



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 55001 MANUEL
JESÚS SIERRA AGUILAR DE ABANCAY 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. JULIO ARCIBIA TAPIA

ASESOR:

Mgt. JAIME BEDOYA MENDOZA

ORCID: 0000-0003-3395-4196

CUSCO – PERÚ

2025

Universidad Nacional san Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor MGT. JAIME BEDOYA MENDOZA

..... quién aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/ tesis titulada:.....

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 55001 MANUEL JESÚS SIERRA
ABULAR DE ABANCAY 2023

Presentado por: JULIO ARCIBIA TAPIA DNI N° 40128051

Presentado por: DNI N°

Para optar el título profesional / Grado Académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN
MECION GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 09 %

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a
grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 29 de Setiembre de 2025

Jaime 342

Firma

Post firma: JAIME BEDOYA MENDOZA

Nro. de DNI: 02428412

ORCID del Asesor: 0000-0003-3395-4196

Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: 27259:504884064
<https://unsaac.turnitin.com/viewer/submissions/oid:27259:483513042?locale=es-MX>

JULIO ARCIBIA TAPIA

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 55001 MANUEL JESÚS SIERRA ...**

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::27259:504884064

137 páginas

Fecha de entrega

29 sep 2025, 1:01 a.m. GMT-5

24.811 palabras

Fecha de descarga

29 sep 2025, 1:08 a.m. GMT-5

141.855 caracteres

Nombre del archivo

L.O ultimo 26-08-25 ACTUALIZADO-COMPLETO-julio maestría.docx

Tamaño del archivo

6.6 MB

9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
126 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, Directora (e) General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nro. 55001 MANUEL JESÚS SIERRA AGUILAR DE ABANCAY 2023** del Br. **JULIO ARCIBIA TAPIA**. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **SIETE DE AGOSTO DE 2025**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de **MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Cusco, 21 de agosto 2025.

DR. EPIFANIO LUIS CANAL APAZA
Primer Replicante

DR. RICARDO ENRIQUEZ ROMERO
Segundo Replicante

DRA. BERNARDINA VILLA QUISPE
Primer Dictaminante

MGT. FELIX GONZALO GONZALES SURCO
Segundo Dictaminante

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, al Gobierno Regional de Apurímac, por abrir las puertas y fortalecer mi formación académica y profesional.

A mi asesor, Mg. Jaime Bedoya Mendoza, por su paciencia y su tiempo suficiente para asesorarme en mi trabajo de investigación.

Mi agradecimiento especial a todo el personal docente, administrativo de la Institución Educativa No 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar de Abancay por su apoyo en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A mi esposa Vilma, mis hijos Arturo y Ariana por su apoyo incondicional, a todas aquellas personas que me apoyaron para la culminación de mi trabajo de investigación.

Gracias infinitas a todos.

Índice general

Índice general.....	iii
Lista de cuadros.....	vi
Lista de figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 1

1.1. Situación problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	3
a. Problema general.....	3
b. Problemas específicos	3
1.3. Justificación de la investigación	4
a. Justificación teórica.....	4
b. Justificación social	4
c. Justificación practica	4
d. Justificación metodológica	5
1.4. Objetivos de la investigación.....	5
a. Objetivo general.....	5
b. Objetivos específicos.....	5

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas	7
2.1.1. Evolución de la gestión administrativa.....	7
2.1.2. Teorías sobre la gestión administrativa	8
2.1.3. Gestión administrativa.....	11
2.1.4. Evolución del talento humano	20
2.1.5. Teoría del talento humano	20
2.1.5.1. Teoría de la Motivación humana de Maslow.....	20
2.1.5.2. Teoría X e Y de McGregor	22
2.1.6. Talento humano	23
2.1.6.1. Gestión del talento humano.....	23
2.1.6.2. Dimensiones del talento humano	25

2.2.	Marco conceptual	31
2.3.	Antecedentes empíricos de la investigación	33
2.3.1.	Antecedentes internacionales	33
2.3.2.	Antecedentes nacionales	35
2.3.3.	Antecedentes locales	38
2.4.	Hipótesis	41
a.	Hipótesis general.....	41
b.	Hipótesis específicas	41
2.5.	Identificación de variables e indicadores.....	42
2.6.	Operacionalización de variables	43
CAPÍTULO III:		
	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	47
3.1.	Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	47
3.2.	Tipo y nivel de investigación.....	48
3.2.1.	Tipo de investigación	48
3.2.2.	Nivel de investigación	48
3.2.3.	Diseño de investigación.....	48
3.3.	Unidad de análisis.....	49
3.4.	Población de estudio	49
3.5.	Tamaño de muestra.....	49
3.6.	Técnicas de selección de muestra.....	50
3.6.1.	Muestreo	50
3.7.	Técnicas de recolección de información	50
3.7.1.	Encuesta.....	50
3.7.2.	Cuestionario	51
3.8.	Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	51
3.9.	Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	51
CAPÍTULO IV:		
	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
4.1.	Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados	53
4.1.1.	Procesamiento, análisis e interpretación.....	53
4.2.	Pruebas de hipótesis	74
4.2.1.	Resultados respecto a la hipótesis general.....	74
4.2.2.	Resultados respecto a las hipótesis específicas.....	75
4.2.3.	Discusión de resultados	80

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	89
BIBLIOGRAFÍA.....	87
ANEXOS	93
Anexo 1: Matriz de consistencia	94
Anexo 2: Instrumentos de recolección de información	96
Anexo 3: Medios de verificación	107
Anexo 4: Otros.....	108

Lista de cuadros

Tabla 1. Operacionalización de variables	43
Tabla 2. Muestra del personal directivo, docente y administrativo.....	50
Tabla 3. Resultados descriptivos de la variable: gestión administrativa	53
Tabla 4. Dimensión: planificación	54
Tabla 5. Dimensión: organización.....	55
Tabla 6. Dimensión: dirección	56
Tabla 7. Dimensión: control	57
Tabla 8. Resultados descriptivos de la variable: talento humano	58
Tabla 9. Dimensión: integración de personas	59
Tabla 10. Dimensión: organizar personas.....	60
Tabla 11. Dimensión: recompensar personas	61
Tabla 12. Dimensión: desarrollo de personas	62
Tabla 13. Dimensión: retener personas	63
Tabla 14. La gestión administrativa según género.....	64
Tabla 15. Gestión administrativa según edad de los trabajadores.....	65
Tabla 16. Talento humano según género.....	66
Tabla 17. Talento humano según edad.....	67
Tabla 18. Tabla cruzada de la hipótesis general	68
Tabla 19. Tabla cruzada de la primera hipótesis específica.....	69
Tabla 20. Tabla cruzada de la segunda hipótesis específica	70
Tabla 21. Tabla cruzada de la tercera hipótesis específica	71
Tabla 22. Tabla cruzada de la cuarta hipótesis específica	72
Tabla 23. Tabla cruzada de la quinta hipótesis específica.....	73
Tabla 24. Prueba de normalidad de las variables	74
Tabla 25. Correlación entre gestión administrativa y talento humano	74
Tabla 26. Correlación entre planificación e integración de personas.....	75
Tabla 27. Correlación entre organización y organizar personas	76
Tabla 28. Correlación entre dirección y recompensar personas.....	77
Tabla 29. Correlación entre control y desarrollo de personas.....	78
Tabla 30. Correlación entre gestión administrativa y retener personas.....	79
Tabla 31. Actividades y objetivos de la propuesta a implementar.....	103
Tabla 32. Cronograma.....	105

Lista de figuras

Figura 1 Etapas de los procesos de gestión administrativa	7
Figura 2. Ubicación de la Institución Educativa n° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar.....	47
Figura 3. Resultados descriptivos de la variable: gestión administrativa	53
Figura 4. Dimensión: planificación	54
Figura 5. Dimensión: Organización.....	55
Figura 6. Dimensión: dirección	56
Figura 7. Dimensión: control	57
Figura 8. Resultados descriptivos de la variable: talento humano	58
Figura 9. Dimensión: integración de personas	59
Figura 10. Dimensión: organizar personas	60
Figura 11 Dimensión: recompensar personas	61
Figura 12. Dimensión: desarrollo de personas	62
Figura 13. Dimensión: retener personas	63
Figura 14. Gestión administrativa según género	64
Figura 15. Gestión administrativa según edad	65
Figura 16. Talento humano según género.....	66
Figura 17. Talento humano según edad	67
Figura 18. Gestión administrativa y talento humano.....	68
Figura 19. Primera hipótesis específica	69
Figura 20. Segunda hipótesis específica	70
Figura 21. Tercera hipótesis específica.....	71
Figura 22. Cuarta hipótesis específica	72
Figura 23. Quinta hipótesis específica	73

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el talento humano en trabajadores de la Institución Educativa n° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay 2023, la metodología empleada fue de tipo básico, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, la población y muestra estuvo conformada por 36 trabajadores que fueron determinados a través del muestreo no probabilístico de manera intencional, la técnica aplicada fue una encuesta y el instrumento fue un cuestionario para cada variable, los resultados fueron hallados mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman dando un valor $r = 0,630$ y valor de significancia de 0,000 menor al 0,05, por lo que se procedió aceptar la hipótesis del estudio y rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se concluyó que la gestión administrativa se relaciona positiva y significativamente pero con una fuerza moderada; dado a la dirección de la relación estadística; con el talento humano en trabajadores de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar, puesto que si la gestión administrativa mejora también el talento humano.

Palabras clave: Gestión Administrativa, Planificación, Talento Humano, Organización

Abstract

The present study was the general objective of this study was to analyze the level of relationship that exists between administrative management and human talent in workers of the Educational Institution No. 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay 2023, the methodology used was basic, correlational level, quantitative approach , non-experimental, cross-sectional design, the population and sample consisted of 36 workers which were determined through intentional non-probabilistic sampling, the technique applied was a survey and the instrument was a questionnaire for each variable, the results were found through Spearman test, rho correlation statistic, giving a value $r = 0,630$ and a significance value of 0,000 less than 0,05, therefore, the study hypothesis was accepted and the null hypothesis rejected. It was concluded that administrative management is positively and significantly related, but with moderate strength, given the direction of the statistical relationship with the human talent of workers at Educational Institution No. 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar. If administrative management improves, it also improves human talent.

Keyword: Administrative Management, Planning, Human Talent, Organization

INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada: **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°. 55001 MANUEL JESÚS SIERRA AGUILAR DE ABANCAY, 2023”**. El problema general de investigación fue: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el talento humano en trabajadores de la institución educativa No 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar - Abancay 2023?, el interés de esta investigación es describir la relación que existe entre la gestión administrativa y talento humano en trabajadores de la institución educativa con el fin de abarcar a otras instituciones en futuras investigaciones y contiene cinco capítulos.

En el primer capítulo, se describió el planteamiento del problema, situación problemática, formulación del problema, justificación de la investigación, en el aspecto teórico, práctico y social, asimismo, se abordan los objetivos de la investigación, tanto generales como específicos.

En el segundo capítulo, se abordó el marco teórico conceptual, las bases teóricas en referencia a la gestión administrativa y sus dimensiones, de la misma manera con el Talento Humano y sus respectivas dimensiones, el marco conceptual y antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local.

En el tercer capítulo, se describió la hipótesis general, específicos, identificación de variables e indicadores y la operacionalización de variables.

Frente al cuarto capítulo se abordó la metodología de la investigación que corresponde al ámbito de estudio, localización política y geográfica de la institución educativa, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, unidad de análisis, población de estudio, la población según tamaño de muestra, muestra del personal directivo, docentes y administrativos, muestreo, técnicas de selección de la muestra, recolección de información de

los instrumentos, análisis e interpretación de información y técnicas para demostrar la verdad y la falsedad de la hipótesis planteada.

Finalmente, en el capítulo cinco, se evidencio los resultados descriptivos e inferenciales del estudio debidamente interpretados y las discusiones; seguida de las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y los respectivos anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

De acuerdo a la lectura especializada de diferentes autores, el mundo está en constante desarrollo en temas educativos, político, social, científico, tecnológico, comercial y económico; en la actualidad el ser humano es considerado como el artífice de cambio y desarrollo de la sociedad, siendo los principales impulsores las instituciones educativas, dejando atrás los cuantificadores numéricos, mecánicos, económicos, armamentistas poniendo mayor énfasis en el capital humano, el concepto de talento humano es un tema desapercibido en las instituciones educativas, por lo tanto, tienen que ser considerados como un recurso invaluable con talentos, necesidades, intereses y aspiraciones, que dan sentido al desarrollo familiar, social.

De acuerdo a Ramírez (2016), citado por Gonzales et al. (2020), “la gestión administrativa propone una evaluación preliminar y exhaustiva de la situación actual, y se conozcan todos y cada uno de los procesos administrativos desarrollados dentro de la institución y los elementos que intervienen en ellos, tanto personal, como material” (p. 33).

Las instituciones educativas tienen la necesidad de innovar, desarrollar la creatividad, lo que obliga buscar nuevas estrategias para mejorar los procesos pedagógicos, didácticos en forma eficiente, eficaz y mantenerse a la vanguardia con los nuevos cambios, especialmente relacionados con la gestión administrativa y el talento humano.

La institución educativa Manuel Jesús Sierra Aguilar de la ciudad de Abancay mostró baja participación de docentes y funcionarios en las reuniones realizadas dentro del plantel, se refleja en su silencio y uso constante de teléfonos móviles, así como la presencia de pequeños grupos que, por un lado, muestra disconformidad con la gestión de la institución, por otro, la falta de comunicación entre algunos docentes y la dificultad en el cumplimiento de las

actividades programadas para este año. Asimismo, no existe incentivo para que los docentes se involucren en los diferentes eventos organizados por la institución, UGEL y DREA, también existe inconformidad entre los docentes por la falta de coordinación estratégica. Las interrupciones de acceso por parte de los padres y otros sustitutos dificultan el normal desarrollo de los programas de estudio, pero lo más importante, la inadecuada planificación de las experiencias y los programas de estudio pueden conducir al fracaso académico por no responder a las necesidades e intereses de los estudiantes. La falta de implementación de Internet y medios informáticos indican una administración débil.

Por otra parte, no existe retención del talento humano, y como consecuencia se da la fuga de talentos, pues no existen mecanismos que promueva dicho talento.

De acuerdo a lo estudiado por Pantoja (2019), la gestión de talento está direccionada a realizar un adecuado dimensionamiento de la dotación de las personas por medio de políticas destinadas a disponer el capital humano, ya que aporta de manera significativa a los resultados de las empresas.

La administración en las instituciones educativas del ámbito rural y urbano, requiere de cambios estructurales en los diferentes niveles y modalidades principalmente en la institución educativa Manuel Jesús Sierra Aguilar, debido a que carecen de una cultura de evaluación, por lo tanto, los responsables de la administración tienen que socializar y aplicar una evaluación de entrada, proceso y salida de todo el personal y material con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados.

Este proyecto de investigación ayudó a identificar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano, en la institución educativa Nro. 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay, en la actualidad las instituciones educativas no pueden quedar ajeno a los cambios estructurales que ocurren en el contexto mundial, nacional, regional y local, por ende, no es ajeno a esta realidad la institución antes mencionada,

tiene que estar a la vanguardia, insertado a los cambios científicos tecnológicos, en los aspectos administrativos, pedagógicos del talento humano, caso contrario quedarán en el atraso y el anonimato.

Por todo lo manifestado se formuló la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el talento humano en trabajadores de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar - Abancay 2023?

1.2. Formulación del problema

a. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el talento humano en trabajadores de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay, 2023?

b. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la planificación de la gestión administrativa y la dimensión de la integración del personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la organización de la gestión administrativa y la dimensión organización del personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar Abancay, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dirección de la gestión administrativa y la dimensión recompensa del personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el control de la gestión administrativa y la dimensión desarrollo de las personas en trabajadores de la Institución Educativa n° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión retener

al personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar-Abancay, 2023?

1.3. Justificación de la investigación

a. Justificación teórica

El presente estudio tiene importancia teórica al revisar los datos bibliográficos que permitan acceder a teorías sobre el talento humano y la gestión administrativa en las instituciones educativas, al verificar, reflexionar aspectos referidos a las dos variables, pues la gestión administrativa tratado desde diferentes enfoques aportan en la tarea colectiva de una institución educativa y el manejo del talento humano.

También se amplió la teoría sobre las dos variables dentro de la gestión administrativa y talento humano, al mismo tiempo que los resultados sirvan como referencia para futuras investigaciones.

b. Justificación social

Los beneficiarios directos con esta investigación son los estudiantes, padres de familia, personal docente, directivo de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar, tanto del nivel inicial y primaria, ya que, mediante los resultados de la presente investigación y el plan de mejora, optimizarán en el desempeño los docentes, personal administrativo y cortar brechas en el logro de la calidad educativa, mediante el empleo del talento humano y uso adecuado de los recursos materiales y humanos.

c. Justificación práctica

El presente trabajo de investigación fue relevante en lo práctico porque buscó fomentar el desempeño directivo y docente con eficiencia y eficacia, lo que generó el compromiso e identidad organizacional de todo el personal docente, administrativo, asimismo, gracias a los resultados obtenidos, se pudo gestionar

adecuadamente el recurso humano para retener talentos en la institución educativa, se logró identificar los problemas, asumiendo cambios actitudinales en beneficio de la institución educativa y la propia sociedad, de esta forma se resolvió el problema mejorando la toma de decisiones de los directores que laboran en esta institución educativa, lo cual repercutió directamente en la gestión administrativa y la calidad educativa de los alumnos.

d. Justificación metodológica

Los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos aplicados en la presente investigación, gestión administrativa y el talento humano, en la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar - Abancay 2023, podrán ser utilizados en otras investigaciones posteriores, dado a que se demostró su viabilidad y fiabilidad.

1.4. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el talento humano en trabajadores de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay, 2023.

b. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la planificación de la gestión administrativa y la dimensión integración del personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay, 2023.
- Determinar la relación entre la organización de la gestión administrativa y la dimensión organización del personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay, 2023.

- Determinar la relación entre la dirección de la gestión administrativa y la dimensión recompensa al personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay, 2023.
- Determinar el nivel de relación entre el control de la gestión administrativa y la dimensión desarrollo del personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay, 2023.
- Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión retención del personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Evolución de la gestión administrativa

Los procesos logísticos pasaron por diferentes sustentos, por otro lado, las antiguas civilizaciones en el siglo X a. C, tuvieron la necesidad de crear un sistema dirigido a la población, donde se logró acordar normas constitucionales para mejorar la dirección de una organización gubernamental, para mejorar la dirección de la población en donde se originó la política, ciencia religión, escritura y clases sociales. El proceso administrativo se desarrolló desde la antigüedad y evolucionó con el pasar del tiempo, por lo tanto, se detalla los procesos evolutivos de la gestión administrativa (Mendoza y Moreira, 2021):

Figura 1

Etapas de los procesos de gestión administrativa



Nota. Etapas de los procesos de gestión administrativa; *Fuente:* (Mendoza y Moreira, 2021)

Proceso administrativo edad media: según varios historiadores, al caer el imperio romano, los pueblos tenían la necesidad de asegurar su protección al feudalismo, siendo en esa época la administración se centraba en la supervisión de los trabajadores, teniendo como sanción los latigazos.

Proceso administrativo edad moderna: la administración moderna surgió a partir del estudio científico de la administración pública, mejorando el sistema administrativo, por otro lado, en la misma época surge el Mercantilismo, donde se prestó mucha atención al comercio interior y exterior, dando pase a sociedades y firmas comerciales.

Proceso administrativo edad contemporánea: el pensamiento contemporáneo fue una base fundamental en la ciencia de la administración en el sector privado, por otro lado, en la edad contemporánea apareció la industrialización donde el empresario era dueño de los recursos y herramientas para la producción y los empleados la base de conocimiento y fuerza.

2.1.2. Teorías sobre la gestión administrativa

2.1.2.1. Teoría clásica de la administración

En 1916, Henry Fayol publicó su obra “Administración Industrial y general”, en la que estableció los fundamentos de la teoría clásica de la administración. En esta obra, exploró y definió las funciones básicas de una organización y su estructura. Las funciones fundamentales identificadas fueron:

Funciones técnicas: se refieren a las actividades principales relacionadas directamente con la producción de bienes y servicios.

- **Funciones comerciales:** abarcan la gestión de ventas, intercambio de productos y marketing.
- **Funciones financieras:** implican la obtención y gestión de capital, así como el control económico de la empresa.
- **Funciones de seguridad:** destinadas a garantizar la seguridad tanto de la producción como del personal.
- **Funciones contables:** tienen como objetivo controlar los costos, llevar estadísticas de inventario y mantener el estado financiero.
- **Funciones administrativas:** consisten en regular e integrar las funciones mencionadas anteriormente para asegurar el funcionamiento adecuado de la organización.

Además, Fayol describió cinco funciones principales del administrador:

- **Planificar:** anticipar el futuro y establecer un programa de acción.
- **Organizar:** definir y construir una estructura organizativa para la empresa.
- **Dirigir:** guiar y orientar a los empleados en sus tareas.
- **Coordinar:** armonizar y unir las actividades de todos los miembros de la organización.
- **Controlar:** supervisar los cambios y comportamientos dentro de la organización para garantizar el cumplimiento de reglas y órdenes.

