

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD  
EDUCATIVA EN EL COLEGIO SANTA MARIA DE MATELLINI**

**E.I.R.L CHORRILLOS, 2023”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL**

**PRESENTADO POR BACHILLERES:**

**SACO REYNOSO MILAGROS DEL CARMEN**

**CANDIOTTI REYNOSO RAUL**

**LIMA – PERÚ**

**2024**

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD  
EDUCATIVA EN EL COLEGIO SANTA MARIA DE MATELLINI  
E.I.R.L CHORRILLOS, 2023”**

## **ASESOR**

Aldo Orlando Bravo Martinez

ORCID: 0000-0003-1487-8482

## **BACHILLER (ES)**

Milagros del Carmen Saco Reynoso

ORCID: 0009-0007-7931-7324

Raul Candiotti Reynoso

ORCID: 0009-0008-6188-5419

## **ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO**

Dr. Roberto Martin Gamarra Lopez

Presidente

Dr. Juan Julio Rojas Elera

Secretario

Dr. Eliezer Rodriguez Ramirez

Vocal

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**  
**EDUCACIÓN Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

## **DEDICATORIA**

Queremos dedicar este trabajo a Dios por brindarnos siempre su protección y ayuda en los momentos que más lo hemos necesitado, a nuestra madre que a pesar de su ausencia siempre nos hace sentir que está con nosotros y nos cuida y nos da ánimo, al Dr. Aldo Bravo Martínez que a través de su estilo metodológico desarrollo lo mejor de nosotros académicamente durante la realización de esta investigación, y por último, a la Dra. Antuanet Erika Chirinos Mendoza, por su apoyo incondicional como estadista y guía adicional nos permitió culminar con éxito este trabajo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a nuestra familia que siempre nos estuvo apoyando en esta etapa de estudios y nos dio el ánimo de continuar y no flaquear a pesar de las adversidades, a nuestros profesores de esta maestría en la Universidad Privada San Juan Bautista, que de manera muy particular nos transmitieron conocimiento valioso y experiencia durante esta formación, y por último, a todas aquellas personas que aportaron con sus consejos y conocimientos para nuestro crecimiento profesional.

## INDICE

PORTADA.....	i
TÍTULO.....	ii
ASESOR Y TESISISTA.....	iii
MIEMBROS DEL JURADO.....	iv
LINEA DE INVESTIGACIÓN.....	v
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
INDICE.....	viii
INDICE DE TABLAS .....	xii
INDICE DE FIGURAS.....	xiv
INFORME DE ANTIPLAGIO.....	xv
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
INTRODUCCIÓN .....	xix
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1.1 Formulación del Problema.....	1



1.1.2 Problema general .....	5
1.1.3 Problemas específicos .....	5
1.2 Objetivos de la investigación .....	6
1.2.1 Objetivo general .....	6
1.2.2 Objetivos específicos.....	7
1.3 Justificación e importancia de la investigación .....	8
1.3.1 Justificación.....	8
1.3.2 Importancia.....	9
1.4 Limitaciones de la Investigación .....	10
1.5 Delimitación del Área de Investigación .....	11
CAPITULO II: MARCO TEORICO .....	12
2.1 Antecedentes Bibliográficos .....	12
2.2 Bases Teóricas.....	18
2.3 Marco Conceptual.....	31
2.4 Formulación de la Hipótesis .....	35
2.4.1 Hipótesis General.....	35
2.4.2 Hipótesis Especifico .....	35
CAPITULO III: METODOLOGÍA .....	38

3.1 Diseño Metodológico .....	38
3.1.1 Tipo de Investigación.....	38
3.1.2 Nivel de Investigación.....	39
3.1.3 Diseño .....	40
3.1.4 Identificación de variables .....	41
3.1.5 Operacionalización de variables.....	41
3.2 Población y Muestra .....	43
3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	45
3.3.1 Técnicas .....	45
3.3.2 Instrumentos.....	48
3.4 Tecnicas para el Procesamiento de la información .....	52
3.5 Aspectos éticos.....	53
CAPITULO IV: RESULTADOS .....	54
4.1 Resultados.....	54
CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSION Y RECOMENDACIONES.....	86
5.1 Discusión .....	86
5.2 Conclusiones .....	97
5.3 Recomendaciones .....	99

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	104
ANEXOS.....	111
Matriz de Consistencia .....	111
Instrumentos.....	115
Consentimiento Informado Para Participantes de Investigación.....	117
Carta de Presentación a la Organización .....	118
Carta de Aceptación por la Organización .....	119

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Niveles de medición de la gestión del talento humano</i> .....	49
Tabla 2 <i>Cuestionario de gestión del talento humano</i> .....	49
Tabla 3 <i>Niveles de medición de la calidad Educativa</i> .....	50
Tabla 4 <i>Cuestionario de Calidad Educativa</i> .....	51
Tabla 5 <i>Estadísticas de Fiabilidad Gestión del Talento Humano</i> .....	55
Tabla 6 <i>Estadísticas de Fiabilidad Calidad Educativa</i> .....	55
Tabla 7 <i>Estadísticas de Fiabilidad Instrumento Completo</i> .....	56
Tabla 8 <i>Niveles de la Variable Gestión del Talento Humano</i> .....	57
Tabla 9 <i>Niveles de la Variable Calidad Educativa</i> .....	59
Tabla 10 <i>Niveles de la Dimensión Dotación de Personal</i> .....	60
Tabla 11 <i>Niveles de la Dimensión Desarrollo de Empleados</i> .....	62
Tabla 12 <i>Niveles de la Dimensión Compensación</i> .....	63
Tabla 13 <i>Niveles de la Dimensión Relaciones Laborales</i> .....	64
Tabla 14 <i>Niveles de la Dimensión Apoyo al Empleado</i> .....	65
Tabla 15 <i>Niveles de la Dimensión Cumplimiento de los Requisitos Legales</i> .....	67
Tabla 16 <i>Niveles de la Dimensión Relaciones Sindicales</i> .....	68
Tabla 17 <i>Niveles de la Dimensión Cumplimiento de la Política</i> .....	69

Tabla 18 <i>Grado de Relación Según el Coeficiente de Correlación</i> .....	71
Tabla 19 <i>Prueba de Hipótesis General</i> .....	72
Tabla 20 <i>Prueba de la Primera Hipótesis Específica</i> .....	73
Tabla 21 <i>Prueba de la Segunda Hipótesis Específica</i> .....	74
Tabla 22 <i>Prueba de la Tercera Hipótesis Específica</i> .....	76
Tabla 23 <i>Prueba de la Cuarta Hipótesis Específica</i> .....	77
Tabla 24 <i>Prueba de la Quinta Hipótesis Específica</i> .....	78
Tabla 25 <i>Prueba de la Sexta Hipótesis Específica</i> .....	79
Tabla 26 <i>Prueba de la Séptima Hipótesis Específica</i> .....	80
Tabla 27 <i>Prueba de la Octava Hipótesis Específica</i> .....	81
Tabla 28 <i>Tabla de Contrastación de Hipótesis Rho de Spearman</i> .....	84
Tabla 29 <i>Comparación de Alfa de Cronbach con Estudios Referidos</i> .....	86
Tabla 30 <i>Contraste de Correlaciones con Estudios Referidos</i> .....	92

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Niveles de la Variable Gestión del Talento Humano</i> .....	58
Figura 2 <i>Niveles de la Variable Calidad Educativa</i> .....	59
Figura 3 <i>Niveles de la Dimensión Dotación de Personal</i> .....	60
Figura 4 <i>Niveles de la Dimensión Desarrollo de Empleados</i> .....	62
Figura 5 <i>Niveles de la Dimensión Compensación</i> .....	63
Figura 6 <i>Niveles de la Dimensión Relaciones Laborales</i> .....	64
Figura 7 <i>Niveles de la Dimensión Apoyo al Empleado</i> .....	66
Figura 8 <i>Niveles de la Dimensión Cumplimiento de los Requisitos Legales</i> .....	67
Figura 9 <i>Niveles de la Dimensión Relaciones Sindicales</i> .....	68
Figura 10 <i>Niveles de la Dimensión Cumplimiento de la Política</i> .....	69

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO**

**FECHA:** 20 /02/2024

**NOMBRE DEL AUTOR (A) (ES):** Milagros del Carmen Saco Reynoso / Raul

**Candiotti Reynoso ASESOR (A):** Aldo Orlando Bravo Martinez

**TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:**

- PROYECTO ( )
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ( x )
- TESIS ( )
- TRABAJO ACADÉMICO ( )
- ARTICULO CIENTIFICO ( )
- OTROS ( )

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO SANTA MARIA DE MATELLINI E.I.R.L CHORRILLOS, 2023”**

**CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE 12%**

**Conformidad Autor:**

**Conformidad Autor:**






**Nombre:** Milagros del C. Saco Reynoso

**Nombre:** Raul Candiotti Reynoso

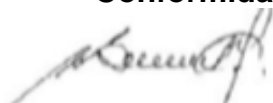
**DNI:** 72201718

**DNI:** 40871381

**Huella**

**Huella**

**Conformidad Asesor:**




**Nombre:** Aldo Orlando Bravo

**DNI:** 25712212

## TRABAJO DE INVESTIGACION FINAL

### INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

2

Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista

Trabajo del estudiante

1%

3

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

1%

4

Submitted to Escuela de Posgrado Newman

Trabajo del estudiante

1%

5

María del Mar Hidalgo Cedeño, Miguel Alberto Romero Zambrano, Vicente Eduardo Pazmiño Chica. "Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas", CIENCIAMATRIA, 2019

Publicación

1%

6

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1%

7

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

<1%



## RESUMEN

El estudio titulado “La Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de Gestión del Talento humano y la Calidad Educativa en este centro de estudios. La investigación fue de tipo aplicada, el diseño fue no experimental transversal y de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 34 docentes de la institución educativa y se aplicó la técnica de la encuesta, se utilizaron dos cuestionarios tipo Likert que comprendieron 40 ítems entre ambos. Se concluyó que existe relación positiva y alta entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa con un valor de Rho de Spearman de 0,776 y una significancia Sig. 0.001 < 0,05, la cual indica que estas variables tienen una relación directa en este objeto de estudio comprobándose la hipótesis general y específicas de manera positiva.

**Palabras claves:** Talento humano, gestión, calidad educativa, docente, aprendizaje, enseñanza

## ABSTRACT

The study titled "Human Talent Management and Educational Quality at Colegio Santa Maria de Matellini EIRL Chorrillos, 2023" aimed to determine the relationship between the variables of Human Talent Management and Educational Quality in this educational institution. The research was applied in nature, utilizing a non-experimental cross-sectional design with correlational analysis. The sample consisted of 34 teachers from the educational institution, and a survey technique was employed, using two Likert-type questionnaires comprising a total of 40 items. It was concluded that there is a strong positive relationship between Human Talent Management and Educational Quality, with a Spearman's Rho value of 0.776 and a significance level of Sig. 0.001 < 0.05. This indicates that these variables have a direct relationship in this study, confirming both the general and specific hypotheses in a positive manner.

**Keywords:** Human talent, management, educational quality, teacher, learning, teaching.

## INTRODUCCIÓN

En estos tiempos, los aspectos laborales son cada vez más competitivos, hay una gran demanda de profesionales dispuestos a ocupar puestos de trabajo bajo cualquier condición que establezcan las organizaciones. Así las empresas realizan una alta rotación de personal, lo cual se refleja en una fácil sustitución de colaboradores a un bajo costo, no valorándose el talento humano y los beneficios que trae a las organizaciones conservar y mantener profesionales con la especialización y la experiencia adecuada para asegurar la calidad en el servicio que se ofrece.

En los centros educativos de preparación básica no es la excepción, se da una alta rotación de personal docente, que es sustituido por el mismo colegio, o ellos mismos migran a otros centros educativos buscando mejores oportunidades, ambiente laboral y mejoras salariales, ya que la consecuencia de una falta de reconocimiento del talento humano es que a su vez se ve reflejado en el poco compromiso organizacional y la calidad educativa.

Esta investigación se desarrolló en cinco capítulos.

En el Capítulo uno: Se expuso el planteamiento del problema, en el que se explica la problemática, teniendo en cuenta la justificación, los objetivos establecidos y el propósito de este estudio además de las limitaciones y delimitaciones.

En el Capítulo dos: Se abordó el Marco Teórico, donde se desarrollaron los antecedentes bibliográficos tanto nacionales e internacionales, así como también el marco conceptual, el glosario de términos y las hipótesis planteadas.

En el Capítulo tres: Se mostro la metodología de investigación en la cual se presentó el tipo de investigación, el diseño, las variables, la población, así como también la muestra, y las técnicas e instrumentos de recopilación de datos, para su procesamiento y análisis respectivo.

En el Capítulo cuatro: Se encuentra el análisis de resultado, donde se describe el análisis descriptivo e inferencial a través de baremos y gráficos que permiten apreciar los niveles de resultado.

Finalmente; en el Capítulo cinco: Se describirá la discusión en comparación a los resultados obtenidos en este estudio con lo de otros autores, definiéndose las conclusiones finales, así como también brindándose una serie de recomendaciones al objeto de estudio.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

#### ***1.1.1 Formulación del problema***

El aspecto más importante de cualquier sistema educativo es que el personal docente este debidamente calificado, adecuadamente apoyado, justamente remunerado y altamente motivado, de tal manera que bajo estas condiciones trabajen en entornos favorables de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo a lo indicado por Majad (2016), Para comprometer a las personas con la organización, no basta con movilizar sus recursos intelectuales, físicos o de interrelación, esperando con esto incrementar la productividad laboral, por el contrario lo que se requiere es comprometer a los colaboradores, entendiendo su personalidad y como esta se relaciona con el trabajo y la organización.

Por lo tanto, una buena gestión del talento humano es crucial para mejorar el trabajo en equipo. La gestión del talento humano, es una técnica de gestión de recursos humanos que tiene en cuenta las competencias únicas de cada persona, de manera que en desarrollo de sus funciones en la organización contribuya

al logro de los objetivos organizacionales. Sobre el particular, las organizaciones educativas no están considerando esta categorización en la gestión docente, al contrario, se encuentran exentas de brindar un adecuado tratamiento del recurso humano, siendo este objeto de remplazo y poca valoración laboral, no fomentando en ellos una adecuada compenetración con la organización que conlleve a un servicio ofrecido de calidad.

Lo mencionado coincide con Cueto et al. (2020), quien menciona que los líderes de cada organización educativa tienen que trabajar mucho para mantener a los maestros satisfechos. Para que se motiven los empleados se debe crear un ambiente laboral agradable que fomente un sentido de identidad con la institución educativa. Eso significa que cuanto mayor sea la satisfacción, mejor será la productividad y el rendimiento del docente.

Si la gerencia no reconoce las capacitaciones y desarrollo necesario, no podrá lograr promover el desarrollo integral de los colaboradores, lo cual se obtendrá a través de programas de capacitación sostenibles a largo plazo, que permitan la participación activa, el trabajo en equipo, y el intercambio de experiencias. Al realizar esto rutinariamente se podrá evaluar el desempeño de los colaboradores con el reconocimiento público

de aquellos que sobresalgan en la realización de sus labores y responsabilidades, favoreciendo a la institución, llegando con esto a la calidad educativa.

De lo mencionado anteriormente, se pueden resaltar tres elementos que resultan importantes en toda institución educativa, entre los cuales encontramos: gestión del recurso humano, motivación del personal y productividad. Es así que, la manera como se gestione el talento humano en la organización motivo del presente estudio, afecta directamente la calidad educativa, reflejándose a su vez en la productividad y dedicación laboral de los docentes al momento de realizar sus funciones, afectando de forma perjudicial en el cumplimiento de las metas organizacionales.

El centro educativo en estudio se encuentra localizado en la ciudad de Lima, distrito de Chorrillos, y brinda servicios relacionados a la educación escolar. El colegio cuenta con 44 años de experiencia y se dedica a la formación de estudiantes en los niveles básicos de inicial, primaria y secundaria, ofreciendo servicios educativos entre los que destacan: la escuela para padres, el apoyo psicológico a estudiantes, actividades artísticas, deportivas y científicas. Para asegurar la atención en estos

servicios, la dirección del colegio, cuenta con docentes profesionales, preparados y de experiencia en las materias que imparten, así como un efectivo equipo administrativo y de soporte técnico, actualmente esta institución presenta una alta rotación de personal sin la intención de conservación del mismo, la cual es inmediatamente sustituida por profesores nuevos, no sabiendo conservar el talento del profesional docente que labora dentro de este centro educativo, pasando por alto el nivel de antigüedad, el alto nivel de expertiz y la experiencia que manejan estos docentes en el servicio que ofrece a los estudiantes en este colegio. Por ende, cómo consecuencia de la usencia de una adecuada gestión del talento humano podría verse reflejado en la contratación de docentes inadecuados con falta de experiencia, baja calidad educativa ofrecida que genera mala imagen del centro educativo, y perdida de estudiantes buscando mejores expectativas educacionales.

