado de desarrollos tecnológicos externos que permiten entornos de aprendizaje alterados (Liat & Einat, 2021), por lo cual, el ambiente híbrido unifica la formación online con lo presencial (Viñas, 2021).

La educación híbrida nace debido a la necesidad de la población en la actualidad, puesto que, realiza una combinación entre una enseñanza tradicional que es presencial y la brindada por medios virtuales, haciendo uso de las TIC (Lorenzo et al., 2021). Este cambio al método de aprendizaje trajo consigo retos a los docentes quienes se vieron en la obligación aprender la nueva tecnología para otorgar sus clases a los estudiantes, ya que, se convirtió en una forma más práctica de recibir un aprendizaje para los alumnos, puesto que, en la actualidad se encuentran en cantidades mayores haciendo uso de los medios tecnológicos (Singh et al., 2021).

Supone que solo la mitad de los alumnos asisten al aula y la otra mitad sigue la clase desde casa, en parte online y presencial (Bao, 2020), demostrándose la existencia de pocos estudios donde se informa el efecto en el aprendizaje de los estudiantes y las métricas de interés asociadas, como calificaciones, retención, tasa de aprobación y tiempo hasta la graduación (Mumford y Dikilitaş, 2020), resultando necesario medir tales indicadores para evaluar la calidad (Manzoor, 2018).

Entre las dimensiones, se enuncia lo dispuesto por la INEE (2018): La equidad, la cual consiste en hacer un balance de las desigualdades socioeconómicas tanto entre los estudiantes como entre sus comunidades, ofreciendo un apoyo especial a quienes lo necesitan, para que el mayor número posible de ellos pueda alcanzar sus objetivos de aprendizaje (Manzoor, 2018), la siguiente dimensión, es la relevancia, la cual consiste en complacer las obligaciones de la sociedad, no sólo de mayor productividad sino de democracia (Mendoza, 2020).

Así también, la tercera dimensión es la pertinencia, la cual consiste en establecer un plan de estudios que satisface tanto las necesidades individuales de los estudiantes (Manzoor, 2018), otra dimensión es la eficacia, la cual consiste en

asegurar que la mayor cantidad de personas tengan acceso a la educación, permanezcan en ella hasta el final del programa establecido y alcancen los resultados de aprendizaje previstos al momento de dejarla (Mendoza, 2020), y, por último, la eficiencia, que consiste en disponer de los recursos necesarios haciendo un uso óptimo de los mismos (INEE, 2018).

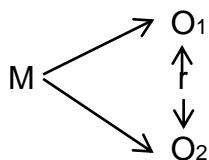
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Concierne a tipo básico porque se ejecutó un detalle de las particularidades del fenómeno de interés en su estado actual, cuyo análisis de sus características y asociaciones encaminó a conceder una gama de información que ahonde al conocimiento registrado acorde a los desafíos vigentes (Hernández & Mendoza, 2018).

Corresponde a un enfoque cuantitativo que implica la compilación de un acervo de datos sujetos a medición numérica, a fin de efectuar una metodología estadística que permita corroborar la hipótesis establecida en relación con la teoría escogida en el estudio en aras de extraer una serie de conclusiones (Hernández & Mendoza, 2018).

Asimismo, el estudio contempla un diseño no experimental pues se efectuó un análisis cauteloso de las propiedades del fenómeno de interés en su contexto actual sin ejecutar ninguna propuesta o intervención que ocasione cambios en el comportamiento de una variable involucrada en el análisis (Hernández & Mendoza, 2018), es decir, sólo se rigió la indagación a realizar observaciones a situaciones suscitadas en un determinado lugar. De esta forma, corresponde a corte transversal porque se compiló un acervo de datos a través de los instrumentos en un periodo específico (Hernández & Mendoza, 2018). Por tanto, se enmarcó en un nivel correlacional porque se expone los atributos de cada variable junto a su asociación entre ellas, lo cual, permitió evaluar la aceptación o descarte de la hipótesis propuesta. En consecuencia, se fundamentó por el siguiente gráfico:



Donde:

M= Muestra de estudio sujeta a análisis.

O<sub>1</sub>: Gestión del talento humano.

O<sub>2</sub>: Calidad educativa

r: Relación o asociación de una variable con otra.

### 3.2 Variables y operacionalización

#### Variable 1. Gestión del talento humano

Definición conceptual. Alanya et al. (2021), lo definieron como aquel proceso que engloba el alistamiento, procedimientos de selección, desarrollo de capacitaciones, otorgamiento de incentivos económicos, remuneraciones, además de la realización de labores de evaluación y seguimiento del desempeño mostrado por el personal.

Definición operacional. En el estudio de Alanya (2021), se verifica que, las dimensiones corresponden a: selección del personal, capacitación del personal y desarrollo del personal.

#### Variable 2. Calidad educativa

Definición conceptual. Es un compuesto de pertinencia, relevancia, eficacia, eficiencia, y equidad, destacándose como un proceso para la representación de políticas en el marco de la institucionalidad en la educación (INEE, 2018).

Definición operacional. Según Rojas (2021), esta variable se medirá por medio de la dimensión equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

Se constituyó por 164 docentes, correspondiendo a 37 docentes que realizan labores en la Institución Educativa A, 37 docentes de la Institución Educativa B, 40 de la Institución C y 50 docentes en la Institución Educativa D.

**Tabla 1**

*Población*

Instituciones	Cantidad de docentes
Institución Educativa A	37
Institución Educativa B	37
Institución Educativa C	40

Institución Educativa D	50
Total	164

---

Asimismo, la muestra comprendió la totalidad de docentes que efectúan labores en cuatro colegios situados en el distrito de San Juan de Lurigancho, en otras palabras, el tamaño ascendió a 164 docentes.

De esta manera, se empleó un muestreo no probabilístico porque se eligió a la cantidad de docentes acorde con los criterios expuesto por el responsable del estudio, es decir, se consideró la totalidad de docentes que desempeñan labores en los colegios mencionados en la población debido a la rigurosidad de la indagación.

#### Criterios de inclusión

- Docentes con periodo de antigüedad superior a 6 meses.
- Docentes que otorgan su consentimiento informado de forma espontánea.

#### Criterios de exclusión

- Docentes con periodo de antigüedad menor a 6 meses.
- Docentes que deniegan su participación en el desarrollo del estudio.
- Docentes que realizan sólo labores de tutoría como orientación.

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

Se usó la encuesta para la compilación de información cuantificables derivada de la interacción con los docentes partícipes del estudio, a fin de analizar la gestión del talento humano junto a la calidad del servicio educativo en una educación híbrida (Hernández & Mendoza, 2018), de esta manera, el instrumento corresponde a cuestionario con estructura sujeta a una escala Likert cuya cantidad de ítems se distribuyó en dimensiones por cada variable sometida a análisis. Cabe indicar que, se elaboró un formulario online que facilitó la entrega de una gama de información por la muestra escogida.

En ese sentido, se efectuó la validación de cada instrumento por medio de una revisión desarrollada por los especialistas, quienes otorgaron la autorización para su respectiva ejecución posterior a la evaluación de los criterios de pertinencia, coherencia, relevancia y suficiencia, cuya examinación señaló la idoneidad de los cuestionarios y encaminó a la ejecución de los mismos a la muestra seleccionada.

Por otro lado, se determinó la fiabilidad de los cuestionarios a través del cálculo del coeficiente de alfa de Cronbach que proporcionó información de su consistencia interna que encaminó a proseguir con la realización de la indagación. En ese sentido, se evidenció un coeficiente de Alfa de Cronbach igual a 0.971 en el instrumento de gestión del talento humano que manifiesta su alta fiabilidad, asimismo, el instrumento calidad educativa mostró un coeficiente de Alfa de Cronbach con valor de 0.977 que señala un nivel alto de confiabilidad, indicando la consistencia interna del cuestionario.

### **Ficha técnica 1**

Denominación: Gestión del talento humano

Tomado de: Pino (2017)

Adaptación: Alanya (2021) considerándose la clase virtual dictada por pandemia

Ámbito de Aplicación: La institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

Tiempo: 40 minutos

Forma de Administración: Colectivo

### **Ficha técnica 2**

Denominación: Calidad Educativa

Tomado de: Rojas (2021)

Ámbito de Aplicación: Escuela UGEL 01, 2021.

Tiempo: 30 minutos

Forma de Administración: Colectivo

### **3.5 Procedimientos**

Acorde con la detección del problema se efectuó la búsqueda bibliográfica que propició estructurar la información a consignarse en el marco teórico, facilitando la realización de la operacionalización de cada variable que encaminó a la elaboración de los instrumentos correspondientes a la gestión del talento humano como la calidad educativa en el contexto de una educación híbrida. Por otro lado, se realizaron coordinaciones mediante documentación con las autoridades de la Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, con el propósito de iniciar con el proceso de compilación de un acervo de datos a través de instrumentos fiables con validez de contenido.

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

Se elaboró una matriz de datos en una hoja de cálculo de Excel acuerdo a las respuestas otorgadas en los cuestionarios ejecutados en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, la cual, facilitó su exportación al paquete estadístico SPSS versión 26 que propició el cálculo de estadísticos descriptivos como las frecuencias a exponerse en tablas y figuras, además de la estimación de estadísticos inferenciales correspondiendo al coeficiente de  $r$  de Pearson y rho de Spearman en relación con los resultados dados por las pruebas de normalidad, a fin de corroborar la hipótesis propuesta y arribar en conclusiones pertinentes.

### **3.7 Aspectos éticos**

En el estudio se optó por mantener un comportamiento ético orientado a la honestidad intelectual a través del respectivo citado de las publicaciones en normas APA, asimismo, se cumplió con acatar los lineamientos metodológicos expuestos en la directiva de la universidad a nivel de maestría, además de entregar un documento que exprese su consentimiento informado de forma espontánea y direccionar la información proporcionada a fines de la indagación respecto al análisis de los resultados y construcción de conclusiones coherentes, procurando



desarrollar cada apartado con integridad sin ocasionar ningún perjuicio a los participantes.

## IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva:

**Tabla 2**

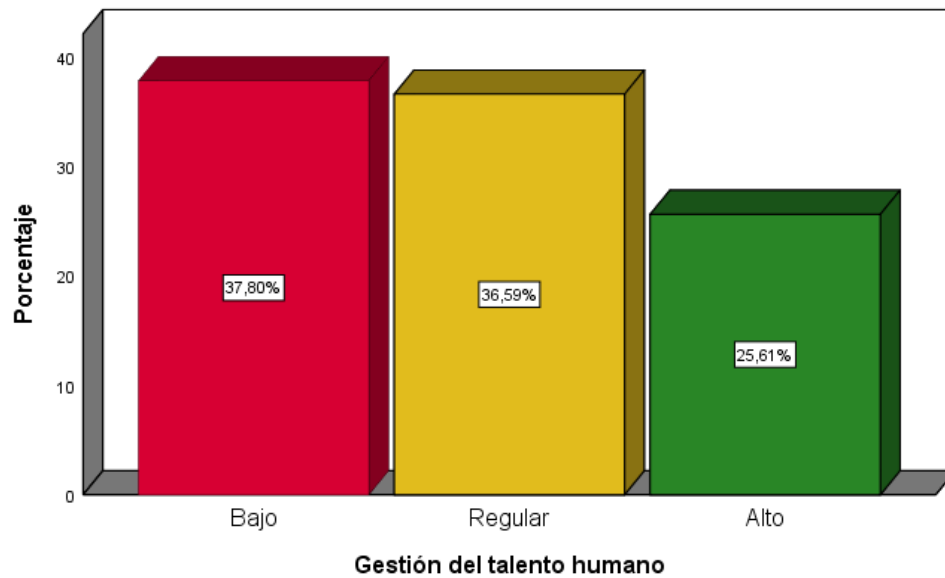
*Nivel de gestión del talento humano en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

Variable	Niveles	F	%
Gestión del talento humano	Bajo	62	37.80%
	Regular	60	36.60%
	Alto	42	25.60%
	Total	164	100.00%

Nota: f. frecuencia; %: porcentaje

**Figura 1**

*Nivel de gestión del talento humano en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*



En la tabla anterior, se evidencia el predominio de un nivel bajo en la gestión del recurso humano manejado en las Instituciones de San Juan de Lurigancho en 37.80%, en índice regular en 36.60% y alto en 25.60%, lo cual, señala inadecuados procesos de elección del profesional docente respecto a los diferentes criterios estipulados, reducido número de capacitaciones enfocadas al desarrollo de competencias profesionales del docente y ausente reconocimiento de la labor docente a favor del desarrollo institucional.

**Tabla 3**

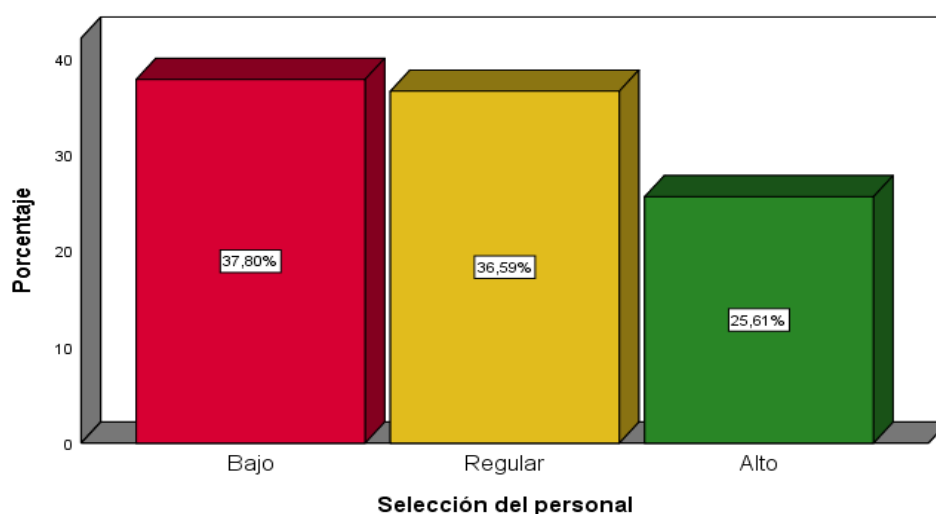
*Nivel de selección del personal en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

Variable	Niveles	F	%
Selección personal	Bajo	62	37.80%
	Regular	60	36.60%
	Alto	42	25.60%
	Total	164	100.00%

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje

**Figura 2**

*Nivel de selección del personal en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*



En la tabla anterior, se muestra que el 37.80% de docentes señalan que se tiene un nivel bajo de selección de personal oportuna, asimismo, el 36.60% regular y el 25.60% en nivel alto de elección del profesional docente acorde a criterios prescritos.