Asimismo, Fayol delineó catorce principios de gestión que son herramientas para la toma de decisiones, organización y gestión del personal:

- “División del trabajo”
- “Autoridad y responsabilidad”
- “Disciplina”
- “Unidad de mando”
- “Unidad de dirección”
- “Subordinación del interés individual al interés general”
- “Remuneración”
- “Jerarquía”
- “Centralización”
- “Orden”
- “Equidad”
- “Estabilidad del personal”
- “Iniciativa”

- “Espíritu de cuerpo”

Estos principios siguen siendo relevantes en la práctica administrativa actual, ya que contribuyen al desarrollo adecuado de la dirección dentro de una organización (Palafox et al., 2020).

2.1.2.2. Reglas para administración pública

Confucio, reconocido como un filósofo, dejó un legado significativo en la administración antigua, estableciendo principios que sentaron las bases del gobierno chino, a pesar de no haber ocupado cargos oficiales. Aunque se retiró de la vida pública, dedicó su tiempo a escribir sobre diversos aspectos políticos y expresar sus puntos de vista. Confucio promovió la implementación de reglas destinadas a mejorar el funcionamiento de la administración, haciendo hincapié en la resolución de problemas y la necesidad de realizar un estudio exhaustivo de la situación antes de tomar medidas (Mendoza y Moreira, 2021).

- “Es obligación de los gobernantes estudiar un problema para dar así la más adecuada resolución”
- “La solución a un problema deberá ser viéndolo desde una manera objetiva y sin rebasar las reglas de ética profesional”.
- “Se trabaja hacia un pueblo, por lo cual el gobernante debe tener un amplio criterio de resolución de problemas y de imparcialidad entre funcionarios”.

2.1.2.3. Arte y ciencia de la administración

El capitán Metcalfe, introdujo innovadoras técnicas de control administrativo, experimentó con sus ideas sobre organización y control en la producción las cuales se consideraban altamente eficientes, además, sus contribuciones incluyeron el establecimiento de métodos de control para evitar gastos superfluos y la propuesta de implementar un sistema de auditoría. En un segmento de su trabajo, titulado “La ciencia de la administración”, Metcalfe planteó una distinción entre el arte y la ciencia, donde el arte se enfocaba en la producción de efectos específicos y la ciencia en investigar las causas de esos efectos. En resumen, Metcalfe

sugirió que la administración poseía un aspecto artístico, pero que los principios subyacentes a este arte podrían ser explícitamente formulados como una ciencia (Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018).

2.1.2.4. Ciencia Administrativa

En la investigación de Wollmann (2020), menciona a Woodrow Wilson, reconocido como el precursor de la ciencia administrativa, es ilustre por haber propuesto la diferencia clara entre política y administración. Además, argumentó que el pensamiento administrativo está influenciado por diversos factores y que las actividades del Estado deben ser objeto de estudio dentro de este campo. Fue autor de “El Estudio de la Administración” escrito en 1887, en este trabajo propuso cuatro conceptos esenciales:

- Abogó por la separación entre política y administración.
- Promovió el análisis comparativo entre organizaciones públicas y privadas, argumentando que el método histórico comparativo era especialmente adecuado para el estudio de la administración.
- Defendió por mejorar la eficiencia mediante la adopción de prácticas y comportamientos empresariales.
- Propuso mejorar la eficacia y eficiencia de los servicios públicos a través de una gestión efectiva y la formación de empleados públicos, así como la introducción de criterios de mérito y capacidad para su evaluación.

2.1.3. Gestión administrativa

Incluye la capacidad de organizar y optimizar los recursos utilizados para las operaciones de la institución educativa, de acuerdo con los programas educativos institucionales y los planes operativos institucionales. Asimismo, permite adquirir, asignar y coordinar recursos humanos, materiales y financieros, así como la gestión de servicios como complementos de establecimiento (Bolaños y González, 2012, p.4).

El director de una institución educativa, es el líder protagonista de la gestión administrativa y pedagógica de la institución, ya que, de acuerdo al organigrama institucional, organiza a su personal en equipos de trabajo para que puedan desempeñar diferentes funciones de acuerdo a las características y necesidades de la empresa o institución, en función a los recursos disponibles y objetivos planificados en el proyecto educativo institucional, de este instrumento se desagrega las actividades para considerar en el plan anual de trabajo, ejecutar y evaluar sobre los logros y dificultades que tuvieron en el proceso de su desarrollo.

De acuerdo con Chiavenato (2020): “la gestión administrativa es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (pg. 8).

La gestión administrativa es compleja debido a que cada organización, empresa o institución, tiene una mirada distinta, de acuerdo a su interés y objetivo planteado, este tema tiene que ver con la situación del personal, los materiales con que cuenta, los recursos disponibles y los aliados; es la selección del personal, clave para una buena marcha o fracaso institucional, la suma de esfuerzos de todo el personal permite el logro de fines institucionales, por otra parte, es importante considerar la identificación, compromiso, disponibilidad y sistema de recompensas del personal.

Según Ramírez et al. (2017), indican que “la gestión administrativa, es la puesta en práctica de cada uno de los procesos de la administración, estos son: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control de actividades de la organización” (pg.8).

En las instituciones educativas de educación básica regular el director es el líder pedagógico quien toma las decisiones oportunas para la planificación, ejecución, evaluación y control de las actividades educativas, tomando en cuenta los objetivos institucionales.

Es fundamental en toda institución educativa al iniciar las actividades educativas, compartir las responsabilidades tanto en el aspecto pedagógico y administrativo con todos los actores educativos, que son docentes, padres de familia, personal administrativo, directivo; para que ellos se sientan comprometidos con todas las actividades planificadas, para lo cual el director organiza a los docentes en equipos de trabajo asignando funciones específicas, que dichas responsabilidades tienen que ser compartidas, evaluadas y observadas oportunamente para la buena marcha de la institución educativa.

De acuerdo a Mendoza y Briones (2017), como se citó en Gonzales et al. (2020): “la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de acciones diversas, de la gestión en el proceso administrativo como son: planificar, organizar, dirigir y controlar” (pg.2).

La Administración Educativa se organiza de acuerdo a las normas establecidas por el Ministerio de Educación, donde establece herramientas de gestión tales como: programas educativos institucionales, planes anuales de trabajo, reglamento interno, proyecto curriculares institucionales, manual de organización de funciones, que tienen que estar contextualizados según las características pertinentes, tipo de institución educativa, ubicación geográfica, etc., para articular al supervisor con todos los agentes educativos de la Institución Educativa con el fin de alcanzar las metas planteadas a nivel institucional, a través del proceso de planificación, organización, dirección y control.

Ramírez (2016), como se citó en Mendivel et al. (2020), menciona que, la incorporación de un nuevo modelo administrativo presenta un diagnóstico preliminar y exhaustivo de la situación actual, de tal manera que todo proceso administrativo que se desarrolle al interior de la institución y los elementos que en ellos intervienen, sean personales o materiales (pg.2).

El gerente nuevo que ingrese a la administración pública, tiene que evaluar la situación real de la institución educativa o empresa, esta actividad le permitirá identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, o conocido también como FODA, conocer los materiales, los recursos humanos, la dinámica del proceso administrativo para luego proyectarse al logro de los objetivos institucionales.

Mendivel et al. (2020), manifiesta que la gestión administrativa “se refiere a las formas, estrategias y mecanismos diseñados con el fin de hacer cumplir los objetivos de una empresa, por lo que es primordial tener claro lo que queremos lograr como resultado del trabajo en la compañía” (p.3).

Para responder a las exigencias de una empresa o institución educativa el personal que desempeña el puesto debe conocer los objetivos propuestos y sumar esfuerzos de poco en poco hasta lograr el objetivo deseado.

Por otra parte, Gonzales et al. (2020), señala que:

“La gestión administrativa es el conjunto de actividades para dirigir una organización, mediante la ejecución de tareas, recursos y esfuerzos, también es la capacidad para coordinar y dirigir las acciones y las actividades que se desarrollan en la empresa para alcanzar los objetivos planteados”. (p. 34).

El director de una institución educativa es el factor principal para la toma de decisión de una institución educativa, tomando las características geográficas, sociales, culturales, económicas, productivos del contexto.

Tal como que señala Gonzales et al. (2020), la gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales tales como:

2.1.3.1. Dimensiones de la gestión administrativa

Las dimensiones de la gestión administrativa son procesos, que se componen en base a:

2.1.3.1.1. La planificación

Es la primera función administrativa e incluye fijar metas, identificar recursos y actividades a realizar en un determinado período de tiempo.

La planificación, es el punto de partida de toda actividad para formular actividades y definir metas medibles y alcanzables en función del problema, las necesidades del contexto y las posibilidades institucionales, así como ejecutar el plan que requiere plantear las siguientes preguntas: ¿qué hacer?, ¿cómo hacer?, ¿para qué hacer?, ¿con que hacer?, ¿quién y cuándo debe hacer?, de este plan depende el logro de las metas institucionales.

La planificación requiere un análisis sistemático, crítico, creativo y reflexivo de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la institución educativa.

a) Establecimiento de objetivos

Consiste en determinar objetivos que se quiere lograr mediante acciones, utilizando recursos de manera correcta y estableciendo adecuadamente los procesos para que se pueda alcanzar dichos objetivos (Ortiz, 2021).

b) Propósitos institucionales

Son fines que se desean alcanzar en una organización, estas metas son determinadas mediante una planificación previa con el fin de proporcionar estabilidad, orden, así como favorecer y reforzar el sello institucional (Vergara, 2021).

c) Establecimiento de políticas

Se trata de un proceso donde se crea protecciones contra incidentes y se delimitan reglas dentro de la organización para describir

responsabilidades de todos los integrantes de una empresa (Contreras Juárez et al., 2018).

d) Estrategias educativas

Son un conjunto de métodos , técnicas, procedimientos y recursos debidamente organizados que buscan el aprendizaje de los alumnos aplicados de manera didáctica y práctica por los docentes (Menacho, 2021).

e) Visión

Describe lo que se espera de una empresa u organización, este se refiere a donde se dirige la misma, trazándose metas a mediano y largo plazo (Valero et al., 2021).

f) Misión

Consiste en la razón de ser de la entidad u organización, esta se encuentra relacionada de manera directa con la forma de pensar, anhelos, personalidad y valores (Valero et al., 2021).

g) Valores institucionales

Se trata de pautas que guían a una entidad, ello motiva a los empleados a cumplir con la misión y visión mediante la motivación. Además, es el comportamiento colectivo de las personas que cuentan con creencias similares (Vergara, 2021).

2.1.3.1.2. La organización

Ramírez et al. (2017), define la organización como:

“La asignación de tareas, recursos y responsabilidades, establecer una estructura de relaciones de modo que los empleados puedan interactuar

y cooperar para alcanzar las metas organizativas, por ello, se agrupa a las personas en departamentos para después coordinar con todas las partes.” (p.7).

La organización es la disposición de actividades de los equipos de trabajo para desarrollar y alcanzar las metas trazadas en el plan a nivel institucional, en conjunto con toda la institución educativa, y en base a las necesidades y características institucionales, estas actividades son funciones administrativas que se desarrollan de acuerdo a la disponibilidad básica, las necesidades educativas, la ubicación geográfica y el trato horizontal de todos los involucrados, en diferentes etapas de desarrollo organizacional, ya sea a corto, mediano o largo plazo, para lograr los objetivos institucionales.

a) Jerarquía

Se trata de la estructura organizativa que establece niveles de autoridad y responsabilidad dentro de una empresa o institución. Esta estructura organiza a los individuos en diferentes niveles, desde la alta dirección hasta el personal de nivel operativo (Madero, 2022).

b) División del trabajo

Se refiere a la distribución de tareas y responsabilidades entre los miembros de una organización de manera sistemática y eficiente. Esta práctica implica asignar diferentes funciones a individuos o grupos especializados, con el objetivo de aumentar la productividad y la eficacia en la ejecución de las actividades organizativas (Seiz, 2020).

c) Coordinación

Consta del proceso de armonizar las actividades y esfuerzos de los distintos departamentos, equipos y miembros de una organización para lograr los objetivos comunes de manera eficiente (Pineda et al., 2023).

d) Toma de decisiones

Implica evaluar información relevante, considerar diferentes opciones y sus posibles consecuencias, así como seleccionar la mejor acción a seguir (Melgar et al., 2019).

e) Integración

Abarca aspectos internos como externos de la organización, incluyendo la alineación de estrategias, la coordinación de actividades y la colaboración entre departamentos y equipos (Solorio y Miranda, 2019).

f) Motivación

Es el impulso interno que dirige el comportamiento de los empleados hacia el logro de metas y objetivos organizacionales. Este concepto implica comprender, satisfacer las necesidades de los empleados para estimular su compromiso, productividad y satisfacción laboral (Salvador-Ferrer, 2021).

g) Comunicación

Se refiere al intercambio de información, ideas y mensajes entre los distintos niveles jerárquicos, departamentos, así como los miembros de una organización. Este proceso es fundamental para la coordinación de actividades, la toma de decisiones y el logro de objetivos organizacionales (Barragán, 2022).

2.1.3.1.3. La dirección

Gonzales et al. (2020), la definen como “la ejecución de estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos planteados a través del liderazgo, la motivación y la comunicación” (p.33).

En las instituciones educativas, la dirección es fundamental para el buen progreso o el fracaso de la administración educativa. Depende de los gerentes que asumieron el liderazgo pedagógico, que permite coordinar las metas y objetivos de la institución educativa con todas las instituciones educativas en todos los niveles y de manera regular. También es considerado como un enfoque que asume las responsabilidades y derechos de las personas para el logro de los objetivos institucionales, tanto de mediano como de largo plazo, con la responsabilidad de dirigir, liderar y motivar el desempeño de funciones con alta calidad y eficiencia.

a) Monitoreo

Es el seguimiento continuo de las actividades, procesos y resultados dentro de una organización para evaluar su desempeño y progreso hacia el logro de los objetivos establecidos (Losada-Sierra, 2020)

b) Establecimiento de estándares

Sirven como referencia para evaluar el desempeño y la calidad de las actividades y procesos dentro de una organización. Estos estándares pueden abarcar diversos aspectos, como el rendimiento financiero, la calidad del producto o servicio, la eficiencia operativa y el cumplimiento de regulaciones y normativas (Egido, 2019).

2.1.3.1.4. El Control

Consiste en verificar que las tareas previstas estén alineadas con las estrategias planificadas con el fin de corregir cualquier problema, evaluar los resultados y mejorar proceso de toma de decisiones (Gonzales et al., 2020)

El gerente de una empresa es la clave para la toma decisiones de una Institución Educativa, ya sea de gestión pública o privada, tomando en consideración las fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades, para tener una organización sólida y próspera de acuerdo a la necesidad y expectativa con la finalidad de mejorar el servicio educativo de calidad, estableciendo los objetivos que tiene que ser alcanzables a mediano y largo plazo, estableciendo estímulos y recompensas a su desempeño laboral del personal para alcanzar los objetivos previstos, así mismo se debe retener y promocionar al personal dentro de las diferentes áreas de la institución educativa, de acuerdo a su identificación, habilidad, capacidad para ejercer su función con eficiencia y eficacia.

a) Medición

Proceso de recopilación, análisis y evaluación sistemática de datos para evaluar el desempeño, la eficacia y el progreso de una organización hacia sus objetivos (Izquierdo, 2021).

b) Retroalimentación

Se trata de proporcionar comentarios, críticas constructivas y evaluaciones a los empleados sobre su desempeño, comportamiento o resultados (Garcés et al., 2020).

2.1.4. Evolución del talento humano

De acuerdo con Paiva (2024), la evolución del Talento Humano refleja la intersección entre el progreso empresarial y la transformación de las dinámicas laborales donde se

consideraba que los trabajadores eran vistos simplemente como piezas en una máquina de producción, ello visto en la revolución industrial a finales del siglo XVIII hasta mediados del siglo XIX, presentándose como las primeras prácticas de la gestión del personal, hasta la actualidad donde se valora su potencial, desarrollo y bienestar, se logró ver un constante cambio en la manera en que las organizaciones interactúan con su recurso más valioso que son las personas. A lo largo de la historia se logró hitos históricos como el surgimiento de las relaciones humanas, la lucha por los derechos laborales, tales como las leyes laborales, derechos de los empleados, la legislación laboral y la protección de los derechos, así como la adopción de tecnologías innovadoras, descubriendo cómo estas influencias han moldeado los Recursos Humanos tal como se conoce en la actualidad, por lo tanto, es esencial comprender que, con esta evolución, surgen nuevas competencias en el liderazgo para enfrentar todos los cambios, llegando al presente donde las personas ya no son vistas como recursos pasivos, sino como agentes activos de la organización, con sus propios objetivos individuales alineados con los de la empresa. La gestión del talento humano sigue evolucionando para adaptarse a nuevas tecnologías, desafíos globales y expectativas cambiantes de los empleados.

2.1.5. Teoría del talento humano

2.1.5.1. Teoría de la Motivación humana de Maslow

Maslow en 1943, formula la teoría de la jerarquía de las necesidades humanas en su libro “Theory of Human Motivation”, donde indica que mientras se satisface las necesidades más básicas, las personas desarrollan necesidades y deseos más elevados, asimismo indican que, para toda persona, existe una jerarquía de necesidades, por lo que Maslow simplificó en una pirámide (Doubront y Doubront, 2020):

- **Necesidades fisiológicas o básicas:** define como necesidades que mantienen con vida a las personas, por lo que es necesario satisfacer al organismo para no

sufrir enfermedades, la satisfacción de estas necesidades es primordial, dado que el organismo corre riesgo de morir si no son cubiertas, caso contrario, al satisfacer, el cuerpo se llena de energías.

- **Necesidades de seguridad:** Maslow pensaba que esta necesidad es un impulso importante a desarrollar en infantes y adultos neuróticos, aunque, para personas con estabilidad emocional requiere la estabilidad y ausencia de ansiedad o miedo.
- **Necesidades sociales o de afiliación:** las personas son consideradas como seres sociales, por lo que tienen la necesidad de ser aceptados y pertenecer a una sociedad, asimismo, indica que es el deseo de expresar sentimientos a sus familiares, amigos o pareja.
- **Necesidades de estima o reconocimiento:** están orientadas a la reputación o autoestima, puesto que las personas desean prestigio a través de la reputación, mientras que la autoestima genera confianza interior.
- **Autorrealización:** se encuentran en la punta de la pirámide, dado que es un ideal al que toda persona anhela alcanzar, satisfaciendo mediante oportunidades para exponer su potencial al máximo, desarrollar su talento y expresar ideas para crear su propia obra.

2.1.5.2. Teoría X e Y de McGregor

Se basó parte en la teoría de Maslow y al analizar las características de las teorías y modelos existentes en psicología organizacional hasta ese momento, McGregor estableció una contraposición entre los enfoques clásicos y una perspectiva más humanista, representada por las teorías X e Y que presenta una visión mecanicista del trabajo, donde el trabajador es considerado como un ser pasivo que tiende a evadir responsabilidades y necesita ser motivado

mediante castigos o incentivos monetarios para cumplir con sus deberes laborales. Esto implica que la gerencia debe ejercer un control riguroso y asumir la mayoría de responsabilidades. McGregor argumentó que la elección entre la teoría X y la teoría Y tiene implicaciones significativas para la gestión de personal y el rendimiento organizacional. Si bien la teoría X puede llevar a un ambiente de trabajo más autoritario y restrictivo, la teoría Y tiende a promover un entorno más participativo, motivador y enriquecedor para los trabajadores (Merchán y Vera, 2022).

2.1.6. Talento humano

Chiavenato (2020), definió el talento humano como “un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. Para tener talento, la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que la valoren, como conocimiento, habilidades, juicio, actitud” (p.50-51).

Conocimiento: es el fruto del aprendizaje continuo.

Habilidad: es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es creatividad, innovación y convertir el conocimiento en resultados.

Juicio: tratar de saber analizar situaciones y contextos, es decir, realizar análisis críticos, juzgar hechos, establecer equilibrios y priorizar.

Actitud: se trata de saber cómo hacer que las cosas sucedan; una actitud proactiva que permita alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, aportar valor agregado, alcanzar la excelencia y enfocarse en resultados, es lo que lleva a las personas a lograr la autorrealización.

2.1.6.1. Gestión del talento humano

Según Mendivel et al. (2020), el término de gestión del talento “significa diversas cosas para distintas organizaciones; es gerenciar individuos de alto valor o muy capaces, mientras que, para otros, es como se maneja el talento en general, es decir, se trabaja bajo el supuesto que toda persona tiene algo de talento que requiere ser identificado, liberado” (pg.3).

Las diferentes instituciones, organizaciones, empresas, manifiestan el significado del talento humano de acuerdo a su interés, necesidad, concepto, que se debe descubrir en la acción del desempeño de cada servidor.

De acuerdo con Chiavenato (2020), indica que la gestión del talento es un proceso, donde las personas dejan de ser agentes pasivos para convertirse en agentes activos e inteligentes, ayudando a gestionar los demás recursos de la organización para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes (p.39).