Con el fin de abordar el problema del presente estudio, es necesario diagnosticar si en la institución educativa Santa Maria de Matellini, existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el año 2023. Como consecuencia de lo



antes mencionado se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

### **1.1.2 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?

### **1.1.3 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la Dotación de Personal y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?

¿Cuál es la relación entre el Desarrollo de Empleados y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?

¿Cuál es la relación entre la Compensación y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?

¿Cuál es la relación entre las Relaciones Laborales y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?

¿Cuál es la relación entre el Apoyo al Empleado y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?

¿Cuál es la relación entre el Cumplimiento de los Requisitos Legales y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?

¿Cuál es la relación entre las Relaciones Sindicales y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?

¿Cuál es la relación entre el Cumplimiento de la Política y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?

## **1.2 Objetivos de la investigación**

### ***1.2.1 Objetivo general***

Determinar la relación entre la Gestión del Talento humano y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la Dotación de Personal y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

Determinar la relación entre el Desarrollo de Empleados y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

Determinar la relación entre la Compensación y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

Determinar la relación entre las Relaciones Laborales y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

Determinar la relación entre el Apoyo al Empleado y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

Determinar la relación entre el Cumplimiento de los Requisitos Legales y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

Determinar la relación entre las Relaciones Sindicales y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

Determinar la relación entre el Cumplimiento de la Política y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

### **1.3 Justificación e importancia de la investigación**

#### ***1.3.1 Justificación***

##### **Justificación Teórica**

El presente estudio se justificó en lo teórico porque apporto al conocimiento, al servir como fuente de consulta y contexto para otros estudiantes, manteniendo líneas de investigación abiertas a la confrontación de teorías, enriqueciendo con esto a la generación nuevas ideas, inicio de discusión y profundización de variables de investigación.

##### **Justificación Practica**

El presente estudio desde el enfoque práctico, tuvo como objetivo brindar al centro educativo recomendaciones y conclusiones, sobre la Gestión del Talento Humano y la Calidad

Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL, permitiendo que la organización pueda optar por alternativas que favorezcan al crecimiento, con la implementación de nuevas prácticas e interacciones con su recurso humano, que se ven reflejados a través de mayor compromiso organizacional y mejora en la calidad del servicio que es ofrecido a los estudiantes.

### **Justificación Metodológica**

El presente estudio tuvo una línea Metodológica, caracterizada por un modelo cuantitativo no experimental, basándose en un cuestionario, que permitió analizar y conocer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL, así como también; la percepción que tienen los docentes en relación a los servicios educativos que son ofrecidos por esta institución.

#### **1.3.2 Importancia**

##### **Conveniencia**

Tomando como referencia lo antes expuesto, el presente estudio es de importancia para la mejora en las prácticas y actividades laborales y de gestión, que permitan el óptimo logro de objetivos

educativos y mejora en los procesos de selección y reclutamiento que servirá de apoyo para el Colegio Santa Maria de Matellini EIRL.

### **Relevancia Social**

La presente investigación genera beneficio al entorno social del colegio objeto de estudio, porque se analizó cual es el nivel de relación de la Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa buscando fortalecer y promocionar una educación favorable en beneficio de los estudiantes y la colectividad.

#### **1.4 Limitaciones de la Investigación**

Una de las limitaciones esta referida a los compromisos laborales que pueden abstraer y desconcentrar en el avance de la presente investigación.

Además del poco tiempo libre que se tendrá para poder realizar las actividades establecidas y cumplir con los plazos previstos, permitiendo terminar a tiempo este interesante tema.

Otra limitación es la relacionada a la precaución para la recolección de los datos en el colegio antes mencionado, teniendo en cuenta los

protocolos de bioseguridad y contar con los implementos de protección respectivos.

Así mismo, coordinar y realizar el avance de manera virtual y no presencial, también puede limitar, ya que depende mucho de la estabilidad en la señal de internet disponible.

Por último, la búsqueda de la información veraz y actual será un limitante, debido a que algunos artículos, libros o tesis, del interés de esta investigación tienen un costo económico, que puede restringir su revisión.

## **1.5 Delimitación del Área de Investigación**

### **Delimitación Espacial**

El presente estudio se realizó en el Colegio Santa María de Matellini EIRL, que está ubicado Jirón Trovadores Mz I-2 Lote 34-35, en el distrito de Chorrillos en la región y provincia de Lima.

### **Delimitación Temporal**

El presente estudio inicio con el Proyecto de Tesis a partir del 30 de abril del 2023, y se desarrolló por un estimado de 6 meses.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEORICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Arriaga (2018), en su estudio titulado “Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa en el nivel de Educación Primaria de la institución Educativa 56175, Sagrado Corazón de Jesus, Espinar – Cusco, 2018”, tuvo como objetivo describir y explicar las variables de gestión del talento humano y la calidad educativa, así como su relación entre estas en el Centro Educativo. La investigación fue no experimental y correlacional, de enfoque cuantitativo. La muestra fue de 33 docentes de la institución educativa y, se concluyó que la gestión del talento humano influye en la calidad educativa y tienen una relación alta, obteniéndose como resultado de la prueba de correlación de Pearson un valor de 0.705. Se está considerando este tipo de investigación dado la familiaridad de las variables que permita debatir y reafirmar, si realmente existe significancia en la gestión del talento humano con la calidad educativa.

Duran (2020), en la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Calidad Educativa en dos instituciones educativas de la Red 14 – UGEL 5, año 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación



entre la gestión del talento humano y calidad educativa en el centro educativo. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, diseño descriptivo correlacional, se analizó a una muestra de 80 docentes. Se concluyó que existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa con un valor de Rho Spearman de 0,262. Los resultados de la presente investigación basada en la gestión del talento humano y calidad educativa son importantes ya se encuentran relacionados directamente con nuestras variables de estudio y permitirá analizar el nivel de relación que existen realmente entre ellas.

Arias (2018), en la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y La Calidad Educativa en la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander ECSAN de Colombia, año 2017”, tuvo como objetivo precisar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en los clientes de esta escuela. La investigación fue de tipo básica de nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra conformada por 105 docentes. obteniendo como resultado la existencia de una relación directa y alta entre las variables presentando una

correlación de 0.804 a través de un Rho Spearman. Se está considerando este tipo de investigación dado el grado de significancia en los resultados y prueba de hipótesis en relación de las variables de la gestión del talento humano con la calidad educativa en esta escuela de policía.

Torres (2017), en su estudio titulado “Gestión del Talento Humano y Calidad Educativa en las instituciones educativas privadas Sor Ana de los Angeles San Juan de Lurigancho - 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en este centro educativo. La investigación fue de tipo básica, método hipotético deductivo, de diseño no experimental transversal de enfoque cuantitativo, el cuestionario se aplicó a una población de 80 docentes, se concluyó que hay una correlación positiva entre la gestión del talento humano y la calidad educativa, teniendo un valor de Rho Spearman de 0,301. Los resultados de la presente investigación basada en la gestión del talento humano y calidad educativa son importantes ya se encuentran relacionados directamente con nuestras variables de estudio.

### **2.1.3 Antecedentes Internacionales**

Martínez (2016), en su investigación titulada “El Desempeño Docente y la Calidad Educativa. Región centro sur del estado Chihuahua”, tuvo como objetivo determinar la asociación existente entre el desempeño docente y el contexto donde se labora. La investigación fue de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional, el cuestionario se aplicó a una muestra de 135 sujetos, se concluyó que no existe asociación entre el desempeño docente y el contexto donde se labora, teniendo un valor de Pearson de 0,578 lo cual es menor al nivel crítico establecido. Los resultados de la presente tesis de investigación basada en el desempeño docente y la calidad educativa son importantes y se encuentran relacionados con una de las variables en estudio.

Pérez (2014), en la tesis titulada “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la Calidad del Servicio al Cliente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda.”, tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión del talento humano. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño transeccional correlacional, la encuesta se aplicó a una población de 16,956 trabajadores tomando una muestra de 375 empleados

a través de un método inductivo analítico. Se concluyó a través de un Chi Cuadrado de 8.51, que la implementación de un modelo de gestión de talento humano permite mejorar la calidad del servicio al cliente en esta cooperativa de ahorro. Los resultados de la presente tesis de investigación basada en la gestión del talento humano y calidad del servicio son importantes ya que resulta interesante comparar como la influencia de la segunda variable puede afectar a la calidad en la actual investigación que se está realizando.

Barba (2021), en su estudio titulado “Gestión Escolar y Liderazgo del Directivo: Aporte para la Calidad Educativa, Distrito Metropolitano de Quito”, tuvo como objetivo fue evaluar la relación existente entre la gestión escolar y el liderazgo pedagógico para establecer su incidencia en la calidad educativa. La investigación fue de enfoque cuantitativo nivel descrito correlacional, la población de esta investigación está conformada por 496 instituciones educativas fiscales, tomándose una muestra de 217 instituciones. El estudio concluyó con el diseño de un instrumento válido y confiable que permita correlacionar la situación de las variables gestión escolar, liderazgo pedagógico y calidad educativa al interior de las

instituciones educativas. Los resultados de la presente investigación, pueden servir como guía que ayudara a comparar el nivel de influencia de la segunda variable y como una adecuada gestión puede afectar a la calidad educativa.

Durán (2023), en la tesis titulada “Gestión de Talento Humano y Calidad del Servicio del área de Salud, del Hospital General Francisco de Orellana Quito - Ecuador”, tuvo como objetivo analizar la relación existente entre la gestión de talento humano y la calidad de servicio, en la investigación se empleó el cuestionario SERVQUAL: (Parasuraman, Berry, & Zeithaml, "SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality", 1988), realizando la encuesta a 124 colaboradores a través de muestreo aleatorio. Los resultados mostraron un Rho de Spearman con valor de 0,46 para establecer la correlación entre variables. Se concluyó que existe una correlación positiva moderada directa, entre gestión de talento humano y calidad de servicio en el Hospital General Francisco Orellana. Los resultados de la presente tesis de investigación basada en la gestión del talento humano y la calidad de servicio, fueron considerados ya que utilizaron una

herramienta validada que podrían ser de mucha utilidad en nuestro estudio ya que es de SERVQUAL.

Alvarado (2021), en su investigación titulada “La gestión Escolar y la Calidad Educativa en las Instituciones Educativas de nivel básico elemental de la Parroquia Cumbe, 2018.”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión y la calidad educativa. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 16 directivos. Se concluyó que existe una relación entre moderada y fuerte con significación estadística. La presente investigación fue considerada dado el aporte conceptual que brinda en relación con los aspectos teóricos de las variables sobre la gestión y la calidad educativa y la relación con el presente estudio.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Gestión del Talento Humano**

#### **Definición de la Gestión del Talento Humano**

Las empresas hoy en día buscan aprovechar el talento humano como parte de la gestión que realizan para ofrecer un producto o servicio a sus clientes, se ha dejado de lado la idea de que el

colaborador es solo una pieza en una gran maquinaria llamada empresa, y se le está dando un valor independiente según el perfil de cada persona, de esta manera se aprovecha las fortalezas individuales para fortalecer la organización en todas sus áreas.

Como define Chiavenato (2008), “la gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de todo el colectivo humano para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales”. (p. 11).

Así mismo, Jericó (2018), menciona que: “gestión del talento es igual a la construcción de compromiso con la organización, es decir, motivación por pertenecer a una organización y por aportar valor” (p.125). Además, el autor menciona que “la gestión del talento tiene como punto de partida la estrategia de la compañía, conforme a ella, definirá la proposición de valor al empleado, es decir, el manifiesto de intenciones” (p. 125).

De otro lado Vallejo (2015), menciona que: “la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, (...) que se sientan comprometidas con la empresa y sentido de pertinencia,

logrando la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos” (p. 16).

Los autores citados coinciden en que la Gestión del Talento humano, consiste en identificar las aptitudes profesionales de los miembros de la organización, fortaleciendo las actitudes y aptitudes que los colaboradores necesitan reunir para desempeñar correctamente sus funciones en los puestos de trabajo asignados.

Para efectos del presente estudio, se tomó en cuenta la definición dada por Jericó (2018), quien define a la gestión del talento humano como un acto de construcción de compromiso, donde el aspecto de motivación tiene mucho que ver en los trabajadores, elemento importante que permite al colaborador aportar y brindar valor como una estrategia organizacional.

### **Modelo y Dimensiones**

Koys (1997), explora la variable gestión del talento humano, a través de su estudio llamado “Gestión de Recursos Humanos” en función a diversos factores relacionados a ocho categorías de actividades que incluyen la dotación de personal, organización / desarrollo de empleados, compensación, relaciones con los



empleados, apoyo a los empleados, requisitos / cumplimiento legal, relaciones sindicales y adherencia a la política. Es así que, el autor divide a la variable gestión del talento humano en las siguientes 8 dimensiones.

#### Dotación de Personal

Esto se refiere al proceso de reclutamiento del recurso humano y la misma incluye actividades como el reclutamiento, la contratación, aspectos de orientación, valoración y retención, así como despidos de empleados, además de los procesos de capacitación en beneficio de los colaboradores para que ejerzan sus funciones lo mejor posible.

#### Organización / Desarrollo de empleados

Es la organización para el desarrollo y formación de empleados tiene el objetivo de capacitar a los trabajadores para ser más eficientes en las funciones que realizan, pudiendo asumir nuevas tareas, en nuevas proporciones de puesto, que beneficia su crecimiento dentro de la empresa.

### Compensación

Se refiere a los beneficios que recibe los colaboradores como las remuneraciones o sueldo, a cambio de realizar el trabajo para el cual fueron contratados.

### Relaciones Laborales

Se refiere a la gestión en el que las empresas, los trabajadores o sus representantes directa o indirectamente, además de la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo.

### Apoyo al empleado / Servicios Administrativos

Consiste en garantizar que el nuevo recurso humano pueda adquirir los conocimientos y habilidades pertinentes para realizar sus labores de forma efectiva. Esto permite aumentar la eficiencia y la productividad del colaborador, lo que se convierte en un beneficio positivo para el negocio y empresa.

### Requisitos Legales / Cumplimiento

Se refiere a los elementos normativos, jurídicos o aspectos legales que deben ser cumplidos. Son los trámites o procesos

que se deben realizar para la obtención de los permisos o documentos necesarios para la operación de la empresa.

#### Relaciones Sindicales

Este aspecto se refiere al cómo se produce las interacciones deliberadas entre los representantes de los trabajadores sindicalizados y sus empleadores, buscando con esto establecer y definir sus derechos y deberes.

#### Cumplimiento de la Política

Consiste en cumplir con la política establecida que son un conjunto de medidas para organizar, gestionar y administrar el capital humano de una empresa. Se refiere al documento que contiene los criterios claramente definidos para la contratación, remuneración y prestaciones, así como también la capacitación, beneficios sociales, entre otros aspectos.

#### **Medición e Instrumentos**

Para esta investigación, se siguió el procedimiento desarrollado por Koys (1997), la gestión del recurso humano se mide haciendo uso de la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento de medición, buscando definir cuál es el grado de gestión del talento humano que es percibido

por el personal o colaboradores del centro educativo en estudio, esto a partir de ocho conceptos: dotación de personal, organización / desarrollo de empleados, compensación, relaciones con los empleados, apoyo a los empleados, requisitos / cumplimiento legal, relaciones sindicales y adherencia a la política. El autor resalta que la encuesta permite obtener una descripción precisa y objetiva del estado de determinados aspectos de la organización y enfatiza que la gestión de recursos humanos significa mejorar la forma en que la dirección trata a sus empleados. También puede ser que la preocupación por el bienestar y la satisfacción de los empleados sea relacionada con la calidad y la satisfacción del cliente.

El instrumento que propone el autor, consta de 24 ítems agrupados en 8 dimensiones específicas (3 ítems por cada dimensión).

### **Definición de la Calidad Educativa**

Hoy en día la calidad educativa no es algo que los centros educativos tomen a la ligera, como resultado de la globalización, los estudiantes y padres de familia se han vuelto más exigente al momento de solicitar este tipo de servicios, además; la competitividad en el mercado depende mucho de este factor para

que asegure que las organizaciones se mantengan vigente en el tiempo.

Sobre la calidad educativa los autores Gravini et al., (2016), indicaron que, para lograr una educación de calidad, es necesario formar mejores personas, ciudadanos con valores morales, competentes, respetuosos, que practiquen adecuados derechos humanos y cumplan con sus deberes en una convivencia en paz. Asimismo, es necesario establecer una calidad educativa que genere oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para los estudiantes en formación como para el país en el futuro, que permita lograr una educación competitiva, pertinente, que contribuya a reducir brechas de inequidad muy marcadas y en la que es participe toda la sociedad.