**Tabla 4**

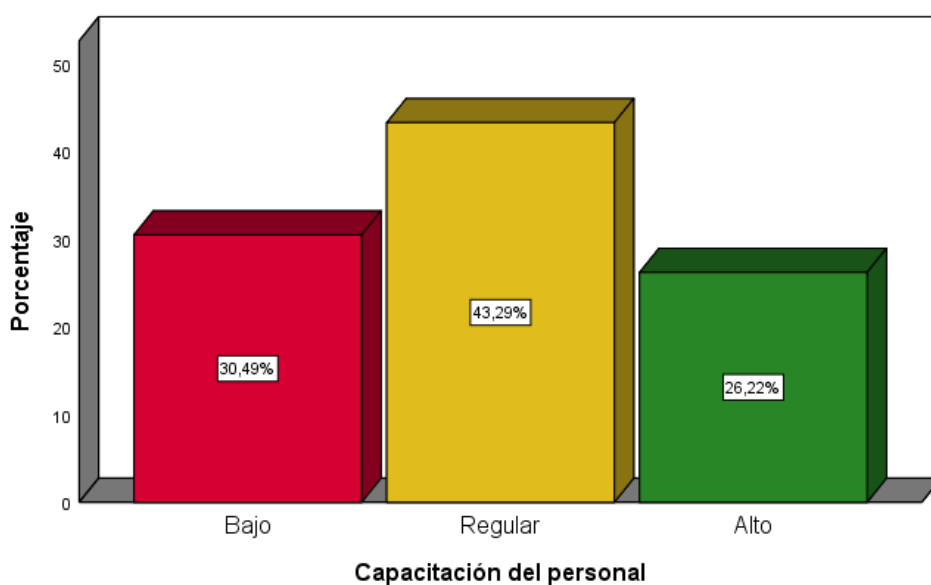
*Nivel de capacitación del personal en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

Variable	Niveles	F	%
Capacitación del personal	Bajo	50	30.50%
	Regular	71	43.30%
	Alto	43	26.20%
	Total	164	100.00%

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje

**Figura 3**

*Nivel de capacitación del personal en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*



En la tabla anterior, se aprecia el predominio de un nivel regular de capacitación al personal docente en 43.30%, seguido de un nivel bajo en un 30.50%, por último, sólo el 26.20% de los docentes indican un nivel alto de desarrollo de capacitaciones orientadas a fortalecer las competencias pedagógicas.

**Tabla 5**

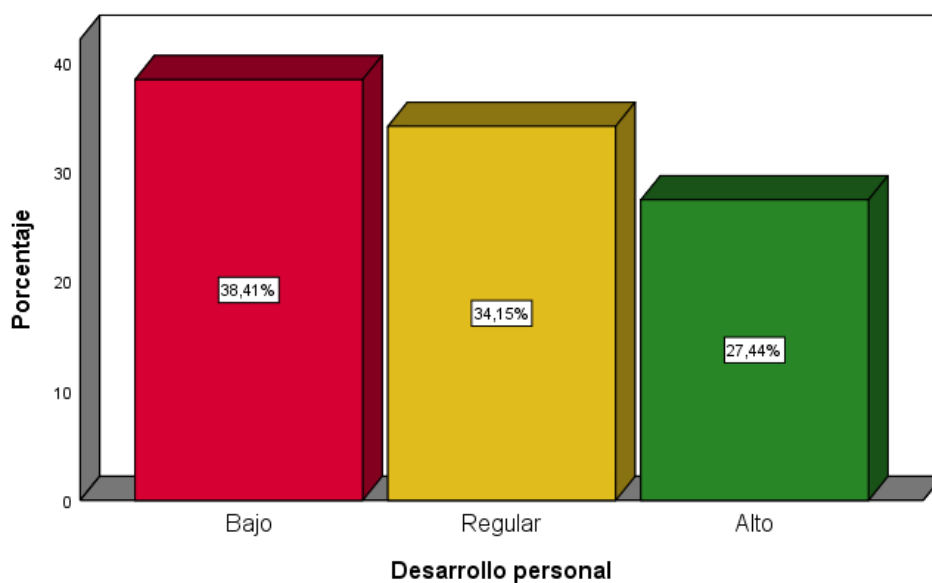
*Nivel de desarrollo del personal en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

Variable	Niveles	F	%
Desarrollo del personal	Bajo	63	38.40%
	Regular	56	34.10%
	Alto	45	27.40%
	Total	164	100.00%

*Nota: f. frecuencia; %: porcentaje*

**Figura 4**

*Nivel de desarrollo del personal en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*



En la tabla anterior, se expone la prevalencia de un nivel bajo de desarrollo del profesional docente en un 38.40%, además de un nivel regular en un 34.10%, sin embargo, el 27.40% señala un nivel alto, cuyos resultados indican la escasa implementación de estrategias orientadas a la formación profesional y mejoras de la labor pedagógica en una educación híbrida.

**Tabla 6**

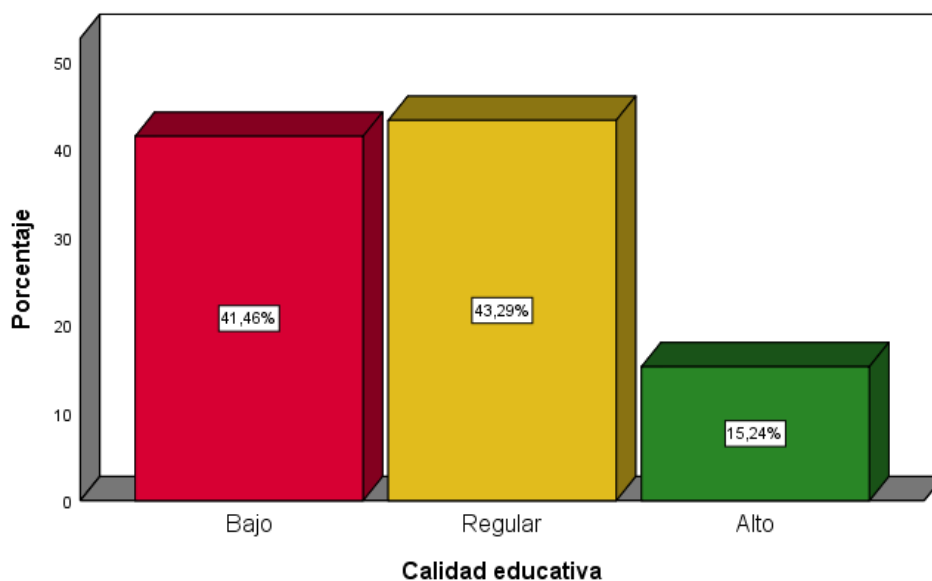
*Nivel de calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

Variable	Niveles	F	%
Calidad educativa	Bajo	68	41.50%
	Regular	71	43.30%
	Alto	25	15.20%
	Total	164	100.00%

*Nota: f: frecuencia; %: porcentaje*

**Figura 5**

*Nivel de calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*



En la tabla anterior, se expone el predominio del nivel regular de calidad educativa en 43.30%, seguido de un nivel bajo en 41.50%, no obstante, se registra un nivel alto en un 15.20%.

**Tabla 7**

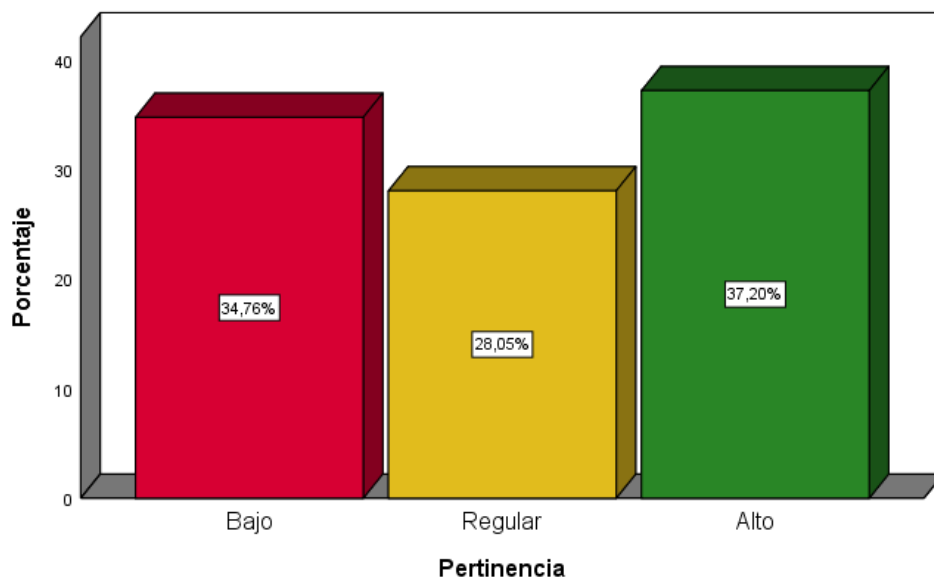
*Nivel de pertinencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

Variable	Niveles	F	%
Pertinencia	Bajo	57	34.80%
	Regular	46	28.00%
	Alto	61	37.20%
	Total	164	100.00%

Nota: f. frecuencia; %: porcentaje

**Figura 6**

*Nivel de pertinencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*



En la tabla anterior, se muestra que el 37.20% señala un nivel alto de fomento de un servicio educativo de calidad e inclusivo a través del empleo de medios digitales, sin embargo, el 34.80% indica nivel bajo y 28% manifiesta un nivel regular de utilización de recursos tecnológicos en un momento oportuno.

**Tabla 8**

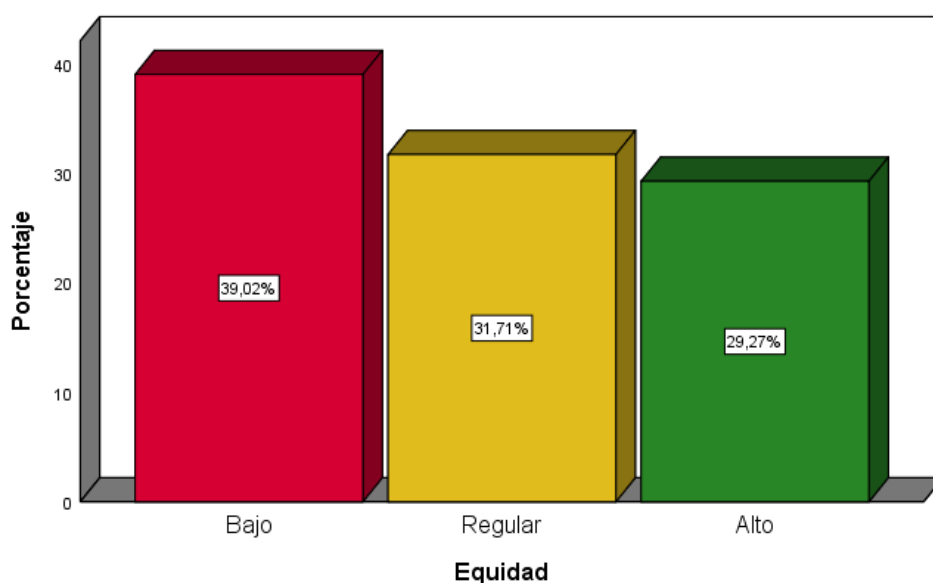
*Nivel de equidad de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

Variable	Niveles	F	%
Equidad	Bajo	64	39.00%
	Regular	52	31.70%
	Alto	48	29.30%
	Total	164	100.00%

*Nota: f. frecuencia; %: porcentaje*

**Figura 7**

*Nivel de equidad de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*





En la tabla anterior, se aprecia que el 39 % manifiesta un nivel bajo por los reducidos beneficios otorgados por la Ugel en el afrontamiento de dificultades educativas en la prestación del servicio semipresencial, además, el 31.70% en regular nivel y 29.30% nivel alto.

**Tabla 9**

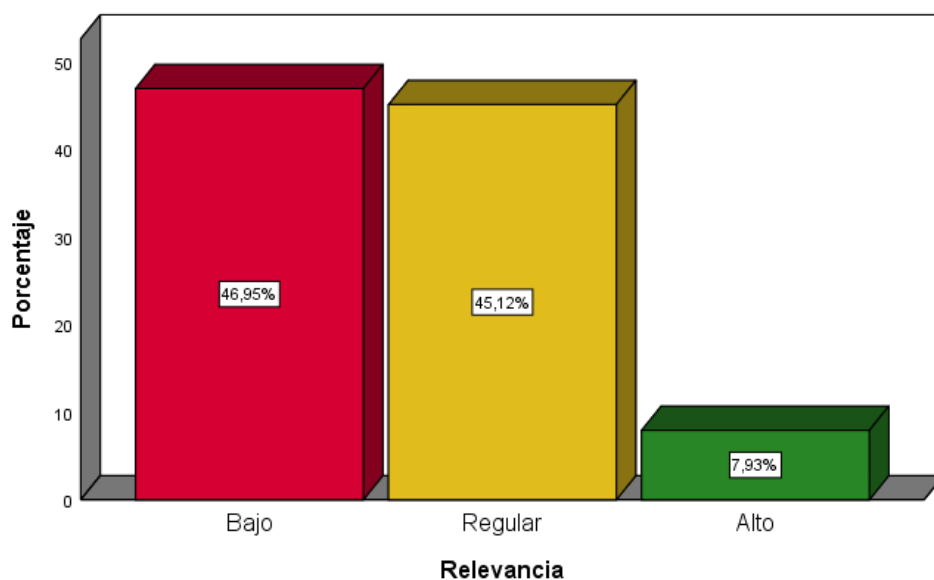
*Nivel de relevancia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

Variable	Niveles	F	%
Relevancia	Bajo	77	47.00%
	Regular	74	45.10%
	Alto	13	7.90%
	Total	164	100.00%

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje

**Figura 8**

*Nivel de relevancia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*



Respecto a la tabla anterior, se evidencia que el 47% de los docentes indica deficiencias en la infraestructura tecnológica y escasos objetivos orientados a fortalecer las competencias pedagógicas, asimismo, el 45.10% señala nivel regular y 7.90% manifiesta indicador alto.