Al transcurrir los años, la gestión del talento humano ha tomado mayor importancia en el desarrollo de las personas, dentro de las instituciones educativas, organizaciones y empresas debido al desarrollo acelerado de la ciencia y la tecnología, ya que, está centrado en la calidad de atención al cliente o usuario.

De la misma manera, Abril (2018), manifiesta que “la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos relacionados con la conducción de personas, incluidos los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo mantenimiento y monitoreo de personal”.

De acuerdo a lo manifestado por Abril (2018), la gestión del talento humano está ligada a las habilidades, cualidades, actitud del personal que se desempeña en una

determinada área o institución educativa, esto permitirá el logro de los objetivos institucionales en forma eficiente y eficaz.

Para Vallejo (2016), el talento humano “es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado” (p.30).

Las instituciones educativas están organizadas por equipos de trabajo, y para lograr los objetivos institucionales y la suma de sus esfuerzos, por ello, es importante seleccionar el personal suficiente que requiera la institución y comunicarlo de manera oportuna y precisa y así lograr las metas establecidas a nivel de la institución educativa.

Por otra parte, Mendivel et al. (2020), definen a la gestión del talento humano en el Perú como “un proceso que surgió en los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta que lo que impulsa al éxito de su negocio es el talento y las habilidades de sus empleados” (p.263).

De acuerdo al avance vertiginoso de la ciencia y la tecnología, las empresas en el Perú no podían quedar ajenos a los cambios estructurales a nivel internacional en lo referente al talento humano, por lo tanto, iniciaron a valorar e impulsar el área recursos humanos o llamado también talento, poco a poco se fue insertando este concepto a las instituciones educativas, siendo el pilar fundamental de la sociedad que tiene la responsabilidad social de formar ciudadanos en forma integral.

El éxito de una institución educativa depende del desempeño de todo el personal docente, administrativo, padres de familia y alumnos, además, el compromiso y la suma de esfuerzos de todos los agentes educativos conlleva al éxito de una institución educativa tanto en el aspecto pedagógico, académico, administrativo y social.

De la misma manera, Villegas et al. (2016), sostiene que, la gestión del capital humano consiste en actividades enfocadas a lograr una dotación de personal con las características deseadas para el puesto para el cual está diseñado. Para ello, los procesos de reclutamiento, selección, incorporación, formación y evaluación diseñada por empresas o instituciones se centran en detectar las características de las personas, incluidas aquellas con mejores competencias.

El proceso de selección, inducción, capacitación de todo personal nuevo es de suma importancia para que pueda desenvolverse con eficiencia y eficacia en el nuevo cargo designado en las instituciones educativas, organizaciones o empresas para el logro de los objetivos institucionales previstos.

2.1.6.2. Dimensiones del talento humano

Entre los procesos de gestión del talento humano se remite a los cinco procesos para supervisar a las personas, entre ellos podemos mencionar:

2.1.6.2.1. Incorporar a las personas

Según Chiavenato (2020), menciona que incorporar a las personas “es la ruta que conduce a su ingreso en la organización; es la puerta de entrada que solo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella” (p.102).

Dicho de otra manera, el proceso de incorporar personas consiste en la selección del personal con las características que requiere una organización o institución educativa, utilizando diferentes procesos ya sea acostumbradas o modernos, para que puedan acceder al cargo requerido mediante una convocatoria en forma físico o virtual a través de los diferentes medios tecnológicos como WhatsApp, página institucional y Facebook.

a) Reclutamiento del personal

Se refiere a identificar, atraer y seleccionar candidatos calificados para ocupar puestos vacantes dentro de una organización (Salinas y Malpartida, 2020).

b) Selección del personal

Proceso de evaluar, elegir y contratar a los candidatos más adecuados para ocupar puestos específicos dentro de una organización (Bravo y Delgado, 2022).

2.1.6.2.2. Organizar a las personas

Según Vallejo (2016): Es el conjunto de hábitos y creencias establecidas por las normas, valores, actitudes y las expectativas que comparten todo el miembro de la organización, lo cual influye en la puntualidad, productividad, calidad y atención al cliente, también, representa la identidad de la organización. (pg.61)

De la misma manera, Chiavenato (2009), afirma que la organización empresarial “es un conjunto integral de funciones o de actividades que se espera que desempeñen los individuos y los grupos laborales, que están formados por personas que también tienen expectativas depositadas en las demás personas” (p.172).

En la organización de las personas es muy importante orientar las funciones que desempeñará, hacer conocer la estructura organizacional, las metas que debe cumplir y la forma de evaluación que recibirá cada integrante, así como identificar el lugar donde se encuentra.

a) Diseño del puesto

Proceso de organizar las responsabilidades, tareas y funciones de un puesto de trabajo específico dentro de una organización. También puede implicar la identificación de los requisitos de habilidades y competencias necesarios para desempeñar efectivamente el trabajo (Cercado et al., 2021).

b) Evaluación del desempeño

Se refiere a valorar el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos organizacionales y los estándares establecidos (Soares et al., 2019).

2.1.6.2.3. Recompensar a las personas

De acuerdo con Vallejo (2016), “la palabra recompensa significa retribución, premio y reconocimiento por los servicios de alguien; también, es considerado como un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de retribución, realimentación y reconocimiento por su desempeño en la organización” (p.83).

Los colaboradores en una institución educativa o empresa se desenvuelven de mejor manera de acuerdo a estímulos, recompensas, beneficios que recibe al esfuerzo y buen desempeño de su labor, para lo cual es necesario establecer remuneraciones básicas e incentivos salariales o materiales.

a) Recompensas

Se trata de analizar y valorar el rendimiento laboral de los empleados en relación con los estándares y expectativas establecidos por la organización (Antúnez, 2018).

b) Remuneración

Es recompensar a los empleados por su contribución a la organización donde implica la provisión de salarios, beneficios y otras formas de compensación financiera (Chiang et al., 2021).

c) Programa de incentivos

Se trata de un conjunto de políticas, prácticas o sistemas diseñados para motivar y recompensar a los empleados por su desempeño a la organización (Soria y Castillo, 2018).

d) Prestación de servicios

Consiste en ofrecer servicios de calidad a los clientes, usuarios o beneficiarios, con el fin de satisfacer sus necesidades, expectativas y requerimientos (Mori y Palomino, 2021).

2.1.6.2.4. Desarrollar personas

Vallejo (2016), menciona que:

Desarrollar personas no es únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, es brindarles información básica para que aprendan nuevas actitudes, generen ideas y conceptos modificando hábitos y comportamientos que les permitan más eficientes en lo que hacen. (p.91)

A través de la capacitación las instituciones, organizaciones o empresas tienen mejor rendimiento, rentabilidad, debido a que mejoran el servicio al usuario y aumentan su capital, productividad, rendimiento, para lo cual es necesario hacer un diagnóstico real de las dificultades del desempeño del personal para luego planificar las necesidades de implementación del personal en la institución educativa.

a) Capacitación docente

Se trata de desarrollar las habilidades, conocimientos y competencias de los profesionales que se desempeñan como maestros, profesores o educadores (Cabero et al., 2018)

b) Desarrollo de las personas

Consta de promover el crecimiento, la mejora y el avance de los individuos dentro de una organización (Luy-Montejo, 2019).

c) Organización

Establece una estructura organizativa que define las relaciones de autoridad, responsabilidad y comunicación entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos (Fassio, 2018)

d) Programa de mejoramiento

Conjunto de acciones organizadas creadas para detectar, atender y mejorar áreas particulares dentro de una organización que necesitan atención y desarrollo (Ochoa et al., 2019).

2.1.6.2.5. Retención a las personas

Para Chiavenato (2020):

Los procesos para retener a las personas tienen por objetivo mantener a los participantes satisfechos, motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas, y sociales para que permanezcan en la organización, se comprometen con ella y se pongan la camiseta. (p.440)

Una persona cuando tiene una comunicación asertiva, recibe ayuda mutua de su organización, comparte decisiones, sienten agrado, bienestar y

seguridad en su centro de labor, es reconocido por su labor extra, se quedará y desarrollara en la institución con una satisfacción plena.

a) Relación con los empleados

Es el vínculo establecido entre la organización y el personal, así como la interacción mutua, el compromiso y la comunicación efectiva entre ambas partes (Castellano y López, 2021).

b) Higiene

Son prácticas destinadas a mantener la salud así como el bienestar del ser humano o de un ambiente (Santillan et al., 2023).

c) Seguridad

Se trata del resguardo contra posibles peligros, riesgos o amenazas que puedan afectar la integridad física de las personas, los bienes o el entorno (Chinchilla y Vorndran, 2018).

d) Calidad de vida

Refiere al bienestar de las personas o de cualquier individuo, además implica el equilibrio de satisfacción entre las necesidades y las aspiraciones (Rojas-Torres et al., 2022).

2.2. Marco conceptual

a. Gestión

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2014) lo define “como un conjunto de acciones y tramites planificados, organizados y relacionados entre sí, que emprende el colectivo de una escuela, liderado por el equipo directivo, para promover, conseguir, resolver y garantizar el logro de los aprendizajes” (p.13).

b. Gestión administrativa

Según Martínez (2012), “es el conjunto de recursos, tareas y actividades orientadas y coordinadas hacia el logro de objetivos, para obtener mejores resultados en las organizaciones o instituciones educativas, en coherencia con el proyecto educativo institucional y los planes operativos institucionales” (p.14).

c. Competencia

El Ministerio de Educación (2016), “lo define como la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético” (p.29).

Dicho de otra manera, la competencia es saber actuar en un contexto determinado haciendo uso de las capacidades, habilidades, conocimientos, actitudes con el fin de lograr un propósito deseado, donde el desarrollo de las competencias de los alumnos se origina en las sesiones de aprendizaje en interacción entre el alumno y el docente en las instituciones y programas educativos.

d. Talento

“Es el conjunto de conocimientos, capacidades o habilidades, competencias que las personas poseen, con lo cual aportan a las organizaciones. No se trata solo de habilidades técnicas, sino también de capacidades sociales, emocionales” (Chiavenato, 2020, pg.52).

e. Talento humano

“El talento humano no muestra siempre a la persona como talento, porque para ser talento deben poseer algún diferencial competitivo que lo valore, como conocimientos, habilidades, juicios o actitudes” (Chiavenato, 2020, p.49).

Puedo decir que, talento son personas que poseen conocimientos, destrezas, competencias, capacidades en una determinada área del saber, para desarrollarlo requiere un contexto propicio, adecuado donde el individuo tenga libertad, autonomía, confianza, compromiso, solidaridad y satisfacción laboral en su organización, solo así el talento se desarrollará y crecerá, si el contexto no es adecuado el talento quedará rezagado y abandonado, entonces esto dependerá del clima organizacional de la institución educativa, asimismo quien conduce la gestión administrativa juega un papel muy importante en la institución educativa para desarrollar el talento ya sea del alumno, profesor o padre de familia.

f. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es un proceso que consiste en que “las personas dejan de ser agentes pasivos y se convierten en agentes activos e inteligentes, que ayudan a administrar los demás recursos de la organización para satisfacer las necesidades y expectativas del cliente” (Chiavenato, 2020, p.42).

En las instituciones educativas el talento humano es la detección del personal con las características deseadas de acuerdo al puesto y los objetivos institucionales, permitiendo un desempeño de forma eficiente y eficaz.

2.3. Antecedentes empíricos de la investigación

2.3.1. Antecedentes internacionales

De acuerdo a la revisión bibliográfica realizada con los diferentes buscadores académicos como Google académico, Renati, Concytec, Alicia, entre otros parecidos. Existen

pocos antecedentes a nivel internacional en niveles de maestría y doctorado, por lo que se citó artículos académicos, esto teniendo en consideración la variable de la presente investigación.

Esther et al. (2023), en su investigación: “Principals’ administrative strategies as correlates of teachers’ job performance in Public Secondary Schools in Obollo-Afor Education Zone of Enugu State, Nigeria”, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre las estrategias administrativas de los directores en el desempeño laboral de los docentes, la metodología fue de alcance correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo; la población fue de 1 854 directores y docentes de 48 escuelas, para la muestra se seleccionó de manera aleatoria estratificada a 605 docentes, la técnica fue una encuesta y un cuestionario como instrumento, los resultados fueron obtenidos mediante el R^2 = Coeficiente de determinación fue de 0,41, el coeficiente de correlación fue de 0,64; entre toma de decisiones y desempeño laboral, por lo que se concluye que existe una relación positiva y alta. El artículo investigativo es relevante, ya que muestra la relación entre estrategias administrativas y desempeño laboral.

Kravariti et al. (2023), en su investigación: “Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development”, el cual tuvo como objetivo determinar la medida en que la organización para el desarrollo se relaciona entre las prácticas de la gestión de talento y la gerencia de línea para el desarrollo, la investigación fue de alcance correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental; la muestra fue de 120 participantes, para la recolección de datos, los investigadores emplearon una encuesta y como instrumento, cuestionarios, el resultado se obtuvo mediante el coeficiente de correlación de Pearson, para las prácticas de gestión de talento y apoyo gerencial de línea para el desarrollo fue de $r = 0,51$ y $p < 0,01$, mostrando una correlación significativa y positiva; en conclusión, se pudo ver que existe una relación significativa y positiva entre variables,

aceptando la hipótesis alterna. Este artículo de investigación muestra la relación entre la gestión de talento y el apoyo de gerencia de línea para el desarrollo, por lo que servirá como modelo para el objetivo de la investigación.

Freire (2021), en su tesis: “Gestión administrativa y medidas de bioseguridad percibidas por usuarios internos del Hospital General, Babahoyo, Ecuador, 2020”, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de gestión administrativa y medidas de bioseguridad, la metodología fue de diseño no experimental, alcance correlacional, enfoque cuantitativo y tipo básica, la población fue de 280 internos del Hospital general de Babahoyo, tomando 70 para la muestra, con respecto a la recolección de datos, fue realizada mediante la técnica de encuesta, mientras que el cuestionario fue el instrumento, para los resultados utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,578, demostrando una relación positiva moderada, mientras que la significancia fue = 0,000, el cual muestra una relación significativa entre variables, por lo que concluye que las variables se relacionan de forma positiva y significativa, aceptando la hipótesis alterna. Esta investigación servirá como antecedente porque muestra la relación entre gestión administrativa y medidas de bioseguridad, ya que ahonda los objetivos de la presente investigación.

Oyaque (2020) en su investigación: “Gestión administrativa y desempeño de funciones en el Rodeo, Ecuador”, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables, la metodología fue de tipo básica, diseño no experimental, alcance correlacional y enfoque cuantitativo, la muestra fue conformada por 20 servidores policiales, técnicos y directivos del Centro de Rehabilitación Social el Rodeo, para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, mientras que el instrumento fueron cuestionarios, los resultados se obtuvieron

mediante el coeficiente de correlación de Pearson de 0,958 demostrando una correlación positiva en niveles muy altos, mientras que la significancia fue = 0,000 mostrando así una relación significativa, ya que es menor a 0,05, en conclusión, la gestión administrativa está directamente relacionada con el desempeño de funciones, por lo que se acepta la hipótesis alterna de la investigación. El antecedente ayudará a la presente investigación y servirá como guía, porque se muestra la relación entre gestión administrativa y desempeño de funciones.

Harun et al. (2020), en su artículo de investigación: “The effect of talent management factors on teacher’s leadership at the secondary schools”, quienes realizaron con el propósito de identificar la relación entre desarrollo del liderazgo y gestión del talento, la metodología fue de enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental, la muestra fue conformada por 473 maestros de la escuela residencial de Malasia, la recolección de datos fue con una encuesta y cuestionarios, los hallazgos demostraron mediante la correlación de Rho = 0,978 para desarrollo de liderazgo docente y la varianza media de 0,532; en el coeficiente de determinación mostró R Plaza de 0,639 y R cuadrado ajustado de 0,639; el valor de significancia mostró $p < 0,01$, lo que significa una relación significativa; por lo que se concluye que existe una relación positiva significativa entre las variables. El artículo de investigación servirá como modelo investigativo, ya que muestra la relación entre el desarrollo de liderazgo y gestión de talento, esto en relación con los objetivos de la presente investigación.

2.3.2. Antecedentes nacionales

De las revisiones realizadas de investigaciones, a nivel nacional tenemos:

Flores (2022), en su tesis: “Gestión del talento humano y el desarrollo docente en Educación Básica Regular en la Ugel 04”, que fue realizada con el fin de establecer una relación entre las variables, la metodología fue de diseño no experimental, enfoque cuantitativo y alcance correlacional, la población fue de 1417 docentes de las instituciones de gestión estatal, mediante el muestreo aleatorio se seleccionó a 111 docentes, la técnica empleada fue una

encuesta y una ficha de evaluación al docente, como instrumento se tomó un cuestionario con una escala graduada y una adaptación de ficha de evaluación anual del Ministerio de Educación de Colombia, los resultados se obtuvieron mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,269, por lo que se establece una relación entre variables positiva y baja, mientras que el p valor fue de 0,004 siendo menor a 0,05, por lo que es una relación significativa y se rechaza la hipótesis nula, en conclusión, se muestra que si existe una relación directa y significativa entre variables, aunque fue baja, es decir que la gestión que se realiza en el área estudiada no tiene mayor efecto en el desarrollo profesional hallado en los docentes. Este resultado, a juicio de quien investigó, es coherente con los bajos niveles, tanto en la gestión como en el desarrollo docente, obtenidos en el estudio. Esta indagación es considerada por constituir una guía en el proceso de investigación, pues contempla la variable de gestión del talento humano en las instituciones educativas.

Romani (2022), en su investigación: “Gestión administrativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022”, realizada con el propósito de determinar la relación entre variables, la metodología fue de tipo básico, diseño no experimental y nivel correlacional, la población fueron conformados por 40 directivos de 20 instituciones educativas de Santa Anita los cuales se tomaron en su totalidad para la muestra, sobre la técnica empleada fue una encuesta y como instrumento fue un cuestionario, sobre los resultados fueron hallados mediante el coeficiente de correlación de Pearson de 0,609 y significancia de 0,001, rechazando la hipótesis nula, por lo que concluyó que existe una relación significativa y positiva entre variables de este estudio, para las dimensiones se tuvo un lo siguiente para la planificación un p valor = 0, 004 y un r = 0,442; para la organización un r = 0,451 y un p = 0,123, para la dirección un r = 0,260 y un p valor = 0,105; para el control un p valor de 0,125 y un r = 0,246. El antecedente muestra cómo se

relacionan entre las dos variables que son Gestión Administrativa y Gestión de talento humano, por lo que servirá como guía para la investigación.

Meza (2021), en sus tesis “Gestión del Talento Humano en la Gestión Administrativa de un instituto superior tecnológico publico Ica”, el cual tuvo como objetivo, determinar la influencia entre variables, por lo que utilizó la metodología de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, tipo básico y nivel correlacional, la población fue de 104 docentes, mientras que la muestra estuvo conformada por 82 docentes seleccionadas de forma probabilística, la técnica empleada fue una encuesta y como instrumento utilizó un cuestionario, los resultados fueron obtenidos mediante el Chi cuadrado de 38,912 y el coeficiente de Wald = 58,742 < 4, dando un p valor = 0,000 siendo menor a 0,05, por lo que permite rechazar la hipótesis nula, por lo que en conclusión se muestra influencia directa y significativa de las variables estudiadas en esta investigación. Esta investigación es relevante debido a que la gestión del talento humano influye directamente en la gestión administrativa en una institución superior, variable es considerada en la presente tesis.

Mendivel et al. (2020), en el artículo: “Gestión Administrativa y Gestión de Talento Humano por competencias en la Universidad Peruana los Andes filial Chanchamayo”, el cual fue realizado con el propósito de establecer una relación entre las variables, la investigación fue de diseño no experimental, tipo básica y nivel correlacional, la muestra fue conformada por 20 trabajadores, los cuales fueron seleccionados de manera probabilística con respecto a la población, la técnica empleada para recolectar datos fue una encuesta y como instrumento fueron utilizados cuestionarios, para los resultados, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman que fue de 0,661 y una significancia de 0,006, por lo que se acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye que existe una relación directa, positiva media y significativa entre las variables, es decir a una mejor gestión administrativa mejor será la gestión de desempeño y viceversa, para la dimensión gestión de desempeño se tuvo un p =

0,000 y un $r = 0,616$, para el clima organizacional fue un $r = 0,710$ y un valor de significancia de 0,000, para la selección de personal un $r = 0,726$ y un p valor = 0,000. Este artículo es de suma importancia debido a que contempla la variable gestión administrativa y la variable del talento humano, ya que servirá como guía en el presente trabajo de investigación.

Rosado (2019), en su investigación: “Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018”, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre variables, desempeño laboral y gestión administrativa, la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental y alcance correlacional, la población fue conformada por 120 docentes y personal administrativo de entidades públicas, los cuales fueron seleccionados 80 por muestreo no probabilístico intencional, la técnica de la investigación fue la encuesta, mientras que el instrumento que empleó fue un cuestionario para cada variable, para los resultados se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,711, el cual indica una alta relación positiva entre las variables, mientras que el valor de significancia fue de $0,000 < 0,05$, lo que indica que existe una relación significativa aceptando la hipótesis alterna, concluyó que existe una relación positiva, alta y significativa entre variables, esto quiere decir que mientras mejora el nivel de gestión administrativa, mejorará el nivel de desempeño laboral. La investigación muestra la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral, por lo que este antecedente servirá como guía para la presente investigación con relación a los objetivos.