Bernal et al., (2018), menciona que, enfocar el problema vigente sobre la calidad brindada en los centros educativos y su mejora significativa, este enfoque parte desde el sujeto, el cual aprende, es necesario tener en consideración que los estudiantes son el punto central en la generación de la calidad educativa, eso significaría que la gestión administrativa eficiente del sistema, los recursos materiales necesarios, el financiamiento requerido, los

recursos pedagógicos e incluso el perfeccionamiento docente que es la gestión del talento humano, son piezas fundamentales en el aprendizaje del alumno y en la relación pedagógica que ocurre diariamente en todos los colegios.

Por último, Durán y Páez (2020), indicaron que: la calidad de la educación es un concepto que se define a partir de juicios de valor relacionados con la persona, su ética, y su responsabilidad social, sabiendo que no todas las sociedades actúan política, religiosa, académica, cultural, social, económica y filosóficamente de la misma manera, pues cada uno de estos factores penetran y prevalecen en el ser humano y repercute en lo que llamamos calidad educativa, aun cuando los organismos nacionales, propongan lineamientos que busquen mejorar y fortalecer la educación.

Con esto los autores citados coinciden en que la calidad educativa está asociada con la formación integral tanto en aspectos de valores éticos y morales como intelectuales que permitan integrar ciudadanos que aporten valor a la sociedad. La calidad en la educación debe ser adecuadamente enfocada a considerar todos los aspectos necesarios para asegurar la

equidad en todos los servicios educativos que son ofrecidos, logrando con esto una mayor satisfacción.

Para efectos del presente estudio, se tomó en cuenta la definición dada por Gravini et al., (2016), donde determina que, para lograr una calidad educativa, es necesario formar a los estudiantes de manera integral con valores éticos, competentes, respetuosos de los derechos humanos, que cumplan con sus deberes como ciudadano en una convivencia en paz. Estableciendo con esto una calidad educativa que promueva oportunidades justas y equitativas de progreso y prosperidad para todos los estudiantes en formación como para el país en el futuro.

### **Modelos y Dimensiones**

Chancay et al. (2021), investiga la variable calidad educativa, a través de su estudio sobre la “Autoevaluación de la calidad profesional docente de educación básica y bachillerato en Portoviejo” estableció seis características para que el profesorado y autoridades de la institución educativa pudieran autoevaluar la gestión escolar del centro de estudio. Se tomo como base lo establecido por el “Ministerio de Educación de Ecuador” y estas corresponden a: sociabilidad pedagógica, habilidad pedagógica y didácticas, desarrollo emocional,

atención a estudiantes con necesidades especiales, relaciones con la comunidad y clima de trabajo. Es así que, la variable calidad educativa se divide en las siguientes 6 dimensiones.

#### Sociabilidad Pedagógica

Se relaciona a la interacción entre docentes y alumnos en el proceso de actividades educativas. Esta dinámica debe aplicarse a los padres y debe ser capaz de resolver sin inconvenientes los problemas que se presenten en la institución educativa.

#### Habilidades Pedagógicas y Didácticas

Está relacionada con las capacidad, aptitudes y experiencia que los educandos deben tener para participar en la completa formación de un estudiante o persona. Al referirla con los aspectos pedagógicos se puede decir que es el conjunto de conocimientos dictados de manera teórica y práctica que posee el profesor en cuanto al empleo de formas en el proceso de enseñanza - aprendizaje, metodológicas y estratégicas que facilitarían el trabajo dentro de los salones de clase para alcanzar los objetivos formativos.



### Desarrollo Emocional

Su objetivo es comprender la conciencia humana de los educadores que sean capaces de aceptarse a sí mismos y reflexionar sobre su comportamiento cotidiano. Esto se debe al hecho de que las interacciones diarias con los estudiantes, los padres y los directivos ayudan a los maestros a tomar el control de su instrucción y enseñanza diaria.

### Atención a Estudiantes con Necesidades Especiales

Está relacionada con aspectos legales sobre equidad e inclusión, donde se asegura a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. garantizando la igualdad de oportunidades a cualquier grupo con necesidades educativas especiales, de esta manera se desarrolla una ética de la inclusión en el sistema educativo.

### Relación con la Comunidad

Tiene como objetivo crear un espacio de comunicación e intercambio entre los docentes y su entorno social. La existencia de un centro educativo en una zona cambia la realidad social y cultural de la misma. Este proceso es el resultado de la

interacción entre los docentes y la comunidad a través de diversas actividades.

### Clima de Trabajo

Se refiere al conjunto de características psicosociales de una institución educativa, que son determinados por factores o elementos personales y funcionales, estas relaciones humanas permiten establecer ambientes propicios para desenvolver las actividades laborales con eficacia o que las mismas se vean afectadas por el entorno.

### **Medición e instrumento**

En este estudio, se siguió el procedimiento desarrollado por Chancay et al. (2021), en el cual la calidad educativa se mide a través de una autoevaluación haciendo uso de la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento de medición, buscando definir cuál es el grado de calidad educativa que es percibido por el personal o colaboradores dentro del colegio, esto a partir de seis conceptos: sociabilidad pedagógica, habilidad pedagógica y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, relaciones con la comunidad y clima de trabajo. Los

autores resaltan que la encuesta considera indicadores de la calidad del producto educativo, la satisfacción de los propios estudiantes, la satisfacción del personal que trabaja en la institución y el efecto de la educación lograda. y enfatiza que la calidad educativa a través de la evaluación debe ser reflejada también en el entorno comunitario en donde se encuentra la institución educativa y proyectarse como entidad de calidad, capaz de cambiar antiguos esquemas mentales con el fin de alcanzar los objetivos planteados a través de las acciones pedagógicas y administrativas por quienes forman la organización educativa.

El instrumento se encuentra constituido por 16 ítems asociando en 6 dimensiones anteriormente indicadas (2 ítems por cada dimensión a excepción de la dimensión 2 que tiene 6 ítems).

## **2.3 Marco Conceptual**

### **a) Gestión**

La Real Academia Española, s.f., (2022, definición 1) acerca del significado de la palabra gestión, indica que es la “Acción y efecto de gestionar”. Por otro lado, sobre la definición de gestionar la Real

Academia Española, s.f., (2022, definición 1, 2 y 3) indica que es “Llevar adelante una iniciativa o un proyecto”, “Ocuparse de la administración, organización y funcionamiento de una empresa, actividad económica u organismo”, “Manejar o conducir una situación problemática”

El término gestión, es una palabra que necesita mucho el contexto en donde se desenvuelva, es una acción que permite tomar iniciativas, mantener controles y manejar situaciones, dentro del entorno donde se desarrolle. Es la acción que permite la administración global de una determinada circunstancia.

## **b) Talento**

La Real Academia Española, s.f., (2022, definición 2 y 3) acerca del significado de la palabra talento, indica que es: “Capacidad para el desempeño de algo”, “Persona inteligente o apta para determinada ocupación”.

El término talento, tiene mucho que ver con las habilidades propias que tiene cada ser humano, un tipo de inteligencia particular, que le permite contar con la capacidad para desempeñar funciones de manera óptima mejor que el resto.

### **c) Gestión del Talento Humano**

Jericó (2018), señala que: “gestión del talento es igual a la construcción de compromiso con la organización, es decir, motivación por pertenecer a una organización y por aportar valor” (p.125).

Lo que menciona el autor es la importancia de la motivación en el recurso humano dentro de una empresa, que permita una involucración directa y compromiso del colaborador para ser partícipe de las metas que se fijen y logros que se obtengan dentro de la organización.

### **d) Calidad**

ISO para la NTC 9000 (2015). define la calidad como el “grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos”. Además, indica que “El término calidad puede utilizarse acompañado de adjetivos tales como pobre, buena o excelente y es Inherente, en contraposición a asignado, significa que existe en algo, especialmente como una característica permanente” (p. 9).

Según lo expuesto, el termino calidad, es un factor o característica permanente en un producto o servicio, que asegura que cumple con

los requisitos solicitados por los usuarios o partes interesadas, permitiendo que pueda ser medible.

#### **e) Educativa**

Bembibre (2009), sobre del término de la palabra educativa, indica que esta se “utiliza como adjetivo para hacer referencia a todos aquellos procesos, eventos y situaciones relacionados con (...) la educación. (...) es aquella que implica la existencia de elementos educacionales aplicables sobre los individuos con un objetivo formativo en numerosos sentidos”.

El término educativo, se refiere a todas las actividades y eventos que forman parte del proceso formativo que vive los estudiantes en la educación y en su proceso de formación, logrando obtener un beneficio social.

#### **f) Calidad Educativa**

Gravini et al., (2016), indican que, para lograr una educación de calidad, es necesario formar mejores personas, ciudadanos con valores morales, competentes, respetuosos, que practiquen adecuados derechos humanos y cumplan con sus deberes en una convivencia en paz. Asimismo, es necesario establecer una calidad educativa que genere oportunidades legítimas de progreso y

prosperidad para los estudiantes en formación como para el país en el futuro, que permita lograr una educación competitiva, pertinente, que contribuya a reducir brechas de inequidad muy marcadas y en la que es participe toda la sociedad.

Lo que trasmite el autor, es el valor agregado que debe tener un determinado servicio educativo en aspectos de formación para lograr aquella preparación integral de todos los estudiantes, cumpliendo con los requisitos y expectativas necesarias para asegurar una calidad educativa.

## **2.4 Hipótesis**

### ***2.4.1 Hipótesis General***

La Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023

### ***2.4.2 Hipótesis Especifico***

La Dotación de Personal y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023

El Desarrollo de Empleados y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023

La Compensación y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023

Las Relaciones Laborales y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023

El Apoyo al Empleado y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023

El Cumplimiento de los Requisitos Legales y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023

Las Relaciones Sindicales y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023



El Cumplimiento de la Política y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023

## CAPITULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño Metodológico

#### 3.1.1 Tipo de Investigación

A partir de los objetivos propuestos, la presente investigación reúne las características de tipo aplicada, es por eso que, Ñaupas et. al. (2018), sobre la investigación aplicada indica que “se basan en los resultados de la investigación básica, pura o fundamental, (...), se formulan problemas e hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida social de la comunidad regional o del país” (p. 136).

De igual forma el Autor Ackerman (2013), indica sobre investigación aplicada que, “es cuando el investigador se plantea el objetivo de hacer una utilización inmediata del conocimiento resultante de la investigación; es decir, realiza estudios teniendo en cuenta de ante mano las posibles aplicaciones fácticas de aquello que investiga” (p. 37).

En conformidad con ambos autores, se concluye que el presente estudio reúne las características de una investigación de tipo aplicada, ya que se centra en principios fundamentales y busca

resolver problemas sociales teniendo en cuenta las posibles aplicaciones con fines prácticos inmediatos.

### **3.1.2 Nivel de Investigación**

El nivel de estudio para la presente investigación fue de tipo correlacional, ya que se pretendió ver la relación entre las variables propuestas, a través de patrones predecibles para un determinado grupo o población.

Donde según Ñaupas et al., (2018), señalaron que “estos niveles de investigación se utilizan cuando se quiere determinar si el grado de correlación de las dos variables coinciden o se asocian para poder elaborar una investigación social” (p. 368).

Por otro lado, los autores Hernández y Mendoza (2018), afirmaron que “la investigación correlacional tiene, en alguna medida, un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se vinculan proporciona cierta información explicativa” (p. 110).

Según lo expuesto por ambos autores, el nivel de investigación para el presente estudio corresponde a un tipo correlacional, ya que busco determinar la relación existente entre dos o más

variables, mediante el cual se realizó una medición y evaluación sobre las mismas.

### **3.1.3 Diseño**

El diseño de la investigación fue No experimental trasversal, sobre esto los investigadores Hernández y Mendoza (2018), indicaron sobre la investigación no experimental “es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan, la relación entre variables se realiza sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal como se han dado en su contexto natural” (p. 175). Por otro lado, sobre el concepto de diseño transeccionales o transversales indican que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Describe la modalidad de las variables en un momento dado, evalúa una situación en un punto del tiempo y analiza la incidencia de variables en un lapso o periodo” (p. 176).

Además, Bernal, (2010), sobre la investigación no experimental indica que “presentan el más bajo control de variables y no efectúan asignación aleatoria de los sujetos al experimento, y son aquellos en los que el investigador no ejerce ningún control sobre las variables extrañas o intervinientes” (p. 146). Sobre el concepto de investigaciones seccionales o transversales indican

que “son aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado” (p. 118).

Por lo expuesto por ambos autores, el enfoque para el presente estudio pretende realizar la investigación sin alterar ni manipular ninguna de las variables, en un tiempo determinado, donde se analizaron las características y propiedades del objeto de estudio especificándose sus propiedades elementales, así como sus variables y dimensiones. En otras palabras, se midió y recopiló información sobre los conceptos y las dos variables a las que se refiere este estudio.

### **3.1.4 Identificación de variables**

Variable Independiente X: Gestión del Talento Humano

Variable Dependiente Y: Calidad Educativa

### **3.1.5 Operacionalización de variables**

<b>Variables</b>	<b>Tipo de Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
Gestión del Talento Humano	Independiente	Jericó (2018), “La gestión del talento es igual a la construcción de compromiso con la organización, es decir, motivación por pertenecer a una	Dotación de Personal	Orientación y Asesoramiento	P1 – P3
			Desarrollo de Empleados	Desarrollo y Participación.	P4 – P6
			Compensación		

	organización y por aportar valor" (p.125).	Evaluación y Mejoras Salariales	P7 – P9
	Relaciones Laborales	Clima Laboral	P10 – P12
	Apoyo al Empleado	Beneficios y Prestaciones	P13 – P15
	Cumplimiento de los Requisitos Legales	Respeto e Igualdad	P16 – P18
	Relaciones Sindicales	Gestión Sindical	P19 – P21
	Cumplimiento de la Política	Administración de la Política.	P22 – P24

<b>Variables</b>	<b>Tipo de Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
Calidad Educativa	Dependiente	Gravini et al., (2016), indican que, la calidad educativa, es la formación de mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, competentes, respetuosos, que practiquen adecuados derechos humanos y cumplan con sus deberes en una convivencia en paz	Sociabilidad pedagógica	Satisfacción de los propios estudiantes.	CUESTIONARIO P25 – P26
			Habilidades pedagógicas y didácticas	Calidad del producto educativo	P27 – P32
			Desarrollo emocional	Satisfacción del personal que trabaja en la institución.	P33 – P34
			Atención a estudiantes con necesidades educativas especiales	Efectos de la Educación Lograda.	P35 – P36
					P37 – P38

---

Relación con la comunidad	
Clima de trabajo	P39 – P40

---

## 3.2 Población y Muestra

### ***Población***

Según Fracica (1988), población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 36).

Por otro lado, Jany (1994), menciona que la población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p. 48).

Para Ñaupas et al., (2018), una población es “el total de las unidades de estudio, que contiene las características requeridas, para ser consideradas como tal. Estas unidades pueden ser personas, objetos, conglomerados, hechos o fenómenos, que presentan las características requeridas para la investigación” (p. 334).

En tal sentido, la población para este estudio se conformó por un total de 41 colaboradores del colegio Santa Maria de Matellini EIRL de Chorrillos 2023.

Unidad de análisis:

- Personal Docente.

Criterios de exclusión:

- Directora y Subdirectora del Colegio.
- Personal del Área de mantenimiento
- Personal Administrativo (Secretarias y Contador).

### ***Muestra***

Sobre el concepto de muestra, los autores Hernández y Mendoza (2018), mencionan que “Las muestras probabilísticas tienen al inicio la misma posibilidad de ser escogidos para conformar la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño adecuado de la muestra” (p. 200).

Por otro lado, según Hernández et. al (2010), indica que las muestras se utilizan por ahorro de tiempo y recursos, pero no siempre se utilizan, esto dependerá del enfoque del estudio y el grupo objetivo pertinente.

Para el presente estudio se empleó un muestreo no probabilístico intencional que considero a toda la población de docentes, constituyéndose así en una muestra de tipo censal, puesto que se realizó con toda la población, la cual, luego de aplicar los criterios de exclusión señalados, quedó conformada por 34 docentes.



### 3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

#### 3.3.1 Técnicas

Para la presente investigación, se utilizó la técnica de encuesta en relación a esto Ackerman (2013), indica “las técnicas son las herramientas que nos permitirán dar cuenta de la realidad que estamos investigando. (...). las técnicas de recolección y construcción de datos podemos contar con cuestionarios, entrevistas no guiadas, observación participante o análisis estadístico, entre otras”. (p. 39).

Por su parte Ñaupas et al., (2018), indica que las técnicas “son un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo” (p. 273). Además, indique que “Son las herramientas conceptuales o materiales, mediante los cuales se recoge los datos e informaciones, mediante preguntas, ítems que exigen respuestas del investigado. Asumen diferentes formas de acuerdo con las técnicas que le sirven de base”. (p. 273).

