

# Gestión del talento humano y calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular peruana



## Human talent management and quality of hybrid education in Peruvian Regular Basic Education

### OPEN ACCESS

EDITADO POR  
Mardel Morales-García  
Universidad Peruana Unión,  
Lima, Perú

Miriam Paola Rodríguez Toribio<sup>1\*</sup>, Denisse Geraldine Perla Ramos<sup>1</sup>,  
Morayma Úrsula Aliaga Marmolejo<sup>1</sup>, Rocío Lina Rodríguez Toribio<sup>2</sup>,  
Sebastián Sánchez Díaz<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidad César Vallejo, Lima, Perú

<sup>2</sup>Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú

### CORRESPONDENCIA

Miriam Paola Rodríguez Toribio

✉ [miriampalarodriguez17@gmail.com](mailto:miriampalarodriguez17@gmail.com)

**RECIBIDO** 25 octubre 2022

**ACEPTADO** 15 abril 2023

**PUBLICADO** 03 julio 2023

### CITACIÓN

Rodríguez Toribio, M. P., Perla Ramos, D. G., Aliaga Marmolejo, M. U., Rodríguez Toribio, R. L., & Sánchez Díaz, S. (2023). Gestión del talento humano y calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular peruana. *Apt. Univ.*, 13(3), <https://doi.org/10.17162/au.v13i3.1275>.

ISSN. 2304-0335

doi: <https://doi.org/10.17162/au.v13i3.1275>

### COPYRIGHT

© 2023 Este es un artículo escrito por Rodríguez Toribio, Perla Ramos, Aliaga Marmolejo, Rodríguez Toribio y Sánchez Díaz, presentado para su posible publicación de acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution (CC BY) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). La licencia CC BY permite el uso, distribución y reproducción del artículo en otros foros, siempre y cuando se den crédito al autor(es) original(es) y al propietario de los derechos de autor, y se cite la publicación original en esta revista, de acuerdo con la práctica académica aceptada. Cualquier uso, distribución o reproducción que no cumpla con estos términos está prohibido.

### Resumen

Este estudio centró su objetivo en establecer la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular peruana. Como parte de la metodología, se siguió un diseño observacional, correlacional de tipo básico. El cuestionario fue aplicado a 328 docentes de primaria de cuatro instituciones educativas de San Juan de Lurigancho. Los resultados mostraron que un 37.80% de los encuestados obtuvo un nivel bajo en la gestión de personal docente, por la presencia de procesos inadecuados referidos a la selección, falta de programas para afianzar las competencias pedagógicas e ineficaces mecanismos para reconocer la labor que ejecuta el docente. De igual manera, el 43.30% de los docentes presentó en un nivel regular en la calidad educativa que evidenciaba una implementación inadecuada referente a los recursos tecnológicos empleadas en la educación y la falta de colaboración para que se logren alcanzar las metas en la institución. En tal forma, existe una influencia directa entre ambas variables con un valor de Spearman de 0.912. Por tanto, se concluyó que, desarrollar un eficiente proceso de selección, inducción, capacitación y entrega de incentivos propicia un servicio educativo conforme a lo exigido.

### Palabras clave

educación híbrida, gestión del talento humano, calidad educativa, docentes, capacitación, selección, desarrollo, equidad, relevancia, pertinencia, eficacia, eficiencia.

### Abstract

This study focused on establishing the association between human talent management and the quality of hybrid education in Peruvian Regular Basic Education. A basic observational, correlational design was followed as part of the methodology. The questionnaire was applied to 328 primary school teachers from four educational institutions in San Juan de Lurigancho. The results showed that 37.80% of the respondents obtained a low level in the management of teaching staff due to the presence of inefficient processes related to selection, lack of programs to strengthen pedagogical skills, and ineffective mechanisms to recognize the work carried out by the teacher. In the same way, 43.30% of the teachers presented at a regular level in the educational quality that evidenced an inadequate

implementation regarding the technological resources used in education and the lack of collaboration to achieve the institution's goals. Thus, there is a direct influence between both variables with a Spearman value of 0.912. Therefore, it was concluded that developing an efficient process of selection, induction, training and delivery of incentives promotes an educational service as required.