**Tabla 10**

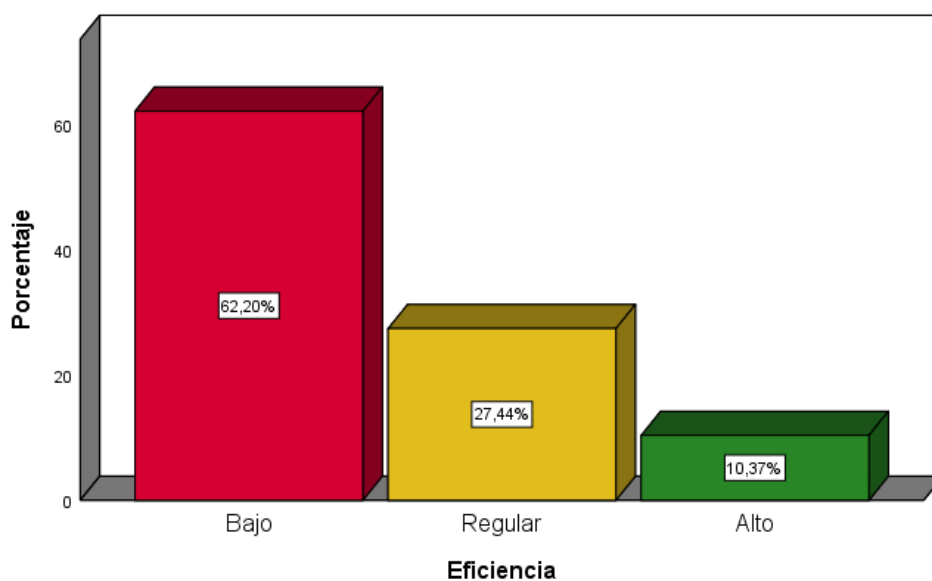
*Nivel de eficiencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

Variable	Niveles	F	%
Eficiencia	Bajo	102	62.20%
	Regular	45	27.40%
	Alto	17	10.40%
	Total	164	100.00%

*Nota: f: frecuencia; %: porcentaje*

**Figura 9**

*Nivel de eficiencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*



En referencia a la tabla anterior, se muestra que el 62.20% de los docentes señalan la existencia de un nivel bajo porque aún persiste la escasa predisposición en el alcance de los objetivos institucionales y reducido empleo de recursos tecnológicos de forma oportuna, seguido de un nivel regular en un 27.40%, no obstante, sólo un 10.40% indicó alto nivel.

**Tabla 11**

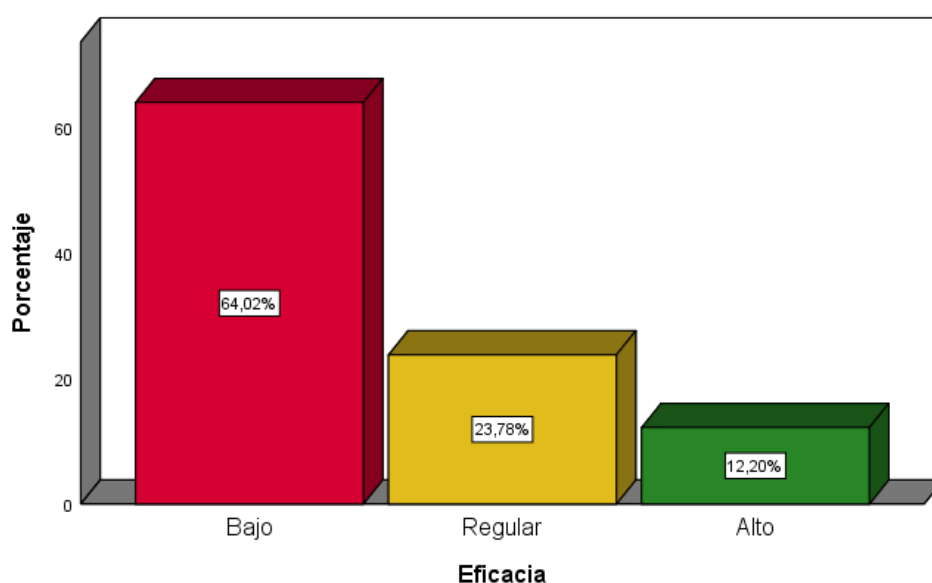
*Nivel de eficacia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

Variable	Niveles	f	%
Eficacia	Bajo	105	64.00%
	Regular	39	23.80%
	Alto	20	12.20%
	Total	164	100.00%

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje

**Figura 10**

*Nivel de eficacia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*



En la tabla anterior, se verifica que un 64% de los docentes señalan un bajo grado de eficacia porque existen una serie de dificultades que imposibilitan el alcance de metas relacionadas al logro de una calidad educativa en una educación híbrida, seguido de un nivel regular en un 23.80% y sólo un 12.20% indicó un nivel alto.

## Tablas cruzadas

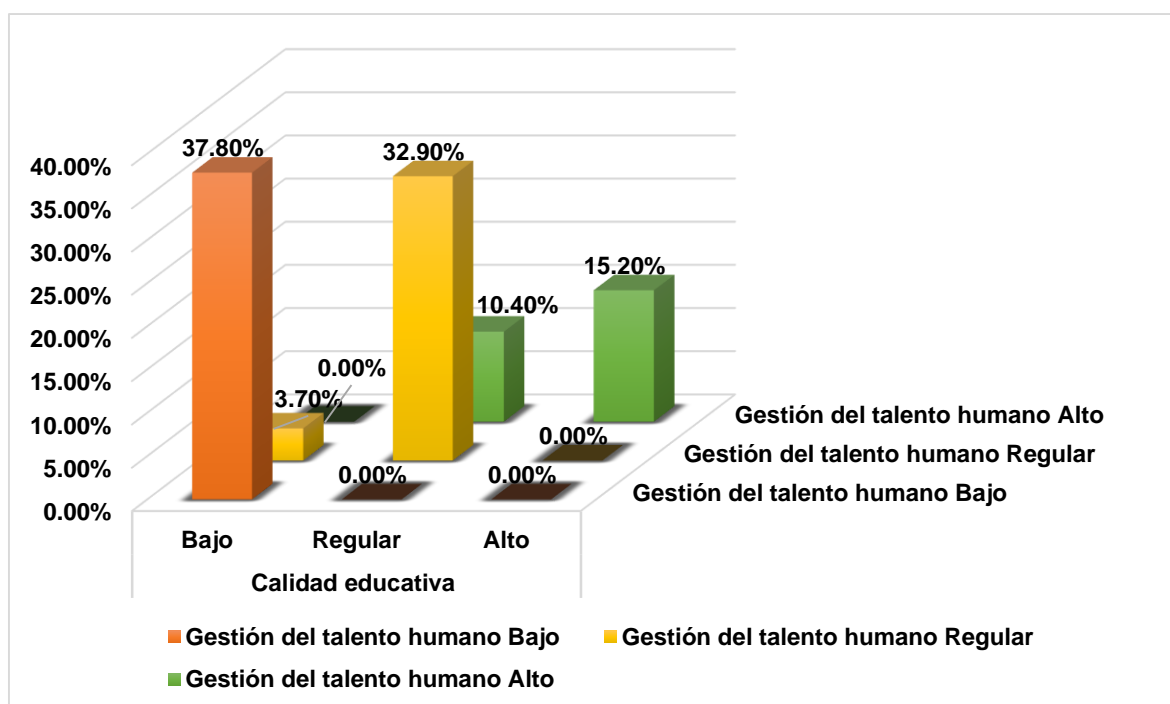
**Tabla 12**

*Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y calidad educativa*

Niveles			Calidad educativa			Total
			Bajo	Regular	Alto	
<b>Gestión del talento humano</b>	Bajo	<i>f</i>	62	0	0	62
		<i>%</i>	37.8%	0.0%	0.0%	37.8%
	Regular	<i>f</i>	6	54	0	60
		<i>%</i>	3.7%	32.9%	0.0%	36.6%
	Alto	<i>f</i>	0	17	25	42
		<i>%</i>	0.0%	10.4%	15.2%	25.6%
	Total	<i>f</i>	68	71	25	164
		<i>%</i>	41.5%	43.3%	15.2%	100.0%

**Figura 11**

*Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y calidad educativa*



Del 37.8% de los profesores afirman tener un bajo nivel de gestión de talento humano, su totalidad indicó la existencia de un nivel bajo de calidad educativa, asimismo, del 36.6% en regular, el 32.9% señaló un nivel regular de calidad educativa y el 3.7% manifestó un nivel bajo. Del 25.6% que expresó una alta gestión del talento humano del centro educativo, el 15.2% manifestó un nivel alto de calidad educativa y el 10.4% un nivel regular de calidad educativa.

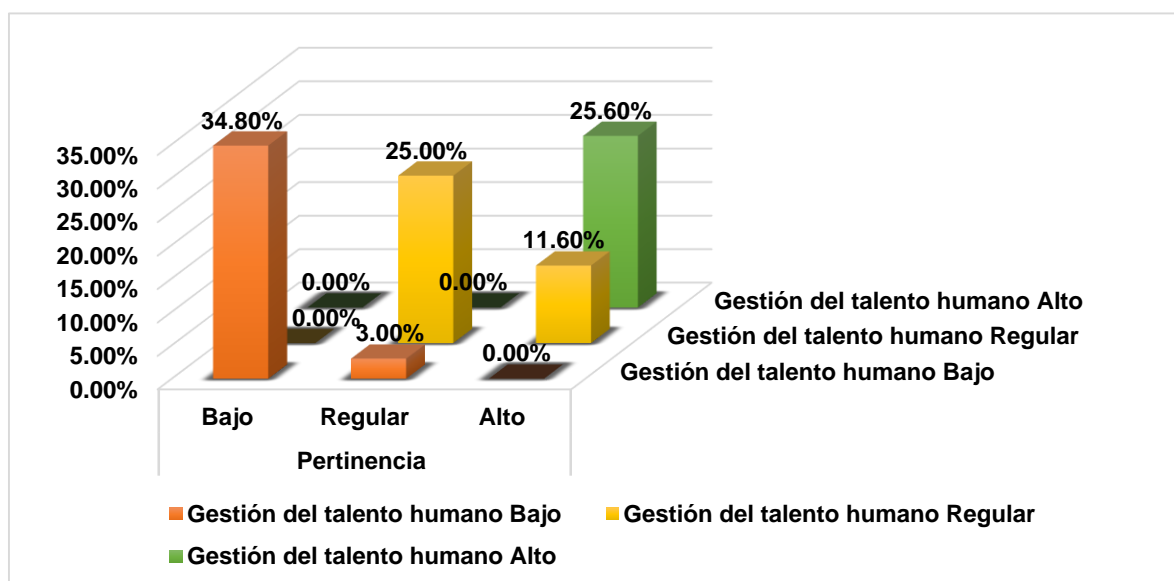
**Tabla 13**

*Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión pertinencia*

Niveles		Pertinencia				Total
		Bajo	Regular	Alto		
<b>Gestión del talento humano</b>	Bajo	<i>f</i>	57	5	0	62
		<i>%</i>	34.8%	3.0%	0.0%	37.8%
	Regular	<i>f</i>	0	41	19	60
		<i>%</i>	0.0%	25.0%	11.6%	36.6%
	Alto	<i>f</i>	0	0	42	42
		<i>%</i>	0.0%	0.0%	25.6%	25.6%
	Total	<i>f</i>	57	46	61	164
		<i>%</i>	34.8%	28.0%	37.2%	100.0%

**Figura 12**

*Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión pertinencia*



Del 37.8% de los encuestados manifiestan indicadores bajos de gestión del recurso humano, el 34.8% señaló nivel bajo de pertinencia y 3% indicó un índice regular de pertinencia de los recursos educativos empleados. Del 36.6% de docentes que expresaron un nivel regular de gestión del talento humano, el 25% indicó un nivel regular de pertinencia y el 11.6% un nivel alto de pertinencia con el servicio educativo.

