

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD
EDUCATIVA EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICA
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA, CHACHAPOYAS,
2022**

Autora: Bach. Nauri Marivel Gamez Galoc

Asesor: Dr. Adolfo Cacho Revilla

Registro: (...)

CHACHAPOYAS - PERÚ

2024

Dedicatoria

A mi madre por ser mi fortaleza a lo largo de mi carrera; a mis hijos, Sebastian y Camila, quienes fueron mi principal motivación para seguir firme en el cumplimiento de mis sueños.

A mi esposo, por apoyarme siempre y cuidar de mí; y a mi hermano Alinder por alentarme al día a día para terminar mi carrera.

(Bach. Nauri Marivel Gamez Galoc).

Agradecimiento

Quiero expresar mi especial gratitud a la UNTRM por brindarme la oportunidad de recibir una educación de calidad, que ha sido fundamental para mi desarrollo como profesional.

Agradezco a la plana docente, al personal administrativo y a los estudiantes del IESPP “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Chachapoyas por facilitarme el acceso y apoyo necesarios para llevar a cabo mi investigación y alcanzar los objetivos propuestos.

Asimismo, deseo expresar mi agradecimiento a mis profesores por compartir sus conocimientos y contribuir significativamente a mi formación académica y profesional.

(Bach. Nauri Marivel Gamez Galoc).

**Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de
Amazonas**

**Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA
RECTOR**

**Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

**Mg. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

Visto Bueno del Asesor de la Tesis



ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (x)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD EDUCATIVA EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICA TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA, CHACHAPOYAS, 2022 del egresado NAURI MARIVEL GAMEZ GALDC de la Facultad de CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de esta Casa Superior de Estudios.



El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 17 de MAYO de 2024

Firma y nombre completo del Asesor

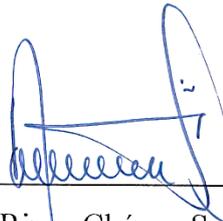
Dr. Solfo Cacho Revilla

Jurado Evaluador de la Tesis



Dr. Juan Manuel Buendia Fernandez

Presidente



Dr. River Chávez Santos

Secretario



Dra. Rosa Ysabel Bazan Valque

Vocal

Constancia de Originalidad de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD EDUCATIVA EN EL INSTITUTO
PEDAGÓGICA TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA, CHACHAPOYAS, 2022

presentada por el estudiante ()/egresado (x) NAURI MARIVEL GOMEZ GALOC

de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

con correo electrónico institucional 4651625781@UNTRM.EDU.PE

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 24 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 25 de Julio del 2024


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

Reporte Turnitin

Gestión del talento humano y la calidad educativa en el
Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza,
Chachapoyas, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%

Acta de Sustentación de la Tesis



ANEXO 3-S

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 21 de AGOSTO del año 2024, siendo las 10: horas, el aspirante: NAURI MARIVEL GAHEZ GALOC, asesorado por Dr. ADOLFO CACHO REVILLA defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD EDUCATIVA EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICA TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA, CHACHAPOYAS 2022, para obtener el Título Profesional de Lic. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Dr. JUAN MANUEL BUENDIA FERNANDEZ

Secretario: Dr. RIVER CHAVEZ SANTOS

Vocal: Dr. ROSA YSABEL BAZAN VALQUE

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

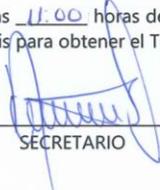
Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

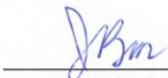
Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11:00 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:
.....

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.....	iv
Visto Bueno del Asesor de la Tesis	v
Jurado Evaluador de la Tesis	vi
Constancia de Originalidad de la Tesis.....	vii
Reporte Turnitin	viii
Acta de Sustentación de la Tesis	ix
Índice.....	x
Índice de Tablas	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS	21
2.1. Población, muestra y muestreo.....	21
2.2. Variable de estudio.....	23
2.3. Métodos	24
2.4. Análisis de datos.....	29
III. RESULTADOS.	30
3.1. Nivel de gestión del talento humano en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas.....	30
3.2. Grado de relevancia, pertinencia, equidad, eficacia y eficiencia, con respecto a la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas.....	31
3.3. Establecer la correspondencia entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas.....	35
3.4. Relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas.....	38
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45
ANEXOS.....	48

Índice de Tablas

Tabla 1. Colaboradores del Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza	21
Tabla 2. Estudiantes activos al 2022 del Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza.....	22
Tabla 3. Consolidado general de la población de estudio.....	22
Tabla 4. Consolidado general de la muestra de estudio.....	23
Tabla 5. Nivel de gestión del talento humano en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza	30
Tabla 6. Grado de equidad de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza	31
Tabla 7. Grado de relevancia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza	32
Tabla 8. Grado de pertinencia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza	33
Tabla 9. Grado de eficacia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza	33
Tabla 10. Grado de eficiencia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza	34
Tabla 11. Relación entre la gestión del talento humano y la equidad de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas	35
Tabla 12. Relación entre la gestión del talento humano y la relevancia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas	36
Tabla 13. Relación entre la gestión del talento humano y la pertinencia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas	36
Tabla 14. Relación entre la gestión del talento humano y la eficacia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas	37
Tabla 15. Relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas	37
Tabla 16. Relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas	38

Resumen

El estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, 2022. En cuanto a la metodología se categorizó como un estudio básico, relacional, cuantitativo y no experimental, administrando un cuestionario a una muestra de 53 servidores y 210 estudiantes. Los resultados mostraron la existencia de un nivel medio (42%) de la gestión del talento humano, excepto en la calidad de vida en el trabajo, que alcanzó un 55% (nivel alto). Esto evidencia que los procesos, de atracción del talento humano, no son muy eficientes. En cuanto a la calidad educativa, los grados de equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia fueron altos, demostrando que la gestión de la organización garantiza una educación de calidad sin discriminación y prioriza la importancia y el impacto de la educación en el desarrollo de las comunidades. La relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la calidad educativa fue positiva, siendo la eficacia y la eficiencia las dimensiones con mayor valor. Sin embargo, no se encontró evidencia estadística suficiente para afirmar una dependencia demostrativa. En conclusión, se puede afirmar que existe una buena relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el instituto, respaldada por un coeficiente de 0.061 y una significancia de 0.664.

Palabras clave: talento humano, gestión del personal, educación superior

Abstract

The main objective of the study was to determine the relationship between human talent management and educational quality at the Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, 2022. Regarding the methodology, it was categorized as a basic, relational, quantitative and non-experimental study, administering a questionnaire to a sample of 53 servers and 210 students. The results showed the existence of a medium level (42%) of human talent management, except for the quality of life at work, which reached 55% (high level). This shows that the processes for attracting human talent are not very efficient. In terms of educational quality, the degrees of equity, relevance, pertinence, effectiveness and efficiency were high, demonstrating that the organization's management guarantees quality education without discrimination and prioritizes the importance and impact of education in the development of the communities. The relationship between human talent management and the dimensions of educational quality was positive, with effectiveness and efficiency being the dimensions with the highest value. However, insufficient statistical evidence was found to affirm a demonstrative dependence. In conclusion, it can be affirmed that there is a good relationship between human talent management and educational quality at the institute, supported by a coefficient of 0.061 and a significance of 0.664.

Keywords: human talent, personnel management, higher education

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior en la actualidad se encuentran expuestas a diferentes dificultades en la gestión del talento humano, lo cual tiene relación con la administración. Desde esta perspectiva, es crucial destacar que los paradigmas educativos innovadores necesitan líderes educativos bien capacitados. Estos líderes deben promover cambios significativos en sus organizaciones, incluyendo modificaciones en las actitudes y prácticas de sus seguidores, con el objetivo de transformar positivamente sus instituciones (Sarmiento *et al.*, 2018).

La formación de los ciudadanos y su educación son una de las bases más importantes en nuestra historia para lograr el progreso y desarrollo de nuestra sociedad. Esta preocupación por mejorar la educación es cada vez más evidente. Sin embargo, en América Latina, la calidad de los servicios educativos enfrenta un estancamiento. Este estancamiento se debe a que los responsables de tomar decisiones en las políticas macroeconómicas de la región suelen enfocarse en otros indicadores, como el crecimiento económico, la producción industrial y el turismo. Aunque estos sectores son importantes, no se le da la misma prioridad a la educación de calidad, lo que afecta el desarrollo educativo y, en consecuencia, el progreso social a largo plazo (Cueto *et al.*, 2020).