### **Keywords**

hybrid education, human talent management, educational quality, teachers, training, selection, development, equity, relevance, effectiveness, efficiency.

## **I Introducción**

La pandemia de COVID-19 amenazó a todos los sistemas a nivel mundial siendo uno de los principales afectados el sector educativo, por ello, las autoridades se vieron en la obligación de buscar nuevas estrategias metodológicas para aplicarlas en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, llegando a ser uno de ellos el medio online, desde los primeros niveles debido a que las medidas de confinamiento no permitían que los colegios y universidades puedan abrir sus puertas (Mishra et al., 2020).

Algunos centros educativos han optado por implementar un modelo híbrido trayendo consigo desafíos para ambas partes, tanto para los estudiantes como para los docentes, ya que, se necesitaban tener un conocimiento del uso de los medios tecnológicos con la finalidad de continuar logrando la calidad educativa en todos los niveles (Prince, 2021).

Este nuevo sistema híbrido en la educación implica realizar un rediseño a los programas o proyectos de la enseñanza; así como, desarrollar una gestión de talento humano eficiente, y mantener una malla curricular que sean de calidad para satisfacer las necesidades educativas de todos los estudiantes y que pueden contribuir en la labor que desempeña los docentes para mantener un seguimiento del aprendizaje de los alumnos fuera de las aulas de la misma forma que puedan ser beneficiosos para obtener competencias digitales.

Con las competencias digitales se permite tener un manejo eficiente de las plataformas educativas en línea añadiéndolas a la educación presencial, por ello, es indispensable que se fomente una gestión de talento en los docentes de todas las instituciones para que se cuente con todos los recursos necesarios para hacer posible sus labores (Soletic, 2021).

La gestión de los recursos humanos contribuye al logro eficiente de resultados en todas las organizaciones; brinda una ventaja competitiva a las entidades que lo implementan; además contribuye brindando una enseñanza de calidad para la obtención de un aprendizaje adecuado cubriendo las expectativas de todos los alumnos y sus familias (Abril, 2018).

La enseñanza de calidad y una gestión de talento humano en los profesores, contribuye a la mejora de los indicadores en el rendimiento académico de los alumnos, los cuales, podrán ser observados en las diferentes pruebas internacionales como el llamado PISA; puesto que, actualmente los primeros lugares en educación lo ocupan los centros educativos de China, Singapur, Macao de China y Hong Kong y en Latinoamérica los indicadores obtenidos estuvieron entre el 70% a 50% mostrando un bajo rendimiento (Bos et al., 2019).

De la misma manera en los países de Brasil, Argentina, Perú y Ecuador se encuentran incorporando estrategias de gestión del talento humano (GTH) que puedan aportar a un rendimiento más eficiente en los docentes y por ende en los alumnos (Realpe, 2020).

En Perú para contrarrestar la situación fitosanitaria por la COVID-19 se incorporó el denominado Aprendo en Casa, con el propósito de poder llegar a todas las zonas del país y los estudiantes puedan recibir su educación, no obstante, se ha tenido ciertas deficiencias, puesto que, el 40% nada mas de los hogares peruanos tienen acceso a internet, además se necesita de un fortalecimiento y enseñanza del perfil

tecnológico en los docentes para que puedan implementar en su metodología la práctica online (Ministerio de Educación [MINEDU], 2021).

La implementación de una educación híbrida viene a ser uno de los recursos estudiantiles que se necesita en el país para garantizar un aprendizaje de calidad, por ende, también es indispensable que las autoridades continúen capacitando a los docentes sobre el uso y manejo de los medios virtuales para que conozcan que es un instrumento principal del proceso de enseñanza y aprendizaje (MINEDU, 2021).

A pesar de conocerse los beneficios de la incorporación de una educación híbrida, ha sido deficiente su implementación para obtener buenos resultados, puesto que, las autoridades tienen una despreocupación por otorgar los recursos necesarios a los docentes, dado que, no desarrollan una gestión de talento humano eficiente donde los profesores puedan ser instruidos y motivados a continuar con el desarrollo de sus capacidades e innovaciones para otorgar una enseñanza de calidad sobre todo en el sector público (Rojas et al., 2020).