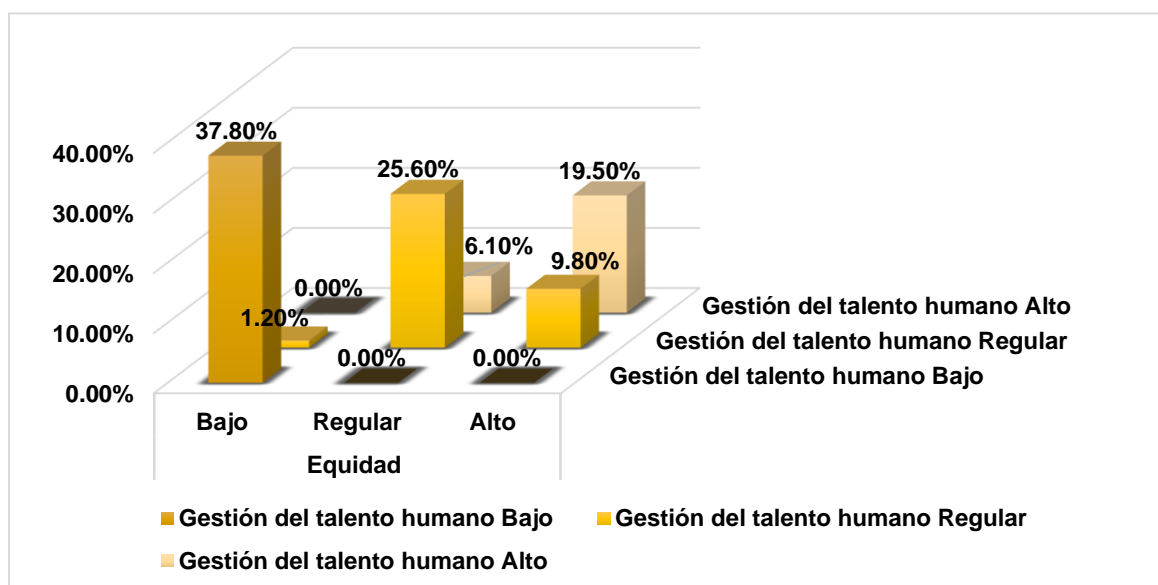
**Tabla 14**

*Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión equidad*

Niveles		Equidad			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
<b>Gestión del talento humano</b>	Bajo	<i>f</i>	62	0	0	62
		<i>%</i>	37.8%	0.0%	0.0%	37.8%
	Regular	<i>f</i>	2	42	16	60
		<i>%</i>	1.2%	25.6%	9.8%	36.6%
	Alto	<i>f</i>	0	10	32	42
		<i>%</i>	0.0%	6.1%	19.5%	25.6%
	Total	<i>f</i>	64	52	48	164
<i>%</i>		39.0%	31.7%	29.3%	100.0%	

**Figura 13**

*Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión equidad*



Del 37.8% manifestaron un bajo indicador de gestión del talento humano, su totalidad señaló un nivel bajo de equidad en las oportunidades de crecimiento y alcance de los fines educativos. Del 36.6% se encuentra en regular de gestión del talento humano, el 25.6% expresó un nivel regular de equidad, 9.8% un nivel alto de equidad y sólo el 1.2% nivel disminuido de equidad. Del 25.6% que expresó un nivel alto de gestión del talento humano, el 19.5% señaló nivel alto de equidad en el logro de un servicio educativo de calidad y el 6.1% manifestó nivel regular.

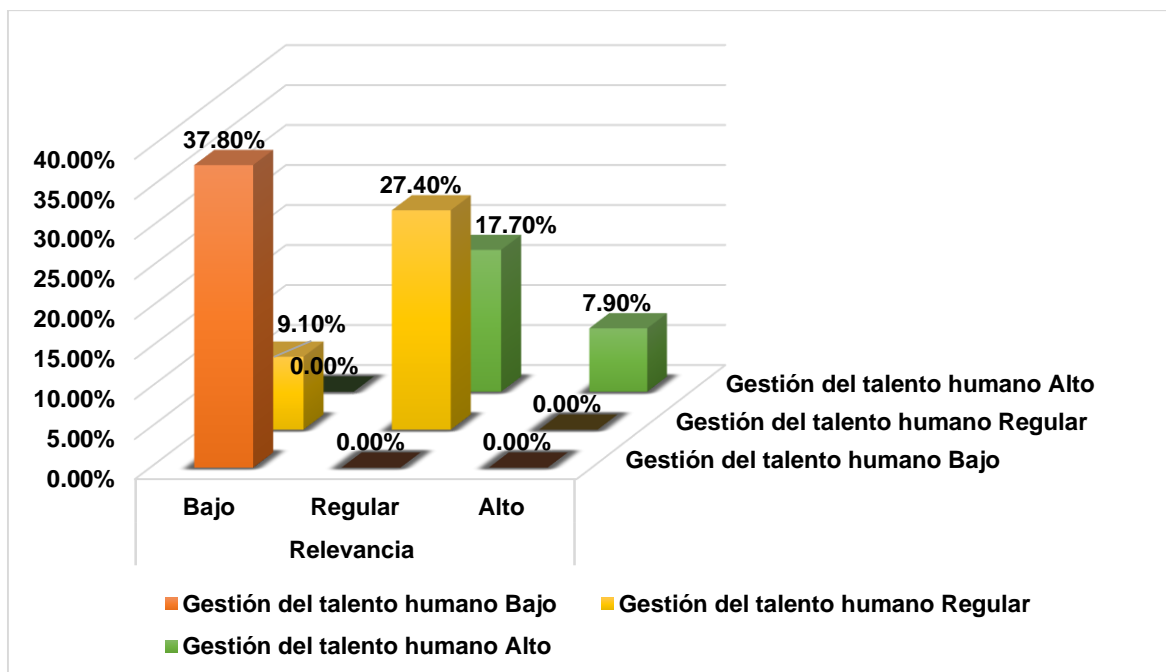
**Tabla 15**

*Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión relevancia*

Niveles			Relevancia			Total
			Bajo	Regular	Alto	
<b>Gestión del talento humano</b>	Bajo	<i>f</i>	62	0	0	62
		%	37.8%	0.0%	0.0%	37.8%
	Regular	<i>f</i>	15	45	0	60
		%	9.1%	27.4%	0.0%	36.6%
	Alto	<i>f</i>	0	29	13	42
		%	0.0%	17.7%	7.9%	25.6%
	Total	<i>f</i>	77	74	13	164
		%	47.0%	45.1%	7.9%	100.0%

**Figura 14**

*Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión relevancia*



Del 37.8% que indicaron baja gestión del talento humano, el 100% manifestó nivel bajo de relevancia en el desarrollo de plan curricular crucial en la formación educativa. Del 36.6% que indicó un nivel regular, el 27.4% señaló nivel regular de relevancia y el 9.1% expresó un nivel bajo de relevancia en el afrontamiento de retos educativos. Del 25.6% de docentes que manifestó alto indicador de gestión, el 17.7% indicó un nivel regular de relevancia y el 7.9% un nivel alto de relevancia.

**Tabla 16**

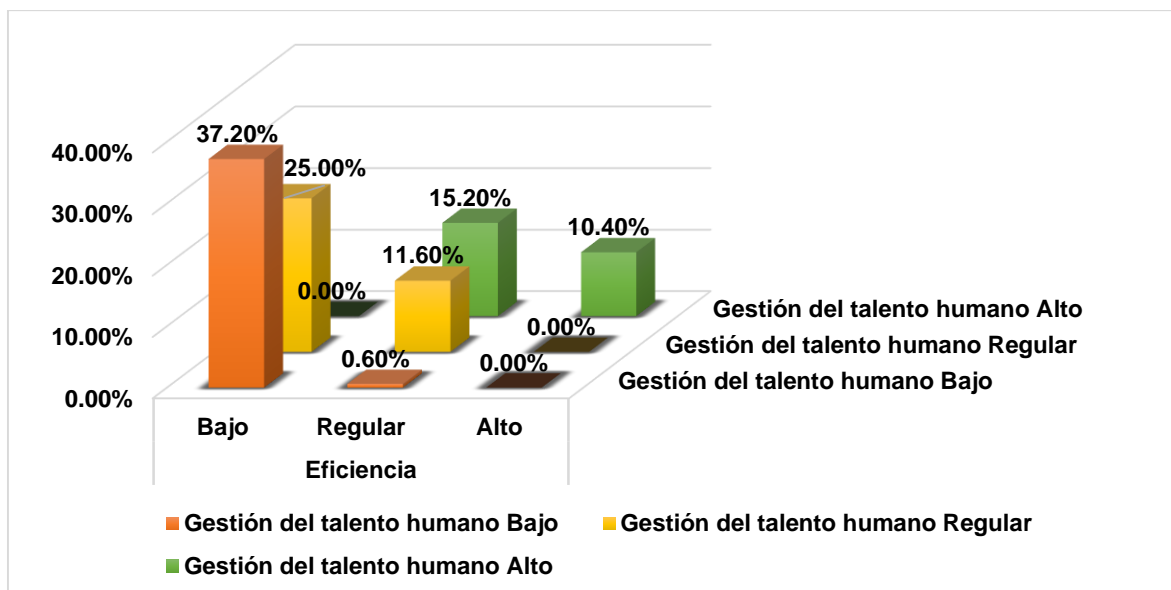
*Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión eficiencia*

Niveles			Eficiencia			Total
			Bajo	Regular	Alto	
<b>Gestión del talento humano</b>	Bajo	<i>f</i>	61	1	0	62
		%	37.2%	0.6%	0.0%	37.8%
	Regular	<i>f</i>	41	19	0	60
		%	25.0%	11.6%	0.0%	36.6%
	Alto	<i>f</i>	0	25	17	42
		%	0.0%	15.2%	10.4%	25.6%
Total	<i>f</i>	102	45	17	164	
	%	62.2%	27.4%	10.4%	100.0%	

**Figura 15**

*Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión eficiencia*





Del 37.8% de profesores que manifestaron bajo nivel de gestión de recurso humano, el 37.2% expresó bajo indicador en eficiencia y sólo el 0.6% indicó un nivel regular de eficiencia. Del 36.6% que indicó un nivel regular de talento humano, el 25.0% nivel bajo de eficiencia y sólo 11.6% indico nivel regular de eficiencia. Del 25.6% que expresó un nivel alto de gestión del talento humano, el 15.2% manifestó un nivel regular de eficiencia del servicio educativo y el 10.4% señaló un nivel alto de eficiencia de recursos educativos en relación a los objetivos institucionales.

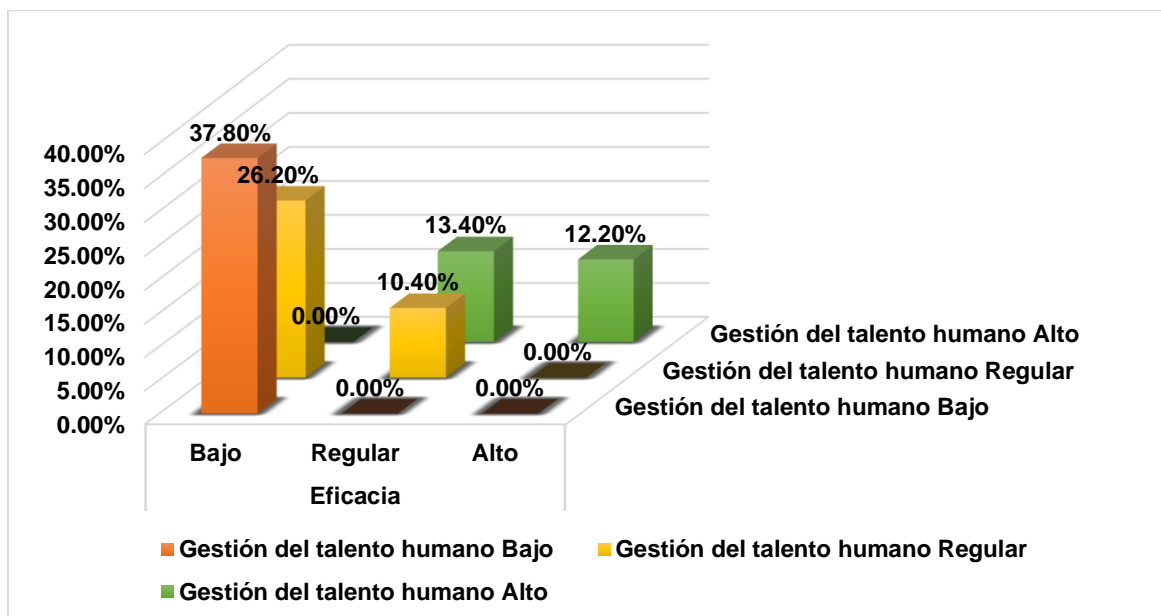
**Tabla 17**

*Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión eficacia*

Niveles		Eficacia			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
<b>Gestión del talento humano</b>	Bajo	<i>f</i>	62	0	0	62
		%	37.8%	0.0%	0.0%	37.8%
	Regular	<i>f</i>	43	17	0	60
		%	26.2%	10.4%	0.0%	36.6%
	Alto	<i>f</i>	0	22	20	42
		%	0.0%	13.4%	12.2%	25.6%
	Total	<i>f</i>	105	39	20	164
		%	64.0%	23.8%	12.2%	100.0%

**Figura 16**

*Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y dimensión eficacia*



Del 37.8% de los que señalaron nivel bajo de gestión, el 100% expresó baja eficacia. Del 36.6% que manifestaron un nivel regular talento humano, el 26.2% indicaron bajo nivel de eficacia en el logro de las metas educativas y el 10.4% afirmó un nivel regular de eficacia. Del 25.6% que manifestaron una alta gestión del talento humano, el 13.4% señalaron nivel de regular de eficacia y el 12.2% indicaron un nivel alto en el alcance de los objetivos educativos pese a las dificultades.