A nivel nacional, un estudio realizado en un instituto de educación superior ha confirmado la existencia de varios problemas en el proceso de selección de personal. Estos problemas incluyen la falta de motivación entre los empleados, la ausencia de programas de formación continua, la dificultad para retener a empleados talentosos y la falta de mecanismos de monitoreo efectivos por parte de los gestores. Además, se ha observado un alto nivel de insatisfacción entre los docentes, tanto en relación con su trabajo como con la comunicación interna en la institución. Esta insatisfacción contribuye a la presencia continua de conflictos en el entorno laboral. Aunque se han hecho esfuerzos para mejorar, todavía no se logra gestionar de manera óptima las habilidades y destrezas del personal. Esto incrementa el descontento general hacia la gestión educativa y agrava el malestar entre el equipo educativo (Pereda & Campana, 2024).

Dentro del contexto departamental en un Instituto Superior Tecnológico Privado de Bagua Grande se ha podido visualizar deficiencias en la comunicación interna al interior de la organización, esto se puede ver en la comunicación desde los jefes hasta la parte operativa, incluso entre los mismos docentes y administrativos, la comunicación es muy deficiente lo cual impacta en muchos aspectos de la organización. Por otro lado, la dirección está preocupada por la gestión del recurso humano de los empleados, más aún porque ha evaluado que la comunicación que se ejerce en la organización no es la más óptima (Alcántara, 2020). Para el fundamento teórico científico se consideraron algunos estudios previos que comparten características con los objetivos planteados en el presente estudio:

Un estudio desarrollado por Carrasco (2020), respecto a la calidad de la educación según la gestión del personal docente en una escuela ecuatoriana, mediante su objetivo buscó medir la correspondencia de las variables propuestas. El contexto metodológico, se basó en un estudio básico de carácter cuantitativo correlacional y desarrollado bajo un diseño no experimental. Los resultados muestran que la dimensión correspondiente a admisión de personas no tuvo una relación directa con la calidad educativa de la organización según un nivel alto con 100% y un grado de significancia de 0.217. Por otro lado, la compensación de labores tuvo una correspondencia positiva significativa con la calidad educativa mostrando un nivel adecuado al 100% y una significancia del 0.082. Así mismo, el desarrollo personal mostró una correspondencia directa con la calidad educativa según un nivel de significancia del 0.557. La evaluación de los colaboradores también tuvo una correspondencia positiva significativa con la calidad educativa obteniendo un nivel de significancia del 0.035. Concluyendo en base al análisis numérico, que la gestión del personal tuvo una correspondencia significativa con la calidad de la educación según los docentes, evidenciando un valor correlacional de 0.561 y un Sig. 0.010.

Un estudio realizado en Ecuador por; Jaén & Tomalá (2019) referente a la gestión del personal y la calidad de la educación en la Institución Educativa Privada Batalla Jambelí, en Ecuador, su propósito principal fue demostrar la relación de las variables establecidas. La investigación se categorizó como teórica con características cuantificables y relacionales. En cuanto evidencia que existe una correspondencia positiva demostrativa entre las dimensiones selección de los

colaboradores, fortalecimiento de capacidades y desempeño laboral con la calidad educativa de la organización. Lograron concluir que existe una correspondencia positiva media entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de la entidad, demostrado con un coeficiente de correlación de 0.672 en el nivel de Spearman según la significancia de $0.002 < 0.05$.

La tesis desarrollada por; Guaicha de la Cruz (2019) referente al desempeño de los profesores y calidad de la educación en la Unidad Educativa de la República del Ecuador, es así que se propuso demostrar el grado de desempeño de los docentes de la institución además de la calidad educativa. Metodológicamente estaba enfocado en un estudio meramente puro o teórico con carácter cuantitativo y relacional, además no fue experimental. Los resultados demostraron que el desempeño de los docentes de la entidad es muy cuestionada por los alumnos, pero su percepción sobre la formación, planificación, educación y evaluación profesional es calificada como buena, en promedio, solo por un 14%. Las calificaciones estándar, por otro lado, están por debajo del promedio generalmente aceptado para las ayudas de aprendizaje, en este caso en solo 43.2%. En general, la relación entre inadecuado y normal es muy alta, alcanzando el 85,8%. Esto debería llamar la atención de los ejecutivos, ya que se hace evidente al definir la relación con la calidad que no muestra altos índices en el coeficiente. Concluyó que la calidad de la educación es un problema, como lo reflejan las calificaciones, quienes califican como buena la eficiencia, la eficacia y la equidad, con un promedio de solo el 13%, sin embargo, el 43,75% la evalúa como baja y medio, en 43.25%.

La investigación desarrollada por, Lezameta (2021) respecto a la gestión del personal y la calidad de la educación en la facultad de negocios de la Universidad Privada del Norte, buscó con su propósito principal determinar el nivel de relación de la gestión del personal y la calidad de la educación en la entidad. La metodología se basó en un estudio básico, de carácter descriptivo cuantitativo y correlacional, desarrollado bajo un diseño no experimental. Los resultados han demostrado la existencia de una correspondencia positiva significativa entre la gestión del talento humano y las dimensiones de formación educativa con $r_s = 0,50$; con el reconocimiento educativo con un coeficiente $r_s = 0,842$ y con la comunicación educativa según un coeficiente de $r_s = 0,631$; todos con un nivel de significancia de 0,000 y una relación directa, moderada y significativa. Como conclusión logró

determinar la existencia de una correspondencia directa de la gestión del personal y la calidad de la educación en el departamento de la entidad vinculante, comprobado con un coeficiente de 0.938 y un nivel 0.000; los datos mostrados, evidencian una relación estadísticamente significativa, lo que le permitió aceptar la hipótesis propuesta, por tanto, cuanto mejor sea la gestión del personal será mejor el nivel de educación en el departamento de la entidad.

El estudio realizado por, Cordova (2021) concerniente a la calidad de la educación en pandemia en base a la gestión del personal en una entidad de San Juan de Lurigancho de Lima, consideró importante hacer una explicación relacional de la educación en pandemia y la gestión del personal en la entidad. Metodológicamente, de desarrolló bajo criterios puros, cuantitativos, además de características relacionales y transversales. En sus resultados evidencia que existe correspondencia positiva significativa entre las dimensiones calidad de vida laboral 0.506, relación interpersonal 0.523, la formación y mejoramiento de la capacidad del personal 0.585, desarrollo organizacional 0.649 con la calidad educativa de la organización según un grado de significación de 0,00. A partir del análisis de la información concluyó, que existe una correspondencia estadísticamente significativa entre la gestión del personal y la calidad de la educación en la entidad, demostrado con un coeficiente de 0.655 y un nivel de 0.000.

Los estudios desarrollados por, Arriaga (2018) mediante la tesis acerca de la gestión del personal y la calidad de la educación en la entidad Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, buscó establecer la relación de la gestión del personal y la calidad de la educación en la entidad vinculante. En cuanto al factor metodológico se realizó con características puras, relacionales y además no fue experimental; además, la muestra lo conformaron 33 profesores de la entidad. En el resultado se muestra que la gestión del personal tuvo una relación estadísticamente significativa con la calidad de la educación que se muestra en la entidad mostrando un nivel de significancia del 0.037. En base a los resultados encontrados concluyó que existió una correspondencia directa ($r=0.705$), argumentando que existe una incidencia demostrativa de la gestión del personal en la calidad de educación mostrada.

Una tesis elaborada por; Siccha & Collazos (2019) en relación a la gestión de la unidad de gestión educativa local de Chachapoyas vinculado al desempeño de los

servidores, consideraron como propósito medir en que grado se relacionaban la gestión del personal y el desempeño de los mismos. En cuanto al factor metodológico se desarrolló bajo una línea base con particularidades descriptivas y niveles de correlación desarrollados como parte de un diseño transversal. Los resultados demuestran que existe una relación positiva significativa entre gestión y el desempeño del personal en la unidad de gestión educativa local de Chachapoyas, esto fue confirmado por una prueba de hipótesis determinada según un coeficiente de 0,696, con un nivel de significación de 0,000. En base a los niveles encontrados se evidenció un grado medio en la atracción del personal con 40%, bueno 26.7% y bajo 33.33%. En base a lo expuesto lograron demostrar que existe una deficiencia en la gestión de los recursos económicos de la entidad, factor que influye en la gestión del personal. En cuanto al desempeño lograron exponer que fue eficiente 57% a pesar de las necesidades latentes en la entidad.