**Encuesta 1.** - Se elaboró un formulario de 24 preguntas para recopilar información sobre la variable de Gestión de Talento

Humano, denominado Encuesta de Gestión de Recursos Humanos y Reputación Corporativa de Fortune, desarrollado por Daniel J. Koys (1997). Este instrumento, fue diseñado en una escala de Likert, contando con 24 elementos, estructurado en 8 dimensiones.

**Encuesta 2.** - Se elaboró un formulario de 16 preguntas para recopilar información sobre la variable de Calidad Educativa, titulado Estándares de Calidad Educativa (PECE), desarrollado por Carlos Humberto Chancay Cedeño, María Dolores Chávez Loor, Karina Luzdelia Mendoza Bravo (2021). Este instrumento fue diseñado en una escala de Likert, cuenta con 16 elementos, estructurado en 6 dimensiones.

### **Ficha técnica de la Gestión del Talento Humano**

Nombre: Encuesta de Gestión de Recursos Humanos y Reputación Corporativa de Fortune.

Autor: Daniel J. Koys.

Año: 1997.

Procedencia: Nueva York, EEUU.

Objetivo: Tiene como objetivo, analizar el trato a los empleados (de manera justa), mejorar el desempeño organizacional y cumplir con la ley.

Administración: Individual.

Aplicación: Colaboradores con dependencia laboral.

Estructuración: Tiene 8 dimensiones. Dotación de personal, Desarrollo de Empleados, Compensación, Relaciones Laborales, Apoyo al Empleado, Cumplimiento de los Requisitos Legales, Relaciones Sindicales y Cumplimiento de la Política.

Nº Elementos: 24

Escala: Likert del 1 a 5, donde 1 es Nunca, 2 Rara vez, 3 es Algunas veces, 4 es Frecuentemente y 5 es Siempre.

### **Ficha técnica de la Calidad Educativa**

Nombre: Estándares de Calidad Educativa (PECE).

Autores: Carlos Humberto Chancay Cedeño, María Dolores Chávez Loor, Karina Luzdelia Mendoza Bravo.

Año: 2021.

Procedencia: Puerto Viejo, Cuba.

Objetivo: Evaluar el desempeño de los docentes de unidades educativas.

Administración: Individual.

Aplicación: Colaborador docente con dependencia laboral.

Estructuración: Tiene 6 dimensiones. Sociabilidad Pedagógica, Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Desarrollo Emocional, Atención a Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales, Relación con la Comunidad y Clima de Trabajo.

Nº Elementos: 16

Escala: Likert del 1 a 5, donde 1 es Nunca, 2 Rara vez, 3 es Algunas veces, 4 es Frecuentemente y 5 es Siempre.

### **3.3.2 Instrumentos**

#### **Gestión del Talento Humano**

Para Koys (1997), el instrumento que se usó para el presente estudio, contiene cinco opciones de respuesta por cada uno de estos ítems propuestos. A los participantes se les solicito que marquen una de estas cinco opciones con la cual se sientan más identificada en relación a situaciones en el centro educativo. Los niveles de opciones fueron del 1 al 5, siendo (1) la expresión que

indica “Disagree o Discrepancia” y (5) la expresión que indica “Agree o Aceptable” en la organización de acuerdo al detalle mostrado en la tabla 1.

**Tabla 1**

*Niveles de medición de la gestión del talento humano*

<b>Alternativa de respuesta</b>	<b>Jerarquización de cómo se da la situación en el colegio.</b>	<b>Puntaje equivalente</b>
Nunca	Corresponde a que “nunca” se hace en el centro educativo.	1
Rara vez	Corresponde a que “rara vez” se hace en el centro educativo.	2
Algunas veces	Corresponde a que “algunas veces” se hace en el centro educativo.	3
Frecuentemente	Corresponde a “frecuentemente” se hace en el centro educativo.	4
Siempre	Corresponde a que “siempre” se hace en el centro educativo.	5

El cuestionario corresponde al propuesto por Koys (1997), y las preguntas por dimensiones son las mostradas en la Tabla 2.

**Tabla 2**

*Cuestionario de gestión del talento humano*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
Dotación de Personal	1. El departamento de personal asesora y aconseja sobre los procedimientos de despido. 2. El departamento de personal presta asesoramiento y consejo en materia de ascensos y traslados.
Desarrollo de Empleados	3. El departamento de personal coordina los procedimientos de contratación. 4. El departamento de personal lleva a cabo programas de formación. 5. El departamento de personal (junto con la dirección) desarrolla programas innovadores para la organización. 6. El departamento de personal participa en los esfuerzos conjuntos de los empleados y la dirección.
Compensación	7. El departamento de personal ayuda a las personas a resolver problemas salariales. 8. El departamento de personal estudia las tarifas salariales de otras organizaciones.
Relaciones Laborales	9. El departamento de personal desarrolla procesos de evaluación. 10. El departamento de personal realiza encuestas para determinar la disposición de los empleados. 11. El departamento de personal asesora y aconseja a las personas sobre

	problemas de relaciones con los empleados.
Apoyo al Empleado	12. El departamento de personal (junto con la dirección) trabaja para que los diferentes empleados reciban un trato coherente.
	13. El departamento de personal comunica los programas de beneficios a las personas de la organización.
Cumplimiento de los Requisitos Legales	14. El departamento de personal gestiona los seguros y prestaciones a las personas de la organización.
	15. El departamento de personal gestiona un plan de pensiones.
	16. El departamento de personal lleva a cabo programas de igualdad de oportunidades de empleo.
Relaciones Sindicales	17. El departamento de personal investiga las quejas internas y externas de acuerdo con las políticas y procedimientos de la organización sobre igualdad de oportunidades de empleo y no discriminación.
	18. El departamento de personal lleva a cabo programas contra el hostigamiento y acoso.
	19. El departamento de personal gestiona el procedimiento de quejas.
Cumplimiento de la Política	20. El departamento de personal negocia de buena fe con el sindicato.
	21. El departamento de personal organiza reuniones entre los empleados y la dirección.
	22. El departamento de personal trabaja para asegurar una interpretación uniforme de las políticas por parte del personal de la empresa.
	23. El departamento de personal (junto con la gerencia de línea) trabaja para asegurar la correcta administración de los procedimientos disciplinarios.
	24. El departamento de personal (junto con la dirección) trabaja para garantizar la administración de las políticas de asistencia y permisos.

### Calidad Educativa

Chancay et al. (2021), para esta variable propone cinco opciones de respuesta para cada uno de los elementos propuestos. A los participantes se les solicitó que elijan la opción con la cual se sienten más identificadas en relación a situaciones en la institución educativa. La escala de niveles es del 1 a 5 (1 = nunca, 2 = rara vez, 3 = algunas veces, 4 = frecuentemente, 5 = siempre), siendo el (1) la expresión que indica que “nunca” ocurre el fenómeno y (5) la expresión que indica que “siempre” ocurre el fenómeno en el colegio. El detalle se muestra en la Tabla 3.

### Tabla 3

*Niveles de medición de la calidad educativa*

Alternativa de respuesta	Jerarquización de cómo se da la situación en el colegio.	Puntaje equivalente
Nunca	Corresponde a que “nunca” se hace en el centro educativo.	1
Rara vez	Corresponde a que “rara vez” se hace en el centro educativo.	2
Algunas veces	Corresponde a que “algunas veces” se hace en el centro educativo.	3
Frecuentemente	Corresponde a “frecuentemente” se hace en el centro educativo.	4
Siempre	Corresponde a que “siempre” se hace en el centro educativo.	5

El cuestionario que se utilizó para esta variable corresponde al propuesto por Chancay et al. (2021), y las preguntas por dimensiones son las de la tabla 4.

**Tabla 4**

*Cuestionario de Calidad Educativa*

Dimensiones	Ítems
Sociabilidad pedagógica	1. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones, y criterios de los estudiantes. 2. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.
Habilidades pedagógicas y didácticas	3. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes. 4. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos. 5. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados. 6. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase. 7. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados. 8. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos clasificados a tiempo.
Desarrollo emocional	9. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario. 10. Siento que padres de familias o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.
Atención a estudiantes con necesidades educativas especiales	11. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades del estudiante. 12. Propongo la misma tarea grupal con distinto niveles de profundidad.
Relación con la comunidad	13. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad. 14. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.
Clima de trabajo	15. Busco espacios y tiempo para mejorar la comunicación con los compañeros. 16. Situó en el terreno profesional los conflictos que se dan en el trabajo.

### **3.4 Técnicas para el Procesamiento de la información**

Se solicitó autorización a la Directora del centro educativo ubicado en el distrito de Chorrillos, a fin de evaluar a sus colaboradores con fines académicos. Seguido a esto, se generó versiones digitales de los cuestionarios de gestión del talento humano y calidad educativa utilizando para ello la aplicación Microsoft Forms, a fin de entregar los instrumentos a los participantes de forma virtual. Luego de explicarles a los participantes sobre la importancia del estudio se les dio instrucciones sobre como completar las preguntas del cuestionario, además de indicarles que la información recopilada se mantendrá en estricta confidencialidad. Finalmente, recibirían un correo electrónico con un enlace del cuestionario virtual para que puedan utilizar las herramientas, con asistencia de la secretaria de la escuela.

Los evaluados estuvieron conformados por los docentes del centro educativo, lo cual ya había sido coordinado previamente con la Directora del colegio.

Una vez recopilada la información, se ordenó en una hoja de cálculo de Excel antes de tratarlos con el software estadístico SPSS Statistics versión 28 de IBM, que permitió realizar el análisis estadístico correspondiente, para comprobar si existe una conexión entre las variables de gestión del talento humano y calidad educativa.



### **3.5 Aspectos éticos**

Se presento a la universidad el trabajo de investigación el cual bajo su aprobación se desarrolló el estudio, a partir de esto se aplicó la prueba piloto de los instrumentos escogidos, posterior a esto se procedió a contar con la autorización pertinente, remitiendo la carta de presentación a las autoridades del Colegio Santa María de Matellini EIRL, para realizar la encuesta a los docentes del mencionado centro educativo, así como la autorización respectiva para el uso y mención del nombre de la organización en el presente trabajo de tesis.

Además; de darse el caso de realizarse alguna actividad de manera presencial, se seguirá y cumplirá, los procedimientos y protocolos de seguridad estipulados por la institución educativa.

Finalmente, todos los datos e información recopilados durante la investigación se utilizaron únicamente para este propósito y no para otros fines.

## CAPITULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1 Análisis Descriptivo

##### Alpha de Cronbach

Los autores Hernández y Mendoza (2018), mencionan que “para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición todos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad entre cero y uno, cuanto más se acerque el coeficiente a cero, mayor error habrá en la medición” (p. 239).

Así mismo, para medir la confiabilidad Ñaupas et al., (2018), indica que podemos interpretar los valores de coeficiente de la siguiente manera, “0,53 a menos = nula confiabilidad, 0,54 a 0.59 = baja confiabilidad, 0,60 a 0.65 = confiable, 0,66 a 0,71 = muy confiable, 0,72 a 0,99 = excelente confiabilidad, 1.0 = perfecta confiabilidad.” (p. 279).

##### Prueba de Fiabilidad Alfa de Cronbach (Muestra)

Considerando lo indicado por Ñaupas et al., (2018), procederemos a evaluar los resultados del Alfa de Cronbach a la muestra obtenida sobre la aplicación del instrumento a los 34 docentes del CSMM, utilizando la herramienta

informática del SPSS, teniendo los siguientes resultados de estadísticas de fiabilidad para Gestión del Talento Humano que son mostrados en la tabla 5:

**Tabla 5**

*Estadísticas de Fiabilidad Gestión del Talento Humano*

<b>Estadísticas de Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.850	24

Como se puede apreciar el resultado de la prueba de fiabilidad de la Variable 1 es del  $\alpha=0,850$  lo que indica que este instrumento tiene un nivel de excelente confiabilidad, validando su uso para el análisis de datos.

Así mismo, se muestra los resultados obtenidos sobre la estadística de fiabilidad para la Calidad Educativa que son mostrados en la tabla 6:

**Tabla 6**

Estadísticas de Fiabilidad Calidad Educativa

<b>Estadísticas de Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.867	16

Como se puede apreciar el resultado de la prueba de Fiabilidad de la Variable 2 es del  $\alpha=0,8.67$  lo que indica que este instrumento tiene un nivel de excelente Fiabilidad, validando su uso.

Por último, se muestra los resultados obtenidos sobre la estadística de fiabilidad para el Instrumento completo conformado por 40 elementos que son mostrados en la tabla 7:

**Tabla 7**

Estadísticas de Fiabilidad Instrumento Completo

<b>Estadísticas de Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.914	40

Como se puede apreciar el resultado de la prueba de fiabilidad del instrumento completo es del  $\alpha=0,914$  lo que indica que este instrumento tiene un nivel de excelente fiabilidad, validando su uso para la recolección de datos.

## **Análisis de las Variables y Dimensiones**

Se mostrará el análisis de la Variable Gestión del Talento Humano y la variable Calidad Educativa, así como las dimensiones dotación de personal, desarrollo de empleados, compensación, relaciones laborales, apoyo de empleados, cumplimiento de los requisitos legales, relaciones sindicales, cumplimiento de la política.

### **Gestión del Talento Humano**

A continuación, se muestra el análisis de la variable de Gestión del Talento Humano. Cuyo resultados son mostrados en tres niveles en la tabla 8 y graficados en la figura 1:

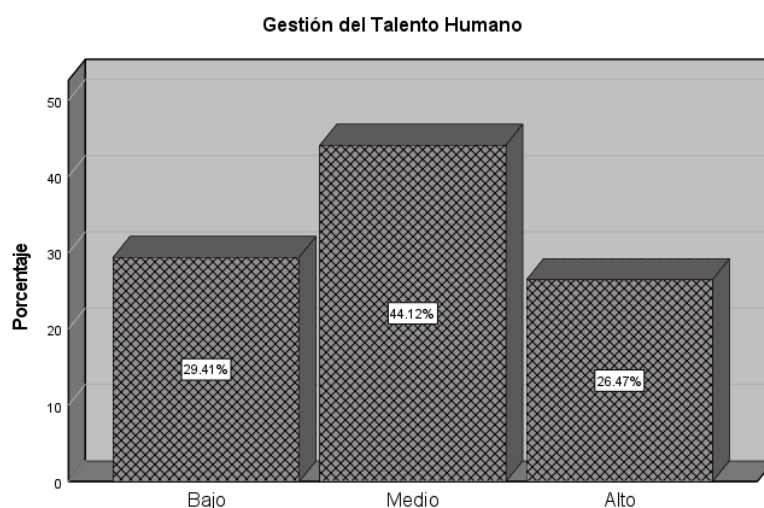
**Tabla 8**

*Niveles de la Variable Gestión del Talento Humano*

<b>Gestión del Talento Humano</b>		
	<b>N</b>	<b>%</b>
Bajo	10	29.4%
Medio	15	44.1%
Alto	9	26.5%

**Figura 1**

*Niveles de la Variable Gestión del Talento Humano*



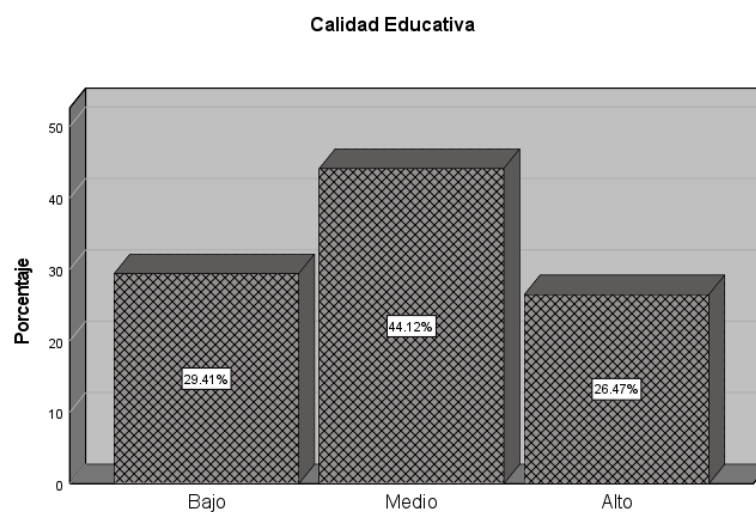
**Interpretación:** En la tabla 9 y figura 1, se observa que el 44.12% de los docentes manifiestan que existe un nivel medio de Gestión del Talento Humano, mientras que el 29.41% indican que es bajo y solo el 26.47% indica que hay un nivel alto en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

### **Calidad Educativa**

A continuación, se muestra el análisis de la variable de Calidad Educativa. Cuyo resultados son mostrados en tres niveles en la tabla 9 y graficados en la figura 2:

**Tabla 9***Niveles de la Variable Calidad Educativa*

<b>Calidad Educativa</b>		
	N	%
Bajo	10	29.4%
Medio	15	44.1%
Alto	9	26.5%

**Figura 2***Niveles de la Variable Calidad Educativa*

**Interpretación:** En la tabla 10 y figura 2, se observa que el 44.12% de los docentes manifiestan que existe un nivel medio de Calidad Educativa, mientras que el 29.41% indican que es bajo y solo el 26.47% indica que hay un nivel alto en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

## Dimensiones de la Variable Gestión del Talento Humano

### Dimensión Dotación de Personal

A continuación, se muestra el análisis de la dimensión Dotación de Personal. Cuyo resultados son mostrados en tres niveles en la tabla 10 y graficados en la figura 3:

**Tabla 10**

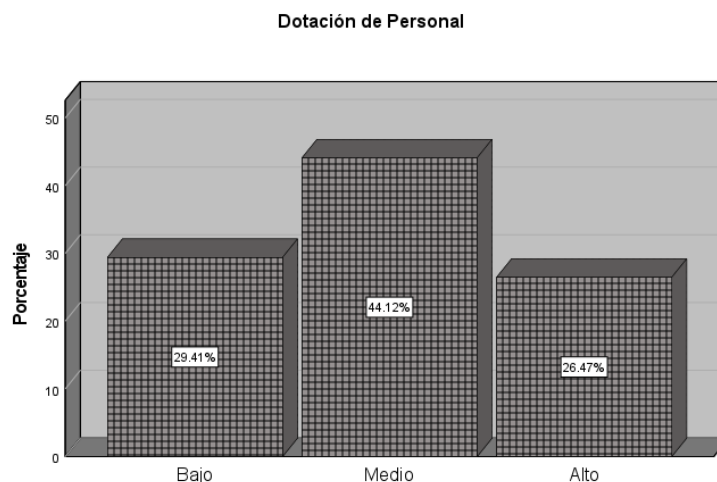
*Dotación de Personal*

<b>Dotación de Personal</b>		
	N	%
Bajo	10	29.4%
Medio	15	44.1%
Alto	9	26.5%

**Figura 3**

*Dotación de Personal*





**Interpretación:** En la tabla 11 y figura 3, se observa que el 44.12% de los

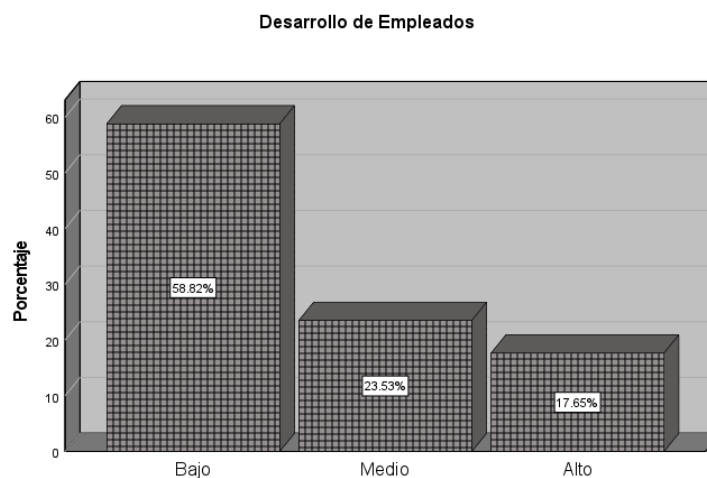
docentes manifiestan que existe un nivel medio de dotación de personal, mientras que el 29.41% indican que es bajo, así mismo; solo el 26.47% indica un nivel alto en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

### **Dimensión Desarrollo de Empleados**

A continuación, se muestra el análisis de la dimensión Desarrollo de Empleados. Cuyo resultados son mostrados en tres niveles en la tabla 11 y graficados en la figura 4:

**Tabla 11***Desarrollo de Empleados*

<b>Desarrollo de Empleados</b>		
	N	%
Bajo	20	58.8%
Medio	8	23.5%
Alto	6	17.6%

**Figura 4***Desarrollo de Empleados*

**Interpretación:** En la tabla 12 y figura 4, se observa que el 58.82% de los docentes manifiestan que existe un nivel bajo de desarrollo de empleados, mientras que el 23.53% indican que es medio, así mismo; solo el 17.65% indica un nivel alto, en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

## Dimensión Compensación

A continuación, se muestra el análisis de la dimensión Compensación. Cuyo resultados son mostrados en tres niveles en la tabla 12 y graficados en la figura 5:

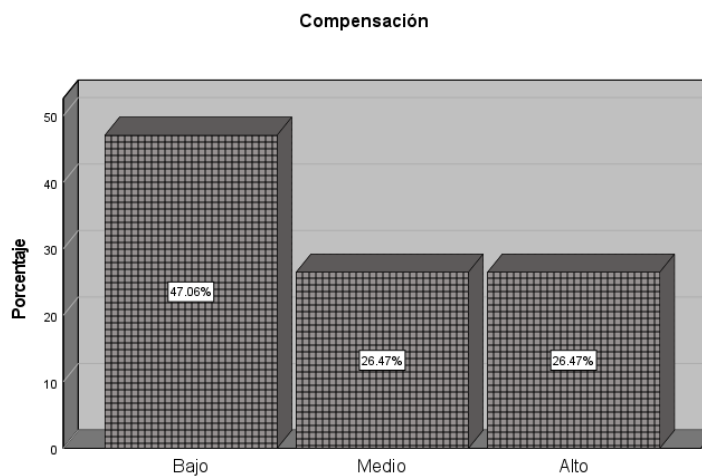
**Tabla 12**

*Compensación*

Compensación		
	N	%
Bajo	16	47.1%
Medio	9	26.5%
Alto	9	26.5%

**Figura 5**

*Compensación*



**Interpretación:** En la tabla 13 y figura 5, se observa que el 47.06% de los docentes manifiestan que existe un nivel

bajo de compensación, mientras que el 26.47% indican que es medio, así mismo; solo el 26.47% indica un nivel alto, en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

### **Dimensión Relaciones Laborales**

A continuación, se muestra el análisis de la dimensión Relaciones Laborales. Cuyo resultados son mostrados en tres niveles en la tabla 13 y graficados en la figura 6:

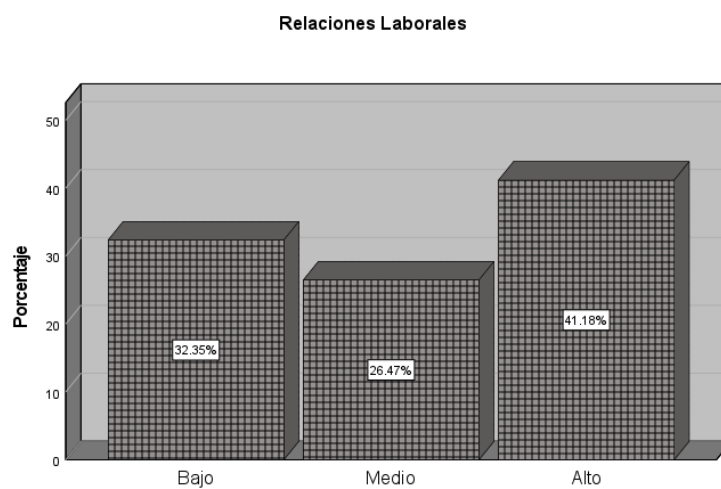
**Tabla 13**

#### *Relaciones Laborales*

<b>Relaciones Laborales</b>		
	N	%
Bajo	11	32.4%
Medio	9	26.5%
Alto	14	41.2%

**Figura 6**

#### *Relaciones Laborales*



**Interpretación:** En la tabla 14 y figura 6, se observa que el 41.18% de los docentes manifiestan que existe un nivel alto de relaciones laborales, mientras que el 32.35% indican que es bajo, así mismo; solo el 26.47% indica un nivel alto, en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

### **Dimensión Apoyo al Empleado**

A continuación, se muestra el análisis de la dimensión Apoyo al Empleado. Cuyo resultados son mostrados en tres niveles en la tabla 14 y graficados en la figura 7:

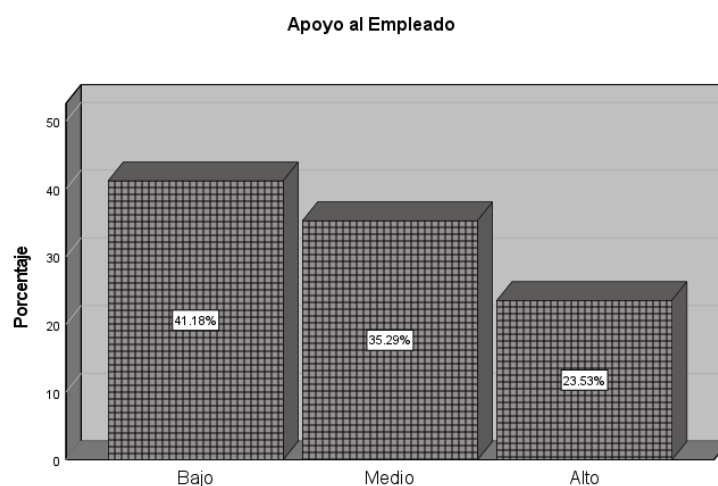
#### **Tabla 14**

*Apoyo al Empleado*

<b>Apoyo al Empleado</b>		
	N	%
Bajo	14	41.2%
Medio	12	35.3%
Alto	8	23.5%

**Figura 7**

*Apoyo al Empleado*



**Interpretación:** En la tabla 15 y figura 7, se observa que el 41.18% de los docentes manifiestan que existe un nivel bajo de apoyo al empleado, mientras que el 32.29% indican que es medio, así mismo; solo el 23.53% indica un nivel alto, en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

**Dimensión Cumplimiento de los Requisitos Legales**

A continuación, se muestra el análisis de la dimensión Cumplimiento de los Requisitos Legales. Cuyo resultados

son mostrados en tres niveles en la tabla 15 y graficados en la figura 8:

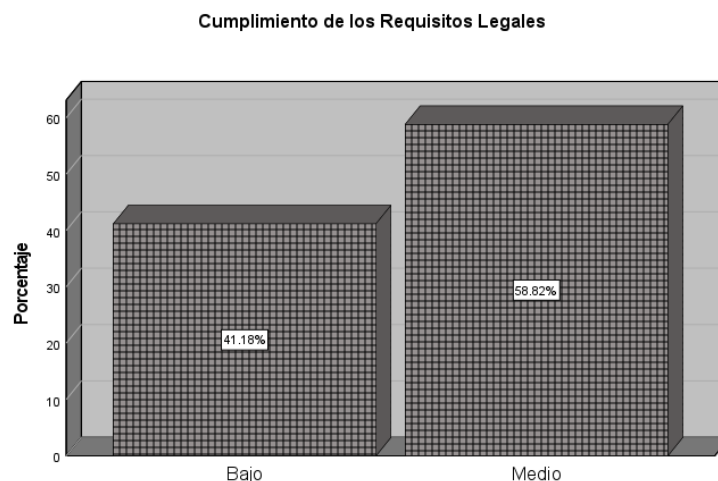
**Tabla 15**

*Cumplimiento de los Requisitos Legales*

<b>Cumplimiento de los Requisitos Legales</b>		
	N	%
Bajo	14	41.2%
Medio	20	58.8%

**Figura 8**

*Cumplimiento de los Requisitos Legales*



**Interpretación:** En la tabla 16 y figura 8, se observa que el 58.82% de los docentes manifiestan que existe un nivel medio de Cumplimiento de los Requisitos Legales, mientras que el 41.18% indican que es bajo, en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

## Dimensión 7 Gestión del Talento Humano

A continuación, se muestra el análisis de la dimensión Relaciones Sindicales. Cuyo resultados son mostrados en tres niveles en la tabla 16 y graficados en la figura 9:

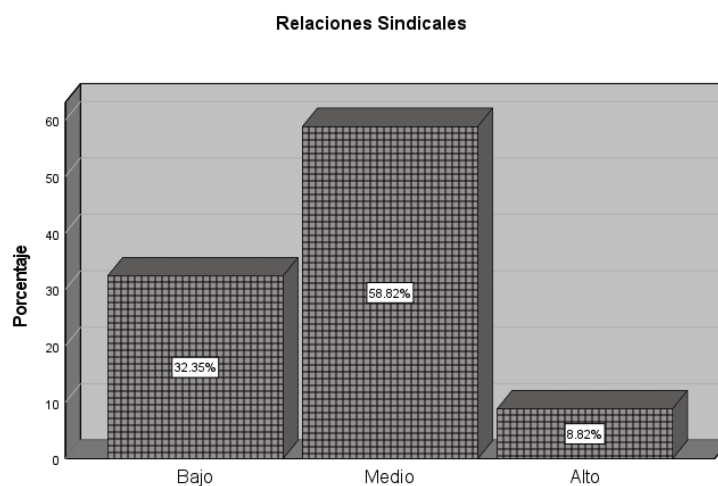
**Tabla 16**

*Relaciones Sindicales*

Relaciones Sindicales		
	N	%
Bajo	11	32.4%
Medio	20	58.8%
Alto	3	8.8%

**Figura 9**

*Relaciones Sindicales*



**Interpretación:** En la tabla 17 y figura 9, se observa que el 58.82% de los docentes manifiestan que existe un nivel medio de



relaciones sindicales, mientras que el 32.35% indican que es bajo, así mismo; solo el 8.82% indica un nivel alto, en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

### **Dimensión Cumplimiento de la Política**

A continuación, se muestra el análisis de la dimensión Cumplimiento de la Política. Cuyo resultados son mostrados en tres niveles en la tabla 17 y graficados en la figura 10:

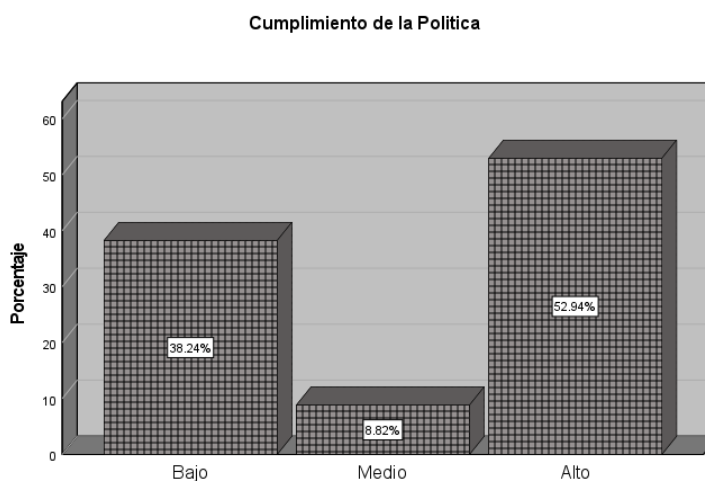
**Tabla 17**

*Cumplimiento de la Política*

<b>Cumplimiento de la Política</b>		
	N	%
Bajo	13	38.2%
Medio	3	8.8%
Alto	18	52.9%

**Figura 10**

*Cumplimiento de la Política*



**Interpretación:** En la tabla 18 y figura 10, se observa que el 52.94% de los docentes manifiestan que existe un nivel alto de cumplimiento de la política, mientras que el 38.24% indican que es bajo, así mismo; solo el 8.82% indica un nivel medio, en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

#### **4.1.2 Análisis Inferencial**

##### **Coefficiente de Correlación**

En el presente estudio, se utilizó el análisis de correlación de Rho de Spearman para estimar las relaciones entre la Variable de Gestión de Talento Humano y la variable Calidad Educativa y la correlación entre las dimensiones Dotación de Personal, Desarrollo de Empleados, Compensación, Relaciones Laborales, Apoyo al Empleado, Cumplimiento de los Requisitos

Legales, Relaciones Sindicales, Cumplimiento de la Política con la Calidad Educativa. Cabe resaltar que se empleó el análisis de correlación de Rho de Spearman, toda vez que en el instrumento de recolección de datos se utilizó la escala de Likert, la cual se caracteriza por ser datos ordinales que no son normales. A continuación, se muestra los grados de relación según el coeficiente de correlación en la Tabla 18 que nos sirvió de guía para interpretar los resultados obtenidos:

**Tabla 18**

*Grado de Relación Según el Coeficiente de Correlación*

<b>Coeficiente</b>	<b>Interpretación</b>
<b>-1.00</b>	Correlación negativa Perfecta
<b>-1.00 &lt; r &lt; -0.90</b>	Correlación negativa muy alta
<b>-0.90 &lt; r &lt; -0.70</b>	Correlación negativa alta
<b>-0.70 &lt; r &lt; -0.40</b>	Correlación negativa moderada
<b>-0.40 &lt; r &lt; -0.20</b>	Correlación negativa baja
<b>-0.20 &lt; r &gt; -0.00</b>	Correlación nula
<b>0.00 &lt; r &gt; 0.20</b>	Correlación positiva muy baja
<b>0.20 &lt; r &gt; 0.40</b>	Correlación positiva baja
<b>0.40 &lt; r &gt; 0.70</b>	Correlación positiva moderada
<b>0.70 &lt; r &gt; 0.90</b>	Correlación positiva alta

<b>0.90 &lt; r &gt; 1.00</b>	Correlación positiva muy alta
<b>1.00</b>	Correlación positiva perfecta

Nota. Adaptado de “metodología de la investigación”, por Hernández y Mendoza (2018).