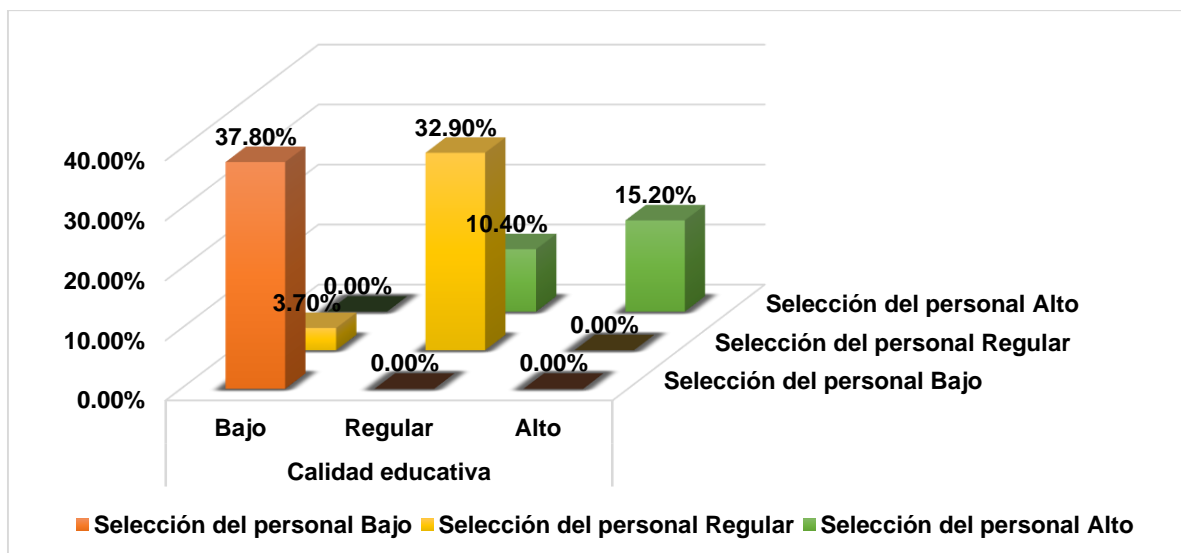
**Tabla 18**

*Tabla cruzada de la dimensión selección del personal y la variable calidad educativa*

Niveles		Calidad educativa				Total
		Bajo	Regular	Alto		
Selección del personal	Bajo	f	62	0	0	62
		%	37.8%	0.0%	0.0%	37.8%
	Regular	f	6	54	0	60
		%	3.7%	32.9%	0.0%	36.6%
	Alto	f	0	17	25	42
		%	0.0%	10.4%	15.2%	25.6%
	Total	f	68	71	25	164
		%	41.5%	43.3%	15.2%	100.0%

**Figura 17**

*Tabla cruzada de la dimensión selección del personal y la variable calidad educativa*



Del 37.8% de docentes que indicaron un nivel bajo de selección del personal, el 100% señaló un nivel bajo de calidad educativa. Del 36.6% que mencionaron un nivel regular de selección del personal docente, el 32.9% afirmó un nivel regular de calidad educativa y el 3.7% un nivel bajo de calidad educativa. Del 25.6% que manifestaron un nivel alto de selección del profesional docente, el 15.2% señaló un nivel alto de calidad educativa y el 10.4% expresó un nivel regular de calidad educativa.

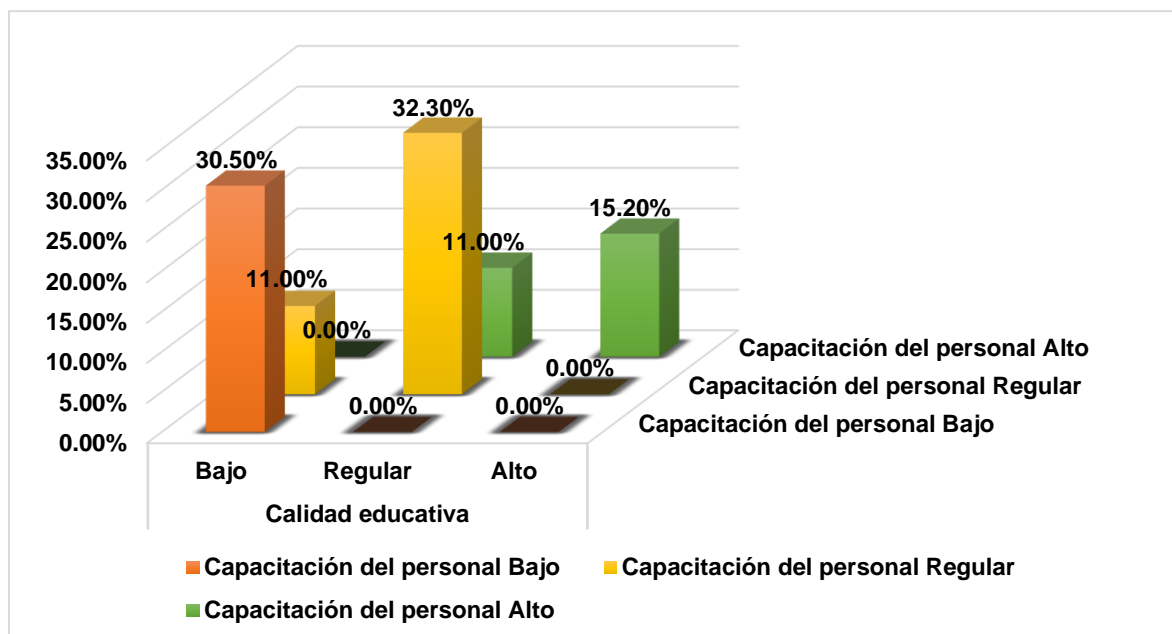
**Tabla 19**

*Tabla cruzada de la dimensión capacitación del personal y la variable calidad educativa*

Niveles			Calidad educativa			Total
			Bajo	Regular	Alto	
<b>Capacitación del personal</b>	Bajo	<i>f</i>	50	0	0	50
		%	30.5%	0.0%	0.0%	30.5%
	Regular	<i>f</i>	18	53	0	71
		%	11.0%	32.3%	0.0%	43.3%
	Alto	<i>f</i>	0	18	25	43
		%	0.0%	11.0%	15.2%	26.2%
	Total	<i>f</i>	68	71	25	164
		%	41.5%	43.3%	15.2%	100.0%

**Figura 18**

*Tabla cruzada de la dimensión capacitación del personal y la variable calidad educativa*



Del 30.5% de docentes que expresaron un nivel bajo de capacitación del personal docente, la totalidad señaló la existencia de un nivel bajo de calidad educativa. Del 43.3% que manifestaron un nivel regular de capacitación del personal docente, el 32.3% mencionó un nivel regular de calidad educativa y el 11.0% un nivel bajo de calidad educativa. Del 26.2% que expresaron una alta capacitación del personal docente, el 15.2% mencionó indicador alto de calidad educativa y el 11.0% afirmó un nivel medio de calidad educativa.

**Tabla 20**

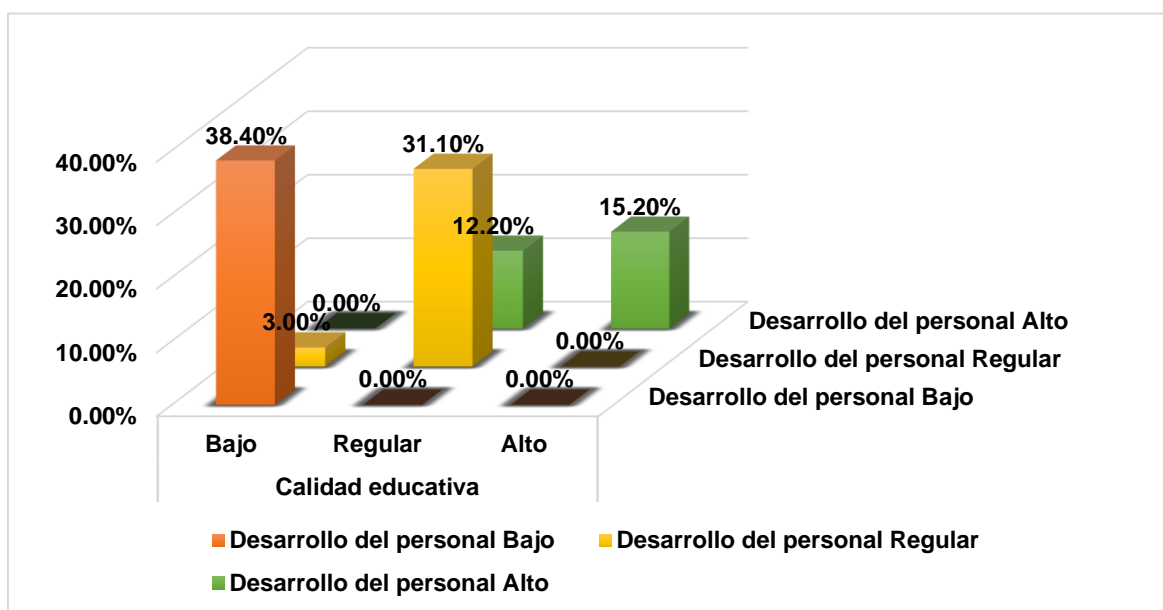
*Tabla cruzada de la dimensión desarrollo del personal y la variable calidad educativa*

Niveles			Calidad educativa			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Desarrollo del personal	Bajo	<i>f</i>	63	0	0	63
		<i>%</i>	38.4%	0.0%	0.0%	38.4%
	Regular	<i>f</i>	5	51	0	56
		<i>%</i>	3.0%	31.1%	0.0%	34.1%
	Alto	<i>f</i>	0	20	25	45
		<i>%</i>	0.0%	11.1%	13.9%	25.0%

	%	0.0%	12.2%	15.2%	27.4%
	<i>f</i>	68	71	25	164
Total	%	41.5%	43.3%	15.2%	100.0%

**Figura 19**

*Tabla cruzada de la dimensión desarrollo del personal y la variable calidad educativa*



Del 38.4% de docentes que afirmaron un nivel bajo de desarrollo del personal docente, su totalidad expresó un nivel bajo de calidad educativa. Del 34.1% que manifestaron un nivel regular de desarrollo del profesional docente, el 31.1% indicó un nivel regular de calidad educativa y el 3.0% un nivel bajo de calidad educativa. Del 27.4% de docentes que señalaron un alto desarrollo del personal, 15.2% afirmó un nivel alto de calidad educativa y el 12.2% un nivel regular de calidad educativa.

Estadística inferencial:

**Tabla 21**

*Pruebas de normalidad de Kolmogorov - Smirnov*

<b>Kolmogorov – Smirnov</b>			
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad educativa	0.266	164	0.000
Pertinencia	0.246	164	0.000

Equidad	0.254	164	0.000
Relevancia	0.302	164	0.000
Eficiencia	0.383	164	0.000
Eficacia	0.393	164	0.000
Gestión del talento humano	0.245	164	0.000
Selección del personal	0.245	164	0.000
Capacitación del personal	0.218	164	0.000
Desarrollo del personal	0.249	164	0.000

En la tabla anterior, se aprecian los resultados arrojados por las pruebas de normalidad, indicando que la variable calidad educativa junto a dimensiones reportan una significancia inferior al 5% que señalan la distribución no normal de los datos, de igual manera, la variable gestión del talento humano y dimensiones registran una probabilidad menor al 5% que manifiestan la distribución no normal de los datos, lo cual, conlleva al empleo de estadísticos no paramétricos en la estimación de las correlación como el Rho de Spearman.

Hipótesis específica 1:

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión pertinencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión pertinencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.

## Tabla 22

*Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión pertinencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

		Pertinencia
<b>Gestión del talento humano</b>	Rho de Spearman	0.916
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	164

Nota: Rho de Spearman: Coeficiente de correlación; n: muestra

En la tabla que antecede, se muestra la presencia de una asociación positiva muy alta entre la gestión del talento humano con la pertinencia del empleo de recursos

tecnológicos en una educación híbrida pues registra coeficiente de Rho de Spearman de 0.916 junto a una significancia inferior al 5%, lo cual, corrobora la hipótesis propuesta en el estudio.

Hipótesis específica 2:

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión equidad de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión equidad de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.

### Tabla 23

*Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión equidad de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

		<b>Equidad</b>
<b>Gestión del talento humano</b>	Rho de Spearman	0.888
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	164

Nota: Rho de Spearman: Coeficiente de correlación; n: muestra

Acorde con la tabla anterior, se expone una relación directa muy alta entre la gestión del talento humano y la equidad corroborado con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.888 y una probabilidad inferior al 5%, cuyo resultado afirma el descarte de la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3:

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión relevancia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión relevancia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.

**Tabla 24**

*Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión relevancia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

		<b>Relevancia</b>
<b>Gestión del talento humano</b>	Rho de Spearman	0.847
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	164

Nota: Rho de Spearman: Coeficiente de correlación; n: muestra

En la tabla anterior se evidencia una asociación positiva muy alta de la gestión del recurso humano con la dimensión relevancia vinculada a fortalecer las competencias profesionales de los docentes por reportar un Rho de Spearman de 0.847 junto a una probabilidad inferior al 5% que señala la reafirmación de la hipótesis establecida en el estudio.

Hipótesis específica 4:

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión eficiencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión eficiencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.

**Tabla 25**

*Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión eficiencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

		<b>Eficiencia</b>
<b>Gestión del talento humano</b>	Rho de Spearman	0.779
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	164

Nota: Rho de Spearman: Coeficiente de correlación; n: muestra

De igual manera, se aprecia una asociación positiva alta entre la gestión con la eficiencia en el uso de los recursos educativos se obtuvo un coeficiente de



correlación de Rho de Spearman igual a 0.779 y significancia igual a 0.000, cuyo resultado corrobora la hipótesis establecida.

Hipótesis específica 5:

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión eficiencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión eficiencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.

### Tabla 26

*Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión eficiencia de la variable calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

		<b>Eficacia</b>
<b>Gestión del talento humano</b>	Rho de Spearman	0.794
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	164

Nota: Rho de Spearman: Coeficiente de correlación; n: muestra

Por otro lado, se visualiza una relación alta entre la gestión y la dimensión eficacia en una educación híbrida por mostrar un coeficiente de Rho de Spearman con valor de 0.794 y probabilidad menor al 5%, lo cual, corrobora la hipótesis propuesta en el estudio.

Hipótesis general:

Ha: Existe una significancia entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.

### Tabla 27

*Relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho*

		<b>Calidad educativa</b>
<b>Gestión del talento humano</b>	Rho de Spearman	0.912
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	164

Nota: Rho de Spearman: Coeficiente de correlación; n: muestra

En la tabla anterior, se evidencia una asociación positiva muy alta entre la gestión del talento humano y calidad educativa demostrado por un coeficiente de correlación igual a 0.912 junto a una probabilidad inferior al 5%, lo cual, corrobora la hipótesis propuesta en el estudio.