2.3.3. Antecedentes locales

Así mismo de acuerdo a la revisión bibliográfica realizada con los diferentes buscadores académicos como la referencia, Google académico, Isuu, renati, Concytec, Alicia, etc., a nivel local se manifiesta que, carecen investigaciones a nivel de maestría, doctorado en instituciones educativas, por lo que citó trabajos en otras áreas académicas, teniendo en consideración la

variable de investigación gestión administrativa y talento humano, considerando como antecedente local la región.

Choquehuanca (2021), en su tesis: “Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la UGEL - Apurímac, 2020”, tuvo como finalidad determinar la relación entre las variables, la metodología fue de tipo aplicada, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y alcance correlacional, la muestra fue conformada por 29 trabajadores de la UGEL-Apurímac, la técnica fue una encuesta, en cuanto al instrumento empleó cuestionarios, los resultados fueron obtenidos mediante el coeficiente estadístico de correlación de Pearson de $r = 0,376$ y $\text{sig.} < 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación positiva y significativa, lo que quiere decir que mientras la gestión administrativa mejore, el desempeño laboral también mejorará, pero en niveles bajos.

La investigación muestra la relación entre el desempeño laboral y gestión administrativa, por lo que ayudará a ahondar más sobre los objetivos de la presente investigación.

Aguilar (2021), en su tesis: “La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Curahuasi. Apurímac, 2021”, que tuvo como propósito determinar la influencia entre las variables, la metodología fue de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, tipo básica y nivel correlacional, la población fue conformada por 138 profesionales de la salud, para la muestra, aplicó el muestreo no probabilístico con criterios de exclusión, por lo que se seleccionó a 82 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta y un cuestionario como instrumento, el resultado fue obtenido mediante la prueba estadística Chi Cuadrado de Pearson de 90,840 y $p \text{ valor} = 0,000$ menor a 0,05; la prueba de Pseudo R cuadrado mostró un valor de Nagelkerke = 0,670, por lo que se concluye que si existe influencia entre variables, influyendo en un 67% la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores, para la dimensión planeación halló un valor de Chi cuadrado de 33,908 y un valor

de significancia de 0,027, para la dimensión organización, se tuvo un $p = 0,040$, para la dimensión dirección fue un $p = 0,442$; para la dimensión control fue un $p = 0,040$.

El antecedente anterior muestra influencia entre variables y la dimensión, por lo que ayudará con información sobre los objetivos de la presente investigación.

2.4. Hipótesis

a. Hipótesis general

Existe relación positiva entre la gestión administrativa y el talento humano en trabajadores de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay-2023.

b. Hipótesis específicas

- Existe relación positiva entre la planificación de la gestión administrativa y la dimensión integración del personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023.
- Existe relación positiva entre la organización de la gestión administrativa y la dimensión organización del personal, de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay 2023.
- La dirección de la gestión administrativa se relaciona positivamente con la dimensión recompensa al personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023.
- Existe relación positiva entre el control de la gestión administrativa y la dimensión desarrollo del personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023.
- La gestión administrativa se relaciona positivamente con la dimensión retener al personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023.

2.5. Identificación de variables e indicadores

Variable 1

Gestión Administrativa

Procesos:

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

Variable 2

Talento humano

Procesos:

- Integrar a las personas
- Organizar a las personas.
- Recompensar a las personas.
- Desarrollar a las personas.
- Retener a las personas

2.6. Operacionalización de variables

La presente matriz de operacionalización de variable se presenta tanto de gestión administrativa y talento humano en el presente cuadro.

Matriz de Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Procesos	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión Administrativa	Comprende competencias para organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el proyecto educativo institucional y los planes operativos institucionales, Involucra la capacidad de implementar acciones para la	La gestión administrativa fue medida a través de un cuestionario realizado en función a sus dimensiones e indicadores, está compuesta por 24 ítems y con una escala Likert del 1-3.	Planificación	Establecimiento de objetivos.	-El Proyecto Educativo Institucional de la I.E. tiene en la visión claro los objetivos, metas, valores y aspiraciones de la institución educativa.	Ítems Ordinal Malo Regular Bueno
				Propósitos institucionales.	-Los objetivos institucionales son socializados en la comunidad educativa.	
				Establecimiento de las políticas.	Participó en la planificación de los instrumentos de gestión escolar PEI, PAT, PCI.RIN, para el logro de los objetivos institucionales.	
				Estrategias educativas.	Los instrumentos de gestión institucional fueron planificados y socializados en reuniones colegiadas de docentes y comunidad educativa. El manejo de los recursos financieros es informado con transparencia a la comunidad educativa.	
				Visión, Misión, Valores institucionales.	Las políticas de reclutamiento y selección del personal son claras y definidas. Las políticas de formación en servicio del docente están claras. Los valores institucionales responden a las necesidades axiológicas de los estudiantes.	

	obtención, distribución y articulación de recursos humanos, físicos y financieros, así como la gestión de los servicios complementarios del establecimiento. (Bolaños y		Organización	Jerarquía,	-Los objetivos estratégicos son desagregados del Proyecto Educativo Institucional en forma anual para su desarrollo y cumplimiento. -Se reconoce la estructura orgánica de la institución educativa. -La dirección facilita una línea de acción a las tareas que administra.
				División del trabajo.	Están organizados los comités de gestión escolar a nivel institucional.
				Coordinación	La dirección facilita una línea de acción a las tareas que administra.
	González, 2012, p.4).			Descripción de funciones.	Están organizados los comités de gestión escolar a nivel institucional. Están claras las funciones de los miembros integrantes de la institución educativa.
				Tipo de liderazgo.	Existe el trabajo diferenciado para planeación de los procesos de enseñanza y aprendizaje.
				Toma de decisiones.	El personal directivo apertura participación en la toma de decisiones institucionales. La toma de decisiones es producto de la participación colegiada.
				Integración	Existe un trato horizontal de confianza entre el personal directivo y docente.
				Motivación	Las actividades institucionales lo realizo con satisfacción.
				Comunicación	La comunicación es clara, precisa entre los integrantes de la institución educativa.
			Dirección	Monitoreo.	El acompañamiento y monitoreo pedagógico aporta a mi desempeño profesional.
				Establecimiento de estándares.	Los estándares de aprendizaje del ciclo son socializados a nivel de grado e institución

					educativa.	
			Control	Medición	Los instrumentos de monitoreo y acompañamiento pedagógico son socializados en trabajos colegiados.	
				Retroalimentación.	Identifico las dificultades de aprendizajes de mis estudiantes y los retroalimentó.	
Talento humano.	El talento humano es un proceso que consiste en que las personas dejan de ser agentes pasivos para convertirse en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización para satisfacer las necesidades y expectativas del cliente (Chiavenato, 2009, p.42).	Se midió a la variable del talento humano a través de un cuestionario estructurado por 18 ítems con una escala Likert del 1-3 como respuesta.	1.- Incorporar a las personas	Reclutamiento de personal. Selección de personal.	Están claros y definidos los puestos de trabajo que tiene la institución educativa. El director hace participar al personal docente y administrativo en el reclutamiento de personal. La institución educativa realiza la selección del personal idóneo para el puesto requerido.	Ordinal Desfavorable Favorable Muy favorable
			2.- Organizar a las personas	Diseño de puesto. Evaluación de desempeño.	Los puestos son ocupados por el personal de acuerdo a su especialidad y nivel requerido. Los instrumentos de evaluación son socializados por el director a los docentes. La evaluación responde al marco del buen desempeño Docente.	
			3. Recompensar a las personas.	Recompensas	Recibe estímulos, recompensas, reconocimientos institucionales por trabajos extracurriculares por parte de la institución educativa.	
					En la institución educativa se han propiciado pasantías para los trabajadores. En la institución educativa existe una política de reconocimiento para el personal docente y administrativo destacado. La institución educativa ofrece alimentación,	

					transporte, gratificaciones, para el personal que trabaja.	
				Remuneraciones . Programa de incentivos. Prestación de servicios	Considera que su trabajo está bien remunerado. La institución educativa ofrece alimentación, transporte, gratificaciones, para el personal que trabaja.	
			4.- Desarrollar personas	Capacitación docente. Desarrollo de las personas. Organización. Programa de mejoramiento.	La formación en servicio ofrecido por la institución educativa influye eficientemente en mi labor y desempeño profesional. Las semanas de gestión pedagógica cubren mis expectativas de acuerdo a mi necesidad, e interés profesional. En la institución educativa se conforman comisiones de trabajo organizadas y lideradas por el personal directivo. En la institución educativa se practica los grupos de interaprendizaje en forma semanal, mensual, con la finalidad de mejorar el desempeño docente.	
			5.- Retención a las personas	Relación con los empleados. Higiene. Seguridad. Calidad de vida.	En la institución educativa existe un buen clima institucional. La institución educativa promueve un ambiente saludable y seguro para los estudiantes. En la institución educativa se practica el uso de materiales de bioseguridad. La institución educativa promueve actividades para mejorar la calidad de vida del personal docente y administrativo.	

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO III

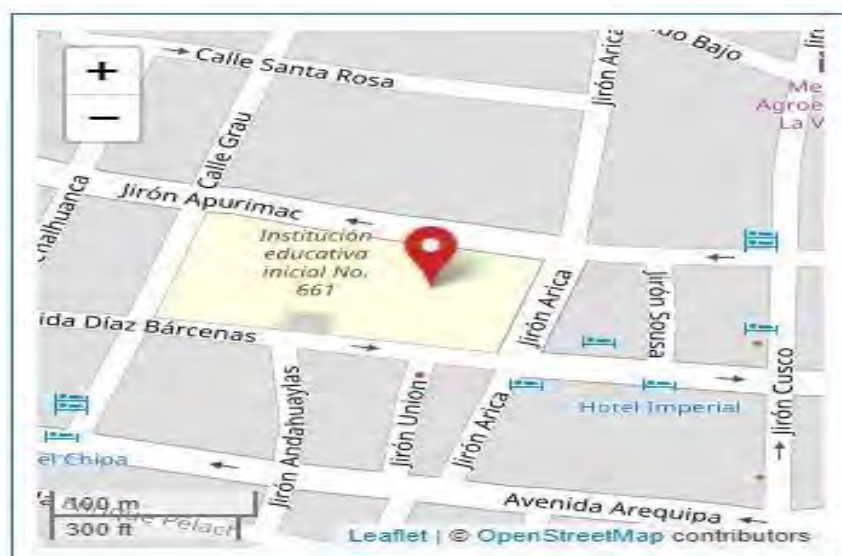
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica.

El presente informe de tesis se desarrolló en la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar, ubicado a una altura de 2377 msnm y su clima es cálido todo el año, es conocido como "El valle primaveral", este centro educativo se encuentra en la capital de la Región de Apurímac, Abancay, limita por el sur con la Av. Díaz Bárcenas No. 600, por el norte con Jr. Apurímac, por el este con Jr. Arica, por el Oeste con el Colegio Secundario Francisco Bolognesi, es una Institución Educativa poli docente completo del nivel inicial y primaria de varones, perteneciente a la Educación Básica Regular, que alberga a 688 alumnos provenientes de diferentes provincias, distritos y comunidades de la Región de Apurímac, así mismo, cuenta con 27 profesores, tres personales directivos y seis administrativos entre oficinista, auxiliar de biblioteca y personal administrativo. Los estudiantes hablan el castellano como lengua materna y algunos estudiantes como segunda lengua el quechua, ellos provienen de familias dedicadas al comercio, agricultura, servicio de taxi y empleados públicos. Abancay se caracteriza por su gastronomía, fiestas religiosas, principalmente los carnavales.

Figura 2

Ubicación de la Institución Educativa n° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar



Nota.: Escala Minedu 2021.

3.2. Tipo y nivel de investigación

3.2.1. Tipo de investigación

El presente estudio fue de tipo básico, para Arias y Covinos (2021), “este tipo de investigación no resuelve ningún tipo de problema inmediato, sino que sirve de base teórica para investigaciones” (p.68)

Esto quiere decir que existe una aproximación temática a nuestras variables de investigación.

3.2.2. Nivel de investigación

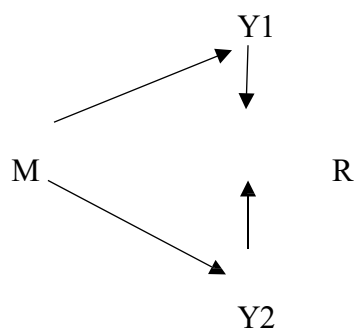
El nivel de estudio corresponde al correlacional, de acuerdo a Arias y Covinos (2021): “El propósito de este estudio es conocer cómo se puede comportar una variable según la otra variable correlacionada” (p.71).

El objetivo principal de este tipo de estudio fue ver si existe o no una relación entre dos o más fenómenos o variables; en el presente trabajo se buscó la relación entre gestión administrativa y talento humano.

3.2.3. Diseño de investigación

La presente investigación según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es el no experimental, en este tipo de estudios el investigador observa situaciones en su naturalidad, esto quiere decir que las variables de estudio no están afectadas por estímulos o condiciones experimentales, es decir no son manipuladas, en este diseño no experimental existen dos tipos: transversal y longitudinal.

Por lo tanto, el presente estudio fue transversal, porque se recolectaron los datos en un solo momento, esto es representado de la siguiente manera:



Donde:

M: muestra

Y1: gestión administrativa

Y2: talento humano

R: correlación entre las variables gestión administrativa y el talento humano.

3.3. Unidad de análisis

Está conformado por el personal directivo, docentes y personal administrativo del nivel primaria de la Institución Educativa N°55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar de la ciudad de Abancay, Región Apurímac.

3.4. Población de estudio

La población según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), “es el conjunto finito o infinito de hechos o sujetos con características similares” (p.103).

La población estuvo constituida por el personal directivo, docentes y personal administrativo del nivel inicial y primaria de la Institución Educativa N°55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar, de la ciudad de Abancay, Región Apurímac de nivel inicial y primaria de varones que son un total de 36 personas.

3.5. Tamaño de muestra

La muestra es un subconjunto representativo de la población, en esta investigación estuvo conformada por 36 unidades muestrales.

Tabla 2*Muestra del personal directivo, docente y administrativo.*

	Varón	Mujer	Total
Directivos	02	01	03
Docentes	12	15	27
Administrativos	03	03	06
Total	17	19	36

Nota. Elaboración propia, fuente. Plan anual de trabajo 2022.

3.6. Técnicas de selección de muestra

Se realizó a través del muestreo no probabilístico intencional, de tipo aleatorio simple.

3.6.1. Muestreo

La selección de la muestra fue no probabilística, esto quiere decir que no es necesario el cálculo de probabilidad, al tratarse de un número menor a cien personas, la muestra fue seleccionada de forma intencional, por tanto, se agarró a toda la población para la recolección de datos.

3.7. Técnicas de recolección de información

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), confirma que es un plan detallado que está compuesto por un conjunto de técnicas, actividades o procedimientos que conducen a la recabación de datos para un propósito específico y fueron estandarizados y aceptados por la comunidad científica.

Para el propósito de la investigación se consideraron las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de información.

3.7.1. Encuesta

Según Arias y Covinos (2021), indicaron que: “es una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones”. (p.81)

En la investigación la encuesta permitió recoger información, sobre la gestión administrativa y el talento humano en Directores, docentes y administrativos de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar de la ciudad de Abancay.

3.7.2. Cuestionario

Para la presente investigación se utilizó el cuestionario, que es un conjunto de preguntas directas e indirectas para obtener información acerca de las variables de la investigación que son la gestión administrativa y talento humano.

Se utilizó el alfa de Cronbach para medir la fiabilidad del cuestionario de la variable gestión administrativa fue de 0.909 y para el cuestionario de la variable de talento humano de 0.885, los cuales indican que los cuestionarios sí fueron viables para poder aplicar a la muestra.

3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Para poder analizar e interpretar los datos, primero se realizó la aplicación de encuesta según la muestra planteada, posterior a ello se empleó una hoja Excel, para el vaciado de datos, donde se realizó la tabulación respectiva de los datos, luego se utilizó el *software* SPSS v26 para el análisis e interpretación de datos, dando como resultados tablas y figuras para cada ítem; dimensiones y variables, que fueron interpretadas y puestas en su formato.

3.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Una hipótesis es una explicación inicial del fenómeno o problema en estudio, expresada como proposición o afirmación, y constituye una pauta para el estudio. Indican lo que estamos tratando de probar, y posiblemente son el proceso de investigación que toma la batuta de parte del enunciado del problema para determinar la ruta cuantitativa.

Los procesos cuantitativos se utilizan para consolidar creencias o suposiciones y establecer con precisión patrones de comportamiento de poblaciones o fenómenos. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Para la comprobación de las hipótesis tanto la general como específicas se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman obteniendo como resultado la relación que existe entre las variables y dimensiones de estudio, el cual fue determinado por la prueba de normalidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1. Procesamiento, análisis e interpretación

Tabla 3

Resultados descriptivos de la variable: gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	2	5,6	5,6
Regular	20	55,6	61,1
Bueno	14	38,9	100,0
Total	36	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 3

Resultados descriptivos de la variable: gestión administrativa



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

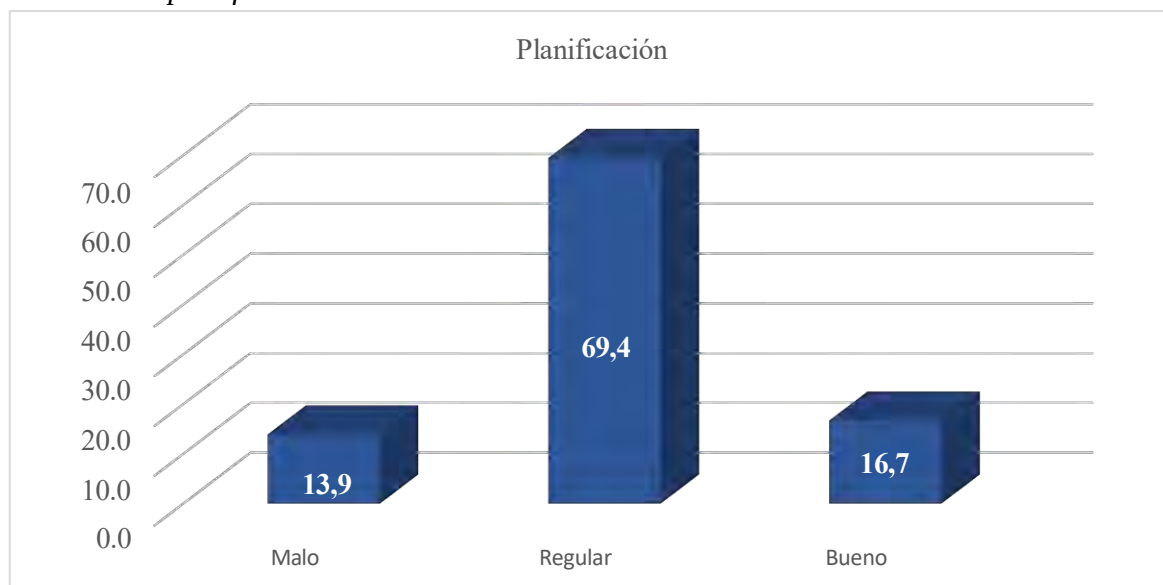
En la tabla y figura 3, se aprecia los resultados descriptivos de la variable gestión administrativa, que muestra que el 55,6% de encuestados mencionan que existe una gestión administrativa regular, mientras que el 38,9% consideran que es buena, en cambio el 5,6% que es mala, por lo que se dedujo que la IE realiza una regular gestión administrativa.

Análisis:

Por lo tanto, los docentes y personal administrativo siempre identifican las dificultades de aprendizaje de los estudiantes y están debidamente organizados los comités de gestión escolar, a veces no existe comunicación clara entre miembros de la institución.