Por tanto, las instituciones públicas son las que más limitaciones tienen para que se desarrollen las habilidades y las competencias en los entes del aprendizaje, ante este contexto surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del servicio educativo híbrido en la Educación Básica Regular [EBR] peruana?, esto nos conlleva a plantearnos como objetivo, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del servicio educativo híbrido en la EBR peruana.

## **I.1 Marco teórico**

Como medio de sustento se analizaron distintos estudios, los cuales mostraron una asociación entre la GTH y la calidad del servicio educativo híbrido.

La GTH desde una perspectiva sistemática tiene la finalidad de que se filtre, atraiga, involucre, garantice e implemente el incremento de la productividad en las entidades; además, se indica que la gestión de personal permite contar con un recurso humano potencial para que pueda contribuir en los objetivos y metas (Armijos et al., 2019), siendo indispensable contar con una gama de habilidades asociadas a la tecnología y el desarrollo de una adecuada gestión (Mitosís et al., 2021).

Por tanto, las estrategias en GTH que puedan ser incorporadas de manera eficiente logrando el desarrollo de un recurso humano talentoso que contribuya en las labores de la organización de forma positiva por un largo periodo.

Las dimensiones otorgadas por Alcoser y Quispe (2020) fue la selección del personal, el cual, se entiende como el proceso que se ejecuta para cubrir la vacante que se encuentra libre en una organización (Rivera-García, 2019). Es necesario en todas las empresas sigan con el proceso de GTH para reconocer las competencias que tiene el personal que se incorporará en el desarrollo de las actividades de la entidad a la cual ingresará.

La siguiente dimensión, sería la capacitación del personal, cuyo proceso se centra en el fortalecimiento de competencias y destrezas de los trabajadores para desarrollar las funciones (Villalobos & Ramírez, 2018), necesitando de las capacitaciones constantes para incrementar y perfeccionar las habilidades del recurso humano (Rivera-García, 2019), por último, se indica la dimensión del desarrollo del personal, que contribuya a mejorar las labores que realizan los colaboradores (Alcoser & Quispe, 2020).

La calidad del servicio educativo híbrido es un compuesto de relevancia, eficacia, eficiencia, equidad y pertinencia (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación [INEE], 2018). Se encuentra constituido de políticas para que sean implementadas en los centros educativos con el propósito de garantizar una enseñanza y gestión de las instituciones educativas (Chacón, 2019).

La educación híbrida se basa en que las actividades de enseñanza y aprendizaje se trasladen en ámbitos de línea llegando a reducir el tiempo de permanencia en las aulas sin tener que dejar de asistir a las escuelas de forma presencial. (Manzoor, 2018), para indicar el término híbrido se cita a Liat y Einat (2021), quienes

fundamentan que es un cambio técnico en los procesos de estudio, por medio del sistema tecnológico externo permitiendo un aprendizaje, por tanto, la educación híbrida une la educación online con la presencial (Viñas, 2021).

La educación híbrida surge ante la necesidad de la población, porque, se ejecuta una relación entre la enseñanza tradicional que se centra en la presencia del alumno en las aulas y la que es otorgada por medios virtuales, teniendo un uso de las tecnologías de la información y comunicación [TICS] (Lorenzo et al., 2021). Sin embargo, también desencadenó retos para los docentes, puesto que, necesitaban conocer sobre los medios de tecnología para poder brindar las clases a los alumnos, convirtiéndose en la práctica más eficiente para recibir un aprendizaje (Singh et al., 2021).

Asimismo, la INEE (2018), expresó que la equidad consiste en realizar una evaluación de las desigualdades socioeconómicas para los estudiantes y sus comunidades, otorgando apoyos a las personas que lo requieran para generar un aprendizaje colectivo, donde todos puedan acceder a las condiciones de enseñanza (Manzoor, 2018), en cuanto a relevancia, se refiere busca satisfacer las obligaciones de la población en democracia y productividad (Mendoza, 2020).