Riojas (2020) en su investigación acerca de la gestión estratégica y calidad de la educación en una universidad pública de Chachapoyas, consideró como objetivo principal medir la incidencia de la gestión estratégica en la calidad de la educación en la UNTRM. En el contexto fue puro, cuantitativo, relacional y no experimental. Como resultado encontró que la misión de la entidad incide en la calidad de la gestión estratégica. Así mismo, evidenciaron que el 33% de los docentes y el personal algunas veces consideran como parte de sus decisiones la misión de la entidad y el 31% lo hace casi siempre. Concerniente al nivel de conocimiento de la misión un 37% de los profesores y colaboradores lo saben, lo que manifiesta el poco compromiso en el personal, esto se confirmó con que solo el 35% consideran necesario el entorno en el que se desempeñan. Los resultados que lograron encontrar le permitió concluir que la gestión estratégica de la educación tiene una incidencia directa en la calidad de la misma, demostrando con un coeficiente de 0.792, por tanto, cuanto mejor se realice la gestión estratégica de la educación mejorará la calidad educativa en la entidad.

Góngora & Soplá (2020) mediante su tesis referente a la gestión de la educación y la calidad educativa en las instituciones primarias y secundarias de Chachapoyas, con su objetivo principal buscó demostrar el grado en que se relacionaban en las organizaciones vinculantes. Metodológicamente, se categorizó como un estudio puro de carácter descriptivo, cuantitativo, relacional además que tampoco fue

experimental. La información resultante indicó que existe una relación clara entre la gestión institucional y la calidad del servicio en las instituciones educativas. Esta relación se refleja en el hecho de que cuando la gestión institucional es más efectiva, la calidad del servicio también mejora significativamente. De manera similar, la gestión pedagógica, que se refiere a cómo se maneja el proceso de enseñanza y aprendizaje, también muestra una relación directa con la calidad del servicio, aunque esta relación es un poco más moderada. En cuanto a la gestión administrativa, que abarca aspectos como la organización y la administración general de la institución, se observa una relación positiva y significativa con la calidad del servicio. Esto significa que una mejor gestión administrativa contribuye notablemente a una mejor calidad de servicio. En general, la conclusión del estudio es que en las instituciones de educación primaria, tanto públicas como privadas en la ciudad de Chachapoyas, hay una correspondencia directa y significativa entre la gestión educativa en su conjunto y la calidad del servicio con un valor de $r_s=0.441$ y sig. 0.000. Es decir, mejoras en la gestión educativa se traducen en una mejor calidad del servicio ofrecido a los estudiantes.

En base a la realidad problemática expuesta se consideró como problema principal ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, 2022?, así mismo mediante el objetivo principal se buscó determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas. Dentro de los objetivos específicos se tuvieron en cuenta: diagnosticar el nivel de gestión del talento humano en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, 2022; diagnosticar el grado de relevancia, pertinencia, equidad, eficacia y eficiencia, con respecto a la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas y establecer la correspondencia entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas. Finalmente dando respuesta a la formulación del problema la hipótesis de estudio fue existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Población, muestra y muestreo

En cuanto a la población que se estudió se consideró lo siguiente:

Respecto a los individuos que formaron parte de la población específicamente fueron los servidores del Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, según registro del 2022 y por los estudiantes matriculados activos en el 2022.

Tabla 1. *Colaboradores del Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza*

Área	Cargo	Cantidad
Dirección general	Director	1
	Secretaria general	1
Secretaría académica	Jefe	1
	Personal de apoyo	1
Área de administración	Jefatura de administración	1
	Tesorería	1
	Biblioteca II	1
	Responsable de abastecimiento	1
	Vigilante	4
	Operador PAD II	1
	Dinamizador EVA - DREA	1
	Coordinador del área de calidad	1
	Coordinador del área académica	1
	Coordinador de relaciones públicas	1
	Coordinador de área de practica pre profesional e investigación	1
	Coordinador del área académica de educación secundaria: comunicación	1
	Coordinador del área académica de idioma extranjero: inglés	1
Docente	Docente formador	26
Total		53

Fuente. Administración del Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza (2022).

Tabla 2. *Estudiantes activos al 2022 del Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza*

N°	Especialidad	Cantidad
1	Computación e informática	44
2	Educación inicial	179
3	Educación secundaria - Comunicación	124
4	Idioma inglés	117
Total		464

Tabla 3. *Consolidado general de la población de estudio*

N°	Especialidad	Cantidad
1	Colaboradores de la entidad	53
2	Estudiantes	464
Total		517

En cuanto a la definición de la muestra y la aplicación de un determinado muestreo se tuvo en cuenta lo que a continuación se explica:

Los 53 colaboradores fueron considerados como una población censal, correspondiente al muestreo no probabilístico por conveniencia.

En el estudio, para la segunda muestra fue seleccionada utilizando un enfoque de muestreo probabilístico, lo que garantizó que cada individuo en la población tenga la misma probabilidad de ser elegido. Se empleó el método de muestreo aleatorio simple, que es uno de los métodos más básicos y efectivos para lograr una selección imparcial. Este método es particularmente adecuado para poblaciones finitas, donde el tamaño total de la población es conocido y limitado. Al utilizar este enfoque, el estudio buscó asegurar que la muestra sea representativa de la población total, minimizando sesgos y permitiendo que los resultados sean generalizables, quedando de la siguiente forma:

Dónde:**N**= Población (464)**n**= Tamaño de la muestra (210)**Z**= Nivel de confianza (1.96) – 95%**p**= Probabilidad de éxito (0.5)**q**= probabilidad de fracaso (0.5)**e**= Margen de error (0.5)**Aplicación de la formula**

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)e^2 + Z^2pq}$$

$$n = \frac{464 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(464 - 1) 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 210.41$$

n = 210 estudiantes**Tabla 4.** *Consolidado general de la muestra de estudio*

N°	Especialidad	Población	Muestra
1	Colaboradores de la entidad	53	53
2	Estudiantes	464	210
Total		517	263

2.2. Variable de estudio**Variable 01:** Gestión del talento humano

Esto tiene que ver con capacitar, motivar, retener y lograr que los empleados se desarrollen. De igual forma, este enfoque busca desarrollar los talentos y habilidades académicas asociadas al desarrollo efectivo y eficiente de las metas propuestas por las instituciones, empresas y organizaciones. (Chiavenato, 2009).

Variable 02: Calidad educativa.

Según el Informe Delors de la UNESCO (1996), la calidad educativa implica cuatro pilares fundamentales: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. Estos pilares enfatizan la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias, así como la formación de valores éticos y ciudadanos, la promoción de la convivencia pacífica y el fomento del desarrollo personal y social.

2.3. Métodos

a) Tipo y nivel de estudio

Tipo

Las investigaciones de tipo pura o básica, se fundamentan en una razón principal de explorar y lograr objetivos de forma real y concreta, basándose en la curiosidad del investigador, que se enfoca en entender y dar respuesta a los problemas vinculados a la realidad planteada en el estudio. De otra manera, el estudio de tipo puro se considera como el cimiento para desarrollar estudios aplicados, considerando sus principios en la búsqueda de la verdad objetiva (Concytec, 2020). De otro modo, las investigaciones básicas, definen parámetros puros que buscan la realidad estrictamente natural, toda vez, que sus argumentos se basan a criterios técnicos y metodológicos que son la base para el desarrollo futuro de estudios de orden aplicado; es así que sus principios buscan el fortalecimiento de la ciencia (Hernández *et al.*, 2014). Por ende, la presente investigación al perseguir resultados puros en base a conceptos y teorías ya existentes, permitió fortalecerlas en materia de gestión del talento humano y calidad educativa; además en un futuro servirá como antecedente para la realización de futuras investigaciones de carácter básico o aplicado, que persigan objetivos similares a la presente.

Nivel de estudio

Por un lado, considerando el propósito del estudio, la investigación se caracterizó como **descriptivo-correlacional**, se centró en analizar y

describir de manera detallada las propiedades, fenómenos y características de los datos recopilados. El propósito principal del estudio fue observar, cuantificar y examinar cómo se comportan los individuos dentro de una realidad particular. Para lograr esto, se utilizó una orientación descriptiva y además de relacional, organizando cuidadosamente los datos para proporcionar una comprensión clara y precisa del comportamiento de los sujetos estudiados. Esta metodología permitió obtener una visión completa y ordenada de las características observadas, facilitando el análisis del comportamiento de las personas en el contexto específico investigado (Hernández *et al.*, 2014). En el presente estudio se propuso, demostrar cómo se relacionaban las variables propuestas. Para lograr esto, fue necesario realizar un análisis relacional, que es una técnica utilizada para identificar y medir la relación entre dos o más variables. Al mismo tiempo, el estudio incluyó una descripción detallada de las características del objeto de estudio. Esto permitió comprender mejor cómo se comportan los individuos que formaron parte de la investigación. Al combinar el análisis correlacional con la descripción de las características, el estudio ofreció una visión completa y profunda del comportamiento de los participantes y de cómo las variables interactúan entre sí.

b) Métodos de investigación

Descriptivo:

Mediante este se busca soporte descriptivo en base a la selección de información confiable, redactando de forma práctica de la realidad encontrada según los propósitos de los estudios (Hernández *et al.*, 2014). La caracterización de las variables de estudio se realizó a través de una descripción específica de los resultados encontrados, en función a la gestión del personal y el nivel mostrado de la calidad de la educación de la entidad.