## V. DISCUSIÓN

Se procesaron los resultados que mostraron las variables respecto a sus dimensiones en la educación híbrida para conocer si en caso exista una relación, el cual, se procederá con su sustentación conforme a las investigaciones realizadas y tomadas como referencias en el estudio.

Acerca del objetivo general en cuanto a determinar la conexión entre las variables en la educación híbrida de la Institución Educativa San Juan de Lurigancho se obtuvo una correspondencia alta entre ambas variables corroborándose la hipótesis planteada, ya que, se evidenció un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.912 y significancia menor al 5%, adicionalmente se evidenció un nivel bajo en talento humano en 37.8% de los docentes, asimismo, indicaron existir bajo nivel en la calidad educativa, en nivel regular se encontró el 36.6% en gestión de talento humano y 32.9% en calidad educativa, referente al alto nivel de gestión se encontró un 25.6% respecto a la calidad educativa que obtuvo un 15.2% en alto nivel.

Estos resultados son comparados con los de Cordova (2021), el cual, obtuvo en su estudio la relación entre la gestión y la calidad educativa, que mientras se brinde una gestión a los docentes, se otorgará un servicio de calidad contribuyendo en la formación de los alumnos y el logro de sus competencias. En Carrasco (2020) también se corroboró que la buena administración del talento del personal beneficia a brindar calidad en el servicio de formación estudiantil mediante el uso de metodologías innovadoras. Siendo fundamentados por Dahshan et al. (2018), quien dice que, el talento humano involucra el contar con personal que contribuya a la obtención de los objetivos, asimismo es reafirmado en Abdel et al. (2021), puesto que, un talento humano destacado contribuye en brindar mejor servicio y alcanzar los objetivos de la organización. Con respecto a Armijos et al. (2019), el buen manejo en la gestión de recurso humano permite contar con personal de calidad que brinde los mejores servicios.

Respecto al objetivo específico 1 para conocer la conexión entre talento humano respecto a la calidad educativa de acuerdo con la dimensión equidad en la educación híbrida determinando una relación directa alta conforme con la correlación de Rho de Spearman igual al 0.888 con significancia menor al 5%

corroborando la hipótesis propuesta y en nivel de equidad se encontró en un 39% de nivel bajo, 31.70% un regular nivel y solo un 29.30% en nivel alto. Para la sustentación de los resultados se establece una comparación con lo indicado por Arriaga (2018) ya que mediante la dirección se aporta una gestión para que los docentes puedan implementar estrategias en favor de mejorar su calidad de servicios que contribuya en tener mejoras laborales para cada docente puesto que incrementan sus capacidades.

De la misma forma, Crissien et al. (2019) indicaba que en las estrategias para otorgar una calidad educativa se debe fomentar tener un incremento de las competencias por medio de capacitación en los docentes para que puedan transmitir sus nuevos aprendizajes a sus estudiantes. Estos resultados son respaldados con Mitois et al. (2021), quien manifiesta que una gestión permite diversificar las habilidades en los docentes para manejo de nuevas herramientas. De la misma manera Sheehan et al. (2018), puesto que, el talento implica atributos y competencia de los docentes para otorgar una enseñanza de calidad. Y en Manzoor (2018) porque el logro de los objetivos depende del talento que posee cada uno de los educadores.

En caso al objetivo específico 2 en decidir la coherencia entre la gestión del personal docente con la calidad educativa en concordancia con la dimensión relevancia de educación híbrida de la institución educativa de San Juan de Lurigancho se encontró un Rho de Spearman de 0.847 y una significancia inferior al 5% indicando una afirmación de la hipótesis establecida, asimismo se encontró el 100% de nivel bajo en el desarrollo de plan curricular y un 9.1% de nivel bajo en relevancia de afrontamiento de retos educativos. Esto es corroborado por Haslinda et al. (2019) porque en sus resultados encontró, que tener un compromiso por parte de las autoridades del centro educativo influye de forma positiva en la enseñanza de los estudiantes puesto que muestra importancia en la incorporación de pedagogías innovadoras para otorgar una formación integral y desarrollo organizacional de la institución.

Con referencia a Gilano y Hailegebreal (2021) puesto que en sus resultados encontró que es necesario que la calidad educativa dependa de la gestión en los recursos para que sean brindados a la institución de tal manera que, los docentes

cuenten con toda la implementación necesaria para otorgar una calidad en sus servicios. Asimismo, son fundamentados por Mendoza (2020), puesto que, manifiesta que es fundamental tener la presencia de los docentes en el logro de los objetivos para satisfacer que todas y cada una de las necesidades de los alumnos se alcancen.

Conforme al objetivo específico 3 para conocer la relación entre ambas variables con la dimensión pertinencia en la educación híbrida en un centro educativo de San Juan de Lurigancho se corroboró la hipótesis propuesta, ya que, se demostró una asociación positiva de nivel alto entre ambas variables de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman en 0.916 con significancia menor al 5%, además el 34.8% de los docentes tiene bajo nivel de pertinencia, en regular se encuentra 25% y nivel alto un 11.6% en pertinencia. Estos resultados son comparados con los de Kintu et al. (2017) obteniendo que el uso de los medios tecnológicos virtuales influye en la satisfacción de los alumnos de la institución, además del desempeño académico para lograr los resultados esperados.

Asimismo, en Torres (2017) manifiesta que el talento humano tiene relevancia en la calidad de servicio de acuerdo a la optimización de los recursos tecnológicos suficientes para los docentes de tal forma que desarrollen una buena educación para los alumnos. Estos resultados son fundamentados con lo expuesto por Mahfoozi et al. (2018), quien indica que la gestión de talento humano contribuye en el desarrollo de la institución y sus miembros. Así también, Dahshan et al. (2018) señala que la gestión de talento incrementa la productividad para el logro de los resultados en las instituciones.

De acuerdo con el objetivo específico 4 la gestión de talento humano relacionado con la calidad educativa en la dimensión eficacia en educación híbrida del colegio de San Juan de Lurigancho se evidenció un Rho de Spearman de 0.794 con una probabilidad inferior al 5% aprobando la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula. También se señaló que conforme a la gestión obtuvo el 100% un nivel bajo en eficacia, además en logro de las metas en eficacia un 26,2% frente a 10.4% que se encontró en nivel regular, en alcanzar los objetivos de la institución pese a las deficiencias el 12.2% indico nivel alto. En relación con lo expuesto por Divekar y Raman (2020) que obtuvo una secuencia en el desarrollo de estrategias

para que se pueda alcanzar la visión en la institución y por ende el logro de sus objetivos teniendo siempre de lado otorgar una calidad en sus servicios.

Adicionalmente Crissien et al. (2019) en sus resultados determinó que talento humano tiene relevancia en la calidad prestada de sus servicios y es necesario para el logro de los resultados por medio de considerar tener una capacitación y desarrollo de sus competencias. Los resultados son fundamentados con Shah et al. (2021), puesto que, indica que el talento del personal reclutado contribuye con eficiencia en la obtención del logro de los objetivos. Además, Youssef y Moh (2021), deduce que la gestión y la calidad tiene una eficacia en las habilidades y conocimientos que puedan dirigir al éxito de la entidad, lo considerado por Armijos et al, (2019) es que la gestión eficaz también necesita de herramientas para conocer lo docentes talentosos.

Finalmente, en el objetivo específico 5 en ambas variables en estudio indicando la dimensión eficiencia, en consecuencia, se encontró un Rho de Spearman igual a 0.779 con una significancia de menor al 5%, por tanto, se corrobora la hipótesis planteada y existe una relación los indicadores de la investigación. Los niveles corroborados se detallaron en nivel bajo de eficiencia 37.2% en los docentes que indicaron 37.8% en indicadores bajos de gestión de talento humano, en los 36.6% que presentaron nivel regular se obtuvo 25.0% de nivel bajo en eficiencia y 11.6% nivel regular y en cuanto al 25.6% que expreso gestión de nivel alto se obtuvo 15.6% en nivel regular de eficiencia y 10.4% en nivel alto conforme al centro educativo.

Es sustentado por Purwaningsih et al. (2021) que en sus resultados se pudo evidenciar que ante una adecuada gestión tiene una inferencia positiva en la actuación del trabajo de los profesores en la institución educativa. Además, en Alsalhi et al. (2019) se corroboró en sus resultados que la educación híbrida puede obtener resultados eficientes en el ejercicio académico de los alumnos, así como a mantener una calidad en la educación brindada. Realizando su sustentación conforme a Viñas, (2021) quien indica, que la educación híbrida aporta un apoyo significativo a la educación presencial. Además del punto teórico de INEE, (2018) porque hace inferencia que la eficiencia en tener un recurso humano que brinde una enseñanza optima es también poder contar con los recursos suficientes.

## VI. CONCLUSIONES

Se determinó que se encuentra una relación positiva significativa entre la gestión de talento humano y la calidad educativa con un coeficiente de correlación igual a 0.912 junto a una  $p$  – value menor al 5%, lo cual, indica que una gestión adecuada del personal docente se vincula con la prestación de un beneficio educativo de calidad.

Asimismo, se estableció que existe una asociación positiva significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión equidad manifestado con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.888 junto a una significancia inferior al 5%, lo cual, señala que una apropiada gestión de la plana docente permite el afrontamiento de los desafíos incurridos en el otorgamiento de un servicio educativo híbrido.

Se determinó una relación directa significativa entre la gestión del talento humano con la dimensión relevancia de la calidad educativa por evidenciarse un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.847 y un  $p$  – value de 0.000, señalando que una adecuada gestión del recurso humano propicia el desarrollo de estrategias orientadas al fortalecimiento de competencias pedagógicas y la provisión de un servicio educativo híbrido de calidad.

Se evidenció una relación positiva significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión pertinencia de la variable calidad educativa, ya que, se reportó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.916 y una probabilidad inferior al 5%, lo cual, indica una eficiente gestión del personal docente permite el manejo óptimo de los diferentes recursos educativos incluido las herramientas tecnológicas.

Se estableció una relación directa significativa entre la gestión del personal docente y la dimensión eficacia de la variable calidad educativa por registrarse un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.794 junto a una probabilidad inferior al 5%, manifestando que una óptima gestión de la plana docente favorece al alcance de las metas asociadas al logro de una educación híbrida de calidad.

Asimismo, se estableció que existe una asociación positiva significativa entre la gestión del personal docente y la dimensión eficiencia de la calidad educativa por evidenciarse un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.779 junto a una probabilidad inferior al 5%, lo cual, expone que una apropiada gestión del capital humano propicia el empleo de los recursos educativos de forma óptima, además, favorece a la cristalización de los objetivos establecidos por una educación híbrida.



## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los directores de las instituciones educativas desarrollar una asesoría íntegra a las jefaturas encargadas de la gestión del personal docente, con el fin de perfeccionar la eficiencia de los diferentes procedimientos que permita la prestación de un servicio educativo de calidad e integral.

Se recomienda a la jefatura de la gestión del recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 situada en el distrito de San Juan de Lurigancho efectuar estrategias vinculadas a la fortalecer capacidades en el personal docente que propicie afrontar los diferentes desafíos impuestos por la educación híbrida de forma equitativa en beneficio de una formación integral a los estudiantes.

Se recomienda a los docentes de las instituciones educativas sujetas a estudio, participar en los programas de capacitación y fortalecimiento de competencias de manera constante, con el fin de proveer un servicio educativo acorde con las exigencias de una enseñanza híbrida.

Se recomienda a los directores de las diferentes instituciones educativas desarrollar reuniones orientadas a mejorar la gestión de la plana docente e implementar los recursos educativos necesarios en la prestación de un servicio educativo semipresencial de calidad.

Se recomienda ejecutar capacitaciones a los docentes y desarrollar talleres enfocados al desarrollo de labores en equipos y fortalecimiento de habilidades blandas que permitan el alcance de los objetivos fijados respecto a la prestación de una educación híbrida conforme a los estándares educativos.

Se sugiere a los docentes, administrativos y directivos trabajar de forma conjunta en la realización de innovaciones en los procedimientos de gestión que contribuyan a proseguir con la misión institucional y se consiga la prestación del servicio educativo híbrido de calidad por medio del empleo óptimo de los recursos.

Asimismo, se recomienda el desarrollo de próximas indagaciones respecto a la elaboración y ejecución de programas de gestión del personal docente en las

instituciones, con el propósito de examinar su impacto en la calidad de la pedagogía de una educación híbrida.