La pertinencia, se fundamenta en ejecutar un plan de estudios que cubra las necesidades de los alumnos (Manzoor, 2018), la eficacia, asegura obtener la más elevada cantidad de personas que puedan tener acceso a la educación y se mantenga en el programa hasta finalizarlo y logren sus competencias de aprendizaje esperado (Mendoza, 2020), y la eficiencia, la cual indica que se dispongan de los recursos de manera óptima sin tener que ejecutar gastos incensarios (INEE, 2018).

## **2 Método**

### **2.1 Diseño**

Establecido en el tipo básico, debido a que, se logró la ejecución a detalle sobre las cualidades que presenta un fenómeno de interés en la realidad actual, siendo analizado sus particularidades como sus cualidades que se encaminan a obtener una determinada información que busque afianzar el conocimiento que se registra conforme a lo establecido.

Correspondiéndose a un enfoque cuantitativo, por el hecho en que se suscita a compilar información acerca de los datos que se sujetan a una medición de valor numérico, con la finalidad de que, se pueda efectuar la estadística que permita una corroboración acerca de la hipótesis planteada (Hernández & Mendoza, 2018).

Además, este estudio contempló un diseño que fue no experimental, debido a que se realizó un análisis minucioso acerca de las cualidades que presenta el fenómeno en cuestión dentro de su contexto presente sin que se llegue a ejecutar ningún tipo de manipulación o propuesta que llegue a ocasionar algún cambio en el comportamiento de la variable que se involucra en la discusión (Hernández & Mendoza, 2018), ello quiere indicar que, solamente se presentó al ejecutarse las observaciones a las situaciones que se suscitan en lugar determinado.

Asimismo, se incluyó en corte transversal, puesto que, se logró recabar una cantidad de datos mediante el instrumento propuesto en un tiempo determinado (Hernández & Mendoza, 2018). Es por ello, que, se estableció en un nivel correlacional, puesto que, los atributos de cada una de las variables, determinándose la asociación entre las mismas, lo cual, permitirá que, se evalúe si es que se acepta o se descarta la hipótesis prevista.

### **2.2 Participantes**

La población fue conformada por 328 docentes, los cuales, se detallan como sigue: 74 docentes que se encontraban laborando en la Institución Educativa A, 74 docentes pertenecieron a la Institución Educativa B, 80 que laboraban en la Institución C, 50 que se encontraban laborando en la Institución Educativa D, mientras que, en la Institución Educativa, se encontraron a 50 docentes.

Por lo cual, la muestra establecida se encontró formada por el total de docentes antes detallados, que se encontraban laborando en las instituciones educativas, las mismas que se establecieron con anterioridad, siendo estas 328 docentes. De tal forma, se logró emplear un muestreo no probabilístico puesto que, se empleó a la cantidad de docentes conforme al criterio del estudio y del rigor del análisis.

## 2.3 Instrumentos

Se llegó a emplear la técnica de la encuesta, para compilar la información cuantificada que se produce de la interacción con los docentes que participan en el estudio, a fin de que se analice la GTH acorde con la calidad del servicio educativo híbrido (Hernández & Mendoza, 2018).

Se destaca que, el instrumento empleado fue el cuestionario, el cual, presentó una estructura que se detalló bajo una escala Likert, siendo la totalidad de los ítems distribuidos en cada una de las dimensiones por cada constructo que fue objeto de análisis. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de GTH y de calidad educativa de Rojas et al. (2020).

Luego, se ejecutó la validación de los instrumentos por especialistas, quienes llegaron a confirmar y autorizar la ejecución siguiente a dicha evaluación en base a los criterios de coherencia, de pertinencia, de relevancia como de suficiencia, en cuyo análisis se obtuvo que, se presentó buen nivel en cada cuestionario, lo cual, determinó el desarrollo del estudio.