Deductivo

Al utilizar en el estudio permitió describir de manera precisa y detallada una realidad particular. Inicialmente, se comenzó con una visión general del tema, proporcionando un contexto amplio y comprensible. A medida que el estudio progresó, se fue enfocando cada vez más en aspectos específicos, presentando argumentos detallados y basados en los resultados obtenidos. Este enfoque progresivo, que va de lo general a lo específico, permitió una comprensión profunda y estructurada de la realidad estudiada, asegurando que cada argumento estuviera sólidamente respaldado por los datos recopilados (Hernández *et al.*, 2014). Mediante el cual se ofreció una explicación puntual al problema, además de la redacción de antecedentes que se consideraron necesarios para el estudio, describiendo de un contexto general hasta un efecto específico la información propuesta.

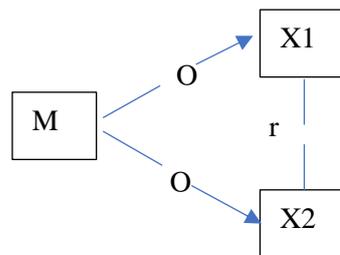
Sintético-analítico

Se fundamenta en una comprensión explicativa de los elementos estudiados a través de una descripción holística basado en la información obtenida (Hernández *et al.*, 2014). Las definiciones de los diagnósticos y las conclusiones que se presentaron como parte de los resultados contribuyó a la consecución del propósito general planteado. De igual forma, se estableció una discusión de resultados a partir del análisis y síntesis de lo que se encontró.

c) Diseño de investigación

Fue de carácter **no experimental** porque las propiedades requeridas del estudio no permitieron ninguna transformación o manipulación propuesta de las variables y no requerían que el investigador intervenga deliberadamente y realice cambios en el estudio. El propósito principal de este diseño es observar fenómenos en ambientes naturales, en base a comportamiento evaluados objetivamente (Hernández *et al.*, 2014). Esto significa que el instrumento utilizado para recolectar datos no influyó ni cambió las variables que se estaban analizando. Como suele pasar en las

investigaciones experimentales en las cuales existe una manipulación de variables que permiten apreciar los efectos y causas. En cambio, este enfoque no llego a generar una relación causa efecto ya que solo se observó y analizó las variables en su entorno natural, permitiendo una comprensión más objetiva y sin intervención de las dinámicas existentes entre las variables estudiadas.



Donde:

M: Muestra

X1: Gestión del Talento Humano

X2: Calidad Educativa

r: Relación

O: Observación

d) Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas utilizadas fueron:

Encuesta

Dado las referencias específicas del estudio, se utilizó esta técnica para recolectar información inmediata de forma oportuna. Se utilizó un cuestionario estructurado, cerrado y de múltiples ítems, con cual se recopiló y seleccionó la información cuantitativa basada en la respuesta de los individuos (Tamayo & Silva, 2016). La misma que, sirvió como soporte principal para la recolección de datos y permitió hacer la interpretación de los valores encontrados mediante un procesamiento metódico establecido.

Documental

Este nos permitió acceder a información necesaria, para identificar y seleccionar datos en base a las necesidades del estudio y con ello explicar de forma sistemática y concreta el contexto situacional del estudio. Su propósito principal, fue encontrar y recoger información utilizando algunos buscadores bibliográficos en línea y otros de forma física, que pudieron incluir trabajos anteriores o publicaciones periódicas, haciendo posible la selección de argumentos relacionados con la estructura del desarrollo de la investigación (Tamayo & Silva, 2016). Esta técnica fue importante para describir la realidad problemática, estudios semejantes, teorías y conceptos en general que se relacionaron con la gestión del personal enfocado en la gestión educativa, que permitió respaldar los resultados encontrados.

Los instrumentos que se tuvieron en cuenta para el estudio fueron:

Cuestionario

Para la encuesta se hizo uso del cuestionario fundamentado en el planteamiento de ítems relacionados a lo que se proyectó recoger en base a la realidad de los individuos del estudio. Su principal objetivo fue recolectar información, y a través de un procesamiento y análisis de información, se interpretó de forma numérica las respuestas emitidas por la población. Las interrogantes se basaron en criterios metodológicos de orden operacional y sus respuestas en concepciones politómicas que buscaron estandarizar una serie de respuestas emitidas en función a niveles (Tamayo & Silva, 2016). Para la presente investigación, los ítems fueron elaborados en base a la escala de Likert, considerando la caracterización de los elementos analizados. De este modo se recogió la información con el apoyo de colaboradores y estudiantes de las diversas especialidades que tiene el IESPP “Toribio Rodríguez de Mendoza”.

Ficha bibliográfica

Resumen el carácter técnico de la información, hecho que permite identificar con claridad el origen de la información descrita en el estudio

(Tamayo & Silva, 2016). Para la técnica documental se hizo uso de la ficha bibliográfica, que se utilizó mediante los registros bibliográficos según el formato APA 7ma edición, con el objetivo de insertar información en el estudio que sirva como soporte teórico, los mismos que aparecen en la bibliografía bajo una conceptualización general de sus principales características documentarias.

2.4. Análisis de datos

Después de recopilar los datos, se procedió a organizarlos y agruparlos utilizando herramientas como Excel y SPSS, que son programas informáticos comúnmente utilizados para el análisis de datos. Una vez organizados, los datos fueron sometidos a un análisis detallado utilizando técnicas estadísticas descriptivas. Esto incluyó la creación de tablas de frecuencia para mostrar la distribución de los datos, la elaboración de gráficos para visualizar patrones y relaciones, así como el uso de tabulaciones cruzadas y tablas de contingencia para explorar asociaciones entre variables. Este proceso permitió una interpretación más profunda y significativa de la información obtenida la misma que contribuyó a identificar los patrones, tendencias y relaciones trascendentales para la investigación. En cuanto a la gestión del talento humano y específicamente su nivel se determinó según las siguientes escalas bajo (1-47), normal (48-94) y alto (95-140); mientras que los niveles de calidad educativa son: bajo (1-50), normal (51-100) y alto (101-150). Considerando la escala de Likert, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la correlación entre variables.

III. RESULTADOS.

3.1. Nivel de gestión del talento humano en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas

Tabla 5. Nivel de gestión del talento humano en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza

Nivel	Gestión del talento humano		Calidad de Vida en el Trabajo		Relaciones Laborales		Capacitación y Desarrollo Personal		Desarrollo Organizacional	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Bajo	1	2%	2	4%	5	9%	4	8%	3	6%
Medio	37	70%	22	42%	39	74%	36	68%	28	53%
Alto	15	28%	29	55%	9	17%	13	25%	22	42%
Total	53	100%	53	100%	53	100%	53	100%	53	100%

El nivel de gestión del talento humano en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza implicó un grado medio según el 70% de los colaboradores, alto 28% y bajo solo en un 2%, de esta forma se evidencia que los procesos que se siguen desde la atracción del talento humano hasta la retención del mismo no son muy eficientes. De otro modo, se evidenció que la calidad de vida en el trabajo resultó en un nivel alto con 55%, apenas por encima del nivel medio con 42% y bajo solo en un 4%, exponiendo que gran parte de los colaboradores no están a gusto en la organización según las acciones realizadas. Así mismo, las relaciones laborales dentro de la organización resultaron medio 74% indicando que no existe un manejo adecuado del clima organizacional; seguidamente se demostró que el nivel de capacitación y desarrollo del personal fue medio 68% exponiendo que existe una debilidad en el fortalecimiento de capacidades y finalmente, el desarrollo organizacional fue medio 53% lo que evidenció la falta de consolidación de las acciones educativas en la entidad.