Tabla 4*Dimensión: planificación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	5	13,9	13,9
Regular	25	69,4	83,3
Bueno	6	16,7	100,0
Total	36	100,0	

Nota. Elaboración propia**Figura 4***Dimensión: planificación**Nota.* Elaboración propia**Interpretación:**

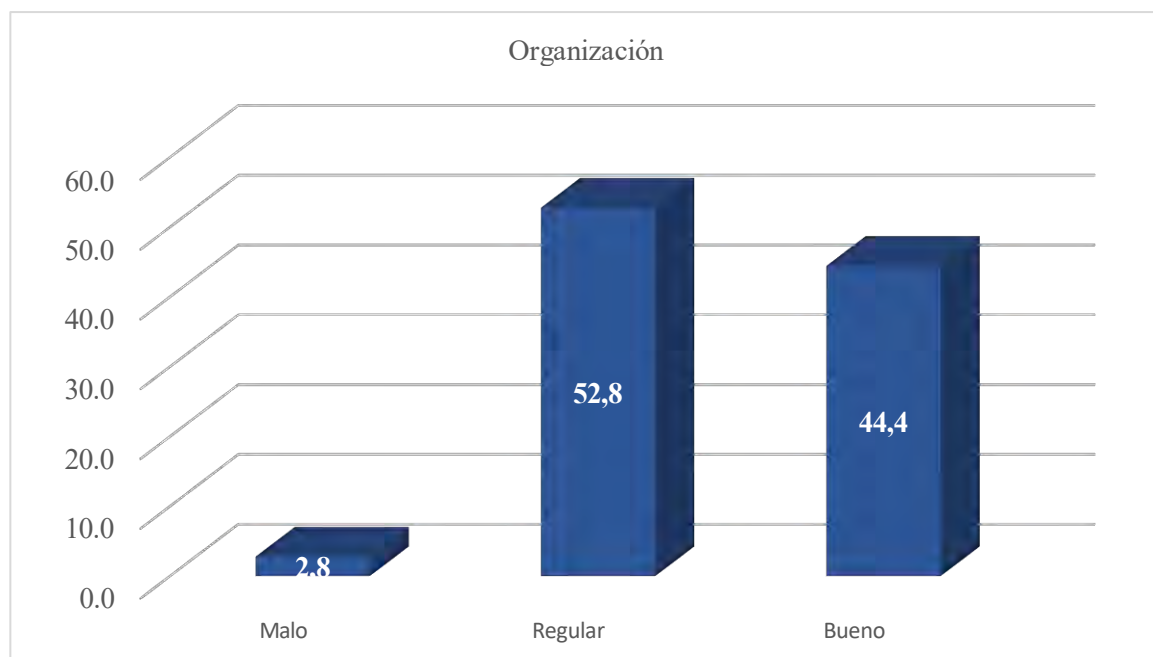
En la tabla y figura 4 se muestra el porcentaje de respuestas con respecto a la dimensión planificación, donde el 69,4% mencionaron que la IE tiene una regular planificación, el 16,7% deduce que es buena, mientras que el 13,9% que es mala.

Análisis:

Por lo que se precisó que en la IE se tiene una regular planificación empresarial, puesto que, no están del todo claras las políticas educativas, falta definir y aclarar las políticas de reclutamiento y selección de personas, además, no siempre los objetivos son socializados en la comunidad educativa.

Tabla 5*Dimensión: organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	1	2,8	2,8
Regular	19	52,8	55,6
Bueno	16	44,4	100,0
Total	36	100,0	

Nota. Elaboración propia**Figura 5***Dimensión: Organización**Nota.* Elaboración propia**Interpretación:**

A través de la tabla y figura 5, se evidencia que el 52,8% de los trabajadores mencionan que existe una regular organización, mientras que el 44,4% considera que es buena, y tan solo el 2,8% indican que es mala,

Análisis:

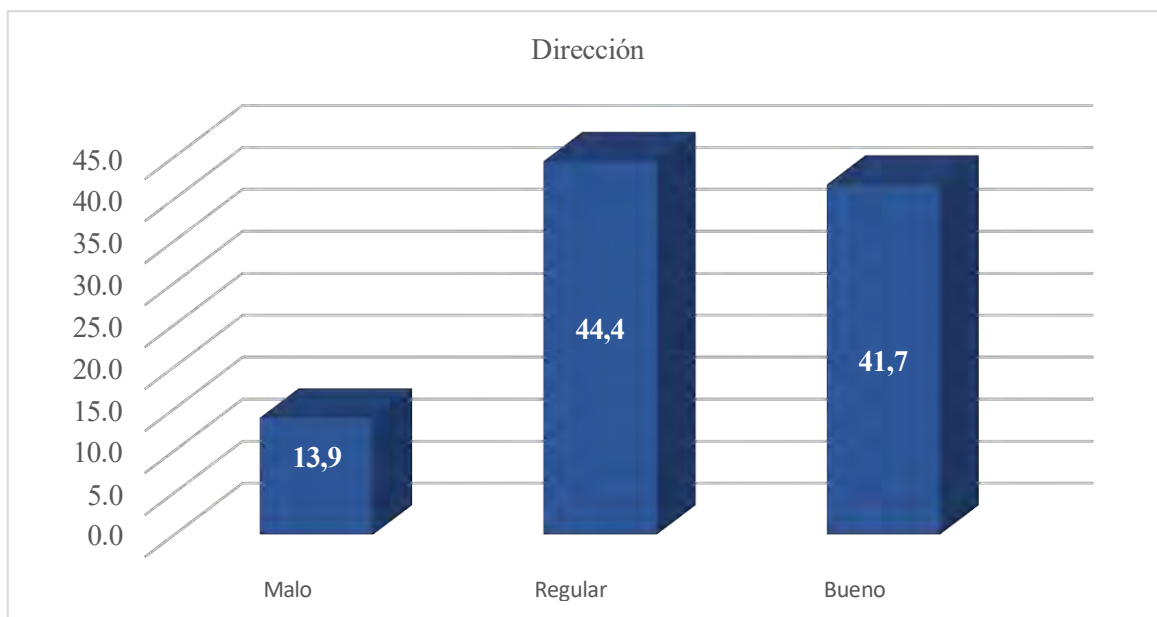
Por ende, se detalló que en la IE se realiza una regular organización, debido a que no siempre la comunicación es clara y precisa entre los integrantes, de vez en cuando la toma de decisiones es producto de una participación colegiala, a pesar de que siempre los comités de gestión escolar se organicen.

Tabla 6
Dimensión: dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	5	13,9	13,9
Regular	16	44,4	58,3
Bueno	15	41,7	100,0
Total	36	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 6
Dimensión: dirección



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

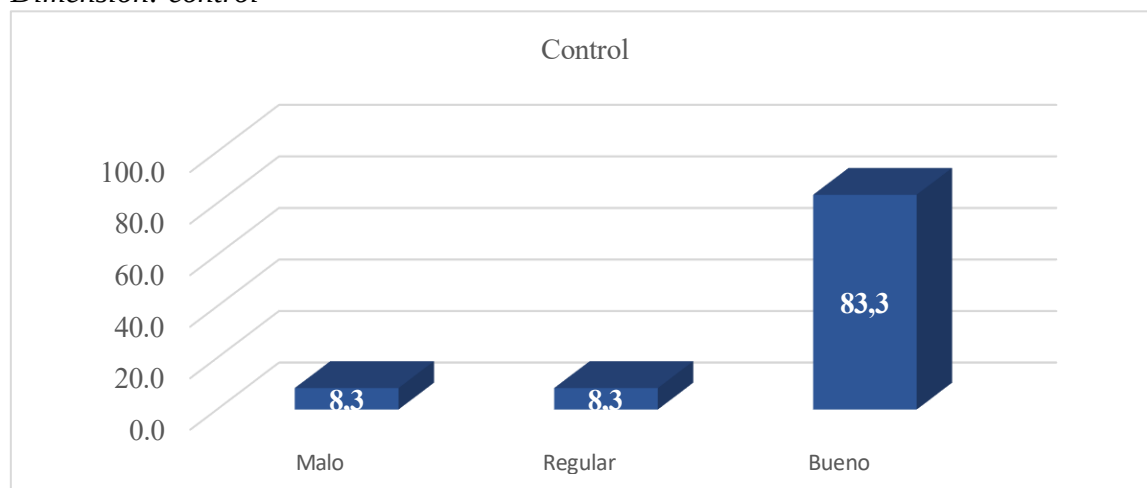
En la figura y tabla 6 se aprecia los siguientes resultados, que el 44,4% de los trabajadores manifestaron que se realiza una regular dirección, en cambio, el 41,7% mencionan que existe una buena dirección, a diferencia, del 13,9% que consideran que es mala,

Análisis:

Por lo cual, se infirió que en la Institución Educativa existe regular dirección administrativa, ya que a veces existe acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño de los trabajadores y los estándares de ciclo no siempre son socializados a nivel de grado e institución educativa.

Tabla 7*Dimensión: control*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	3	8,3	8,3
Regular	3	8,3	16,7
Bueno	30	83,3	100.0
Total	36	100,0	

Figura 7*Dimensión: control***Interpretación:**

En la tabla y figura 7, se halló que el 83,3% de los trabajadores mencionan que se realiza buen control empresarial, en cambio el 8,3% indican que es realizada de manera regular, de igual manera, el 8,3% mencionan que realizan un mal control.

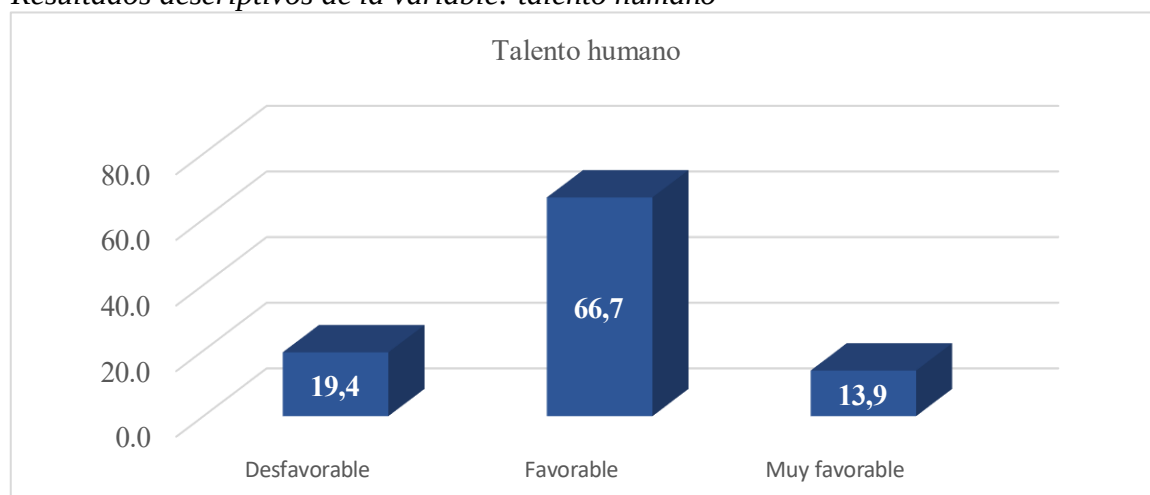
Análisis:

Por lo tanto, se observa que en la IE se realiza un buen control empresarial, ya que siempre se socializa los instrumentos de monitoreo y acompañamiento pedagógico, además, identificaron que existe dificultades en los estudiantes sobre el aprendizaje.

Tabla 8*Resultados descriptivos de la variable: talento humano*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	7	19,4	19,4
Favorable	24	66,7	86,1
Muy favorable	5	13,9	100,0
Total	36	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 8*Resultados descriptivos de la variable: talento humano*

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Mediante la tabla y figura 8, se evidencia que el 66,7% de los trabajadores indicaron que existe un talento humano favorable, contrario al 19,4% que mencionaron que es desfavorable, y el 13,9% indican que es muy favorable.

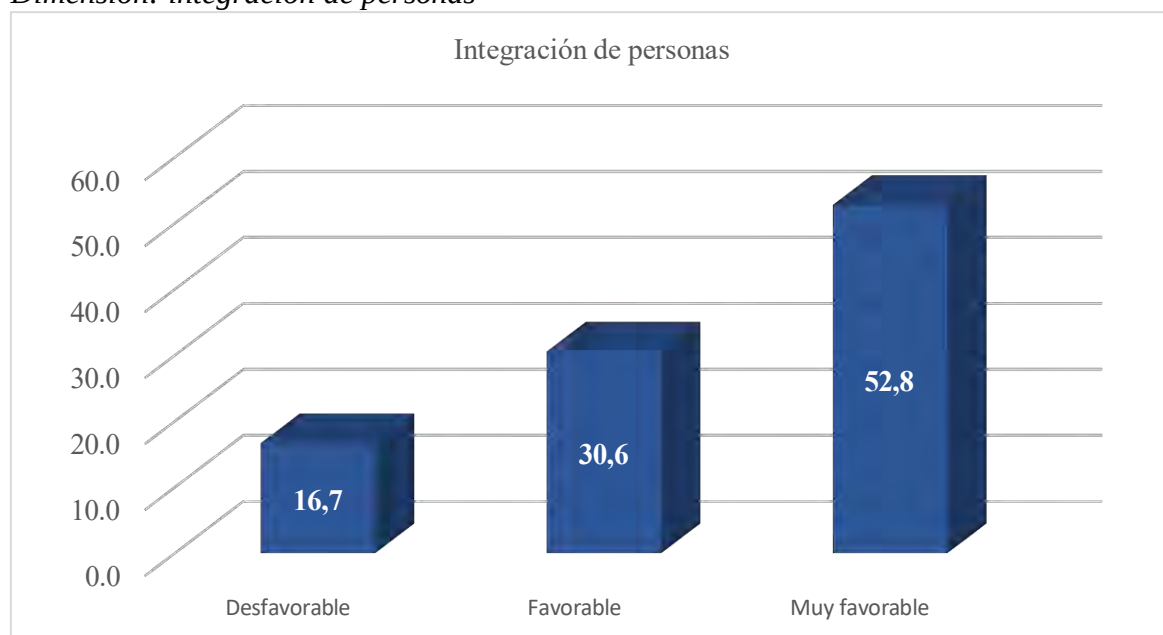
Análisis:

Por lo que se puede deducir que existe favorable talento humano en la IE, ya que siempre están definidos los diversos puestos de trabajo y se encuentran ocupados de acuerdo a sus conocimientos, asimismo, se le realiza evaluaciones al buen desempeño, y nunca reciben recompensas o reconocimientos por trabajos extracurriculares, tampoco existe pasantías ni ofrecen gratificaciones, transporte y alimentación.

Tabla 9*Dimensión: integración de personas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	6	16,7	16,7
Favorable	11	30,6	47,2
Muy favorable	19	52,8	100,0
Total	36	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 9*Dimensión: integración de personas*

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

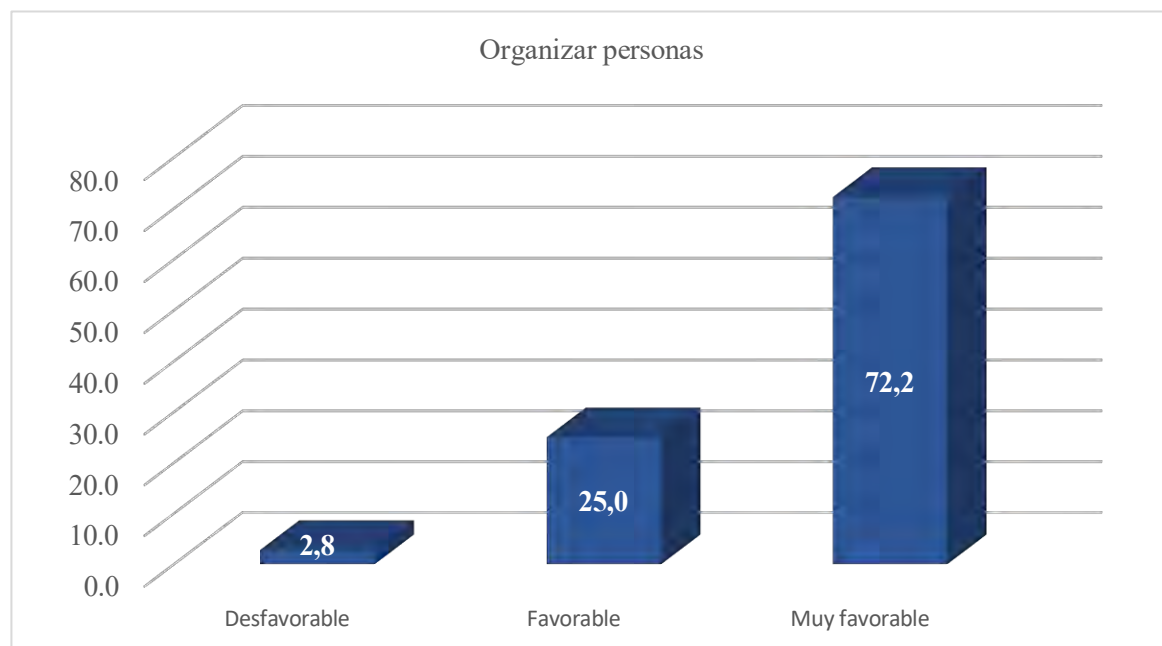
A través de la tabla y figura 9, se observa que el 52,8% de los encuestados indican que es muy favorable la integración de personas, el 30,6% que es favorable, aunque el 16,7% indican que es desfavorable.

Análisis:

Estos resultados se deben a que en la IE siempre realizan una selección idónea de los trabajadores lo cual les permite que las funciones sean desarrolladas correctamente, y el reclutamiento de trabajadores sea eficiente, por lo tanto, se infiere que la integración de personas es favorable.

Tabla 10*Dimensión: organizar personas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	1	2,8	2,8
Favorable	9	25,0	27,8
Muy favorable	26	72,2	100,0
Total	36	100,0	

Nota. Elaboración propia**Figura 10***Dimensión: organizar personas**Nota.* Elaboración propia**Interpretación:**

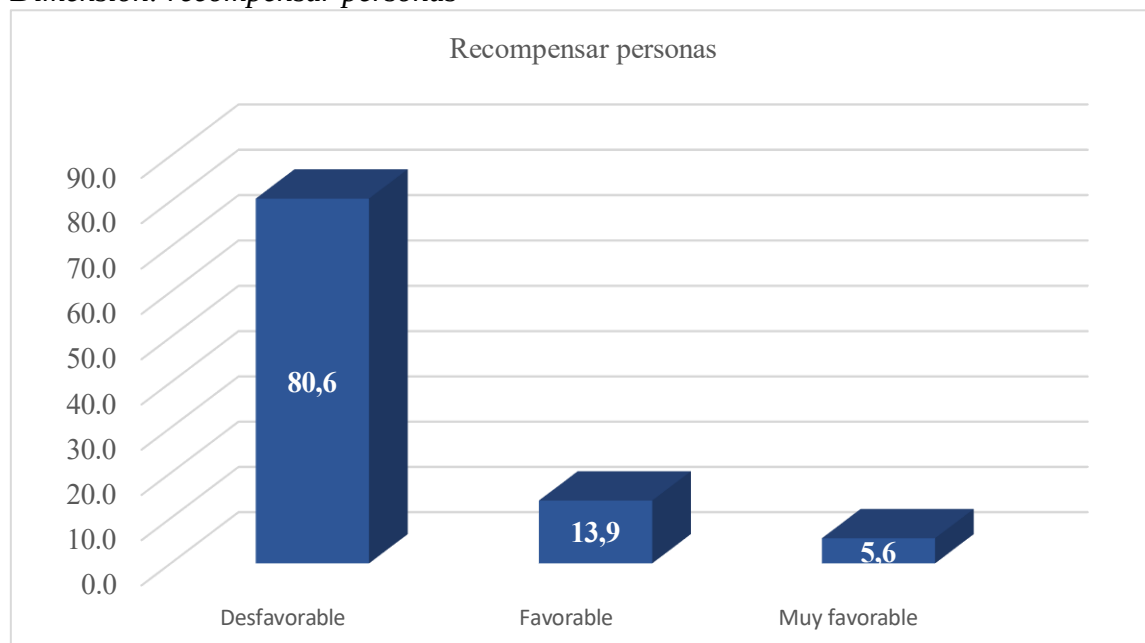
Respecto a la figura y tabla 10, se puede observar que el 72,2% de los encuestados indican que existe una organización de personas muy favorable, el 25% indica que es favorable, en cambio el 2,8% alude que es desfavorable.

Análisis:

Por ende, se evidenció que los puestos de trabajo en la institución son ocupados por trabajadores competentes, a quienes se les socializa siempre los instrumentos de evaluación sobre el buen desempeño, por ende, se infiere que la organización de personas es muy favorable.

Tabla 11*Dimensión: recompensar personas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	29	80,6	80,6
Favorable	5	13,9	94,4
Muy favorable	2	5,6	100,0
Total	36	100,0	

Nota. Elaboración propia**Figura 11***Dimensión: recompensar personas**Nota.* Elaboración propia**Interpretación:**

Mediante la figura y tabla 11, se halló que el 80,6% de los trabajadores indicaron que las recompensas son desfavorables, el 13,9% indica que es favorable, aunque el 5,6% menciona que es muy favorable.

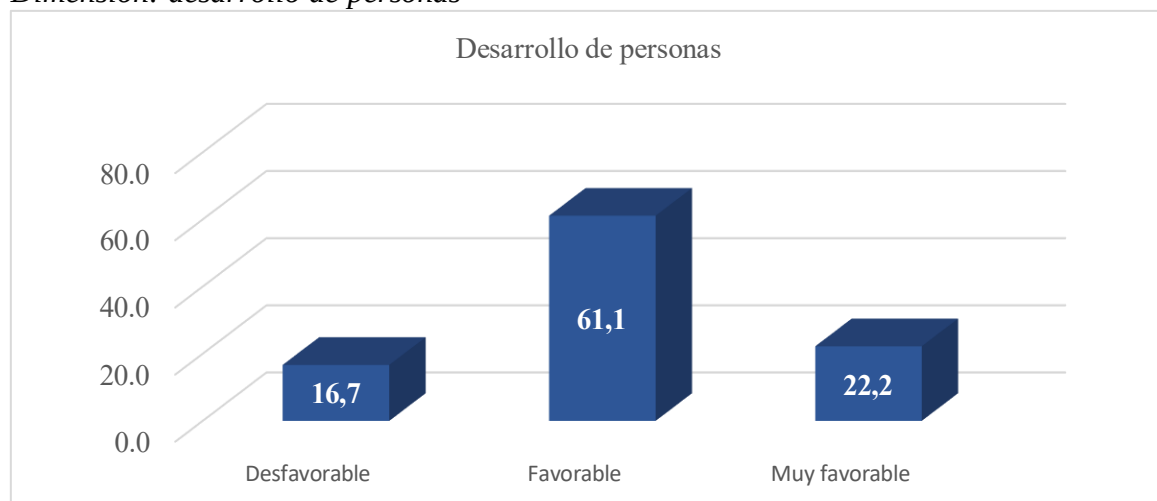
Análisis:

Por lo que se dedujo que en la IE no se les brinda recompensas y estímulos a los empleados, tampoco se les ha proporcionado pasantías, además no existe una política de recompensa para el personal que tiene un buen desempeño, no les dan alimentación, transporte y gratificaciones.