En cambio, referente a la fiabilidad de los cuestionarios, establecida mediante el estadístico de alfa de Cronbach, detalló información conforme a su consistencia interna, la cual, se dirigió a la continuidad del estudio. Encontrándose en los hallazgos que, el valor del estadístico fue de 97.1% para el cuestionario de GTH, lo cual, destaca un nivel alto de fiabilidad, lo mismo ocurrió en el instrumento acerca de la calidad educativa, detallándose un valor de 97.7%, lo cual evidenció un nivel adecuado.

## 2.4 Recolección y análisis de datos

La recolección de datos se realizó por medio de un cuestionario, solicitándose consentimiento informado a los docentes de EBR peruana. Y posteriormente, se aplicó la estadística descriptiva e inferencial a los datos obtenidos.

## 2.5 Criterios éticos

Optándose por que se mantenga un comportamiento ético que se manifiesta al obtenerse la firma del consentimiento informado, de tal forma que, se desarrolle cada uno de los apartados sin que se llegue a generar algún daño o perjuicio a los involucrados, de tal manera, que, se concedió un trato equitativo a cada uno de ellos, siendo dirigida la información a dar respuesta a los objetivos planteados.

## 3 Resultados

Entre los resultados obtenidos se puede evidenciar que en la Tabla I, predomina un nivel bajo en cuanto a GTH referente a la EBR, para un 37.80%, siguiéndose por un nivel regular representado por un 36.60% mientras que, el nivel alto, fue representado por un 25.60%, destacándose ello, por los procesos inadecuados que, se llevan para seleccionar al profesional docente, referido a cada uno de los criterios establecidos, además, de no contar con muchas capacitaciones que se enfoquen en desarrollar las competencias profesionales.

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

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

F, frecuencia; %, porcentaje.

Conforme con la Tabla 2, se destaca un nivel regular referente a la calidad educativa en un valor de 43.30%, debiéndose a los reducidos esfuerzos en que se fortalece las competencias que se vinculan con el empleo de los recursos tecnológicos, asentados por los beneficios reducidos que se otorgan por la UGEL al momento de que se afronta las dificultades al prestarse el servicio semipresencial, además, de la deficiente en la infraestructura tecnológica y falta de objetivos claros que fortalezcan las competencias institucionales y pedagógicas.

**Tabla 2.** Nivel de calidad educativa en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.

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

F, frecuencia; %, porcentaje.

Según la Tabla 3, se expone una asociación directa y alta entre la GTH con las dimensiones de la variable calidad del servicio educativo híbrido, corroborado con una probabilidad inferior al 0.05 junto a un coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $\rho$ ) superior a 0.70 que indica la influencia directa de la GTH en la prestación de un servicio educativo híbrido pertinente a las exigencias demandadas por el ámbito educativo a través del manejo eficiente de los recursos involucrados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

**Tabla 3.** Relación entre la GTH y las dimensiones de la variable calidad educativa.

Calidad Educativa (Dimensiones)	GTH	
	$\rho$	Sig.
Pertenencia	0.916	0.000
Equidad	0.888	0.000
Relevancia	0.847	0.000
Eficiencia	0.779	0.000
Eficacia	0.794	0.000

$\rho$ , Rho de Spearman.

Finalmente, en la Tabla 4, se detalló una correlación directa centrada en nivel muy alta entre la GTH y calidad educativa demostrado por un valor de 0.912 siendo evidenciado con un  $p$  valor que resultó menor al 0.05.

**Tabla 4.** Relación entre la GTH y la calidad educativa.

	Calidad Educativa	
	$\rho$	Sig.
<b>GTH</b>	0.912	0.000

$\rho$ , Rho de Spearman.

## 4 Discusión

Se corroboró una relación positiva alta entre la GTH con respecto a la calidad del servicio educativo híbrido en la EBR peruana, ya que, alcanzando una correlación de Rho de Spearman de 0.912 y significancia menor al 0.05 ( $p < 0.05$ ). Sin embargo, se hace mención que se logró evidenciar niveles bajos en GTH de los docentes con 37.8% debiéndose a la presencia de procesos inadecuados referidos a la selección, falta de programas para afianzar las competencias pedagógicas e ineficaces mecanismos para reconocer la labor que ejecuta el docente, por ende, también un bajo nivel en calidad educativa con un 41.50%, por otro lado, en el nivel regular la gestión llegó a un 36.6% y calidad educativa 43.3%, evidenciado por la implementación inadecuada referente a los recursos tecnológicos empleadas en la educación y por la falta de colaboración al momento en que se logren alcanzar las metas en la institución, finalmente, en el nivel alto se encontró a la GTH en un 25.6% y 15.2% en calidad educativa.