Este panorama indica que los procesos desde la atracción hasta la retención del talento humano no están siendo completamente eficientes, lo que podría estar afectando el desempeño general de la organización. Por otro lado, respecto a la calidad de vida en el trabajo se expuso que una parte considerable de los colaboradores no está completamente satisfecha con las condiciones laborales actuales, lo que puede influir negativamente en su motivación y productividad. En

cuanto a las relaciones laborales se evidenció un ambiente de trabajo menos colaborativo y más conflictivo, afectando la eficiencia y la moral de los empleados. Además, el nivel de capacitación y desarrollo del personal reflejó la falta de desarrollo profesional, lo que puede limitar el crecimiento tanto individual como institucional. Y, finalmente, el desarrollo organizacional se vio en una implementación deficiente de estrategias y programas que podrían mejorar la calidad educativa y administrativa del instituto, lo que sugiere la necesidad de mejorar significativamente estos procesos para alcanzar un desempeño más eficiente y satisfactorio dentro de la institución.

3.2. Grado de relevancia, pertinencia, equidad, eficacia y eficiencia, con respecto a la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas

Tabla 6. *Grado de equidad de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza*

Nivel	Escala	fi	Fi	hi%	Hi%
Bajo	6-14	1	1	0%	0%
Medio	15-22	27	28	13%	13%
Alto	23-30	182	210	87%	100%
Total		210		100%	

El grado de equidad de la calidad educativa en la entidad fue alto en mayor dimensión con 87%, comprobando que la calidad educativa dentro de la institución no depende de las características físicas, económicas, geográficas, etc. de los estudiantes. Por lo que también, se puede inferir que existen oportunidades equitativas para el aprendizaje y el desarrollo académico, en donde además se aseguran que todos los estudiantes reciban los recursos esenciales para lograr sus metas académicas con el propósito de conseguir una carrera profesional.

El Instituto Pedagógico Toribio Rodríguez de Mendoza ha demostrado un alto grado de equidad, esta equidad en la calidad educativa implica que la institución ofrece oportunidades de aprendizaje y desarrollo académico igualitarias para todos los estudiantes. Los recursos y el apoyo para alcanzar el máximo potencial educativo están disponibles de manera uniforme, lo que asegura que todos los estudiantes, independientemente de sus circunstancias, tienen la posibilidad de

perseguir y alcanzar sus metas profesionales. Este alto grado de equidad en la calidad educativa no solo beneficia a los estudiantes individualmente, sino que también contribuye al desarrollo de la comunidad educativa más inclusiva y cohesionada. Al proporcionar un entorno en el que todos los estudiantes tienen acceso a las mismas oportunidades, la institución fomenta un sentido de justicia y pertenencia, lo que incidió en una mayor probabilidad de aumentar la motivación y el compromiso de los estudiantes con su educación.

Tabla 7. *Grado de relevancia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza*

Nivel	Escala	fi	Fi	hi%	Hi%
Bajo	7-16	1	1	0%	0%
Medio	17-26	61	62	29%	30%
Alto	27-35	148	210	70%	100%
Total		210		100%	

El grado de relevancia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza fue generalmente alto 70%, exponiendo que la gestión en la organización prioriza la importancia y el impacto que debe tener una educación de alta calidad en el desarrollo y el éxito de los estudiantes, las comunidades de donde provienen los alumnos y la sociedad amazonense en general.

Este nivel de relevancia de la calidad educativa confirma que una educación de calidad en la institución proporciona a los estudiantes del instituto las habilidades, herramientas y conocimientos que se necesitan para afrontar los retos actuales y futuros de la vida profesional, además, por la relevancia que le dan a la educación se ve que el instituto fomenta la creatividad, la innovación, el pensamiento crítico y promueve la igualdad de oportunidades en toda la comunidad educativa. Finalmente es preciso indicar que con una educación de calidad que brinde el instituto contribuye y seguirá contribuyendo el desarrollo de nuestro departamento y también del país considerando que el profesionalismo permite mejorar la productividad, la empleabilidad y la calidad de vida de las personas beneficiadas.

Tabla 8. *Grado de pertinencia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza*

Nivel	Escala	fi	Fi	hi%	Hi%
Bajo	6-14	3	3	1%	1%
Medio	15-22	34	37	16%	18%
Alto	23-30	173	210	82%	100%
Total		210		100%	

El grado de pertinencia de la calidad educativa evidenciada en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza fue alto respaldado por un 82%, de este modo, se demostró que la adecuación y la relevancia que ha generado el instituto en la educación de los estudiantes se fundamentan en las necesidades demandas y contextos específicos según el origen o de donde provienen considerando las características de cada lugar. Además, si se considera pertinente la educación impartida en el instituto se puede inferir que la gestión de la institución ha logrado diseñar y enfocar las estrategias educativas hacia el desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias que favorecerán a los estudiantes no solo en su desarrollo profesional, sino que también en su vida cotidiana a través de la participación social en las comunidades.

Tabla 9. *Grado de eficacia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza*

Nivel	Escala	fi	Fi	hi%	Hi%
Bajo	6-14	1	1	0%	0%
Medio	15-22	38	39	18%	19%
Alto	23-30	171	210	81%	100%
Total		210		100%	

El grado de eficacia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza alcanzó un nivel alto 81%, comprobando que la capacidad directiva en la institución ha permitido el cumplimiento de los objetivos y resultados esperados, principalmente en el factor aprendizaje y por tanto en el desarrollo de los estudiantes como futuros profesionales. Esto, implica que la educación proporcionada en la institución es efectiva y ha contribuido significativamente en el logro de las metas planteadas.

Este nivel de eficacia confirma que la capacidad directiva de la institución ha sido crucial para cumplir con los objetivos y resultados esperados, especialmente en términos de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes como futuros profesionales. Es así que se confirma que la educación proporcionada por el instituto es efectiva y ha contribuido significativamente al logro de las metas educativas planteadas. Los estudiantes no solo están adquiriendo conocimientos, sino que también están desarrollando las habilidades y competencias necesarias para su futuro profesional. Esto sugiere que las estrategias educativas implementadas por la dirección del instituto son acertadas y están bien alineadas con las necesidades de los estudiantes y las expectativas del mercado laboral. Así mismo, se puede indicar que este se traduce a la capacidad directiva de la institución que está jugando un papel fundamental en este proceso, asegurando que los recursos se utilicen de manera eficiente y que se mantenga un enfoque constante en la mejora continua de la calidad educativa. Finalmente, y no menos relevante se puede indicar que la eficacia en la educación también implica que los docentes están bien capacitados y motivados, y que existe un entorno de aprendizaje favorable que promueve el desarrollo integral de los estudiantes.

Tabla 10. *Grado de eficiencia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza*

Nivel	Escala	fi	Fi	hi%	Hi%
Bajo	5-12	1	1	0%	0%
Medio	13-18	26	27	12%	13%
Alto	19-25	183	210	87%	100%
Total		210		100%	

El grado de eficiencia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza alcanzó un nivel alto 87%, justificando que en comparación con la eficacia en esta dimensión se confirma que el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos en la entidad fue de forma óptima, lo que refiere principalmente al manejo adecuado de los recursos económicos, financieros y humanos, para obtener los mejores resultados posibles incluso con los recursos limitados disponibles.

El Instituto Pedagógico Toribio Rodríguez de Mendoza ha demostrado una alta eficiencia en la calidad educativa, lo que confirma una gestión excelente de los recursos y una capacidad para alcanzar sus objetivos de manera óptima. Esto no solo refuerza la eficacia de sus programas educativos, sino que también asegura la sostenibilidad y el continuo mejoramiento de la calidad educativa en la institución. Este nivel de eficiencia significa que la institución no solo ha sido eficaz en alcanzar los objetivos educativos, sino que también ha sido capaz de hacerlo de manera económica y con una gestión inteligente de los recursos disponibles. A pesar de las limitaciones que puedan existir en términos de financiamiento y recursos materiales, el instituto ha demostrado una habilidad destacada para maximizar el impacto de cada recurso, asegurando que se obtengan los mejores resultados posibles.

3.3. Establecer la correspondencia entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas

Tabla 11. *Relación entre la gestión del talento humano y la equidad de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas*

			Gestión del Talento Humano	Equidad
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	0,029
		Sig. (bilateral)	.	0,834
		N	53	53
	Equidad	Coefficiente de correlación	0,029	1,000
		Sig. (bilateral)	0,834	.
		N	53	210

Desde un punto de vista relacional se logró evidenciar que la gestión del talento humano que se aplicó en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza tuvo un vínculo positivo pero débil o no significativo con la equidad de la calidad educativa, respaldado por un valor en el coeficiente de 0.029 y una significancia encontrada de 0.834 resultado mayor al 0.05 propuesto. Lo que permitió aseverar que no existe relación positiva y significativa entre las variables.