### Prueba de Hipótesis General

A continuación, en la tabla 19 se muestra el resultado de la correlación de la hipótesis general entre las variables Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023

**Tabla 19**

#### *Prueba de Hipótesis General*

		<b>Correlaciones</b>		
			Gestión del Talento Humano	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	.776**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	34	34
	Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	.776**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	34	34

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

**Interpretación:** A partir de estos resultados del coeficiente de Rho de Spearman se obtiene un nivel de correlación 0.776 lo que indica que la relación es alta y positiva entre el la Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

### Prueba de la Primera Hipótesis Específica

A continuación, en la tabla 20 se muestra el resultado de la correlación de la primera hipótesis específica entre la dimensión Dotación de Personal y la variable Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023

**Tabla 20**

#### *Prueba de la Primera Hipótesis Específica*

		<b>Correlaciones</b>		
			Dotación de Personal	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Dotación de Personal	Coeficiente de correlación	1.000	.508**
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	34	34
	Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	.508**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	34	34

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

**Interpretación:** A partir de estos resultados del coeficiente de Rho de Spearman se obtiene un nivel de correlación 0.508 lo que indica que la relación es moderada y positiva entre el la Dotación de Personal y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

### **Prueba de la Segunda Hipótesis Especifica**

A continuación, en la tabla 21 se muestra el resultado de la correlación de la segunda hipótesis especifica entre la dimensión Desarrollo de Empleados y la variable Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023

### **Tabla 21**

*Prueba de la Segunda Hipótesis Especifica*

<b>Correlaciones</b>				
Rho de Spearman	Desarrollo de Empleados	Coeficiente de correlación	Desarrollo de Empleados	Calidad Educativa
		Sig. (bilateral)	1.000	.528**
		N	34	34
	Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	Calidad Educativa	Desarrollo de Empleados
		Sig. (bilateral)	.528**	1.000
		N	34	34

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

**Interpretación:** A partir de estos resultados del coeficiente de Rho de Spearman se obtiene un nivel de correlación 0.528 lo que indica que la relación es moderada y positiva entre el Desarrollo de Empleados y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

### **Prueba de la Tercera Hipótesis Específica**

A continuación, en la tabla 22 se muestra el resultado de la correlación de la tercera hipótesis específica entre la dimensión Compensación y la variable Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023

**Tabla 22***Prueba de la Tercera Hipótesis Específica*

<b>Correlaciones</b>				
		Compensación		Calidad Educativa
Rho de Spearman	Compensación	Coefficiente de correlación	1.000	.393*
		Sig. (bilateral)	.	.022
		N	34	34
	Calidad Educativa	Coefficiente de correlación	.393*	1.000
		Sig. (bilateral)	.022	.
		N	34	34

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** A partir de estos resultados del coeficiente de Rho de Spearman se obtiene un nivel de correlación 0.393 lo que indica que la relación es baja y positiva entre la Compensación y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

**Prueba de la Cuarta Hipótesis Específica**

A continuación, en la tabla 23 se muestra el resultado de la correlación de la cuarta hipótesis específica entre la dimensión Relaciones Laborales y la variable Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023



**Tabla 23***Prueba de la Cuarta Hipótesis Específica*

		<b>Correlaciones</b>		
			Relaciones Laborales	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Relaciones Laborales	Coeficiente de correlación	1.000	.739**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	34	34
	Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	.739**	1.000
Sig. (bilateral)		<.001	.	
N		34	34	

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

**Interpretación:** A partir de estos resultados del coeficiente de Rho de Spearman se obtiene un nivel de correlación 0.739 lo que indica que la relación es alta y positiva entre las Relaciones Laborales y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

**Prueba de la Quinta Hipótesis Específica**

A continuación, en la tabla 24 se muestra el resultado de la correlación de la quinta hipótesis específica entre la dimensión Apoyo al Empleado y la variable Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023

**Tabla 24***Prueba de la Quinta Hipótesis Especifica*

		<b>Correlaciones</b>		
Rho de Spearman	Apoyo al Empleado	Coeficiente de correlación	1.000	.502**
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	34	34
	Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	.502**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	34	34

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

**Interpretación:** A partir de estos resultados del coeficiente de Rho de Spearman se obtiene un nivel de correlación 0.502 lo que indica que la relación es moderada y positiva entre el Apoyo al Empleado y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

**Prueba de la Sexta Hipótesis Especifica**

A continuación, en la tabla 25 se muestra el resultado de la correlación de la sexta hipótesis específica entre la dimensión Cumplimiento de los Requisitos Legales y la variable Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

**Tabla 25***Prueba de la Sexta Hipótesis Específica*

<b>Correlaciones</b>				
			Cumplimiento de los Requisitos Legales	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Cumplimiento de los Requisitos Legales	Coeficiente de	1.000	.351*
		correlación	.	.042
		Sig. (bilateral)	34	34
	Calidad Educativa	Coeficiente de	.351*	1.000
		correlación	.042	.
		Sig. (bilateral)	34	34
		N		

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** A partir de estos resultados del coeficiente de Rho de Spearman se obtiene un nivel de correlación 0.351 lo que indica que la relación es baja y positiva entre el Cumplimiento de los Requisitos Legales y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

**Prueba de la Séptima Hipótesis Específica**

A continuación, en la tabla 26 se muestra el resultado de la correlación de la séptima hipótesis específica entre la dimensión Relaciones Sindicales y la variable Calidad

Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

**Tabla 26**

*Prueba de la Séptima Hipótesis Específica*

<b>Correlaciones</b>				
			Relaciones Sindicales	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Relaciones Sindicales	Coeficiente de	1.000	.362*
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	.036
		N	34	34
	Calidad Educativa	Coeficiente de	.362*	1.000
		correlación		
Sig. (bilateral)		.036	.	
	N	34	34	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** A partir de estos resultados del coeficiente de Rho de Spearman se obtiene un nivel de correlación 0.362 lo que indica que la relación es baja y positiva entre las Relaciones Sindicales y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

**Prueba de la Octava Hipótesis Específica**

A continuación, en la tabla 27 se muestra el resultado de la correlación de la Octava hipótesis específica entre la dimensión Cumplimiento de la Política y la variable Calidad

Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

**Tabla 27**

*Prueba de la Octava Hipótesis Específica*

<b>Correlaciones</b>				
			Cumplimiento de la Política	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Cumplimiento de la Política	Coeficiente de correlación	1.000	.595**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	34	34
		Calidad Educativa	.595**	1.000
	Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	<.001	.
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	34	34

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

**Interpretación:** A partir de estos resultados del coeficiente de Rho de Spearman se obtiene un nivel de correlación 0.595 lo que indica que la relación es moderada y positiva entre el Cumplimiento de la Política y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.

**Contrastación de Hipótesis.**

Para la contrastación de las hipótesis general y específicas del presente trabajo de investigación, se tomaron los valores de los

coeficientes de correlación hallados y la significancia estadística de los mismos.

### **Contrastación de Hipótesis General**

En conformidad al resultado obtenido en la tabla 19, el valor de correlación entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa es de 0.776; con un valor de significancia estadística de  $p < 0.001$ , por lo cual se acepta la hipótesis general.

### **Contrastación de Hipótesis Especificas**

A continuación, la contrastación de las hipótesis específicas se interpreta de la siguiente manera:

H1: En conformidad al resultado obtenido en la tabla 20, la relación entre Dotación de Personal y Calidad Educativa es de 0.508; con un valor de significancia estadística de  $p < 0.002$ , por lo cual se acepta la primera hipótesis específica.

H2: En conformidad al resultado obtenido en la tabla 21, la relación entre Desarrollo de Empleados y Calidad Educativa es de 0.528; con un valor de significancia estadística de

$p < 0.001$ , por lo cual se acepta la segunda hipótesis específica.

H3: En conformidad al resultado obtenido en la tabla 22, la relación entre Compensación y Calidad Educativa es de 0.393; con un valor de significancia estadística de  $p < 0.022$ , por lo cual se acepta la tercera hipótesis específica.

H4: En conformidad al resultado obtenido en la tabla 23, la relación entre Relaciones Laborales y Calidad Educativa es de 0.739; con un valor de significancia estadística de  $p < 0.001$ , por lo cual se acepta la cuarta hipótesis específica.

H5: En conformidad al resultado obtenido en la tabla 24, la relación entre Apoyo al Empleado y Calidad Educativa es de 0.502; con un valor de significancia estadística de  $p < 0.002$ , por lo cual se acepta la quinta hipótesis específica.

H6: En conformidad al resultado obtenido en la tabla 25, la relación entre Cumplimiento de los Requisitos Legales y Calidad Educativa es de 0.351; con un valor de significancia estadística de  $p < 0.042$ , por lo cual se acepta la sexta hipótesis específica.

H7: En conformidad al resultado obtenido en la tabla 26, la relación entre Relaciones Sindicales y Calidad Educativa es de 0.362; con un valor de significancia estadística de  $p < 0.036$ , por lo cual se acepta la séptima hipótesis específica.

H8: En conformidad al resultado obtenido en la tabla 27, la relación entre Cumplimiento de la Política y Calidad Educativa es de 0.595; con un valor de significancia estadística de  $p < 0.001$ , por lo cual se acepta la octava hipótesis específica.

A continuación, en la Tabla 28 se mostrará el cuadro de contrastación de hipótesis general y específicas, así como sus resultados de correlación y significancia estadística obtenida.

**Tabla 28**

*Tabla de Contrastación de Hipótesis Rho de Spearman*

<b>Hipótesis</b>	<b>Correlación</b>	<b>Rho</b>	<b>P = Valor</b>	<b>Aceptación</b>	<b>Dirección</b>
<b>HG</b>	<b>GTH → CE</b>	0.776	<.001	SI	Positiva
<b>H1</b>	<b>DP → CE</b>	0.508	.002	SI	Positiva
<b>H2</b>	<b>DE → CE</b>	0.528	.001	SI	Positiva



---

<b>H3</b>	<b>C → CE</b>	0.393	.022	<i>SI</i>	<i>Positiva</i>
<b>H4</b>	<b>RL → CE</b>	0.739	<.001	<i>SI</i>	<i>Positiva</i>
<b>H5</b>	<b>AE → CE</b>	0.502	.002	<i>SI</i>	<i>Positiva</i>
<b>H6</b>	<b>CRL → CE</b>	0.351	.042	<i>SI</i>	<i>Positiva</i>
<b>H7</b>	<b>RS → CE</b>	0.362	.036	<i>SI</i>	<i>Positiva</i>
<b>H8</b>	<b>CP → CE</b>	0.595	<.001	<i>SI</i>	<i>Positiva</i>

---

## CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Discusión

A continuación, se discuten los resultados que se obtuvieron en el presente trabajo de investigación así como la relación que existe entre la variable independiente que es Gestión del Talento Humano y sus dimensiones que son Dotación de Personal, Desarrollo de Empleados, Compensación, Relaciones Laborales, Apoyo al Empleado, Cumplimiento de los Requisitos Legales, Relaciones Sindicales y Cumplimiento de la Política con la variable dependiente que es Calidad Educativa, realizado en el Colegio Santa Maria de Matellini EIRL, Chorrillos 2023.

A continuación, en la tabla 29 se muestra los resultados de Alfa de Cronbach, en estudios similares que han sido referidos en el presente trabajo de investigación.

#### **Tabla 29**

*Comparación de Alfa de Cronbach con Estudios Referidos*

<b>Trabajos de Investigación</b>	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>Calidad Educativa</b>	<b>Instrumento Global</b>
<b>Presente estudio</b>	0.850	0.867	0.914
<b>Arriaga (2018)</b>	0.838	0.845	----
<b>Duran (2020)</b>	0.859	0.819	----
<b>Arias (2018)</b>	0.945	0.968	0.988
<b>Torres (2017)</b>	0.938	0.932	----
<b>Martinez (2016)</b>	----	----	----
<b>Perez (2014)</b>	----	----	----
<b>Barba (2021)</b>	----	----	----
<b>Durán (2023)</b>	0.821	0.893	0.970
<b>Alvarado (2021)</b>	----	----	----

En relación a los resultados obtenidos se muestra un comparativo en la tabla 29, donde los resultados de Alfa de Cronbach del presente estudio para el cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano es superior a los valores de fiabilidad señalados por Arriaga (2018) y Durán (2023), sin embargo, es inferior a los indicados por Duran (2020), Arias (2018), y Torres (2017).

Para el caso del instrumento de Calidad Educativa el presente estudio obtuvo un resultado de 0.867 de fiabilidad, que es mayor a los obtenidos por Arriaga (2018) y Duran (2020), sin embargo, este

resultado es inferior a los obtenidos por Arias (2018), Torres (2017) y Durán (2023).

Así mismo, en relación al instrumento global y a los datos que se tienen sobre estudios anteriores, el presente estudio mostro un Alfa de Cronbach de 0.914 el cual es alto, sin embargo, ligeramente menor a los obtenidos Arias (2018) y Durán (2023).

En relación con la estadística descriptiva, sobre el análisis de las variables, respecto a la variable independiente Gestión del Talento Humano, según la tabla 8 y figura 1; el presente estudio arrojó un resultado de 44.1% donde los encuestados tienen una percepción de la gestión del talento humano es regular en el centro educativo; mientras que los estudios realizados por Duran (2020) y Torres (2017) obtuvieron una percepción regular de 32.4% y 40.5% respectivamente asemejándose a los resultados obtenidos en esta investigación, sin embargo estos resultados también tendrían relación con las investigaciones de Arias (2018) y Durán (2023) que también obtuvieron un nivel regular de la gestión del talento humano pero con porcentajes muy superiores a los obtenidos en esta investigación los cuales fueron 80.95% y 90% respectivamente. Solo la investigación de Arriaga (2018) obtuvo un resultado de 90.9% de percepción alta de la gestión del talento humano, esto significa que en la mayoría de las

instituciones existe la necesidad de fortalecer la Gestión del Talento Humano y la conservación del mismo.

En cuanto a la variable dependiente Calidad Educativa, según la tabla 9 y figura 2; el presente estudio arroja un resultado de 44.12% de encuestados tiene una percepción regular de la calidad educativa; mientras que los estudios realizados por Duran (2020) y Torres (2017) obtuvieron una percepción regular de 35.4% y 39.8% respectivamente, asemejándose a los resultados obtenidos en esta investigación, sin embargo estos resultados también tendrían relación con las investigaciones de Arias (2018) y Durán (2023) que obtuvieron un nivel regular de la calidad educativa pero con porcentajes muy superiores a los obtenidos en esta investigación, los cuales fueron 77.95% y 78.8% respectivamente. Solo la investigación de Arriaga (2018) obtuvo un resultado de 88.9% de percepción alta de la calidad educativa.

En relación a los resultados por dimensiones, para la dimensión de Dotación de Personal, solo el 26.5% de encuestados percibe que hay un alto nivel de dotación, sin embargo, el 44.1% perciben que es regular y un 29.4% considera que esta dotación es baja. Aspecto que el colegio tendrá que tomar en cuenta para fortalecer este aspecto en la organización. En la Segunda dimensión de Desarrollo de Empleados, se muestra que solo el 17.6% de encuestados perciben

que hay un alto de desarrollo de los mismos, sin embargo, más del 80% considera que es bajo o medio, para lo cual el centro educativo tendrá que fortalecer estos aspectos que le permitan mejorar el desarrollo de empleados. Para la dimensión Compensación, el resultado nos hace ver que solo un 26.5% considera que la compensación que se maneja en el centro educativo es aceptable, sin embargo, un alto y alarmante porcentaje de un 47.1% considera que es bajo, por lo cual el colegio tendrá que tomar adecuadas acciones para mejorar las condiciones salariales que se maneja. En la dimensión de Relaciones Laborales, el resultado nos hace ver, que un buen porcentaje de encuestados percibe que las relaciones laborales en la institución son llevadas adecuadamente, sin embargo, es de considerar que un 32.4% percibe que es bajo este manejo, esto implica que tiene que el centro educativo tiene que mejorar las acciones para revertir esa percepción para una adecuada relación laboral. En la dimensión Apoyo al Empleado, se observa que solo el 23.5% de los encuestados perciben que hay un favorable apoyo en la labor que realizan, sin embargo, el 76.5% de encuestados perciben que este apoyo es brindado de manera baja o regular, aspecto que la institución educativa tendrá que fortalecer para mejorar esta percepción.