Los resultados son respaldados por Cordova (2021), quién ejecutó una investigación de la gestión de talento y su relación con la calidad educativa, llegando a indicar que mientras la administración del centro educativo desarrolle una buena gestión de recurso humano en los docentes, de la misma forma, sucederá con el servicio de calidad que es brindado como parte de su enseñanza contribuyendo a obtener las competencias de los estudiantes. De igual manera, Carrasco (2020) corroboró que mientras se cuente con una GTH se podrá brindar un servicio de calidad a los estudiantes por medio del uso de la tecnología, fundamentándose con lo que menciona Dahshan et al. (2018), puesto que, indicaban que la GTH necesita del involucramiento del personal para la obtención de las metas, lo cual, fue rectificado por Abdel et al. (2021), quienes indicaban que una GTH contribuye de manera positiva en otorgar un servicio de calidad en el logro de los objetivos.

Por otro lado, se estableció una asociación directa y alta entre la GTH con las dimensiones de la variable calidad del servicio educativo híbrido, corroborado con un nivel inferior al 5% con un valor superior a 0.70 que indica la influencia directa, es así que, en la dimensión equidad de la educación híbrida, se encontró una asociación de 88.8% con  $p$  valor inferior al 0.05. Arriaga (2018), encontró que la implementación de estrategias a favor de la calidad de servicio contribuirá con mejoras laborales por cada docente. Asimismo, en la dimensión relevancia de la educación híbrida, se encontró una asociación de 84.7% con  $p$  valor inferior al 0.05. Siendo comprobado en el estudio de Haslinda et al. (2019) puesto que, encontró que, al demostrarse compromiso de parte de las autoridades de la institución se logra influir de manera directa en la enseñanza de los estudiantes, lo cual, detalla que, al incorporarse las pedagogías modernas, se permite lograr una formación integral y aumentar el nivel de desarrollo organizacional.

Conforme a la asociación entre ambos constructos referidos a la dimensión pertinencia en la educación híbrida, se evidenció una asociación directa y alta al notarse un valor de Spearman de 91.6% lo cual, a un nivel menor al 0.05 de  $p$  valor, logró una asociación positiva. Lo mismo, se sustentó en Kintu et al. (2017), quienes obtuvieron que, al emplearse los recursos tecnológicos, se logrará una influencia positiva sobre la satisfacción de los estudiantes y desempeño para que se logren los resultados que se esperan.

En cuanto a la GTH al asociarse con la calidad educativa referente a la dimensión eficacia en educación híbrida, se logró obtener un valor de 79.4% evidenciándose un  $p$  valor menor al 0.05, demostrándose una asociación directa. Como tal, se señala en Divekar y Raman (2020) quienes lograron obtener que, al desarrollarse estrategias, se puede lograr dar un mayor entendimiento acerca de la visión que presenta la institución, lográndose los objetivos conforme a criterios de calidad.

Por último, al detallarse la asociación entre la dimensión de eficiencia con el GTH, se encontró la existencia de un valor de 77.9% a un nivel menor de  $p$  valor que resultó menor al 0.05 de referencia. Lo cual, es semejante a lo obtenido por Purwaningsih et al. (2021) quienes detallaron que, si se presenta una gestión adecuada, se obtendrá una influencia positiva en lo referente al actuar del trabajo de los docentes.

#### **4.1 Implicancias Teóricas**

Las cuales se presentan en las teorías de GTH con la calidad educativa, buscándose analizar la relación que existe y su impacto en diferentes ámbitos de la labor de los docentes.

#### **4.2 Limitaciones**

Se presentaron al momento de ejecución del instrumento y de los mismos instrumentos, puesto que, se trataba de un escenario de virtualidad, lo cual, ha sido tratado recientemente.