Tabla 12. Relación entre la gestión del talento humano y la relevancia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas

			Gestión del Talento Humano	Relevancia
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,062
		Sig. (bilateral)	.	0,661
		N	53	53
	Relevancia	Coeficiente de correlación	0,062	1,000
		Sig. (bilateral)	0,661	.
		N	53	210

Con respecto al análisis relacional se logró evidenciar que la gestión del talento humano que se aplicó en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza tuvo un vínculo positivo pero débil o no significativo con la relevancia de la calidad educativa, respaldado por un valor en el coeficiente de 0.062 y una significancia encontrada de 0.661 resultado mayor al 0.05 propuesto. Lo que permitió aseverar que no existe relación positiva y significativa entre las variables.

Tabla 13. Relación entre la gestión del talento humano y la pertinencia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas.

			Gestión del Talento Humano	Pertinencia
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,001
		Sig. (bilateral)	.	0,995
		N	53	53
	Pertinencia	Coeficiente de correlación	0,001	1,000
		Sig. (bilateral)	0,995	.
		N	53	210

Referente al análisis relacional se logró evidenciar que la gestión del talento humano que se aplicó en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza tuvo un vínculo positivo pero débil o no significativo con la pertinencia de la calidad educativa, respaldado por un valor en el coeficiente de 0.001 y una

significancia encontrada de 0.995 resultado mayor al 0.05 propuesto. Lo que permitió aseverar que no existe relación positiva y significativa entre las variables.

Tabla 14. *Relación entre la gestión del talento humano y la eficacia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas*

		Gestión del Talento Humano		Eficacia
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coficiente de correlación	1,000	0,184
		Sig. (bilateral)	.	0,186
		N	53	53
	Eficacia	Coficiente de correlación	0,184	1,000
		Sig. (bilateral)	0,186	.
		N	53	210

Luego de la ejecución del análisis relacional se logró evidenciar que la gestión del talento humano que se aplicó en el instituto tuvo un vínculo positivo pero débil o no significativo con la eficacia de la calidad educativa, respaldado por un valor en el coeficiente de 0.184 y una significancia encontrada de 0.186 resultado mayor al 0.05 propuesto. Lo que permitió aseverar que no existe relación positiva y significativa entre las variables. Sin embargo, es importante precisar que es una de las dimensiones mejor valoradas por la comunidad educativa que si aplicamos un coeficiente de determinación se ratifica que la eficacia de la calidad educativa en el instituto depende en un 3.39% de la gestión del talento humano.

Tabla 15. *Relación entre gestión del talento humano y eficiencia de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas*

		Gestión del Talento Humano		Eficiencia
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coficiente de correlación	1,000	0,128
		Sig. (bilateral)	.	0,360
		N	53	53
	Eficiencia	Coficiente de correlación	0,128	1,000
		Sig. (bilateral)	0,360	.
		N	53	210

Según el análisis relacional desarrollado se logró evidenciar que la gestión del talento humano que se aplicó en el instituto tuvo un vínculo positivo pero débil o no significativo con la eficiencia de la calidad educativa, respaldado por un valor en el coeficiente de 0.128 y una significancia encontrada de 0.360 resultado mayor al 0.05 propuesto. Lo que permitió aseverar que no existe relación positiva y significativa entre las variables. Sin embargo, es importante precisar que esta también es una de las dimensiones mejor valoradas por la comunidad educativa que si aplicamos un coeficiente de determinación se ratifica que la eficiencia de la calidad educativa en el instituto depende en el 1.64% de la gestión del talento humano.

3.4. Relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas

Tabla 16. *Relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas*

			Gestión del Talento Humano	Calidad educativa
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,061
		Sig. (bilateral)	.	,664
		N	53	53
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,061	1,000
		Sig. (bilateral)	,664	.
		N	53	210

A partir de un análisis relacional se logró evidenciar que la gestión del talento humano que se aplicó en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza tuvo un vínculo positivo pero débil o no significativo con la calidad educativa, respaldado por un valor en el coeficiente de 0.061 y una significancia encontrada de 0.664 resultado mayor al 0.05 propuesto. En ese contexto, se puede explicar que, aunque hay una correlación positiva entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el Instituto Pedagógico Toribio Rodríguez de Mendoza, esta relación es débil y no significativa estadísticamente. Esto sugiere que la gestión del talento humano, en su estado actual, no es un factor determinante clave en la

calidad educativa dentro de la institución, y que pueden existir otros factores más influyentes o una necesidad de mejorar la implementación y la eficacia de la gestión del talento humano para que tenga un impacto más notable, considerando que alcanzó un mayor porcentaje en el nivel medio.

3.4.1. Prueba de hipótesis

a) Formulación de hipótesis

H0: No existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022

H1: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, 2022

b) Nivel de significancia

$\alpha=0.05$ (5%).

c) Decisión y conclusión

Con base en el valor crítico obtenido (consultar tabla 12), que es 0.664 y supera el umbral de 0.05, concluimos que se puede aceptar la hipótesis nula. Esto confirma, con un nivel de confianza del 95%, que no hay una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, durante el año 2022.

IV. DISCUSIÓN

La gestión de la educación se puede considerar como una base principal para el desarrollo de la sociedad, considerando una calidad educativa impartida en los centros de educación. De este modo, el estudio mediante su objetivo principal buscó determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, 2022; a partir del cual se logró evidenciar un grado de vinculación positivo, pero no significativo, evidenciando que la gestión del personal en la entidad no tiene mayores incidencias en la calidad de la enseñanza en los estudiantes. Es así que considerando estos resultados encontramos similitud y diferencias a la vez con los expuestos por Carrasco (2020) quien en primer lugar encontró que la admisión de personas y la compensación de labores no tuvo una relación directa con la calidad educativa de la organización. Mientras que el desarrollo personal y evaluación de los colaboradores mostró una correspondencia directa con la calidad educativa. Es así que especificando una diferencia general se precisa que el autor encontró resultados disímiles porque la gestión del personal tuvo una correspondencia significativa con la calidad de la educación. Los argumentos expuestos líneas atrás confirman que la calidad educativa y la gestión del personal depende exclusivamente de cada organización y la relación entre ambos podría ser negativo o positivo dependiendo del desarrollo de la entidad. Siguiendo con las comparaciones se puede citar a los resultados distintos expuestos por Jaén & Tomalá (2019), Lezameta (2021), Cordova (2021) y Arriaga (2018) quienes evidenciaron que existió una correspondencia positiva significativa entre la gestión del talento humano y la calidad educativa de las entidades evaluadas.

Estos resultados comparativos demuestran que la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa puede variar significativamente según la institución y los enfoques de gestión utilizados. Mientras algunos estudios encuentran una correlación directa y positiva, otros no encuentran una relación significativa, destacando la importancia de considerar las particularidades de cada organización en este ámbito.

Con el primer objetivo específico se proyectó diagnosticar el nivel de gestión del talento humano en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza,

Chachapoyas, 2022; en donde la gestión del talento humano y sus aspectos principales alcanzaron un nivel medio, con la excepción de la calidad de vida en el trabajo, que obtuvo una calificación alta del 55%, apenas superando el nivel medio con un 42%. Esto indica que los procesos que abarcan desde la atracción del talento humano hasta su retención no son muy eficientes. Además, revela que una gran parte de los colaboradores no se sienten cómodos, que el clima organizacional no está siendo manejado adecuadamente y que las acciones educativas en la entidad no están suficientemente consolidadas. Estos resultados son similares a las afirmaciones expuestas en la investigación Cordova (2021) en donde se demostró que existe un nivel positivo alto significativo en la calidad de vida laboral; sin embargo, se muestran diferencias con los niveles encontrados en las demás dimensiones porque en la presente solo se alcanzó probar un nivel regular en comparación con las afirmaciones del autor motivo de discusión que demostró un nivel alto y significativo de la relación interpersonal, la formación y mejoramiento de la capacidad del personal, desarrollo organizacional. También comparte una aproximación con los resultados de Siccha & Collazos (2019) quienes evaluaron los niveles de gestión del personal encontrando solo un grado medio, afirmando una deficiencia en la gestión que influye en la administración débil del personal. Si consideramos el compromiso laboral como parte integrante de la gestión del talento humano, se evidencia similitud con los resultados de Riojas (2020) quien en su investigación encontró poco compromiso en el personal por lo que explicó la necesidad de una adecuada gestión estratégica de la educación en la entidad.