Para la dimensión de Cumplimiento de los Requisitos Legales, no se muestran resultados altos y favorables, ya que el 41.2% de encuestados percibe bajo el cumplimiento de estos requisitos y un 58.8% percibe regular el cumplimiento de estos requisitos, esto debido a que el centro educativo no maneja ni tiene planificado un plan de pensiones, y la mayoría de sus contratos profesionales es bajo la modalidad de 4ta categoría, ocasionando la errónea percepción, que no se están cumpliendo con los aspectos legales según ley como se haría en otros centros laborales.

En el caso de la dimensión Relaciones Sindicales, solo un mínimo de encuestados percibe que este tipo de relaciones se están dando de manera favorable, muy por el contrario, un 90% de los encuestados considera que este tipo de relaciones se están dando en un nivel bajo o medio, con un 60% aproximado que indican que esta relación se está dando de manera media o regular, lo que hace ver que la institución debe fortalecer este tipo de relaciones sindicales para poder mejorar estos resultados.

Así mismo; en la dimensión del Cumplimiento de la Política, el resultado nos hace ver, que mas de la mitad de los encuestados percibe que las políticas en la institución se cumplen, sin embargo, resulta preocupante que un 38.2% consideren por el contrario que

estas políticas se están cumplimiento a un nivel bajo, esto implica que tiene que trabajar la institución para revertir esa percepción para el cumplimiento de la política.

A continuación, en la Tabla 30 se mostrará la comparación de los resultados de los análisis de correlación obtenidos aplicando distintos tipos de métodos en los antecedentes referenciados en el presente trabajo de investigación.

**Tabla 30**

*Contraste de Correlaciones con Estudios Referidos*

<b>Trabajos de Investigación</b>	<b>Rho de Spearman</b>	<b>Pearson</b>	<b>Chi Cuadrado</b>
<b>Presente estudio</b>	0.776	----	----
<b>Arriaga (2018)</b>	----	0.705	----
<b>Duran (2020)</b>	0.262	----	----
<b>Arias (2018)</b>	0.804	----	----
<b>Torres (2017)</b>	0.301	----	----
<b>Martinez (2016)</b>	----	0.578	----
<b>Perez (2014)</b>	----	----	8.51
<b>Barba (2021)</b>	0.475	----	----
<b>Durán (2023)</b>	0.461	----	----
<b>Alvarado (2021)</b>	0.717	----	----



Para el presente estudio, los resultados muestran una relación positiva y alta entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, con un valor de correlación de 0.776. Estos resultados tienen similitud a los resultados de Arias (2018), en su tesis titulada “La Gestión Del Talento Humano y La Calidad Educativa En La Escuela De Cadetes De Policía “General Francisco De Paula Santander” que obtiene un valor de  $Rho = 0,804$ . También guardan relación con el estudio que realizó Alvarado (2021), en su investigación titulada “La Gestión Escolar y la Calidad Educativa en las Instituciones Educativas de Nivel Básico Elemental de la Parroquia Cumbe, 2018” el cual tuvo como resultado  $Rho = 0,717$  donde también se demuestra la alta y significativa correlación que se da entre estas dos variables.

Lo mismo sucede con la investigación de Barba (2021), en su estudio titulado “Gestión Escolar y Liderazgo del Directivo: Aporte para la Calidad Educativa, Distrito Metropolitano de Quito” cuyo resultado fue un valor de coeficiente de  $Rho = 0,475$  donde se demuestra que existe una moderada correlación positiva entre las variables mencionadas, este resultado también guarda relación con el que realizó Durán (2023), en su tesis titulada “Gestión de talento Humano y calidad del servicio del área de salud” el cual tuvo como resultado un

valor de coeficiente de Rho = 0,461 donde también se establece que existe una correlación moderada y positiva entre las variables en estudio, ambas investigaciones coinciden en que hay correlación directa pero no en la misma magnitud que en las antes expuestas.

Igualmente existe semejanza con la investigación de Duran (2020), en su tesis titulada “Gestión Del Talento Humano y Calidad Educativa en dos Instituciones Educativas De La Red 14 – Ugel 5, Año 2019” el cual dio un valor de coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.262, demuestra un nivel bajo pero positivo que demuestra que existe una correlación entre las variables en estudio. esto está relacionado con Torres (2017), en su trabajo titulado “Gestión del talento humano y calidad educativa en las Instituciones Educativas Privadas Sor Ana de los Ángeles, San Juan de Lurigancho – 2017” el cual se observa que presenta un coeficiente de correlación de Rho = 0,301, donde también se resuelve que existe una correlación positiva baja entre estas variables, reafirmando su coincidencia con el presente estudio, pero no al mismo nivel ya que los resultados que se obtuvieron en esta investigación fueron mayores que el de los antecedentes en mención.

Utilizando otros métodos de comprobación correlacional Arriaga (2018), en su estudio titulado “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”, tuvo un valor de Pearson de 0.705 lo que indica que hay una correlación alta entre estas dos variables, esto también está relacionado con Martínez (2016), en su investigación titulada “El Desempeño Docente y la Calidad Educativa. Región centro sur del estado Chihuahua”, tuvo un valor de Pearson de 0.578 lo que indica una correlación moderada entre las variables en estudio. Resultados muy parecidos a los obtenidos en un tipo de correlación Rho de Spearman lo cual reafirman la relación existente entre estas variables.

Por último; Pérez (2014), en la tesis titulada “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la Calidad del Servicio al Cliente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda.” obtiene un valor de Chi Cuadrado de 8.51 que es mayor que el valor crítico igual a 3.84, indicando que la implementación de un modelo de gestión de talento humano permite mejorar la calidad del servicio al cliente. resultados positivos que coinciden con los obtenidos en esta investigación y permite reafirmar la relación que hay entre las variables en estudio.

Se puede evidenciar también en la matriz de contratación de hipótesis específicas, para la hipótesis 4 Relaciones Laborales esta tiene una influencia alta y positiva en la Calidad Educativa del Colegio

Santa María de Matellini, lo que implica que las variaciones que se realicen en este aspecto influirán de manera elevada en la calidad de educación que se ofrece a los usuarios, por otro lado podemos observar que en las hipótesis específicas que relacionan Dotación de Personal y Calidad Educativa, Desarrollo de Empleados y Calidad Educativa, Apoyo al Empleado y Calidad Educativa, y Cumplimiento de la Política y Calidad Educativa, estas también se relacionan directamente con la Calidad Educativa de manera positiva, pero a nivel moderado, lo que significa que cualquiera variación en estos aspectos influirá de manera moderada sobre la variable; sin embargo, podemos observar que para el caso de las hipótesis específicas que relacionan Compensación y Calidad Educativa, Cumplimiento de los Requisitos Legales y Calidad Educativa, y Relaciones Sindicales y Calidad Educativa, también existe una relación positiva que influye directamente con la Calidad Educativa, sin embargo a un nivel muy bajo, lo que significa que cualquier variación que se realice en estos aspectos influirá de una manera pobre en la calidad educativa no teniendo demasiada relevancia, estos resultados son interesantes para los directivos de la institución, porque pueden analizar las dimensiones de mayor influencia en la calidad educativa.

## 5.2 Conclusiones

**Primera:** Con base en la investigación realizada y los resultados obtenidos, se pudo evidenciar que las variables Gestión del Talento Humano y Calidad Educativa en el Colegio Santa Maria de Matellini EIRL Chorrillos, 2023 se relacionan alta y positivamente con un valor de correlación de 0.776.

**Segunda:** Se pudo concluir que entre la dimensión Dotación de Personal y la variable Calidad Educativa en el Colegio Santa Maria de Matellini, se relacionan moderada y positivamente con un valor de correlación de 0.508.

**Tercera:** Se pudo concluir que entre la dimensión Desarrollo de Empleados y la variable Calidad Educativa en el Colegio Santa Maria de Matellini, se relacionan moderada y positivamente con un valor de correlación de 0.528.

**Cuarta:** Se pudo concluir que entre la dimensión Compensación y la variable Calidad Educativa en el Colegio Santa Maria de Matellini, se relacionan baja y positivamente con un valor de correlación de 0.393.

**Quinta:** Se pudo concluir que entre la dimensión Relaciones Laborales y la variable Calidad Educativa en el Colegio Santa Maria de Matellini,

se relacionan alta y positivamente con un valor de correlación de 0.739.

**Sexta:** Se pudo concluir que entre la dimensión Apoyo al Empleado y la variable Calidad Educativa en el Colegio Santa Maria de Matellini, se relacionan moderada y positivamente con un valor de correlación de 0.502.

**Séptima:** Se pudo concluir que entre la dimensión Cumplimiento de los Requisitos Legales y la variable Calidad Educativa en el Colegio Santa Maria de Matellini, se relacionan baja y positivamente con un valor de correlación de 0.351.

**Octava:** Se pudo concluir que entre la dimensión Relaciones Sindicales y la variable Calidad Educativa en el Colegio Santa Maria de Matellini, se relacionan baja y positivamente con un valor de correlación de 0.362.

**Novena:** Se pudo concluir que entre la dimensión Cumplimiento de la Política y la variable Calidad Educativa en el Colegio Santa Maria de Matellini, se relacionan moderada y positivamente con un valor de correlación de 0.595.

### 5.3 Recomendaciones

**Primero:** Hacer de conocimiento a la Dirección del Colegio Santa Maria de Matellini, que los resultados del presente estudio, arrojaron que existe una relación directa y fuerte entre La Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa, por lo tanto; una mejora en la adecuada gestión del talento humano incide directamente en la calidad educativa de la organización, siendo esto una información importante para los directivos del colegio para que pueda alinear la condición del colegio en ese sentido.

**Segundo:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la primera hipótesis específica, esto nos indica que existe una relación regular y directa entre la Dotación de Personal y la Calidad de Servicio, donde uno de los ítems analizados fueron los aspectos de asesoramiento y aconsejamiento sobre los procedimientos internos de la institución, por lo cual alineándose a esos resultados se recomienda, fortalecer los canales de comunicación y asegurándose que la información compartida en relación a los procedimientos institucionales sea más efectiva llegue a todo el personal de manera completa y clara, acerca de los beneficios que ofrece la institución, así como otros que puedan ser de interés para el personal que realiza labores dentro de la organización.

**Tercero:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la segunda hipótesis específica, nos indica que existe una relación regular y directa entre el Desarrollo de Empleados y la Calidad de Servicio, donde uno de los ítems analizados fue el desarrollo de programas innovadores en la institución, por lo cual alineándose a esos resultados se recomienda fortalecer la realización de programas innovadores que permitan mayor involucración e identidad organizacional en los docentes que brindan sus servicios profesionales dentro de esta institución, quizás a través de un programa de incentivos por competencia que permita a los docentes alcanzar objetivos educacionales de manera más eficaz y eficiente.

**Cuarto:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la tercera hipótesis específica, nos indica que existe una relación directa pero baja entre la Compensación y la Calidad de Servicio, donde uno de los ítems analizados fue los aspectos salariales en la institución, por lo cual alineándose a esos resultados se recomienda evaluar tiempo y desempeño docente con la finalidad de nivelar los aspectos salariales y que estos estén acordes a los ofrecidos en el mercado actual, realizando un estudio de tarifas salariales de otras instituciones educativas, evitando con esto la fuga de talento y conservando



profesionales más involucrados con los objetivos institucionales, que se vería reflejado en una mayor calidad educativa.

**Quinto:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la cuarta hipótesis específica, nos indica que existe una relación alta y directa entre las Relaciones Laborales y la Calidad de Servicio, donde uno de los ítems analizados fue los aspectos de relaciones entre empleados, por lo cual alineándose a esos resultados se recomienda mantener las acciones para incentivar la disposición de los empleados y seguir brindando un trato coherente e igualitario.

**Sexto:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la quinta hipótesis específica, nos indica que existe una relación moderada y directa entre el apoyo al empleado y la Calidad de Servicio, donde uno de los ítems analizados fueron los aspectos de beneficios y pensiones para los empleados, por lo cual alineándose a esos resultados se sugiere migrar de 4ta a 5ta categoría, aquellos docentes con cierto número de años de servicio institucional, que le permita gozar de mayores beneficios sociales, así como una pensión al cumplir los años de servicios exigidos por la ley.

**Séptimo:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la sexta hipótesis específica, nos indica que existe una relación positiva pero baja entre el Cumplimiento de los Requisitos Legales y la Calidad de Servicio,

donde uno de los ítems analizados fueron los aspectos de programas de igualdad y en contra de hostigamientos para los empleados, por lo cual alineándose a esos resultados se sugiere que la Dirección en forma conjunta con el área de personal del Colegio Santa María de Matellini, programen capacitaciones periódicas, que permita mejorar las competencias profesionales del personal docente de este centro educativo, a fin de garantizar un mejor desempeño laboral.

**Octava:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la séptima hipótesis específica, nos indica que existe una relación positiva pero baja entre las Relaciones Sindicales y la Calidad de Servicio, donde uno de los ítems analizados fue los aspectos de programas de igualdad y en contra de hostigamientos para los empleados, por lo cual alineándose a esos resultados se recomienda impulsar la creación de una comisión sindical que permita centralizar los pedidos, exigencias e inquietudes del personal docente, a través de un representante y sea el nexo entre la Dirección del centro educativo y los empleados.

**Noveno:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la octava hipótesis específica, nos indica que existe una relación moderada y positiva entre el Cumplimiento de la Política y la Calidad de Servicio, donde uno de los ítems analizados fue los aspectos de procedimientos disciplinarios, asistencias y permisos, por lo cual alineándose a esos

resultados se recomienda fortalecer el control sobre el cumplimiento de las políticas institucionales así como también realizar una adecuada difusión de las mismas a fin de garantizar su eficaz y eficiente cumplimiento.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ackerman, S. (2013). *Metodología de la investigación*. Ediciones del Aula Taller.

<https://bit.ly/3iyTgrV>

Álvarado, M. (2021), *La gestión escolar y la calidad educativa en las instituciones educativas de nivel básico elemental de la Parroquia Cumbe,*

2018. REEA. 7(2), 81 – 99. <https://acortar.link/pVik5M>

Alma, C. (2011). *Investigación. Fundamentos y Metodología*. Prentice Hall.

<https://acortar.link/0jgTWi>

Alles, M. (2016). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Ediciones

Granica. <https://acortar.link/Ka8UKI>

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 grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa – Post Grado]. Repositorio Institucional.

Arias. L. (2022). *La Gestión del talento humano y la calidad Educativa en la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander ECSAN de Colombia, año 2017.* [Tesis de Grado, Universidad Privada Norbert Wiener – Post Grado]. Repositorio Institucional.

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.

<https://acortar.link/UojSA>

Bautista, M. (2009). *Manual de Metodología de la investigación*. Ediciones

TALITIP. <https://acortar.link/Jv8w8X>

Barba, L. (2021), *Gestión Escolar y Liderazgo del Directivo: Aporte para la Calidad Educativa*. *Revista educare*, 25(1), 284 – 309.

<https://acortar.link/ULPTCe>

Bembibre, C. (Julio, 2009). *Definición de Educativa*. Definición ABC.

Recuperado el 07 de junio de 2023 de <https://acortar.link/1a8ptT>

Bernal, A., et al. (2018). *Elementos Sustanciales para la Evaluación de la*

*Calidad en la Educación*. Editorial área de Innovación y Desarrollo, S.L.

<https://acortar.link/X8oE6v>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales (2ª ed.)*, Editorial Prentice Hall.

<https://bit.ly/3uWxFPr>

Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Ediciones Shalom.

<https://acortar.link/hsPaSi>

Cohen, N, y Gomez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?*

Editorial Teseo. <https://acortar.link/DqtnngH>

- Cueto, R., et al. (2020), *Valoración de la Calidad del Servicio Educativo en Instituciones Educativas Privadas. Universidad Mayor de San Marcos*, 23(1), 165 – 187. <https://acortar.link/6kiUYZ>
- Chancay, C., et al. (2021), *Autoevaluación de la Calidad Profesional Docente de educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo. Revista Cubana de Educación Superior*, 40(3).  
<https://acortar.link/GJTRCB>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. <https://acortar.link/S6wwUI>
- Cruz, C. y Olivares, S. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. <https://bit.ly/2WHSbq2>
- Duran, B. (2020). *Gestión del Talento Humano y Calidad Educativa en dos instituciones educativas de la Red 14 – UGEL 5, año 2019*, [Tesis de grado, Universidad César Vallejo – Post Grado]. Repositorio Institucional.
- Duran, C. (2023), *Gestión de Talento Humano y Calidad del Servicio del área de Salud*, [Tesis de Grado, Universidad Técnica de Ambato Ecuador]. Repositorio Institucional.
- Duran, C, y Páez, D. (2020). *Una Mirada sobre la Calidad en Educación Superior Conceptos y Reflexiones*. Editorial REDIPE.  
<https://acortar.link/KA68HO>

- Fernández, C, y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ediciones Mc Graw Hi Education. <https://acortar.link/I03so>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Edición Universidad Continental. <https://acortar.link/fSzSD>
- Gravini, M., et al. (2016). *Aportes a la Calidad Educativa desde la Investigación*. Universidad Simón Bolívar Barranquilla y Cúcuta - Colombia. <https://acortar.link/0SH1DR>
- Hernández, R., et al. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill educación. <https://bit.ly/3ldHMfd>
- Horovitz, J. (1996). *La Calidad del Servicio*. Editorial Mc Graw Hill. <https://acortar.link/jnmyl2>
- Jericó, P. (2008). *La Nueva Gestión del Talento: Construyendo compromiso*. Editorial Pearson Educación S.A. <https://acortar.link/Fav2PO>
- Koys, D. (1997), *Human Resource Management and Fortune ´s Corporate Reputation Survey*. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 10(2), 93 – 101.