#### **4.3 Estudios Futuros**

Se sugiere la realización de estudios en donde se busque encontrar los factores que afectan la relación de la GTH con la calidad del servicio educativo, haciéndose un análisis sobre el impacto que conlleva en el rendimiento académico de los estudiantes.

## 5 Conclusiones

Existe una relación significativa y positiva entre el GTH con la calidad educativa con un valor de Spearman de 91.2%, siendo el  $p$  valor inferior al 0.05 de referencia, indicándose que, al contar con una adecuada gestión del personal docente, se vinculará con una mejor presentación del servicio a la comunidad, enfrentándose los retos en que se incurren al otorgar el servicio educativo híbrido fortaleciéndose las competencias pedagógicas y digitales.

Se encontró un nivel bajo en cuanto a GTH referente a la EBR, para un 37.80%, por los procesos inadecuados que, se llevan para seleccionar al profesional docente, mientras que, un nivel regular en la calidad educativa con 43.30%, debiéndose a los reducidos esfuerzos en el empleo de los recursos tecnológicos. Encontrándose una asociación directa y alta entre la GTH con las dimensiones de la calidad educativa, con una probabilidad inferior al 5% y coeficiente de Spearman superior a 0.70 lo cual indica la influencia directa.

## 6 Conflicto de intereses

Los autores declaran que la investigación se llevó a cabo sin la presencia de relaciones comerciales o financieras que pudieran ser interpretadas como un potencial conflicto de interés.

## 7 Referencias

- Abdel, H., Hassan, H., & Mohammed, S. (2021). Effect of educational program about talent management for nursing managers on their job affiliation and organizational excellence. *Egyptian journal of health care*, 12(2), 718-740. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2021.170481>
- Abril, M. (2018). Diseño de Procesos de Gestión del Talento Humano. *Universidad Técnica de Ambato*, 2-120. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Alcoser, A., & Quispe, R. (2020). Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Sede Central de Lima, 2019. *Gobierno y Gestión Pública*, 7(2), 43-66. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/172/214>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Arriaga, C. (2018). Gestión del talento humano y la calidad educativa en el nivel de educación primaria de la institución educativa 56175 “Sagrado Corazón de Jesús” Espinar – Cusco, 2018. [tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa] Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8518/EDSarpocr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bos, M., Viteri, A., & Zoido, P. (2018). *Pisa 2018 en América Latina*. El Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/PISA-2018-en-America-Latina-Datos-b%C3%A1sicos-sobre-PISA.pdf>
- Carrasco, H. (2020). *Gestión del talento humano y calidad educativa en docentes de una escuela, Ecuador, 2019*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50711>
- Chacón, L. (2019). Calidad educativa: una mirada a la escuela y al maestro en Colombia. *Educación y ciudad*(36), 35-49. <https://doi.org/10.36737/01230425.v1.n36.2019.2120>
- Cordova, B. (2021). *Gestión del talento humano y calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-2021*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71869/Cordova\\_GBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71869/Cordova_GBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dahshan, M., Keshk, L., & Shehata, L. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2), 108 - 123. [https://www.researchgate.net/profile/Laila-Dorgham/publication/330507104\\_Talent\\_Management\\_and\\_Its\\_Effect\\_on\\_Organization\\_Performance\\_among\\_Nurses\\_at\\_Shebin\\_El\\_Kom\\_Hospitals/links/5e0cb8a84585159aa4aa3f7d/Talent-Management-and-Its-Effect-on-Organization-](https://www.researchgate.net/profile/Laila-Dorgham/publication/330507104_Talent_Management_and_Its_Effect_on_Organization_Performance_among_Nurses_at_Shebin_El_Kom_Hospitals/links/5e0cb8a84585159aa4aa3f7d/Talent-Management-and-Its-Effect-on-Organization-)
- Divekar, R., & Raman, R. (2020). Talent Management in Academia – The Indian Business School Scenario. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 184-192. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1240551.pdf>