Tabla 12*Dimensión: desarrollo de personas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	6	16,7	16,7
Favorable	22	61,1	77,8
Muy favorable	8	22,2	100,0
Total	36	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 12*Dimensión: desarrollo de personas*

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

A través de la tabla y figura 12, se puede apreciar que el 61,1% de los encuestados consideran que es favorable el proceso de desarrollo de personas, mientras que el 22,2% que es muy favorable, en cambio el 16,7% que es desfavorable.

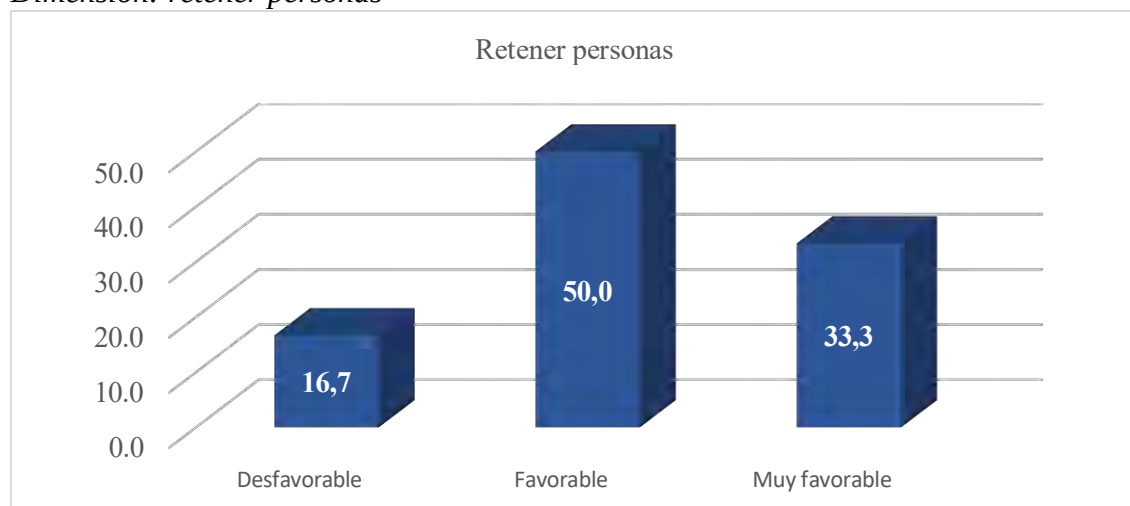
Análisis:

Por lo tanto, se puede deducir que en la IE existe un favorable desarrollo del personal, ya que a veces la formación que les brindan incide en su desempeño, también solo a veces conforman comisiones y algunas semanas de gestión pedagógica cubrieron sus expectativas.

Tabla 13*Dimensión: retener personas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	6	16,7	16,7
Favorable	18	50,0	66,7
Muy favorable	12	33,3	100,0
Total	36	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 13*Dimensión: retener personas*

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

A través de la tabla y figura 13, se mostró que el 50% de los encuestados que indicaron que es favorable la retención del personal, el 33,3% indica que es muy favorable, en cambio el 16,7% que es desfavorable.

Análisis:

Por lo tanto, se dedujo que en la institución existe retención favorable de personas, dado que a veces existe un buen clima laboral, también promueven un ambiente saludable y seguro para los estudiantes, asimismo, a veces practican actividades para mejorar la calidad de vida del personal docente y administrativo.

TABLAS CRUZADAS

Tabla 14

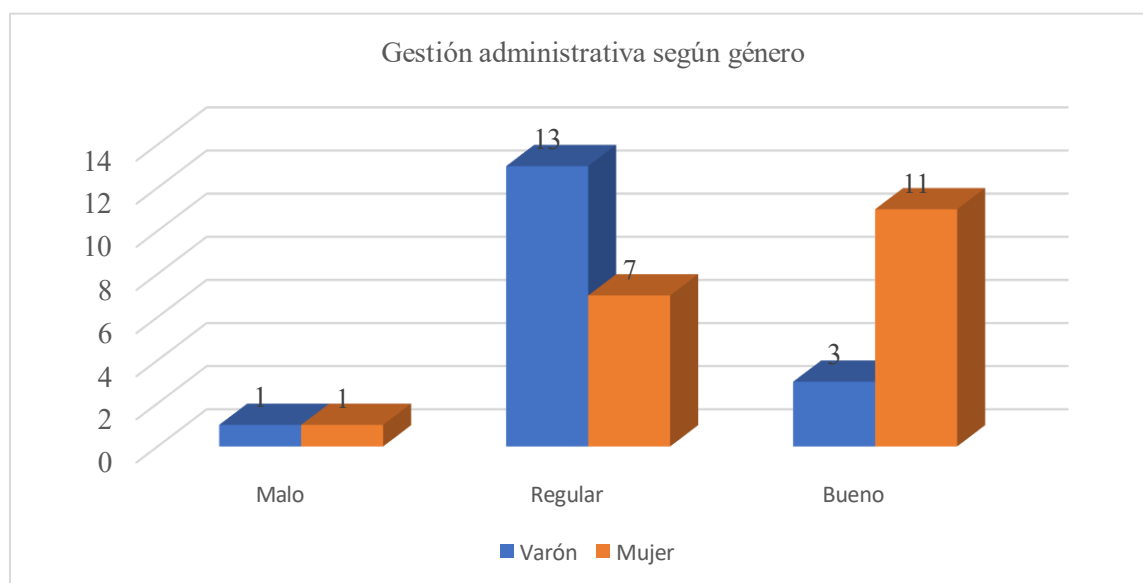
La gestión administrativa según género

		Gestión Administrativa			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Género	Varón	1	13	3	17
	Mujer	1	7	11	19
Total		2	20	14	36

Nota. Elaboración propia

Figura 14

Gestión administrativa según género

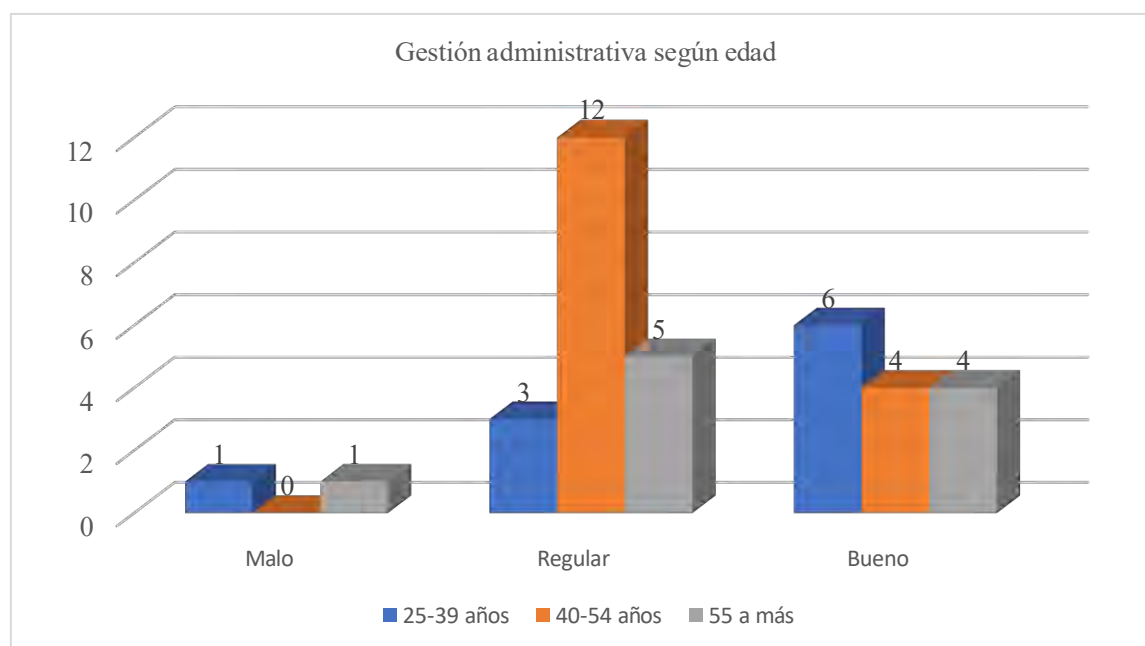


Nota. Elaboración propia

Mediante la tabla y figura anterior, se observa del total de encuestados según su género, 19 son mujeres de los cuales 11 indicaron que existe una buena gestión administrativa, mientras que 7 consideraron que es regular, en cambio uno indicó que es malo; a diferencia de 17 de los encuestados que son varones, donde 13 indicaron que existe regular gestión, tres que es buena, contrariamente a uno que indica que es malo, por lo que se precisó que los encuestados en su mayoría son mujeres, asimismo, mencionan que existe regular gestión administrativa.

Tabla 15*Gestión administrativa según edad de los trabajadores*

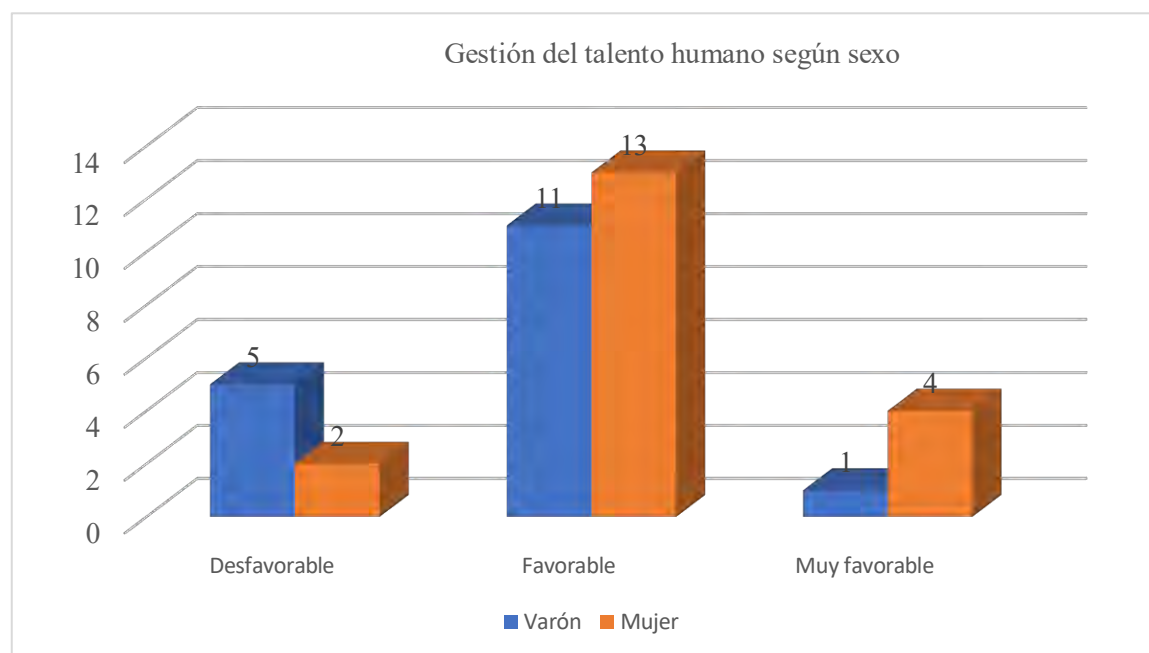
		Gestión Administrativa			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Edad	25-39 años	1	3	6	10
	40-54 años	0	12	4	16
	55 a más años	1	5	4	10
Total		2	20	14	36

Nota. Elaboración propia**Figura 15***Gestión administrativa según edad**Nota.* Elaboración propia

Frente a la tabla y figura mostradas anteriormente, se evidencia que, del total de encuestados, 16 tienen entre 40-54 años, donde 12 tienen una gestión administrativa regular y cuatro manifestaron que es buena, en cambio, 10 encuestados tienen de 55 a más años, de los cuales cinco indicaron que existe una gestión administrativa regular, cuatro una buena gestión y solo uno una mala gestión, mientras que de 10 trabajadores que tienen entre 25-39 años, seis manifestaron que es buena la gestión administrativa, tres que es regular y uno que es malo, de acuerdo a lo expuesto, se precisó que la mayoría de los encuestados consideran que la gestión administrativa es regular y el rango de edad más relevante es entre 40-54 años.

Tabla 16*Talento humano según género*

		Talento humano			Total
		Desfavorable	Favorable	Muy favorable	
Género	Varón	5	11	1	17
	Mujer	2	13	4	19
Total		7	24	5	36

Nota. Elaboración propia**Figura 16***Talento humano según género**Nota.* Elaboración propia

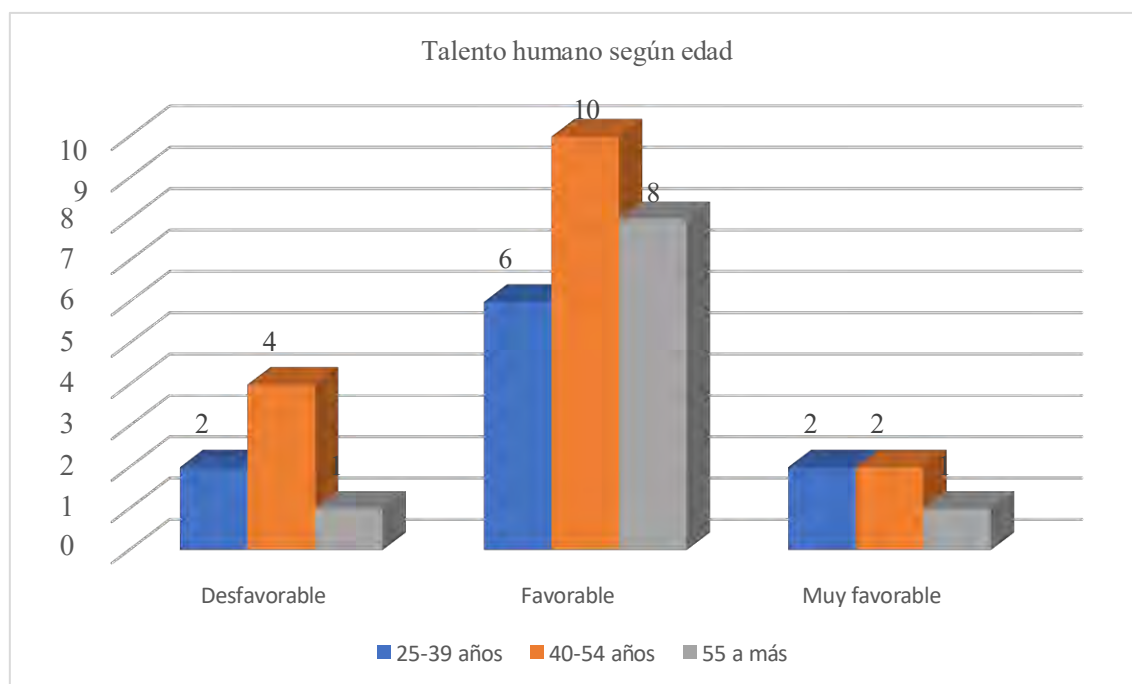
En la figura y tabla mostrada anteriormente se puede ver que de la totalidad de encuestados 19 son mujeres, donde 13 indicaron que es favorable la gestión del talento humano, cuatro que es muy favorable, en cambio dos mencionaron que es desfavorable; por otra parte 17 encuestados fueron varones, de los cuales 11 afirmaron que el talento humano es favorable, cinco que es desfavorable, y solo uno dedujo que es muy favorable, por lo tanto, se detalló que la mayoría de encuestados fueron mujeres, de la misma manera, indicaron que el talento humano es favorable.

Tabla 17
Talento humano según edad

		Talento humano			Total
		Desfavorable	Favorable	Muy favorable	
Edad	25-39 años	2	6	2	10
	40-54 años	4	10	2	16
	55 a más	1	8	1	10
Total		7	24	5	36

Nota. Elaboración propia

Figura 17
Talento humano según edad

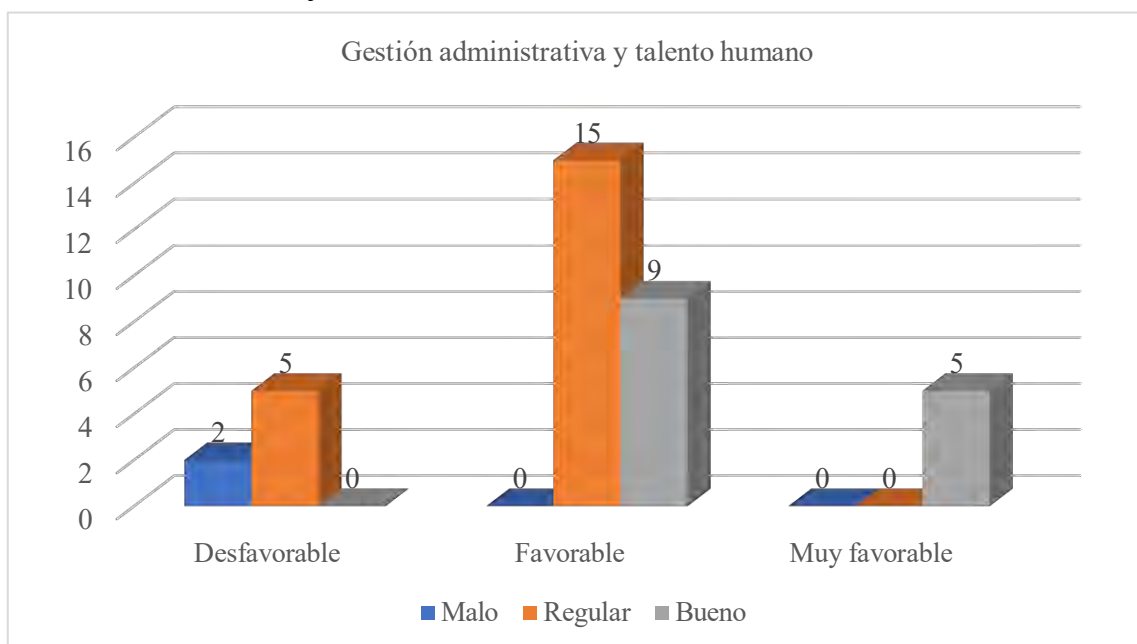


Nota. Elaboración propia

A través de la tabla 17 y figura 16, se evidencia que, del total de trabajadores, 16 tienen entre 40-54 años, donde 10 consideran que el talento humano es favorable, 4 que es desfavorable y 2 que es muy favorable, en cambio, 10 tienen de 55 a más años, donde 8 consideran que es favorable el talento humano, y 1 que desfavorable y muy favorable y por último, 10 encuestados que tienen entre 25-39 años, 6 manifestaron que es favorable el talento humano, y 2 que es muy favorable y otros 2 que es desfavorable, por lo que, se dedujo que la mayoría de trabajadores consideraron que el talento humano es favorable y tienen entre 40-54 años.

Tabla 18*Tabla cruzada de la hipótesis general*

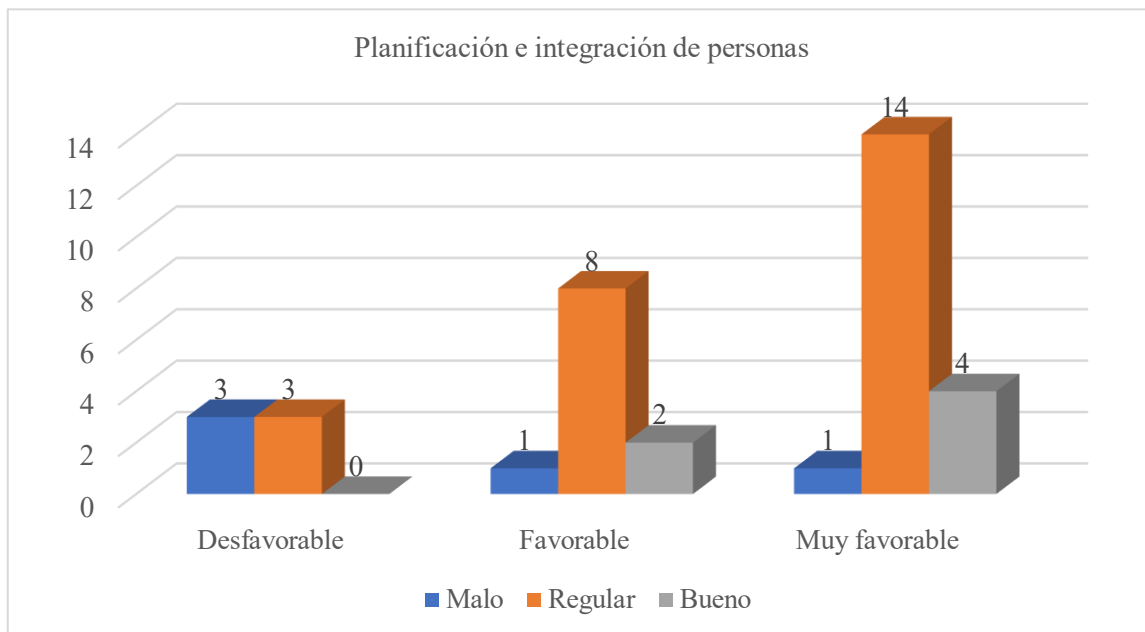
		Talento humano			Total
		Desfavorable	Favorable	Muy favorable	
Gestión administrativa	Malo	2	0	0	2
	Regular	5	15	0	20
	Bueno	0	9	5	14
Total		7	24	5	36

Nota. Elaboración propia**Figura 18***Gestión administrativa y talento humano**Nota.* Elaboración propia

A través de la tabla y figura anterior se aprecia que de la totalidad de encuestados, 20 indicaron que la gestión administrativa es regular, de los cuales 15 manifestaron que el talento humano es favorable y 5 que es desfavorable; en cambio de 14 trabajadores que indicaron que la gestión administrativa es buena, 9 manifestaron que es favorable la gestión del talento humano y 5 que es muy favorable; 2 indicaron que existe una mala gestión administrativa y el talento humano desfavorable; por lo tanto se puede deducir que existe una regular gestión administrativa y un favorable talento humano.