La Madrid, J. (2017). *Metodología de la investigación*. CIDE Editorial.

<https://acortar.link/8wiWax>

Larrea, P. (1991). *Calidad de Servicio: del Marketing a la Estrategia*. Editorial

Díaz de Santos. <https://acortar.link/6l4ANO>

Louffat, E. (2018). *Administración del Potencial Humano*. Editorial Cengage

Learning. <https://acortar.link/pmFjbr>

Lopez, C., et al. (2018). *Fundamentos para la Gestión Estratégica de los*

*Recursos Humanos*. Editorial UOC. <https://acortar.link/HIMDJA>

Majad, M. (2016), *Gestión del Talento Humano en Organizaciones Educativas*.

*Universidad Pedagógica Experimental*, 44(88), 148 – 165.

<https://acortar.link/KkEUH1>

Martínez, G., Guevara, A. y Valles, O. (2016), *El Desempeño Docente y la*

*Calidad Educativa*. *Raximhai*, 12(6), 123 – 134. <https://acortar.link/l7MEvp>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la*

*investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5ª ed.)*.

Ediciones de la U. <https://acortar.link/q5lXOT>

Organización Internacional de Normalización. (2015). *Sistemas de Gestión de*

*Calidad. Fundamentos y Vocabulario (NTC 9001:2015)*.

<https://acortar.link/Towmjv>



Perez, G. (2014), *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la calidad del servicio al cliente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda*, [Tesis de Grado, Universidad Técnica de Ambato Ecuador].  
Repositorio Institucional.

Pelekais, C., El Kadi, O., Seijo, C., Y Neuman, N. (2015). *El ABC de la Investigación-pauta pedagógica (7ª ed.)* <https://bit.ly/3my216Q>

Prieto, J. (2010). *Gerencia del Servicio; La Clave para ganar todos*. Ecoe Ediciones. <https://acortar.link/KfpLn5>

Real Academia Española. (s.f.). *Gestión, Gestionar*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado el 02 de junio de 2023 de <https://dle.rae.es/gestionar?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). *talento*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado el 01 de junio de 2023 de <https://dle.rae.es/talento?m=form>

Reina Matsumoto, N. (Octubre de 2014). *ve.scielo.org*. Obtenido de *ve.scielo.org*: <https://acortar.link/GrwPTK>

Rios, R. (2017). *Metodología para la investigación y Redacción*. Editorial Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://acortar.link/2Jy1pU>

Romero, H. et al. (2022). *Metodología de la investigación*. ACVENISPROH Académico. <https://acortar.link/eiLID4>

- Snell, S., y Bohlander, G. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. Edición Cengage Learning. <https://acortar.link/Mz7rUI>
- 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 grado, Universidad César Vallejo – Post Grado]. Repositorio Institucional.
- Torres, J., Jaramillo, O. (2014). *Diseño y Análisis del Puesto de Trabajo Herramientas para la Gestión del Talento Humano*. Ediciones de la Universidad del Norte. <https://elibro.net/es/ereader/upsjb/69929?page=1>
- Vargas, M., Aldana, L. (2011). *Calidad y Servicio Conceptos y Herramientas*. Ecoe Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/upsjb/69188?page=1>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. La Caracola Editores. <https://acortar.link/1XkvTb>

## ANEXOS

### Matriz de Consistencia

**ALUMNO:** MILAGROS DEL CARMEN SACO REYNOSO / RÁUL CANDIOTTI REYNOSO

**ASESOR:** DR. ALDO ORLANDO BRAVO MARTINEZ

**LOCAL:** CHORRILLOS

**TEMA:** LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO SANTA MARÍA DE MATELLINI EIRL. CHORRILLOS, 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p><b>General:</b> PG: ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre la Dotación de Personal y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre el Desarrollo de Empleados y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la Compensación y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?</p>	<p><b>General:</b> OG: Determinar la relación entre la Gestión del Talento humano y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>OE1: Determinar la relación entre la Dotación de Personal y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre el Desarrollo de Empleados y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la Compensación y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.</p>	<p><b>General:</b> HG: La Gestión del Talento Humano y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023</p> <p><b>Específicas:</b></p> <p>HE1: La Dotación de Personal y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023</p> <p>HE2: El Desarrollo de Empleados y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Gestión del Talento Humano</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación y Asesoramiento.</li> <li>- Desarrollo y Participación.</li> <li>- Evaluación y Mejoras Salariales.</li> <li>- Clima Laboral.</li> <li>- Beneficios y Prestaciones.</li> <li>- Respeto e Igualdad.</li> <li>- Gestión Sindical.</li> <li>- Administración de la Política.</li> </ul>

<p>PE4: ¿Cuál es la relación entre las Relaciones Laborales y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación entre el Apoyo al Empleado y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?</p> <p>PE6: ¿Cuál es la relación entre el Cumplimiento de los Requisitos Legales y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?</p> <p>PE7: ¿Cuál es la relación entre las Relaciones Sindicales y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?</p> <p>PE8: ¿Cuál es la relación entre el Cumplimiento de la Política y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos 2023?</p>	<p>OE4: Determinar la relación entre las Relaciones Laborales y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.</p> <p>OE5: Determinar la relación entre el Apoyo al Empleado y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.</p> <p>OE6: Determinar la relación entre el Cumplimiento de los Requisitos Legales y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.</p> <p>OE7: Determinar la relación entre las Relaciones Sindicales y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.</p> <p>OE8: Determinar la relación entre el Cumplimiento de la Política y la Calidad Educativa en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023.</p>	<p>HE3: La Compensación y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023</p> <p>HE4: Las Relaciones Laborales y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023</p> <p>HE5: El Apoyo al Empleado y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023</p> <p>HE6: El Cumplimiento de los Requisitos Legales y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023</p> <p>HE7: Las Relaciones Sindicales y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023</p> <p>HE8: El Cumplimiento de la Política y la Calidad Educativa se relacionan significativamente en el Colegio Santa María de Matellini EIRL Chorrillos, 2023</p>	<p><b>Variable Dependiente:</b> Calidad Educativa</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción de los propios Estudiantes.</li> <li>- Calidad del Producto educativo.</li> <li>- Satisfacción del Personal que Trabaja en la Institución.</li> <li>- Efectos de la Educación Lograda.</li> </ul>
<p><b>Diseño metodológico</b></p>	<p><b>Población y Muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e Instrumentos</b></p>	
<p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada</p>	<p><b>Población:</b></p>	<p><b>Técnica:</b> Para el presente estudio, se utilizará la técnica de encuesta</p>	

<p>El presente estudio reúne las características de una investigación de tipo aplicada, ya que se centra en los principios fundamentales y busca resolver problemas sociales teniendo en cuenta las posibles aplicaciones con fines prácticos inmediatos.</p> <p><b>Referencia:</b> Según Ackerman (2013), señala que, “El investigador se plantea el objetivo de hacer una utilización inmediata del conocimiento resultante de la investigación; es decir, realiza estudios teniendo en cuenta de ante mano las posibles aplicaciones fácticas de aquello que investiga” (p. 33).</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental Transversal.</p> <p>La investigación pretende realizar un estudio sin alterar ni manipular ninguna de las variables, en un tiempo determinado, donde solo se analizarán y especificarán las características y propiedades elementales del fenómeno investigado a través de sus variables y dimensiones que lo identifican</p> <p><b>Referencia:</b> Según Bernal, (2010), la investigación no experimental “presentan el más bajo control de variables y no efectúan asignación aleatoria de los sujetos al experimento, y son aquellos en los que el investigador no ejerce ningún control sobre las variables extrañas o intervinientes” (p. 146). Así mismo sobre el concepto de investigaciones transversales indican que “son aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado” (p. 118).</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional. pretende ver la relación entre las variables en estudio mediante un patrón predecible para un grupo o población determinado.</p> <p><b>Referencia:</b> según Ñaupas et. al. (2018), señala que “estos niveles de investigación se utilizan cuando se quiere determinar si el grado de correlación de las dos variables coinciden o se</p>	<p>N =: 41 colaboradores del Colegio Santa María de Matellini EIRL.</p> <p><b>Referencia:</b> según Jany (1994), menciona que la población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p. 48).</p> <p><b>Criterios de Inclusión:</b> Docentes del colegio en mención</p> <p><b>Criterios de exclusión:</b> Directora y Subdirectora del Colegio. Personal del Área de mantenimiento Personal Administrativo (Secretarias y Contador).</p> <p><b>Muestra:</b> N =: 34 docentes del Colegio Santa Maria de Matellini EIRL.</p> <p><b>Referencia:</b> Hernández y Mendoza (2018), indican que “Las muestras tienen al inicio la misma posibilidad de ser escogidos para conformar la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño adecuado de la muestra” (p. 200).</p>	<p><b>Referencia:</b> Según Ackerman (2013), indica “las técnicas son las herramientas que nos permitirán dar cuenta de la realidad que estamos investigando. (...) las técnicas de recolección y construcción de datos podemos contar con cuestionarios, entrevistas no guiadas, observación participante o análisis estadístico, entre otras”. (p. 39).</p> <p><b>Instrumentos:</b> El instrumento que se tomará en cuenta para procesar la información obtenida será el cuestionario.</p> <p><b>Referencia:</b> Pelekais et. al. (2015), el cuestionario es “un instrumento de recolección de datos que es largamente utilizado en diversas investigaciones, lo cual permite recoger información acerca de las particularidades que describen a individuos o grupos con relación a ciertas variables: sexo, año, edad, religiones” (p. 122).</p>
--	---	---

asocian para poder elaborar una investigación social” (p. 368).		
---	--	--

## Instrumentos

### Gestión del Talento Humano

Preguntas	Nunca	Rara Ve	Algunas Veces	Frecuen temente	Siempre
1. El departamento de personal asesora y aconseja sobre los procedimientos de despido.					
2. El departamento de personal presta asesoramiento y consejo en materia de ascensos y traslados.					
3. El departamento de personal coordina los procedimientos de contratación.					
4. El departamento de personal lleva a cabo programas de formación.					
5. El departamento de personal (junto con la dirección) desarrolla programas innovadores para la organización.					
6. El departamento de personal participa en los esfuerzos conjuntos de los empleados y la dirección.					
7. El departamento de personal ayuda a las personas a resolver problemas salariales.					
8. El departamento de personal estudia las tarifas salariales de otras organizaciones.					
9. El departamento de personal desarrolla procesos de evaluación.					
10. El departamento de personal realiza encuestas para determinar la disposición de los empleados.					
11. El departamento de personal asesora y aconseja a las personas sobre problemas de relaciones con los empleados.					
12. El departamento de personal (junto con la dirección) trabaja para que los diferentes empleados reciban un trato coherente.					
13. El departamento de personal comunica los programas de beneficios a las personas de la organización.					
14. El departamento de personal gestiona los seguros y prestaciones a las personas de la organización.					
15. El departamento de personal gestiona un plan de pensiones.					
16. El departamento de personal lleva a cabo programas de igualdad de oportunidades de empleo.					
17. El departamento de personal investiga las quejas internas y externas de acuerdo con las políticas y procedimientos de la organización sobre igualdad de oportunidades de empleo y no discriminación.					
18. El departamento de personal lleva a cabo programas contra el hostigamiento y acoso.					
19. El departamento de personal gestiona el procedimiento de quejas.					
20. El departamento de personal negocia de buena fe con el sindicato.					
21. El departamento de personal organiza reuniones entre los empleados y la dirección.					
22. El departamento de personal trabaja para asegurar una interpretación uniforme de las políticas por parte del personal de la empresa.					
23. El departamento de personal (junto con la gerencia de línea) trabaja para asegurar la correcta administración de los procedimientos disciplinarios.					
24. El departamento de personal (junto con la dirección) trabaja para garantizar la administración de las políticas de asistencia y permisos.					

## Calidad Educativa

Preguntas	Nunca	Rara Vez	Algunas Veces	Frecuen temente	Siempre
1. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones, y criterios de los estudiantes. 2. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes. 3. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes. 4. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos. 5. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados. 6. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase. 7. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados. 8. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos clasificados a tiempo. 9. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario. 10. Siento que padres de familias o representantes apoyan la tarea educativa que realizo. 11. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades del estudiante. 12. Propongo la misma tarea grupal con distinto niveles de profundidad. 13. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad. 14. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes. 15. Busco espacios y tiempo para mejorar la comunicación con los compañeros. 16. Situó en el terreno profesional los conflictos que se dan en el trabajo.					



## **Consentimiento Informado Para Participantes de Investigación**

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta, esta será de carácter anónimo, donde en el caso de obtener correos, estos se borrarán luego de obtenida la muestra deseada.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

Este trabajo de investigación sin su apoyo sería imposible de realizar, si elije apoyarnos, dele clic en SIGUIENTE y no olvide por favor responder todas y cada una de las preguntas, ya que es imprescindible para nuestra investigación.

Desde ya le agradecemos por su participación.

## **Carta de Presentación a la Organización**

Chorrillos, 28 de Junio de 2023

Señores  
COLEGIO SANTA MARÍA DE MATELLINI EIRL  
Jirón Trovadores Mz I-2 Lote 34-35  
Distrito De Chorrillos Región Y Provincia de Lima  
Presente. –

ATENCIÓN: Señora DRA. MONTENEGRO SANDOVAL, ONDINA  
Directora Colegio Santa María De Matellini EIRL

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted a nombre de la Escuela de postgrado de la Universidad Privada San Juan Bautista S.A.C.; para expresarle nuestro cordial saludo, nos presentamos somos SACO REYNOSO, MILAGROS DEL CARMEN con código 222020028M y CANDIOTTI REYNOSO, RAÚL con código 222020014M estudiantes de la Maestría en Gestión Estratégica Empresarial, quienes nos encontramos desarrollando un trabajo de investigación en el “COLEGIO SANTA MARÍA DE MATELLINI EIRL DISTRITO DE CHORRILLOS EN LA REGIÓN Y PROVINCIA DE LIMA”.

Para realizar lo descrito necesitamos su autorización para que nos brinde todas las facilidades con el propósito de culminar la investigación en la empresa que lidera; los mismos serán para la aplicación de los instrumentos en base a la investigación que nos encontramos realizando ya que será para nosotros de sumo interés los datos recogidos; así también, cuando el trabajo sea aprobado poder saber si se va a requerir más información de parte de su empresa.

Nuestra Universidad esta Licenciada por SUNEDU y tiene como misión formar profesionales competentes con sólidos conocimientos técnicos y científicos, lo que permite garantizar que los egresados estén capacitados para desempeñarse de manera óptima, logrando ser altamente competitivos a nivel nacional e internacional.

Se extiende el presente documento para fines académicos investigativos.

Agradeciendo anticipadamente la atención que se sirvan brindar a la presente, quedo de Usted.

Cordialmente,

LIC. MILAGROS DEL CARMEN SACO REYNOSO  
LIC. RAÚL CANDIOTTI REYNOSO

## Carta de Aceptación por la Organización



**COLEGIO**  
**"SANTA MARIA DE MATELLINI" EIRL**  
 INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA  
 R. D. Z. N°0672/0527/1052



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Chorrillos, 14 de julio de 2023

OFICIO N°016-2023/C" SMM"/UGEL.07

**Señores**

**MILAGROS DEL CARMEN SACO ROMERO**

**RAUL CANDIOTTI REYNOSO**

**ESTUDIANTES DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN**

**BAUTISTA S.A.C.**

**Presente.-**

**Asunto: RESPUESTA A CARTA DE FECHA 28 JUNIO 2023.**

Es grato dirigirme a ustedes para expresarle el saludo cordial a nombre de nuestra institución educativa.

De acuerdo al documento presentado y dado a su gran responsabilidad como estudiantes de Maestría en Gestión Estratégica Empresarial de la prestigiosa Universidad San Juan Bautista me permito dar la autorización para realizar el trabajo de investigación en nuestra institución.

Es propicia la oportunidad para expresarle a ustedes nuestra estima personal.

Atentamente

**Ondina Montenegro Sandoval**  
 Directora