Los resultados expuestos en los diversos ámbitos estudiados apuntan hacia la importancia de mejorar la gestión del talento humano en las instituciones educativas, no solo para elevar la calidad de vida laboral y el compromiso del personal, sino también para fortalecer el clima organizacional y optimizar las acciones educativas en beneficio de la comunidad educativa en su conjunto.

Mediante el segundo objetivo específico se buscó diagnosticar el grado de relevancia, pertinencia, equidad, eficacia y eficiencia, con respecto a la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, donde se encontró un nivel medio en todos, lo que demostró que la gestión de la organización asegura una educación de calidad sin discriminación. Además, se prioriza la importancia y el impacto de la educación en el desarrollo de las comunidades, y se

fundamentan los planes educativos en las necesidades, orientándolos hacia el cumplimiento efectivo y eficiente de las metas y objetivos organizacionales. En ese sentido, se precisan resultados diferentes con las conclusiones de Guaicha de la Cruz (2019) quien expuso que la calidad de la educación fue un problema que se encontraba reflejado en las calificaciones de los alumnos, sin embargo, existe similitud si consideramos que el autor sostuvo que la eficiencia, la eficacia y la equidad fueron las características que alcanzaron una buena aceptación.

Estos resultados resaltan la importancia de mantener un enfoque constante en la mejora de la calidad educativa, especialmente en aspectos como la relevancia, pertinencia, equidad, eficacia y eficiencia. La gestión organizacional juega un papel crucial en garantizar que los planes educativos se alineen con las necesidades de los estudiantes y de las comunidades, contribuyendo así a un desarrollo más efectivo y equitativo en el ámbito educativo.

En el tercer objetivo específico se propuso establecer el grado en el que se relacionaron la gestión del talento humano respecto a las dimensiones de la calidad educativa en el Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, encontrando un vínculo positivo, pero no significativo en todas sus dimensiones, siendo la eficacia y eficiencia los factores que resaltan con un mayor nivel de vinculación pese al cual no fue demostrativo. De este modo se probó disimilitud respecto a lo que encontró en la investigación desarrollada por, Lezameta (2021) en donde se expuso un grado relacional positiva significativa entre la administración del personal y las dimensiones de formación educativa.

Estos resultados resaltan la complejidad de la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa, sugiriendo que, aunque exista un vínculo positivo, este puede no ser lo suficientemente significativo para demostrar una dependencia clara. Esto subraya la necesidad de continuar investigando y analizando estos aspectos para comprender mejor cómo la administración del personal puede impactar de manera más efectiva en la calidad de la educación en las instituciones educativas.

V. CONCLUSIONES

- El nivel de gestión del talento humano y sus dimensiones resultaron medio (42%), a excepción de la calidad de vida en el trabajo que fue alto (55%), exponiendo que el talento humano no es totalmente eficiente, de igual manera el manejo del clima organizacional puede ser mejorado.
- El grado de equidad, relevancia, pertinencia eficacia y eficiencia de la calidad educativa fue alto con 87%, 70%, 82%, 81% y 87% respectivamente, demostrando que la gestión de la organización garantiza en una educación de calidad sin discriminación, prioriza la importancia y el impacto de la educación en el desarrollo de las comunidades, fundamenta sus planes educativos en las necesidades y están orientados al cumplimiento eficaz y eficiente de las metas y objetivos organizacionales.
- El nivel relacional de la gestión del talento humano y las dimensiones de la calidad educativa en el instituto fue positivo, pero no significativo resultando la eficacia y eficiencia que fueron las dimensiones con mayor valor, a pesar de ello, se confirmó que no existe evidencia estadística suficiente para aseverar una dependencia demostrativa.
- El nivel de relación de la gestión del talento humano referente a la calidad educativa en el instituto fue positivo pero débil o no significativo respaldado por un coeficiente 0.061 y una significancia de 0.664

VI. RECOMENDACIONES

- A la dirección general de administración del instituto fomentar un ambiente laboral inclusivo y motivador que promueva el bienestar de los colaboradores, establecer políticas de reconocimiento y recompensa por el desempeño destacado de los servidores y mejorar la comunicación interna para facilitar la retroalimentación y el intercambio de ideas.

- Al área de talento humano del instituto diseñar estrategias de reclutamiento y selección que identifiquen y atraigan talento adecuado para la organización, promover el liderazgo efectivo y la delegación de responsabilidades para empoderar a los equipos de la institución e implementar sistemas de evaluación del desempeño transparentes y objetivos.

- A cada una de las áreas operativas de la institución monitorear constantemente la satisfacción y el compromiso de los empleados para identificar áreas de mejora y actuar en consecuencia.

- Al director del Instituto Pedagógica Toribio Rodríguez de Mendoza, gestionar de forma interna la actualización del Plan de Desarrollo del Personal y ajustar a las necesidades claras de la institución, principalmente a la atracción del talento humano y al fortalecimiento de capacidades.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcántara Vislao, E. J. (2020). *Influencia de la comunicación en la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado CEPEA Sede Bagua Grande* [Tesis de titulación, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/3757/Exmilmarx%20Jhossey%20Alc%c3%a1ntara%20Vislao%20-%20FACEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arriaga Portocarrero, C. R. (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 para Titulación. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú] <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8518/EDSarpocr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco Quijije, H. R. (2020). *Gestión del talento humano y calidad educativa en docentes de una escuela, Ecuador, 2019*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo, Guayaquil, Ecuador]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50711>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3 ed.). (J. Mares Chacón, Ed.) México D.F., México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Concytec. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo experimental (I+D)*. (. d. CTI), Ed.) Lima, Perú: Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2187>
- Cordova Garcia, B. M. (2021). *Gestión del talento humano y calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo, Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71869>

- Cueto Huayascachi, R. K., Geraldo Campos, L. A., & Tito Huamaní, P. L. (2020). Valoración de la calidad del servicio educativo en instituciones educativas privadas. *Industrial Data*, 23(1), 165–187. <https://doi.org/10.15381/idata.v23i1.17178>
- Góngora Loja, W. M., & Sopla Vilca, R. (2020). *Gestión educativa del director Falidad de servicio de educación primaria públicas y privadas de la ciudad de Chachapoyas, 2019*. [Tesis de titulación. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, Amazonas, Perú]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2130>
- Guaicha de la Cruz, C. d. (2019). *Desempeño docente y calidad educativa, en la Unidad Educativa “República del Ecuador”, 2018*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Machala, Ecuador]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11335>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mexico, Mexico: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jaén García, J. J., & Tomalá Rodríguez, L. G. (2019). *Gestión del talento humano y la calidad educativa en la Unidad Educativa Particular Batalla de Jambelí, Guayaquil, 2017*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo, Guayaquil, Ecuador]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38528>
- Lezameta Saavedra, G. L. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con la calidad educativa en la facultad de negocios de la Universidad Privada del Norte*. [Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Docencia Universitaria. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Lima, Perú]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5520>
- Minedu. (2012). *Ley general de Educación N° 28044*. Congreso de la República. Lima: Ministerio de Educación. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

- Pereda Pinazo, W. J., & Campana Concha, A. R. (2024). Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional según la Percepción de la Comunidad Educativa del IESTP, Chincha. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 3629–3640. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9715
- Riojas Chozo, W. (2020). *Planificación estratégica y la calidad de la gestión educativa de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Chachapoyas*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública. Universidad César Vallejo, Chachapoyas, Amazonas, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44645>
- Sarmiento Pesántez, M. M., Castro Salazar, A. Z., & Toledo Moncayo, C. C. de la N. (2018). Gestión del talento humano en las instituciones de educación superior. *Dialnet*, 204–213. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7220703>
- Siccha Rojas, E. R., & Collazos Silva, E. M. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la unidad de gestión educativa local de Chachapoyas – 2018. (F. d. Administrativas, Ed.) *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(2), 15-20. <https://1library.co/document/qm3vkd5y-gestiongestion-talento-relacion-desempeno-colaboradores-gestion-educativa-chachapoyas.html>
- Tamayo Ly, C., & Silva Siesquén, I. (2016). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Universidad Católica los Angeles de Chimbote, Chimbote, Perú. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/22.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de Variables