Tabla 19*Tabla cruzada de la primera hipótesis específica*

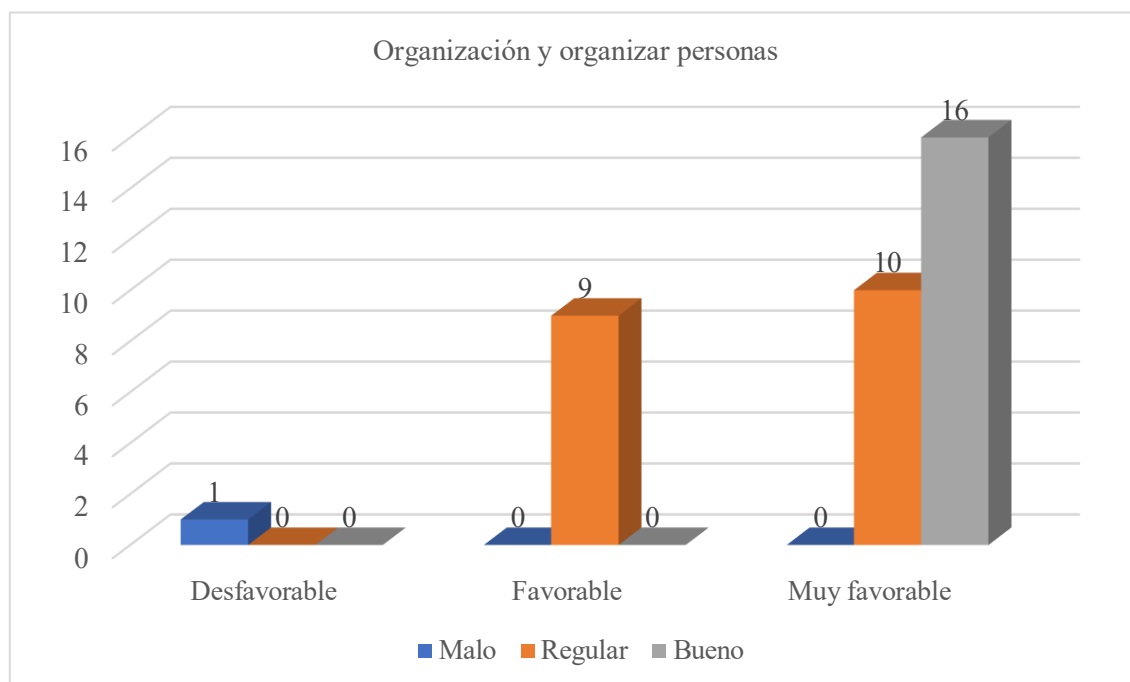
		Integración de personas			Total
		Desfavorable	Favorable	Muy favorable	
Planificación	Malo	3	1	1	5
	Regular	3	8	14	25
	Bueno	0	2	4	6
Total		6	11	19	36

Nota. Elaboración propia**Figura 19***Primera hipótesis específica**Nota.* Elaboración propia

Respecto a la figura 18 y tabla 19, se mostró que de los 36 encuestados, 25 afirmaron que existe una regular planificación, de los cuales 14 mencionaron que la integración de personas es muy favorable, 8 que es favorable y 3 que es desfavorable; además, 6 mencionaron que existe una buena planificación, donde 4 indicaron que es muy favorable la integración de personas y dos que es favorable; asimismo 5 manifestaron que existe una mala planificación, de los cuales tres indicaron que es desfavorable la integración de personas, 1 que es favorable y muy favorable; por lo tanto se detalló que existe una regular planificación y favorable integración de personas.

Tabla 20*Tabla cruzada de la segunda hipótesis específica*

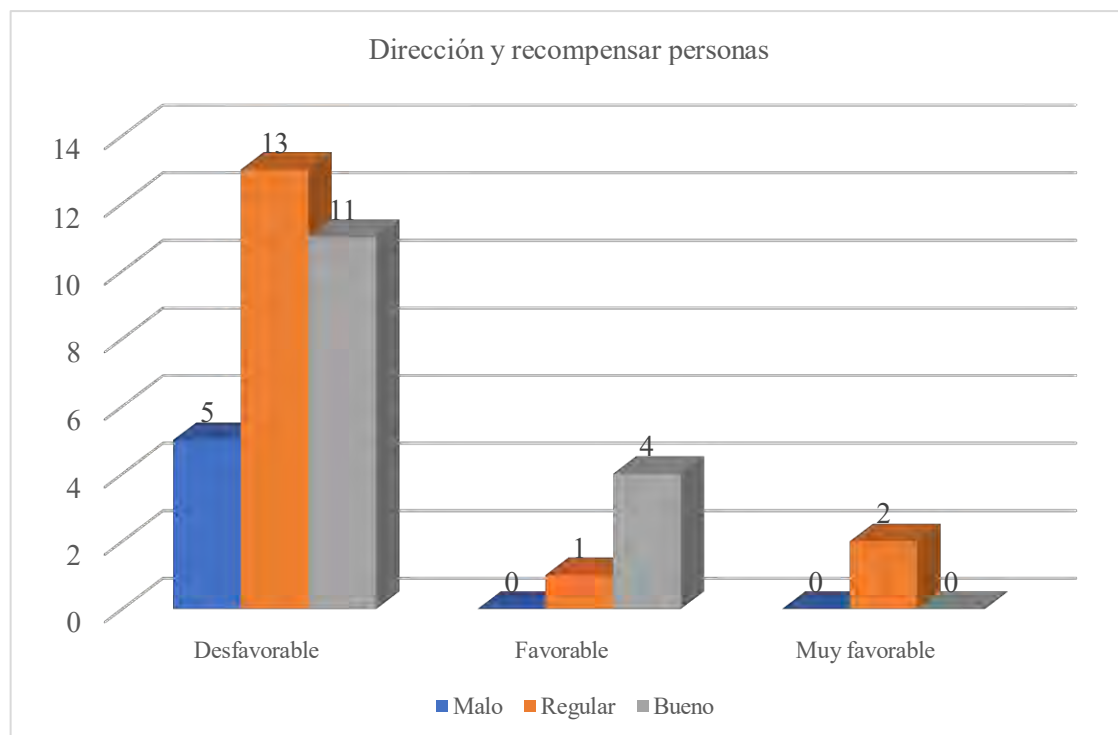
		Organizar personas			Total
		Desfavorable	Favorable	Muy favorable	
Organización	Malo	1	0	0	1
	Regular	0	9	10	19
	Bueno	0	0	16	16
Total		1	9	26	36

Nota. Elaboración propia**Figura 20***Segunda hipótesis específica**Nota.* Elaboración propia

Frente a la figura y tabla anterior, se aprecia que de los 36 encuestados, 19 afirmaron que existe una organización regular, donde 10 mencionaron que es muy favorable la organización de personas y 9 que es favorable; en cambio de 16 de los encuestados que consideraron que existe una buena organización y es muy favorable la organización de personas; por último, 1 indica que la organización es mala y es desfavorable la organización de personas; por lo tanto, se dedujo que la mayoría de trabajadores consideraron que la organización en la institución educativa es regular, mientras que, la organización de personas es muy favorable.

Tabla 21*Tabla cruzada de la tercera hipótesis específica*

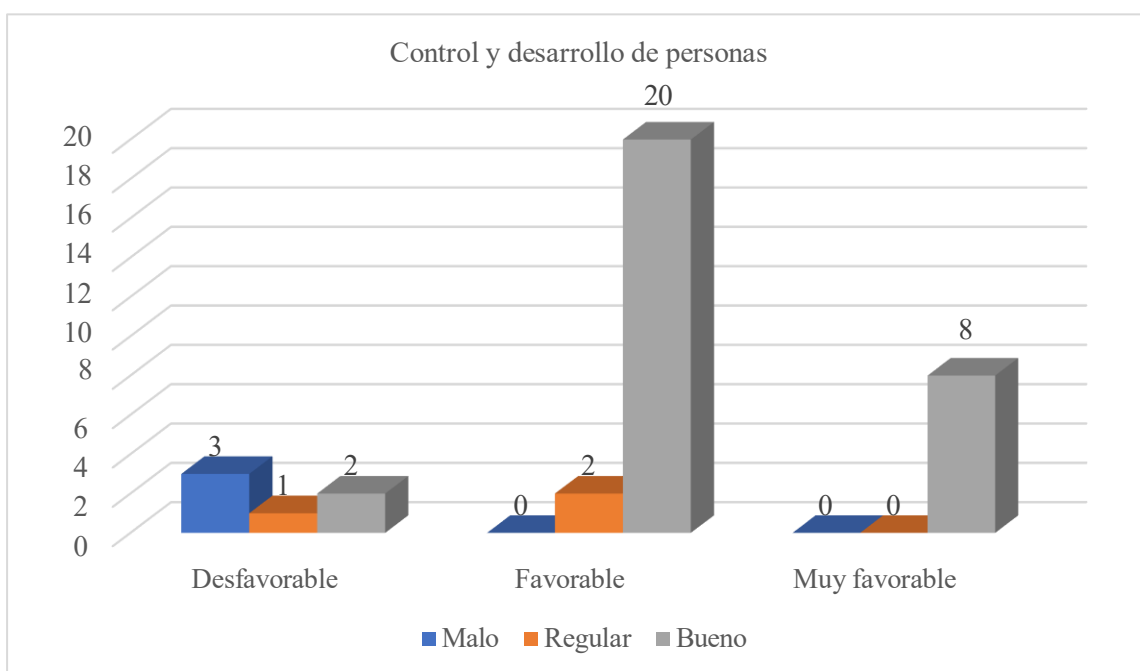
		Recompensar personas			Total
		Desfavorable	Favorable	Muy favorable	
Dirección	Malo	5	0	0	5
	Regular	13	1	2	16
	Bueno	11	4	0	15
Total		29	5	2	36

Nota. Elaboración propia**Figura 21***Tercera hipótesis específica**Nota.* Elaboración propia

Respecto a la tabla y figura anterior, se puede que del total de trabajadores, 16 afirmaron que existe regular dirección, de los cuales 13 consideran que es desfavorable las recompensas, 2 que es muy favorable y 1 que es favorable, en cambio, de 15 encuestados mencionaron que existe una buena dirección, de los cuales, 11 manifestaron que es desfavorable las recompensas y 4 que es favorable; finalmente 5 indicaron que la dirección es mala y desfavorable las recompensas; por lo tanto, se puede inferir que en la Institución Educativa existe una regular dirección, aunque, es desfavorable las recompensas al personal.

Tabla 22*Tabla cruzada de la cuarta hipótesis específica*

		Desarrollo de personas			Total
		Desfavorable	Favorable	Muy favorable	
Control	Malo	3	0	0	3
	Regular	1	2	0	3
	Bueno	2	20	8	30
Total		6	22	8	36

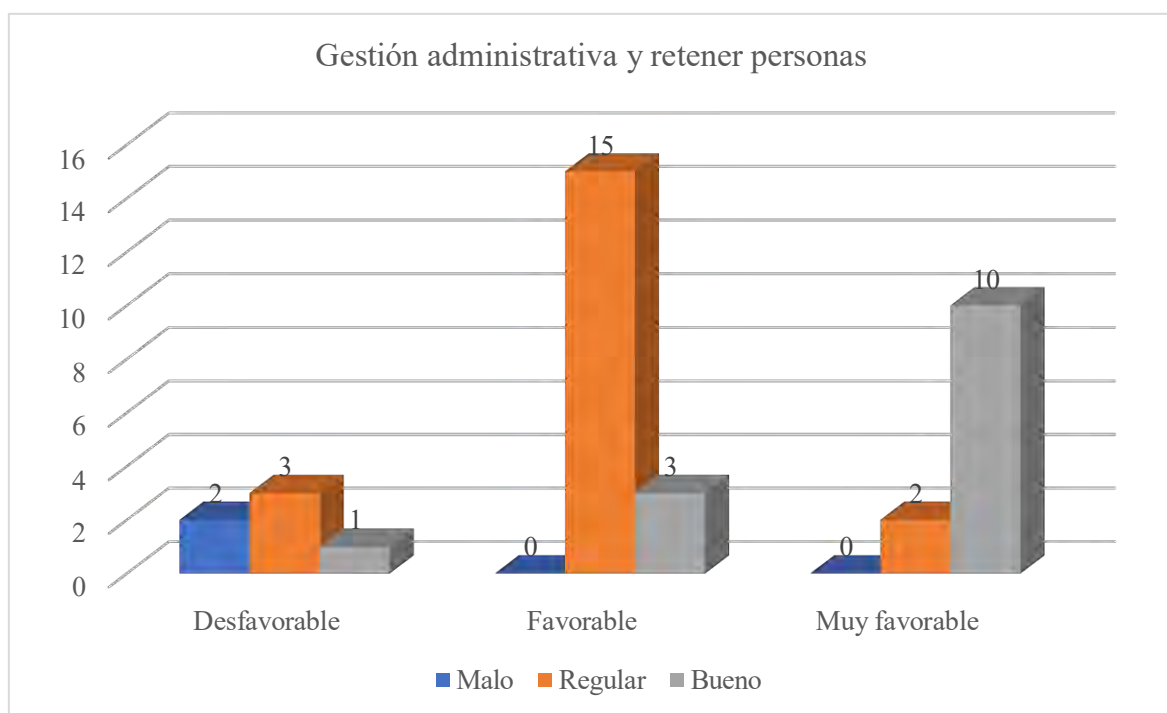
Nota. Elaboración propia**Figura 22***Cuarta hipótesis específica**Nota.* Elaboración propia

Respecto a la tabla y figura anterior, se aprecia que de los 36 encuestados, 30 indicaron que existe un buen control, de los cuales 20 mencionaron que el desarrollo de personas es favorable, 8 que es muy favorable, en cambio 1 alude que es desfavorable; a diferencia de 3 encuestados que dedujeron que el control es regular, de los cuales, dos indicaron que es favorable el desarrollo de personas y 1 indica que desfavorable; por último, 3 encuestados manifestaron que el control es malo y es desfavorable el desarrollo de personas; por lo tanto, se precisó que en la institución educativa existe buen control y un favorable desarrollo de personas.

Tabla 23*Tabla cruzada de la quinta hipótesis específica*

		Retener a personas			Total
		Desfavorable	Favorable	Muy favorable	
Gestión administrativa	Malo	2	0	0	2
	Regular	3	15	2	20
	Bueno	1	3	10	14
Total		6	18	12	36

Nota. Elaboración propia

Figura 23*Quinta hipótesis específica*

Nota. Elaboración propia

A través de la figura 22 y tabla 23, se puede apreciar que del total de encuestados, 20 afirmaron que existe regular gestión administrativa, donde 15 indicaron que es favorable la retención de personas, 3 que es desfavorable, y 2 que es muy favorable; por otro parte, 14 encuestados manifestaron que hay una buena gestión administrativa, de los cuales, 10 mencionaron que es muy favorable la retención de personas, 3 indican que es favorable y 1 menciona que es desfavorable; por último, 2 mencionaron que hay una mala gestión administrativa y que es desfavorable la retención de personas.

4.2. Pruebas de hipótesis

Tabla 24

Prueba de normalidad de las variables

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	0.742	36	0.000
Talento humano	0.750	36	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

A través de la tabla anterior, se observa que la muestra al ser menor a 50 se utilizó en la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, lo cual mostró una significancia de 0,000 menor a 0,05, por ende, la variable tanto gestión administrativa como talento humano son no paramétricas y no tienen una distribución normal, por lo tanto, el estadístico de correlación empleado en el estudio fue el Rho de Spearman.

4.2.1. Resultados respecto a la hipótesis general

H0: “No existe relación positiva entre la gestión administrativa y el talento humano en trabajadores de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay-2023”

H1: “Existe relación positiva entre la gestión administrativa y el talento humano en trabajadores de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay-2023”

Tabla 25

Correlación entre gestión administrativa y talento humano

			Gestión administrativa	Talento humano
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,630**
		Sig. (unilateral)		0,000
		N	36	36
	Talento humano	Coeficiente de correlación	0,630**	1,000
		Sig. (unilateral)	0,000	
		N	36	36

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

La tabla anterior presenta los resultados del análisis de correlación mediante el coeficiente de Rho de Spearman con el propósito de encontrar relación entre gestión administrativa y talento humano. De acuerdo con el valor p fue de 0,000 menor a 0,05 indica que la relación es significativa, y con el coeficiente de correlación entre las variables de 0,630 se precisó que existe una relación positiva alta entre gestión administrativa y talento humano, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna. El análisis de correlación demuestra que existe una correlación significativa, positiva y alta, esto quiere decir que a medida que la gestión administrativa mejore, también mejorará el talento humano del personal docente y administrativo de la IE Manuel Jesús Sierra Aguilar, pero en niveles moderados.

4.2.2. Resultados respecto a las hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

H0: “No existe una relación positiva entre la planificación de la gestión administrativa y dimensión integración del personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023.”

H1: “Existe una relación positiva entre la planificación de la gestión administrativa y la integración del personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023.”

Tabla 26

Correlación entre planificación e integración de personas

			Planificación	Integración de personas
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	0,340*
		Sig. (unilateral)		0,021
		N	36	36
	Integración de personas	Coeficiente de correlación	0,340*	1,000
		Sig. (unilateral)	0,021	
		N	36	36

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

En la tabla anterior se aprecia los resultados del análisis de correlación mediante el coeficiente de Rho de Spearman, utilizado con el fin de evaluar la correlación entre planificación e integración de personas; el p valor hallado fue 0,021 mostrando una relación significativa porque es menor a 0,05. El coeficiente de correlación fue de 0,340 mostrando una correlación positiva baja entre planificación de la gestión administrativa e integración de personas en la IE Manuel Jesús Sierra Aguilar, por lo que se acepta la hipótesis alterna, el análisis de correlación indica que mientras la planificación mejore, la integración de personas también mejorará, aunque en niveles bajos.

Segunda hipótesis específica

H0: “No existe relación positiva entre la organización de la gestión administrativa y la dimensión organización del personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay 2023”

H1: “Existe relación positiva entre la organización de la gestión administrativa y la dimensión organización del personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay 2023.”

Tabla 27
Correlación entre organización y organizar personas

			Organización de la gestión administrativa	Organizar personas
Rho de Spearman	Organización de la gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,594**
		Sig. (unilateral)		0,000
		N	36	36
	Organizar personas	Coeficiente de correlación	0,594**	1,000
		Sig. (unilateral)	0,000	
		N	36	36

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

Mediante la tabla anterior se evidencia los siguientes resultados mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un p valor de 0,000, el cual indica que existe una relación significativa puesto que es menor a 0,05, por tanto. se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, el coeficiente de correlación fue de 0,594, indicando una correlación positiva moderada entre la organización de la gestión administrativa y la dimensión organizar personas en la IE Manuel Jesús Sierra Aguilar. Por ello, se precisó que a medida que mejore la organización de la gestión administrativa, también mejorará la dimensión organización de personas, pero en niveles moderados.

Tercera hipótesis específica

H0: “La dirección de la gestión administrativas **no** se relaciona positivamente con la dimensión recompensa al personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023.”

H1: “La dirección de la gestión administrativas se relaciona positivamente con la dimensión recompensa al personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023.”

Tabla 28
Correlación entre dirección y recompensar personas

			Dirección	Recompensar personas
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	0,173
		Sig. (unilateral)		0,156
		N	36	36
	Recompensar personas	Coefficiente de correlación	0,173	1,000
		Sig. (unilateral)	0,156	
		N	36	36

A través de la anterior tabla se evidencia los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0,173 lo cual muestra una correlación positiva baja, y un valor de significancia de 0,156, el cual es mayor a 0,05. Por lo que, se rechaza la hipótesis

alterna y se acepta la hipótesis nula, demostrando que no existe una relación significativa entre dirección de la gestión administrativa y la dimensión “recompensar personas”, en los trabajadores de la IE Manuel Jesús Sierra Aguilar, estos resultados muestran, que a pesar que exista una buena dirección dentro de la institución, no se les brinda recompensas a los trabajadores.