## REFERENCIAS

- Abdel, H., Hassan, H., & Mohammed, S. (2021). Effect of educational program about talent management for nursing managers on their job affiliation and organizational excellence. *Egyptian journal of health care*, 12(2), 718-740. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2021.170481>
- Abril, M. (2018). Diseño de Procesos de Gestión del Talento Humano. *Universidad Técnica de Ambato*, 2-120. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttth.pdf>
- Adero, F., & Odiyo, W. (2020). Employee characteristics, contemporary human resource management practices and organization effectiveness. *International Journal of Business Management, Entrepreneurship and Innovation*, 2(2), 1–18. [https://www.academia.edu/80023956/Employee\\_Characteristics\\_Contemporary\\_Human\\_Resource\\_Management\\_Practices\\_and\\_Organization\\_Effectiveness](https://www.academia.edu/80023956/Employee_Characteristics_Contemporary_Human_Resource_Management_Practices_and_Organization_Effectiveness)
- Ajpru, H., Wongwanich, S., & Khaikleng, P. (2014). Design of Educational Quality Assurance System for Driving Policy of Educational Reform in Thailand: Theory-based Evaluation. *ScienceDirect*(116), 1416 – 1422. <https://pdf.sciencedirectassets.com/277811/1-s2.0-S1877042814X00108/1-s2.0-S187704281400425X/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEOb%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJIMEYCIQDZwR%2FV5v0ik1XZXHEKchViebDhYQ%2Fmc1w%2B8V%2BpmVjmWglhANx6>
- Al, A., Cascio, W., & Paauwe, J. (2014). Talent management: Current theories and future research directions. *Journal of World Business*, 49, 173-179. [https://www.outcomemanagement.it/wp-content/uploads/2019/10/3\\_Talent\\_management\\_Current\\_Theories\\_and\\_future\\_directions.pdf](https://www.outcomemanagement.it/wp-content/uploads/2019/10/3_Talent_management_Current_Theories_and_future_directions.pdf)

- Alanya, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59803/Alanya\\_PJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59803/Alanya_PJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alcoser, A., & Quispe, R. (2020). Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Sede Central de Lima, 2019. *Gobierno y Gestión Pública*, 7(2), 43-66. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/172/214>
- Almohtaseb, A., Shaheen, H., Alomari, K., & Almahameed, M. (2020). Impact of Talent Management on Organizational Performance: The Moderating Role of an Effective Performance Management System. *International Journal of Business and Management*(15), 11-24. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n4p11>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Arriaga, C. (2018). *Gestión del talento humano y la calidad educativa en el nivel de educación primaria de la institución educativa 56175 "Sagrado Corazón de Jesús" Espinar – Cusco, 2018*. [tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa] Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8518/EDSarpocr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bao, W. (2020). COVID-19 and online teaching in higher education: a case study of Peking University. *Hum. Behav. Emerg. Technol.*(2), 113–115. <https://doi.org/10.1002/hbe2.191>

- Beatty, B. (2019). *Hybrid-Flexible Course Design. Implementing Student-Directed Hybrid Classes*. Provo: EdTech Books.
- Binnewies, S., & Wang, Z. (2019). Challenges of student equity and engagement in a HyFlex course. En C. Allan, C. Campbell, & J. Crough, *Blended Learning Designs in STEM Higher Education* (págs. 209–230). Singapore: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-13-6982-7\\_12](https://doi.org/10.1007/978-981-13-6982-7_12)
- Bos, M., Viteri, A., & Zoido, P. (2018). *Pisa 2018 en América Latina*. El Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/PISA-2018-en-America-Latina-Datos-b%C3%A1sicos-sobre-PISA.pdf>
- Carrasco, H. (2020). *Gestión del talento humano y calidad educativa en docentes de una escuela, Ecuador, 2019*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50711>
- Carter, E., Onwuegbuzie, A., Singal, N., & Velde, L. (2021). Perceptions of teaching quality in Rwandan secondary schools: A contextual analysis. *International Journal of Educational Research*, 109(101843), 1 - 13. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101843>
- Chacón, L. (2019). Calidad educativa: una mirada a la escuela y al maestro en Colombia. *Educación y ciudad*(36), 35-49. <https://doi.org/10.36737/01230425.v1.n36.2019.2120>
- Collings, D., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Cordova, B. (2021). *Gestión del talento humano y calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71869/Cordova\\_GBMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71869/Cordova_GBMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Crissien, T., Velásquez, j., Neira, D., & Turizo, L. (2019). Measuring the quality of management in education. Review article. *El profesional de la información*, 28(6), 1 - 14. <https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/epi.2019.nov.04/47735>
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A., & Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 24-35. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii04118.pdf>
- Divekar, R., & Raman, R. (2020). Talent Management in Academia – The Indian Business School Scenario. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 184-192. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1240551.pdf>
- Doering, A. (2006). Adventure learning: transformative hybrid online education. *Distance Education*, 27(2), 197-215.
- Elacqua, G., Martínez, M., & Welsh, A. (2019). *Diseño de índices de calidad escolar: Lecciones de la experiencia internacional*. Banco Interamericano de Desarrollo. [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Dise%C3%B1o\\_de\\_%C3%ADndices\\_de\\_calidad\\_escolar\\_Lecciones\\_de\\_la\\_experiencia\\_internacional\\_es\\_es.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Dise%C3%B1o_de_%C3%ADndices_de_calidad_escolar_Lecciones_de_la_experiencia_internacional_es_es.pdf)
- Ellis, A. (2001). *Teaching, learning, and assessment together: The reflective classroom*. London: Eye on Education.
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & González-Cruz, T. (2013). What is the meaning of "talent" in the world of work? *Human Resource Management Review*, 23(4), 290–300.
- Gilano, G., & Hailegebreal, S. (2021). Assessment of Educational Quality and Associated Factors: The Case of Arba Minch College of Health Sciences in 2017, South Ethiopia. *Education Research International*, 2021(8854366), 1 - 9. <https://www.hindawi.com/journals/edri/2021/8854366/>

- Haslinda, N., Nik, N., & Amirah, S. (2019). The Effectiveness of Talent Management Practice among Teachers in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(6), 1104–1120. [https://hrmars.com/papers\\_submitted/6072/The\\_Effectiveness\\_of\\_Talent\\_Management\\_Practice\\_among\\_Teachers\\_in\\_Malaysia.pdf](https://hrmars.com/papers_submitted/6072/The_Effectiveness_of_Talent_Management_Practice_among_Teachers_in_Malaysia.pdf)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Sexta ed. ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores. <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbm9kb250YWR1cmhlcHVibGljYTk5MDUxMHxneDo0NmMxMTY0NzkxNzliZmYw>
- INEE. (2018). The concept of quality in education: its structure, dimensions and evaluation. *GACETA*, 4(10), 3-15. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/G10IN.pdf>
- Joyce, W., & Slocum, J. (2012). Top management talent, strategic capabilities, and firm performance. *Organizational Dynamics*, 41(3), 183-193. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2012.03.001>
- Liat, E., & Einat, G. (2021). Hybrid learning spaces - a three-fold evolving perspective. *Hybrid Learning Spaces*, 1-17. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30059.26407>
- Lorenzo , A., Lledó, A., Gilabert , A., & Lorenzo , G. (2021). The Pedagogical Model of Hybrid Teaching: Difficulties of University Students in the Context of COVID-19. *National Library of Medicine*, 11(4), 1320–1332. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8552075/>
- Madani, R. (2019). Analysis of Educational Quality, a Goal of Education for All Policy. *Higher Education Studies*, 9(1), 100-109. <https://doi.org/10.5539/hes.v9n1p100>

- Mahfoozi, A., Salajegheh, S., Ghorbani, M., & Sheikhi, A. (2018). Developing a talent management model using government evidence from a large-sized city, Iran. *Cogent Business & Management*, 5, 1-15. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1449290>
- Manzoor, A. (2018). Assessment of Service Quality in Public Secondary Schools of Punjab based on ServQual Quality Determinants. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(3), 31-41. <https://www.ijrbmsm.org/papers/v5-i3/5.pdf>
- Mejía-Rodríguez, M., & Mejía-Leguía, E. (2021). Evaluación y calidad educativa: Avances, limitaciones y retos actuales. *Revista Electrónica Educare*, 25(3), 1-14. <http://doi.org/10.15359/ree.25-3.38>
- Mendoza, R. (2020). Equidad, pertinencia y relevancia educativa mediante arte, solar y lengua maya. *Sinéctica*(55). [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2020\)0055-010](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2020)0055-010)
- Meyers, M., Van Woerkom, M., & Dries, N. (2013). Talent- innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management. *Human Resource Management Review*, 23(4), 305-321.
- Ministerio de Educación . (2018). *Evaluación PISA 2018*. Ministerio de Educación. [http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/10/PPT-PISA-2018\\_Web\\_vf-15-10-20.pdf](http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/10/PPT-PISA-2018_Web_vf-15-10-20.pdf)
- Ministerio de Educación. (2021). ¿La educación híbrida vino para quedarse? *EDUCOAR*, 1- 22. <http://www.minedu.gob.pe/coar/pdf/revistas/revista-educoar-3.pdf>
- Mishra, L., Gupta, T., & Shree, A. (2020). Online teaching-learning in higher education during lockdown period of COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 1(100012). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666374020300121>



- Misseyanni, A., Papadopoulou, P., Active Learning Strategies in Higher Education Marouli, C., & Lytras, M. (2018). *Active Learning Strategies in Higher Education*. Bradford: Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/9781787144873>
- Mitosis, K., Lamnisos, D., & Talias, M. (2021). Talent Management in Healthcare: A Systematic Qualitative Review. *Sustainability*, 13(8), 4469.
- Moscoso, K., Castillo, J., & Beraún, M. (2021). La calidad en la educación superior universitaria en tiempos de pandemia: una perspectiva estudiantil. *Visionarios en ciencia y tecnología*, 1-11. <https://revistas.uoosevelt.edu.pe/index.php/VISCT/article/view/91/138>
- Mugenyi, J., Zhu, C., & Kagambe, E. (2017). Blended learning effectiveness: the relationship between student characteristics, design features and outcomes. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 14(7). <https://doi.org/10.1186/s41239-017-0043-4>
- Mumford, S., & Dikilitaş, K. (2020). Pre-service language teachers reflection development through online interaction in a hybrid learning course. *Comput. Educ.*(144), 103706. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103706>
- Nakato, J., Mazibuko, N., & James, S. (2020). Antecedents influencing effective talent management in public health institutions in Uganda. *Journal of Contemporary Management*, 17(2), 601–631. <https://doi.org/10.35683/jcm20084.92>
- Pino, D. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12726/Pino\\_PDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12726/Pino_PDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Prince, A. (2021). Aulas híbridas: Escenarios para transformación educativa dentro de la nueva normalidad. *Podium*, 39(7).

[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2588-09692021000100103](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692021000100103)

Purwaningsih, D., Yuniarsih, T., Disman, T., & Sojanah, J. (2020). The Effect of Talent Management on the Performance of Educational Employee in Higher Education Institutions. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 187, 201-204.

Rajeh, N., Elmagzoub, M., & Sulieman, S. (2019). The effect of blended learning on the achievement of ninth grade students in science and their attitudes towards its use. *Heliyon*, 5(9), 1-11.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844019360840>

Realpe, K. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental. *Polo del Conocimiento*, 1-17.  
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2073/4153>

Rivera-Garcia, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 4(12), 58-71.  
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>

Rojas, J., Cespedes, R., & Bambaren, L. (2020). Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Productividad Laboral del Personal Operativo en la Empresa FISIM SAC Huánuco-2015. *Departamento Académico de Ciencias Contables*, 2-8.  
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/177>

Rojas, M. (2021). *Herramientas Virtuales, Competencias Digitales y Calidad Educativa de Docentes de una Escuela UGEL 01, 2021*. [tesis de doctorado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80664/Rojas\\_LMLG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80664/Rojas_LMLG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Business Support Aneth SRL.

- Schiemann, W. (2014). From talent management to talent optimization. *Journal of World Business*, 49(2), 281–288.
- Shah, G., Memon, N., & Tunio, G. (2021). Need for talent management and investigating its impact on organizational performance of higher education institutes. *International Review of Management and Business Research*,(10), 168-182.
- Sheehan, M., Grant, K., & Garavan, T. (2018). Strategic talent management: A macro and micro analysis of current issues in hospitality and tourism. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 10(1), 28-41. <https://doi.org/10.1108/WHATT-10-2017-0062>
- Singh, J., Evans , E., & Reed, A. (2021). Online, Hybrid, and Face-to-Face Learning Through the Eyes of Faculty, Students, Administrators, and Instructional Designers: Lessons Learned and Directions for the Post-Vaccine and Post-Pandemic/COVID-19 World. *Journal of Educational Technology Systems*, 50(3), 301–326. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/00472395211063754>
- Soletic, A. (2021). *Modelos híbridos en la enseñanza: Claves para ensamblar la presencialidad y la virtualidad*. CIPPEC. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2021/08/INF-EDU-Modelos-hi%CC%81bridos.pdf>
- Sottile, S. (2021). *Talent Management and Organizational Performance Correlation of Faculty at Community Colleges in Southern California*. Grand Canyon University.
- Tarique, I., & Schuler, R. (2010). Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. *Journal of World Business*, 45(2), 122-133.
- 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] Repositorio

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11196>

- Villalobos, J., & Ramírez, R. (2018). El derecho a la autobiografía: dimensión ius-filosófica desde la perspectiva de H. Arendt y P. Ricoeur. *Revista Opción*, 34(18), 1012-1587. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3104/El%20derecho%20a%20la%20autobiograf%C3%ADa%20dimensi%C3%B3n%20ius-filos%C3%B3fica%20desde%20la%20perspectiva%20de%20H.%20Arendt%20y%20P.%20Ricoeur.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viñas, M. (2021). Retos y posibilidades de la educación híbrida en tiempos de pandemia. *Plurentes. Artes y Letras*, 27(12). <https://doi.org/10.24215/18536212e027>
- Yazdani, M., Mohebbi, S., Bagheri, M., & Bagheri, M. (2020). A Comparative Study of Talent Management Models: Lessons for Iran's Human Resources System. *Iranian Journal of Comparative Education*, 3(1), 609-623. <https://doi.org/10.22034/IJCE.2020.224024.1114>
- Youssef, E., & Moh, G. (2021). Effect of talent management training program on head nurses leadership effectiveness. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(4), 351-361. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2021.199134>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Método
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p>	<p>Comunidad virtual Selección del personal Capacitación del personal Desarrollo del personal</p>	<p>Diseño: No experimental descriptivo – correlacional</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Población: 164 docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.</p>
<p><b>Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión equidad en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión relevancia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión pertinencia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión eficacia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la</p>	<p><b>Específicas</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión equidad en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión relevancia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión pertinencia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión eficacia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión equidad en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión relevancia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión pertinencia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión eficacia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la</p>	<p>Variable 2: Calidad educativa</p>	<p>Equidad Relevancia Pertinencia Eficacia Eficiencia</p>	<p>Muestra: 164 docentes que efectúan labores en cuatro colegios situados en el distrito de San Juan de Lurigancho</p> <p>Muestreo: No probabilístico por conveniencia</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Procesamiento y análisis de datos: Excel y SPSS versión 24 en el cálculo de estadísticos descriptivos e inferenciales.</p>

---

gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión eficiencia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?

entre la gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión eficiencia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

gestión del talento humano y la calidad educativa respecto a la dimensión eficiencia en la educación híbrida en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