- Haslinda, N., Nik, N., & Amirah, S. (2019). The Effectiveness of Talent Management Practice among Teachers in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(6), 1104–1120. [https://hrmars.com/papers\\_submitted/6072/The\\_Effectiveness\\_of\\_Talent\\_Management\\_Practice\\_among\\_Teachers\\_in\\_Malaysia.pdf](https://hrmars.com/papers_submitted/6072/The_Effectiveness_of_Talent_Management_Practice_among_Teachers_in_Malaysia.pdf)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2018). The concept of quality in education: its structure, dimensions and evaluation. *GACETA*, 4(10), 3-15. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/G10IN.pdf>
- Kintu, M., Zhu, C., & Kagambe, E. (2017). Blended learning effectiveness: the relationship between student characteristics, design features and outcomes. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 14(7), 1 - 20. <https://educationaltechnologyjournal.springeropen.com/articles/10.1186/s41239-017-0043-4>
- Liat, E., & Einat, G. (2021). Hybrid learning spaces - a three-fold evolving perspective. *Hybrid Learning Spaces*, 1-17. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30059.26407>
- Lorenzo, A., Lledó, A., Gilbert, A., & Lorenzo, G. (2021). The Pedagogical Model of Hybrid Teaching: Difficulties of University Students in the Context of COVID-19. *National Library of Medicine*, 11(4), 1320–1332. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8552075/>
- Manzoor, A. (2018). Assessment of Service Quality in Public Secondary Schools of Punjab based on ServQual Quality Determinants. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(3), 31-41. <https://www.ijrbmsm.org/papers/v5-i3/5.pdf>
- Mendoza, R. (2020). Equidad, pertinencia y relevancia educativa mediante arte, solar y lengua maya. *Sinéctica*(55). [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2020\)0055-010](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2020)0055-010)
- Ministerio de Educación. (2021). ¿La educación híbrida vino para quedarse? *EDUCOAR*, 1- 22. <http://www.minedu.gob.pe/coar/pdf/revistas/revista-educoar-3.pdf>
- Mishra, L., Gupta, T., & Shree, A. (2020). Online teaching-learning in higher education during lockdown period of COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 1(100012). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666374020300121>
- Mitosis, K., Lamnisos, D., & Talias, M. (2021). Talent Management in Healthcare: A Systematic Qualitative Review. *Sustainability*, 13(8), 4469.
- Prince, A. (2021). Aulas híbridas: Escenarios para transformación educativa dentro de la nueva normalidad. *Podium*, 39(7). [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2588-09692021000100103](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692021000100103)
- Purwaningsih, D., Yuniarsih, T., Disman, T., & Sojanah, J. (2020). The Effect of Talent Management on the Performance of Educational Employee in Higher Education Institutions. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 187, 201-204.
- Realpe, K. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental. *Polo del Conocimiento*, 1-17. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2073/4153>
- Rivera-García, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 4(12), 58-71. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Rojas, J., Cespedes, R., & Bambaren, L. (2020). Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Productividad Laboral del Personal Operativo en la Empresa FISIM SAC Huánuco-2015. *Departamento Académico de Ciencias Contables*, 2-8. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/177>
- Singh, J., Evans, E., & Reed, A. (2021). Online, Hybrid, and Face-to-Face Learning Through the Eyes of Faculty, Students, Administrators, and Instructional Designers: Lessons Learned and Directions for the Post-Vaccine and Post-Pandemic/COVID-19 World. *Journal of Educational Technology Systems*, 50(3), 301–326. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/00472395211063754>
- Soletic, A. (2021). *Modelos híbridos en la enseñanza: Claves para ensamblar la presencialidad y la virtualidad*. CIPPEC. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2021/08/INF-EDU-Modelos-hi%CC%81bridos.pdf>
- Villalobos, J., & Ramírez, R. (2018). El derecho a la autobiografía: dimensión ius-filosófica desde la perspectiva de H. Arendt y P. Ricoeur. *Revista Opción*, 34(18), 1012-1587. <https://bit.ly/3pd2a57>
- Viñas, M. (2021). Retos y posibilidades de la educación híbrida en tiempos de pandemia. *Plurentes. Artes y Letras*, 27(12). <https://doi.org/10.24215/18536212e027>