Variables	Definición teórica	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Gestión del Talento humano	<p>Está relacionada con el entrenamiento, la motivación, el desarrollo y el mantenimiento de los colaboradores. Asimismo, este enfoque toma en cuenta a las personas que tienen talento y habilidades académicas, que son relevantes para el desarrollar de manera eficaz y eficiente las metas propuestas por la institución, empresa u organización, además de una mejor producción de bienes y servicios, el servicio de atención al cliente, y estableciendo ventajas con relación a sus Competidores (Chiavenato, 2009).</p>	Calidad de vida en el trabajo	Condiciones físicas	Cuestionario
			Horas libres	
			Ambiente laboral	
			Centro de trabajo	
			Valoración	
			Puesto de trabajo	
			Libertad de expresión	
			Satisfacción	
		Relaciones Laborales	Comunicación	
			Cooperación	
			Relaciones personales	
			Motivación	
			Trato	
			Convivencia	
		Capacitación y desarrollo del personal	Participación	
			Capacitaciones	
			Calidad	
			Desempeño laboral	
Capacitación conjunta				
Experiencia				
Tecnología				

			Conocimientos y habilidades	
		Desarrollo organizacional	Monitoreo	
			Desempeño	
			Conocer las fortalezas y debilidades	
			Superar las fortalezas y debilidades	
			Capacitación	
			Valores	
Calidad Educativa	Es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida (Minedu, 2012).	Relevancia	Aprendizaje significativo	Cuestionario
		Pertinencia	El estudiante como centro aprendizaje	
		Equidad	Nivel de desarrollo y aprendizaje sin importar clase social	
		Eficacia	Propiciar un aprendizaje optimo	
		Eficiencia	Uso responsable del recurso económico	

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado colaborador el presente instrumento forma parte de la investigación “Gestión del talento humano y calidad educativa en el instituto pedagógica toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, 2022”, que tiene como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en la entidad. Por tanto, se solicita a usted responder con total sinceridad, toda vez, que la información es anónima y únicamente será utilizado con fines de investigación.

Tener en cuenta los siguientes criterios:

Totalmente en desacuerdo = 1

En desacuerdo = 2

Indeciso = 3

De acuerdo = 4

Totalmente de acuerdo = 5

N°	Dimensiones/ítems	1	2	3	4	5
Calidad de Vida en el Trabajo						
1	Considero que la infraestructura educativa en la que desarrollo mi trabajo es adecuada.					
2	Cuento con un lugar adecuado en la Institución Educativa para trabajar en mis horas libres o de coordinación.					
3	Considero que mi ambiente laboral es agradable.					
4	Me siento querido y apreciado en mi centro de trabajo.					
5	Considero que los directivos saben valorar mi trabajo.					
6	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
7	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.					
8	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la Institución.					
Relaciones Laborales						
9	La comunicación en mi centro de trabajo es cordial entre todos los miembros que la conforman.					
10	Considero que existe cooperación entre todos los integrantes de mi Institución Educativa.					

11	Considero que las relaciones personales en mi Institución Educativa son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.					
12	Recibo alguna forma de motivación en mi trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.).					
13	Considero que el trato de los directivos es igual con todos los colaboradores					
14	Considero que el clima de convivencia y relaciones humanas en mi Institución Educativa es adecuado					
15	Participo en forma conjunta en el desarrollo y planificación de trabajos educativos.					
Capacitación y Desarrollo Personal						
16	Los directivos de mi Institución Educativa se preocupan por brindarme capacitaciones permanentes.					
17	Considero que las capacitaciones brindadas en mi Institución Educativa son de calidad.					
18	Considero que las capacitaciones implementadas en mi Institución Educativa han mejorado mi desempeño laboral.					
19	Las capacitaciones brindadas en mi Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción					
20	En mi Institución Educativa, los colaboradores capacitados comparten su experiencia con los demás.					
21	He recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación (TIC).					
22	Considero que mis conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de mi Institución Educativa					
Desarrollo Organizacional						
23	Considero que el monitoreo realizado por los directivos es el adecuado.					
24	Considero que el ser monitoreado me ayuda a mejorar mi desempeño.					
25	El personal que realiza el monitoreo me comunica mis fortalezas y debilidades.					
26	El personal que ejecuta el monitoreo me ayuda a superar mis debilidades y fortalecer mis aciertos					
27	Considero que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo.					
28	Considero que los directivos ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en mi Institución Educativa.					

Nota. Adaptado de (Cordova, 2021).

INSTRUMENTO DE CALIDAD EDUCATIVA

Estimado estudiante el presente instrumento forma parte de la investigación “Gestión del talento humano y calidad educativa en el instituto pedagógica toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, 2022”, que tiene como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en la entidad. Por tanto, se solicita a usted responder con total sinceridad, toda vez, que la información es anónima y únicamente será utilizado con fines de investigación.

Tener en cuenta los siguientes criterios:

Totalmente en desacuerdo = 1

En desacuerdo = 2

Indeciso = 3

De acuerdo = 4

Totalmente de acuerdo = 5

N°	Dimensiones/ítems	1	2	3	4	5
	Equidad					
1	Su institución educativa permite el libre acceso a los recursos de desarrollo tecnológico a los estudiantes sin distinción.					
2	Su institución educativa permite el libre acceso a los ambientes de aprendizaje que se requieran para el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes sin distinción.					
3	Su institución educativa dispone de recursos bibliográficos de consulta que están a disposición de los estudiantes sin distinción.					
4	Su institución educativa garantiza en los estudiantes el desarrollo de competencias según el área curricular.					
5	Su institución educativa garantiza en los estudiantes el desarrollo de competencias transversales en la autogestión de sus propios aprendizajes.					
6	Su institución educativa garantiza en los estudiantes el desarrollo de competencias transversales en el uso de las TIC.					
	Relevancia					
7	Los objetivos de los programas curriculares especifican adecuadamente las competencias que lograrán los estudiantes.					
8	Los programas curriculares que tiene la institución educativa tienen en cuenta los diferentes niveles de competencia por parte del estudiante.					

9	Su institución educativa atiende adecuadamente las necesidades de desarrollo tecnológico (hardware y software) que se requieran para la formación de competencias en los estudiantes.					
10	Su institución educativa atiende adecuadamente las instalaciones e infraestructuras que se requieran para la formación de competencias en los estudiantes.					
11	Su institución educativa desarrolla ferias, talleres y jornadas que permiten que los estudiantes autoevalúen sus propias habilidades y aptitudes.					
12	Su institución educativa lleva a cabo orientación vocacional suficiente para que los estudiantes puedan diseñar su proyecto de vida personal y profesional.					
13	Su institución educativa desarrolla convenios con instituciones de educación superior y las comunica.					
	Pertinencia					
14	Los docentes de la institución educativa demuestran un compromiso sincero con la mejora continua de su desarrollo personal y profesional.					
15	Su institución educativa considera en su propuesta pedagógica que los docentes tengan en cuenta en su desarrollo de clase la diversidad de contextos y culturas del estudiante.					
16	Los docentes toman en cuenta las necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.					
17	Su institución educativa estimula que los docentes desarrollen una labor profesional reflexiva, crítica e innovadora con sus estudiantes.					
18	Los objetivos de los programas curriculares que tiene su institución educativa están vinculados con las necesidades y características de los estudiantes.					
19	Los programas curriculares que tiene su institución educativa consideran estrategias de aprendizaje flexibles en función de los diferentes intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes					
	Eficacia					
20	Su institución educativa cuida atentamente que exista una adecuada coherencia entre los objetivos logrados y los contenidos desarrollados en las situaciones de aprendizaje propuestas en el programa.					
21	Al finalizar los programas curriculares la institución educativa en pleno tiene la oportunidad de evaluar los resultados de los aspectos pedagógicos con las metas trazadas.					
22	En la Institución Educativa se designan los recursos de acuerdo a los requerimientos de la planificación.					

23	Las metas planteadas por la institución educativa en los documentos de gestión están comprometidas con los avances del conocimiento.					
24	Su Institución Educativa se organiza para el cumplimiento de metas y objetivos e indicadores durante el año escolar.					
25	Los servicios educativos que presta la Institución Educativa logran alcanzar los resultados esperados en los estudiantes.					
	Eficiencia					
26	Su institución educativa proporciona a todos los docentes los recursos necesarios para cumplir los objetivos de los programas curriculares.					
27	Su institución educativa asegura el adecuado funcionamiento y actualización de las herramientas y recursos necesarios para el desarrollo de los programas curriculares.					
28	Los docentes utilizan adecuadamente las herramientas y recursos disponibles en la institución educativa para la evaluación de las actividades y aprendizajes de los estudiantes.					
29	Su distribución de funciones del personal de la Institución Educativa va en función de objetivos institucionales.					
30	Las metas planteadas por la institución educativa en los documentos de gestión están comprometidas con los avances del conocimiento.					

Nota. Adaptado de (Cordova, 2021).

Anexo 3

Imágenes de trabajo de campo