---

Anexo 2. Operacionalización de variable Gestión del talento humano

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Alanya et al. (2021), definir on a la gestión del talento como aquel proceso que engloba el enrolamiento, la selección, capacitación, sueldos como también evaluación del desempeño que presenta el personal.	Se midió a través de la selección del personal, capacitación del personal y desarrollo del personal.	Selección del personal	Proceso de selección	1 El MINEDU e instancias superiores con referencia a la selección del personal, elabora criterios conforme al cuadro de horas. 2 En la I.E. se coordina con las instancias superiores la provisión de personal docente 3 En la I.E. se selecciona al personal para que cumpla únicamente con los criterios establecidos. 4 En la I.E. se identifica al personal que podrían brindar un servicio educativo de calidad. 5 En la I.E. se realizan publicaciones sobre la necesidad del personal docente.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja (16-37) Medio (38-59) Alta (60-80)
			Puesto laboral			
			Funciones laborales			
			Evaluación			
			Grado de conocimiento			
			Comunicación			

				6 En la I.E. se realizan gestiones para comunicar al personal docente sobre la innovación y/o utilización de recursos tecnológicos.		
		Capacitación del personal	Recursos	7. En la I.E. se destina recursos propios para capacitar a los docentes.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Preparación y formación	8 En la I.E. se promueve la práctica de valores éticos fundamentales.		
			Responsabilidades	9 En la I.E. se genera responsabilidades en los docentes para la mejora de la labor pedagógica a través de las jornadas de capacitación que promueve.		
			Función pedagógica	10 En la I.E. se organiza jornadas de capacitación y/o actualización en la I.E.		
			Capacitación permanente	11 En la I.E. se optimiza la participación docente		



			Formación profesional	para el logro de las competencias. 12 En la I.E se coordina la realización de actividades de crecimiento y/o formación profesional.		
		Desarrollo del personal	Necesidades de desarrollo	13 En la I.E. se cumple con los objetivos propuestos en el Plan Anual	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Motivación	14 En la I.E. se motiva y/o promueve el desarrollo integral de los docentes.		
			Oportunidad	15 En la I.E. se logra la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes		
			Dialogo	16 En la I.E. se muestra una actitud abierta hacia el diálogo y aporte de los docentes.		
			Contribución	17 En la I.E. se genera conciencia de identificación con el desarrollo institucional		

			Reconocimientos	18 En la I.E se promueve reconocimiento al buen desempeño docente a favor del desarrollo institucional.		
--	--	--	-----------------	---	--	--

Anexo 3. Operacionalización de variable Calidad educativa

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Es un compuesto de pertinencia, relevancia, eficacia, eficiencia, y equidad, destacándose como un proceso para la formulación de políticas en el marco de la institucionalidad en la educación (INEE, 2018).	Se mide a través de la Pertinencia, Equidad, Relevancia, Eficiencia y Eficacia	Pertinencia	Afinidad	1 En la I.E, se promueve el uso de medios digitales en la educación para disminuir el analfabetismo digital. 2 En la I.E, se fomenta el uso de las herramientas digitales para la mejora de la autonomía, libertad e identidad. 3 En la I.E, la utilización de herramientas virtuales permite integrar a todos en la educación de acuerdo a las necesidades. 4 En la Institución Educativa, la tecnología es significativa y oportuna a los distintos grupos sociales, culturales, con propias capacidades e intereses.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo 15 - 35 Medio 35 - 55 Alto 55 - 75
		Equidad	Igualdad	5 El Estado está pendiente del avance		

			Oportunidad	<p>tecnológico de los docentes de la Institución.</p> <p>6 La virtualidad le permite crecer profesionalmente, alcanzando los fines educativos en condiciones de igualdad</p> <p>7 Los Directivos toman en cuenta sus ideas para el mejoramiento de la calidad educativa en la Institución.</p> <p>8 Los docentes de la Institución reciben beneficios de la UGEL para mejorar las dificultades educativas.</p>	<p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	
		Relevancia	<p>Importancia</p> <p>Significación</p>	<p>9 La infraestructura tecnológica de la Institución permite el buen desenvolvimiento del personal docente y administrativo para lograr la calidad educativa.</p> <p>10 Su participación es proactiva en el planteamiento de un Plan Curricular que permita formar ciudadanos que el país necesite.</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	

				11 El Currículo permite y/o reta a fortalecerse profesionalmente.	
		Eficiencia	Cumplimiento	12 Todos colaboran y tienen predisposición para lograr las metas y objetivos planteados en la Institución.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Uso de recursos	13 Los recursos tecnológicos de la Institución son utilizados por todos de manera adecuada y oportuna.	
		Eficacia	Garantía	14 Está garantizado el desarrollo profesional de los docentes de la Institución para el logro de metas y objetivos.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Logro alcanzado	15 Considera que, a pesar de las dificultades diversas, se logra la calidad educativa de la Institución.	

Anexo 4. Cuestionario enfocado en la medición de la Gestión del talento humano

**INSTRUCCIONES:**

Estimado docente, a continuación, tiene 18 preguntas sobre la gestión del talento humano, para lo cual le solicito responder con mucha sinceridad, teniendo en cuenta que debe marcar el número de la tabla la opción que considera correcta.

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>					
1 El MINEDU e instancias superiores con referencia a la selección del personal, elabora criterios conforme al cuadro de horas.					
2 En la I.E. se coordina con las instancias superiores la provisión de personal docente.					
3 En la I.E. se selecciona al personal para que cumpla únicamente con los criterios establecidos.					
4 En la I.E. se identifica al personal que podrían brindar un servicio educativo de calidad.					
5 En la I.E. se realizan publicaciones sobre la necesidad de personal docente.					
6 En la I.E. se realizan gestiones para comunicar al personal docente sobre la innovación y/o utilización de recursos tecnológicos.					
<b>CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>					
7 En la I.E. se destina recursos propios para capacitar a los docentes.					
8 En la I.E. se promueve la práctica de valores éticos fundamentales.					

9 En la I.E. se genera responsabilidades en los docentes para la mejora de la labor pedagógica a través de las jornadas de capacitación que promueve.					
10 En la I.E. se organiza jornadas de capacitación y/o actualización en la I.E.					
11 En la I.E. se optimiza la participación docente para el logro de las competencias.					
12 En la I.E se coordina la realización de actividades de crecimiento y/o formación profesional.					
<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b>					
13 En la I.E. se cumple con los objetivos propuestos en el Plan Anual.					
14 En la I.E. se motiva y/o promueve el desarrollo integral de los docentes.					
15 En la I.E. se logra la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes.					
16 En la I.E. se muestra por parte del personal directivo, una actitud abierta hacia el diálogo y aporte de los docentes.					
17 En la I.E. se genera conciencia de identificación con el desarrollo institucional.					
18 En la I.E. se promueve reconocimiento al buen desempeño docente a favor del desarrollo institucional.					

Anexo 5. Cuestionario en la medición de la variable Calidad educativa

**INSTRUCCIONES:**

Estimado docente, a continuación, tiene 15 preguntas sobre la Calidad Educativa, para lo cual debe marcar con mucha sinceridad el número de la tabla la opción que considera correcta.

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

Ítems

<b>Dimensión 1: Pertinencia</b>	1	2	3	4	5
1 En la I.E, se promueve el uso de medios digitales en la educación para disminuir el analfabetismo digital.					
2 En la I.E, se fomenta el uso de las herramientas digitales para la mejora de la autonomía, libertad e identidad.					
3 En la I.E, la utilización de herramientas virtuales permite integrar a todos en la educación de acuerdo a las necesidades.					
4 En la IE, la tecnología es significativa y oportuna a los distintos grupos sociales, culturales, con propias capacidades e intereses.					
<b>Dimensión 2: Equidad</b>					
5 El Estado está pendiente del avance tecnológico de los docentes de la Institución.					
6 La virtualidad le permite crecer profesionalmente, alcanzando los fines educativos en condiciones de igualdad					
7 Se toman en cuenta tus ideas para el mejoramiento de la calidad educativa en la Institución.					
8 Los docentes de la Institución reciben beneficios de la UGEL para mejorar las dificultades educativas.					



<b>Dimensión 3: Relevancia</b>					
9 La infraestructura tecnológica de la Institución permite el buen desenvolvimiento del personal docente y administrativo para lograr la calidad educativa.					
10 Su participación es proactiva en el planteamiento de un Plan Curricular que permita formar ciudadanos que el país necesite.					
11 El Currículo permite y/o reta a fortalecer profesionalmente a los docentes de la IE.					
<b>Dimensión 4: Eficiencia</b>					
12 Todos colaboran y tienen predisposición para lograr las metas y objetivos planteados en la IE.					
13 Los recursos tecnológicos de la IE son utilizados por todos de manera adecuada y oportuna.					
<b>Dimensión 5: Eficacia</b>					
14 Está garantizado el desarrollo profesional de los docentes de la Institución para el logro de metas y objetivos.					
15 Considera que, a pesar de las dificultades diversas, se logra la calidad educativa de la IE.					

## Anexo 6. Validez de los instrumentos

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

N.º	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>								
1	El MINEDU e instancias superiores con referencia a la selección del personal, elabora criterios conforme al cuadro de horas.	X		X		X		
2	En la I.E. se coordina con las instancias superiores la provisión de personal docente.	X		X		X		
3	En la I.E. se selecciona al personal para que cumpla únicamente con los criterios establecidos.	X		X		X		
4	En la I.E. se identifica al personal que podrían brindar un servicio educativo de calidad.	X		X		X		
5	En la I.E. se realizan publicaciones sobre la necesidad de personal docente.	X		X		X		
6	En la I.E. se realizan gestiones para comunicar al personal docente sobre la innovación y/o utilización de recursos tecnológicos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.</b>								
5	En la I.E. se destina recursos propios para capacitar a los docentes.	X		X		X		
6	En la I.E. se promueve la práctica de valores éticos fundamentales.	X		X		X		
7	En la I.E. se genera responsabilidades en los docentes para la mejora de la labor pedagógica a través de las jornadas de capacitación que promueve.	X		X		X		
8	En la I.E. se organiza jornadas de capacitación y/o actualización en la I.E.	X		X		X		
9	En la I.E. se optimiza la participación docente para el logro de las competencias.	X		X		X		
10	En la I.E. se coordina la realización de actividades de crecimiento y/o formación profesional.	X		X		X		
11	En la I.E. se destina recursos propios para capacitar a los docentes.	X		X		X		
12	En la I.E. se promueve la práctica de valores éticos fundamentales.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DEL PERSONAL.		Si	No	Si	No	Si	No
13	En la I.E. se cumple con los objetivos propuestos en el Plan Anual.	X		X		X	
14	En la I.E. se motiva y/o promueve el desarrollo integral de los docentes.	X		X		X	
15	En la I.E. se logra la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes.	X		X		X	
16	En la I.E. se muestra por parte del personal directivo, una actitud abierta hacia el diálogo y aporte de los docentes.	X		X		X	
17	En la I.E. se genera conciencia de identificación con el desarrollo institucional.	X		X		X	
18	En la I.E. se promueve reconocimiento al buen desempeño docente a favor del desarrollo institucional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay o no suficiencia): **SUFICIENTE**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mgtr. /Alicia Hualpa Cáceres**  
Especialidad del validador: **Metodóloga**

**DNI :09201805**

**Lima, 03 de junio del 2022**

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

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

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

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

N.º	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PERTINENCIA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	En la I.E. se promueve el uso de medios digitales en la educación para disminuir el analfabetismo digital.	X		X		X		
2	En la I.E. se fomenta el uso de las herramientas digitales para la mejora de la autonomía, libertad e identidad.	X		X		X		
3	En la I.E. la utilización de herramientas virtuales permite integrar a todos en la educación de acuerdo a las necesidades.	X		X		X		
4	En la IE, la tecnología es significativa y oportuna a los distintos grupos sociales, culturales, con propias capacidades e intereses.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: EQUIDAD.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	El Estado está pendiente del avance tecnológico de los docentes de la Institución.	X		X		X		
6	La virtualidad le permite crecer profesionalmente, alcanzando los fines educativos en condiciones de igualdad	X		X		X		
7	Se toman en cuenta sus ideas para el mejoramiento de la calidad educativa en la Institución.	X		X		X		
8	Los docentes de la Institución reciben beneficios de la UGEL para mejorar las dificultades educativas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: RELEVANCIA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La infraestructura tecnológica de la Institución permite el buen desenvolvimiento del personal docente y administrativo para lograr la calidad educativa.	X		X		X		
10	Su participación es proactiva en el planteamiento de un Plan Curricular que permita formar ciudadanos que el país necesite.	X		X		X		

11	El Currículo permite y/o reta a fortalecer profesionalmente a los docentes de la IE.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: EFICIENCIA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>		<b>Si</b>	
12	Todos colaboran y tienen predisposición para lograr las metas y objetivos planteados en la IE.	X		X		X	
13	Los recursos tecnológicos de la IE son utilizados por todos de manera adecuada y oportuna.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5: EFICACIA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
14	Está garantizado el desarrollo profesional de los docentes de la Institución para el logro de metas y objetivos.	X		X		X	
15	Considera que, a pesar de las dificultades diversas, se logra la calidad educativa de la IE.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay o no suficiencia): **SUFICIENTE**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mgtr. /Alicia Huallpa Cáceres**

**DNI :09201805**

Especialidad del validador: **Metodóloga**

**Lima, 03 de junio del 2022**

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

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

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

### Anexo 7. Confiabilidad del instrumento gestión del talento humano

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,971	18

El estudio se expone un coeficiente de alfa de Cronbach igual a 0.971, evidenciándose un nivel alto de fiabilidad del instrumento porque excede el 0.70.

### Anexo 8. Confiabilidad del instrumento calidad educativa

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,977	15

Se expone un coeficiente de Alfa de Cronbach con valor de 0.977 que indica un nivel alto de fiabilidad del cuestionario de calidad educativa.