Cuarta hipótesis específica

H0: “No existe una relación positiva entre el control de la gestión administrativa y la dimensión desarrollo del personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023”

H1: “Existe una relación positiva entre el control de la gestión administrativa y la dimensión desarrollo del personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023”

Tabla 29
Correlación entre control y desarrollo de personas

			Control	Desarrollo de personas
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	0,528**
		Sig. (unilateral)		0,000
		N	36	36
	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	0,528**	1,000
		Sig. (unilateral)	0,000	
		N	36	36

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

A través de la tabla anterior se evidencia el análisis de correlación entre el control y el desarrollo de personas, mostrando un valor de significancia = 0,000 siendo menor a 0,05 por lo que, la relación es significativa, asimismo el coeficiente de relación fue de 0,528 demostrando una correlación positiva y moderada entre el control y desarrollo de personas de la IE Manuel Jesús Sierra Aguilar aceptando la hipótesis alterna. Por ello, se puede inferir que mientras el control mejora, es muy probable que el desarrollo de personas también mejore, pero en niveles moderados.

Quinta hipótesis específica

H0: “La gestión administrativa **no** se relaciona positivamente con la dimensión retener al personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023”

H1: “La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con la dimensión retener al personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023”

Tabla 30

Correlación entre gestión administrativa y retener personas

			Gestión administrativa	Retener personas
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación Sig. (unilateral) N	1,000	0,630**
				0,000 36
	Retener personas	Coeficiente de correlación Sig. (unilateral) N	0,630**	1,000
			0,000 36	36

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

En la tabla anterior se observa el análisis de relación entre gestión administrativa y retención de personas mediante el coeficiente de Spearman, el cual muestra un valor de significancia de 0,000 esto menor a 0,05 que indica una relación significativa; así también el coeficiente de correlación que tuvo un valor a 0,630 evidenciando una correlación positiva alta entre la gestión administrativa y retención de personal en la IE Manuel Jesús Sierra Aguilar, por lo tanto, se puede decir que mientras la gestión administrativa mejore, es probable que también mejore la retención de la persona, aunque en niveles moderados.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Frente al objetivo general a través del Rho de Spearman se halló un valor de 0,630 y un valor de significancia de 0,000 al ser menor a 0,05 se procedió aceptar la hipótesis del estudio que muestra que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el talento humano en el personal docente y administrativo de la IE Manuel Sierra Aguilar de Abancay. En la misma dirección Mendivel et al. (2020), en su investigación aplicó como estadístico de correlación el Rho de Spearman hallando un valor de significancia de $0,006 < 0,05$ y un $r = 0,661$ que evidenció que existe una relación significativa y positiva entre la gestión administrativa y el talento humano por competencias en la Universidad Peruana los Andes filial Chanchamayo. Asimismo, en el estudio de Romani (2022), halló a través del uso del estadístico de correlación de Pearson igual a 0,609 que mostró una relación positiva alta y con un p valor = 0,001 inferior a 0,05, por lo que aceptó la hipótesis del estudio que detalló que la gestión administrativa se relaciona significativa y positivamente con la gestión del talento humano en la IE del sector de Santa Anita en Lima, 2022. En el mismo sentido, Meza (2021), en su investigación mediante el uso del estadístico de Chi cuadrado halló un valor de 38,912 y un p valor de 0,000 menor a 0,05, por lo cual aceptó la hipótesis de su estudio, que mostró que existe influencia directa de la gestión del talento humano sobre la gestión administrativa de un Instituto Superior Tecnológico de Ica, respecto a los datos mostrados anteriormente, se precisó que sí existe una relación positiva entre las variable tanto en el estudio como en los antecedentes.

Respecto al objetivo específico uno, se tuvo un valor de Rho de Spearman de 0,340 y un valor de significancia de 0,021 al ser menor a 0,05 se aceptó la hipótesis alterna del estudio que muestra que la planificación se relaciona positiva y significativamente con la integración de personas en la IE Manuel Sierra Aguilar de Abancay. En contrastación con la investigación de Mendivel et al. (2020), halló un valor $r = 0,726$ y un nivel de significancia de 0,000 al ser

menor a 0,05 procedió aceptar la hipótesis del estudio que determinó que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la selección de personal en la Universidad Peruana los Andes en Chanchamayo. Asimismo, en el estudio de Romani (2022), tuvo un p igual a 0,123 y un valor de Pearson igual a 0,451, por lo cual aceptó la hipótesis del estudio, que muestra que existe una relación positiva y significativa entre la planeación y la gestión del talento humano en las IE del sector de Santa Anita en Lima, 2022.

Para el objetivo específico dos, se halló los siguientes resultados un p valor de 0,000 menor a 0,05 y un valor de Rho de Spearman igual a 0,594 que evidenció que existe una relación positiva moderada y significativa entre la organización y la dimensión de organizar a las personas en la IE Manuel Sierra Aguilar de Abancay. En la misma dirección, Aguilar (2021), en su estudio mediante el Chi cuadrado halló un nivel de significancia de 0,040 menor al 0,05 por ende, aceptó la hipótesis de su estudio que determina que existe una relación positiva entre la organización y el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Curahuasi. Apurímac, 2021. En cambio, Romani (2022), en su investigación, tuvo un nivel de significancia de 0,125, aceptándose la hipótesis nula y un $r = 0,451$, por el que determinó que existe una relación positiva, pero no significa entre la organización y la gestión del talento humano en la IE del sector de Santa Anita en Lima, 2022.

Frente al objetivo específico tres, se tuvo como resultados un valor $r = 0,173$ y un $p = 0,156$ mayor a 0,05, por ende, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, que especifica que no existe relación entre la dirección y recompensar a las personas en la IE Manuel Sierra Aguilar de Abancay. A diferencia del estudio de Aguilar (2021), que halló un p valor de 0,442 mayor a 0,05, procediendo a aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, que especifica que no existe una relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral que del personal de salud de la Micro Red Curahuasi. Apurímac, 2021. Asimismo, Romani (2022), en su estudio halló un valor de significancia de 0,105 y un $r = 0,260$, que le

permitió determinar que la dirección no se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en la IE del sector de Santa Anita en Lima, 2022. En cambio, Mendivel et al. (2020), en su investigación halló un p valor 0,000 y un valor de Rho igual a 0,616, por ende, aceptó la hipótesis del estudio, que determina que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la gestión de desempeño en la Universidad Peruana los Andes filial Chanchamayo.

Para el cuarto objetivo específico, se halló mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman un valor de 0,528 y un valor de significancia $0,000 < 0,05$, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna, que refleja que el control se relaciona positiva y significativamente con el desarrollo de personas en la IE Manuel Sierra Aguilar de Abancay. En la misma dirección, Flores (2022), en su investigación halló un valor de Rho de Spearman igual a 0,269 y nivel de significancia de 0,004 menor a 0,05, hallando que existe una relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de los docentes en la Educación Básica Regular Ugel 04. De manera similar, Aguilar (2021), en su investigación a través del estadístico Chi cuadrado halló un p valor de 0,040 al ser menor a 0,05 aceptó la hipótesis de su estudio, que existe una relación significativa entre el control. Y el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Curahuasi. Apurímac, 2021. En cambio, en el estudio de Romani (2022), se evidencio un p valor de 0,125 y un $r = 0,246$, por ende se aceptó la hipótesis nula, que especifica que el control no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la IE del sector de Santa Anita en Lima, 2022.

Respecto al objetivo específico cinco, se tuvo un p valor igual a 0,000 y un valor de Rho igual a 0,630, estos evidenciaron que existe una relación positiva alta y significativa entre la gestión administrativa y la retención de personas en la IE Manuel Sierra Aguilar de Abancay. En la misma dirección, Aguilar (2021), tuvo como resultado un valor de Chi cuadrado de 90,840 y un p igual a 0,000 al ser menor a 0,05 procedió aceptar la hipótesis de su estudio, que

determina que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Curahuasi. Apurímac, 2021. En el mismo sentido, Mendivel et al. (2020), en su estudio tuvo un valor de Rho de Spearman igual a 0,710 y una significativa de 0,000 al ser menor a 0,05 determinó que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Universidad Peruana los Andes filial Chanchamayo.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES

Primera: Mediante el uso del estadístico de correlación se halló un p valor igual a 0,000 al ser menor a 0,05, se concluye, que si existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el talento humano del personal administrativo y docente de la IE N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar de la ciudad de Abancay.

Segunda: Se tuvo un p valor = $0,021 < 0,05$, indica que la planificación se relaciona positivamente con la integración de personas en la IE N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar de la ciudad de Abancay, por ende, si una de las variables sufre alguna variación la otra también variará.

Tercera: Mediante el uso del estadístico Rho de Spearman se halló un nivel de significancia de 0,000 al ser menor a 0,05, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por ende, se concluye, que la organización se relaciona positivamente con la dimensión organizar personas en la IE N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar de la ciudad de Abancay.

Cuarta: Se tuvo un valor de significancia de 0,156 mayor a 0,05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna, por ello, se concluyó que la dirección no se relaciona significativamente con recompensar a las personas en la IE N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar de la ciudad de Abancay.

Quinto: Se tuvo como conclusión que existe una relación positiva y significativamente entre el control y el desarrollo de personas en la IE N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar de la ciudad de Abancay, puesto que, el nivel de significancia hallada fue de 0,000 al ser menor a 0,05, se aceptó la hipótesis el estudio.

Sexta: Se tuvo un valor de significancia de 0,000 al ser inferior a 0,05, se aceptó la hipótesis del estudio, que muestra que existe una relación positiva y significativa entre la

gestión administrativa y retener a las personas en la IE N° 55001 Manuel Jesús

Sierra Aguilar de la ciudad de Abancay.

Séptima: La propuesta garantiza mejorar la gestión administrativa y talento humano a través de una mejora continua en estas áreas.

RECOMENDACIONES

Primera: Se le recomienda a la institución que apliquen estrategias que permitan al personal docente y administrativo, gestionar correctamente sus actividades y mejoren su desempeño laboral.

Segunda: Se recomienda al personal docente y administrativa que planifiquen correctamente sus actividades, lo que les permitirá integrarse eficientemente en la institución.

Tercera: Se recomienda que en la institución existe una mayor organización, para que las actividades que se realicen sean eficientes y contribuyan al logro de metas de la institución.

Cuarta: La institución debe direccionar correctamente sus actividades y funciones, para que se les pueda recompensar al personal administrativo y docente de acuerdo a su rendimiento.

Quinta: Se recomienda a la institución que realicen un control adecuado de las actividades que ejecuta el personal, lo cual les permitirá que realicen sus funciones según lo establecido en el reglamento.

Sexta: Se le recomienda a la institución que realicen una buena gestión administrativa para que puedan retener al personal docente y administrativo que tengan un adecuado rendimiento laboral.

Séptima: Se recomienda al director de la institución educativa aplicar la propuesta de este documento para mejorar la gestión administrativa y talento humano, estas áreas no solo aumentarán la productividad y la eficiencia operativa, sino también impulsará la satisfacción y el compromiso del personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*.
- Aguilar, Y. (2021). *La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Curahuasi*. Apurímac, 2021. Tesis de Maestría: Universidad César Vallejo.
- Antúñez, A. (2018). La fórmula estimulación/recompensa en el derecho administrativo ambiental. Visión desde la administración estratégica por los sujetos de gestión. *LEX*, 16(21). <https://doi.org/10.21503/lex.v16i21.1554>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Enfoques Consulting EIRL (ed.)). https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION
- Barragán, X. (2022). Posmodernidad, gestión pública y tecnologías de la información y comunicación en la Administración pública de Ecuador. *Estado & Comunes, Revista de Políticas y Problemas Públicos*, 1(14).
https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n14.2022.244
- Bolaños, A. y González, L. (2012). *Administración, organización y prácticas de oficina* (Korel Prin).
- Bravo, W. y Delgado, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41–56. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>
- Cabero, J. y Gallego, O. y Puentes, Á. y Jiménez, T. (2018). La “Aceptación de la Tecnología de la Formación Virtual” y su relación con la capacitación docente en formación virtual. *EDMETIC*, 7(1), 225–241. <https://doi.org/10.21071/edmetic.v7i1.10028>
- Castellano, N. y López, E. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de Futuro*, 25, No 1 (Enero-Junio), 75–91. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Cercado, M. y Chinga, G. y Soledispa, X. (2021). Riesgos ergonómicos asociados al puesto de trabajo del personal administrativo. *Revista Publicando*, 8(32), 69–81. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2268>
- Chiang, M. y Fuentes, Á. y Hidalgo, J. (2021). Ausentismo laboral, remuneración y equidad: una relación confusa. *Cuadernos de Administración*, 36(68), 126–137. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i68.9743>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3rd ed.).
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Interamericana de España.
- Chinchilla, L. y Vorndran, D. (2018). *Citizen Security in Latin America and the Caribbean: Challenges and Innovation in Management and Public Policies Over the Last 10 Years* (N. Alvarado, M. Bastien-Olvera, B. Cedillo, G. Cárdenas, P. Munguía, A. Restrepo, V. Vélez, & K. Villa (eds.)). <https://doi.org/10.18235/0001426>
- Choquehuanca, J. (2021). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL - Apurímac, 2020*. Tesis de Maestría: Universidad Cesar Vallejo.
- Doubtront, M. y Doubtront, L. (2020). Impacto del contexto economico, social y politico de Venezuela en el docente universitario, análisis desde la piramide de Maslow. *Revista Uclave*, 5, 1–15.
- Egido, M. P. (2019). Percepciones del profesorado sobre las políticas de aseguramiento de la calidad educativa en Chile. *Educação & Sociedade*, 40. <https://doi.org/10.1590/es0101-73302019189573>
- Esther, C. y Udoka, V. y Ezenwaji, I. y Akachukwu, N. (2023). Principals' administrative strategies as correlates of teachers' job performance in public secondary Schools in Obollo-Afor Education Zone of Enugu State, Nigeria. *IDOSR Journal of Humanities and Social Sciences*, 76–87. <https://doi.org/10.59298/IDOSR/2023/12.1.3896>
- Fassio, A. (2018). Reflexiones acerca de la metodología cualitativa para el estudio de las organizaciones. *Ciencias Administrativas*, 12, 028. <https://doi.org/10.24215/23143738e028>
- Flores, L. (2022). *Gestión del talento humano y el desarrollo docente en Educación Básica Regular en la UGEL 04, 2021*. Tesis de Maestría: Universidad Privada del Norte.
- Freire, G. (2021). *Gestión administrativa y medidas de bioseguridad percibidas por usuarios internos del Hospital General, Babahoyo, Ecuador, 2020*. Tesis de Maestría: Universidad Cesar Vallejo.
- Garcés, J. y Labra, P. y Vega, L. (2020). La retroalimentación: una estrategia reflexiva sobre el proceso de aprendizaje en carreras renovadas de educación superior. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 11(1), 37–59. <https://doi.org/10.18861/cied.2020.11.1.2942>
- González, S. y Viteri, D. y Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Queved. *Revista Universidad y Sociedad*, 12

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032#:~:text=La gesti3n administrativa es un,%2C organizaci3n%2C direcci3n y control.

Harun, N. y Mahmood, N. y Othman, S. (2020). The effect of talent management factors on teacher's leadership at the secondary schools. *Management Science Letters*, 225–234. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.039>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (sexta edic). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Henri F. (1916) "Administración Industrial y General" (Edición original) Editorial DONUS Paris Francia.

Izquierdo, J. (2021). La calidad de servicio en la administración pública. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 8(1), 425–437. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1648>

Kravariti, F. y Tasoulis, K. y Scullion, H. y Alali, M. (2023). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(9), 1782–1807. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2032265>

Losada-Sierra, M. (2020). La administración científica de la educación y la condición contingente del ser humano. *Educação & Sociedade*, 41. <https://doi.org/10.1590/es.227542>

Luy-Montejo, C. (2019). El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) en el desarrollo de la inteligencia emocional de estudiantes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.288>

Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 377. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>

Martínez, L. (2012). *Administración educativa* (1ra edició).

Maslow A. (1954) "Teoría de la Jerarquía de las necesidades" (primera edición) Editorial ISBN Estados Unidos

Melgar, A. y Flores, W. y Arévalo, J. y Ant3n, P. (2019). Tecnologías educativas, habilidades sociales y la toma de decisiones en estudiantes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.305>

Menacho, L. (2021). Estrategias colaborativas: aprendizaje compartido para el desarrollo de la comprensión lectora en estudiantes de educación primaria. *Praxis Educativa*, 25(3), 1–

16. <https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2021-250314>
- Mendivel, R. y Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Mendoza, V. M. y Moreira, J. S. (2021). Administrative Management Processes, a journey from its origin. *Revista Científica FIPCAEC*, 6(25), 608–620. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/414/736>
- Merchán, M. y Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.34070>
- Meza, S. (2021). *Gestión del talento humano en la gestión administrativa de un Instituto Superior Tecnológico Público, Ica, 2021*. Tesis para Maestría: Universidad César Vallejo.
- Ministerio de Educación. (2014). *Resolución de Secretaría General N° 304-2014-MINEDU que aprueba el Marco de Buen Desempeño del Directivo*.
- Ministerio de Educación. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. <https://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>
- Ochoa, E. y del Río, N. y Mellone, C. y Simonetti, C. (2019). Eficacia de un programa de mejora de la comprensión lectora en Educación Primaria. *Revista de Psicología y Educación - Journal of Psychology and Education*, 14(1), 63. <https://doi.org/10.23923/rpye2019.01.172>
- Ortiz, C. (2021). Control interno COSO ERM aplicado al talento humano del sector público en Ecuador. *Revista Enfoques*, 5(17), 32–39. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i17.103>
- Oyaque, S. (2020). *Gestión administrativa y desempeño de funciones en el Rodeo, Ecuador*. Tesis para Maestría: Universidad César Vallejo.
- Paiva, G. I. (2024). Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>
- Palafox, M. y Ochoa, S. y Jacobo, C. (2020). El liderazgo: una visión desde las teorías organizacionales. *Apuntes Universitarios*, 10(3), 95–112. <https://doi.org/10.17162/au.v10i3.463>
- Pantoja, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de

- servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 13–26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>
- Pineda-Henao, E. y Tello-Castrillón, C. (2018). ¿Ciencia, Técnica y Arte?: Análisis Crítico Sobre Algunas Posturas del Problema del Estatus Epistemológico de la Administración. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 10(4). <https://doi.org/10.22335/rlet.v10i4.605>
- Pineda, H. y Fraire, M. y Flores, L. y Martínez, M. y Rivera, L. y González, J. (2023). Impacto de la Atención al Cliente y el Desempeño del Personal en el Sistema de Gestión de la Calidad en la Coordinación de Administración Escolar de la UAZ. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 9680–9700. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8533
- Ramírez, A. y Ramírez, R. y Calderón, E. (2017). La Gestión administrativa en el desarrollo Empresarial. *Contribuciones a La Economía*, 15(1).
- Rojas-Torres, A. y Tiga-Loza, D. y Bello-Pinto, W. (2022). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 67(265), 253–265. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Romani, Y. (2022). *Gestión administrativa y gestión del talento humano en las Instituciones Educativas del Sector Este en Santa Anita, Lima - 2022*. Tesis de Maestría: Universidad Cesar Vallejo.
- Rosado, A. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*. Tesis para Maestría: Universidad César Vallejo.
- Salinas, J. y Malpartida, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1(3), 26–43. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>
- Salvador-Ferrer, C. (2021). Motivación de logro y metas en la vida: Rol mediador de la inteligencia emocional. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 19(53), 1–18. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v19i53.3317>
- Santillan, M. y Dimas, F. y Barrera, L. A. y Barrera, E. (2023). Análisis de la Pandemia desde la Percepción de los Estudiantes Universitarios: Un Caso de Estudio. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 6474–6495. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7421
- Seiz, M. (2020). Desigualdades en la división del trabajo en familias con menores durante el confinamiento por COVID-19 en España. ¿Hacia una mayor polarización

- socioeconómica y de género? *Igualdades*, 3, 403–435. <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.3.05>
- Soares, M. y Leal, L. y Resck, Z. y Terra, F. y Chaves, L. y Henriques, S. (2019). Avaliação de desempenho por competências em enfermeiros hospitalares. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>
- Solorio, I. y Miranda, C. (2019). La integración de políticas ambientales y climáticas en México: el camino hacia una agenda de investigación para las ciencias político-administrativas. *Encrucijada, Revista Electrónica Del Centro de Estudios En Administración Pública*, 32, 50. <https://doi.org/10.22201/fcpys.20071949e.2019.32.68960>
- Soria, V. H. A. y Castillo, G. M. (2018). Docencia e investigación en la universidad Nacional de Sna Juan (1994-2015): impacto del programa de incentivos a docentes-investigadores y la carrera del investigador científico del CONICET. *Prometeica - Revista de Filosofía y Ciencias*, 16, 57–77. <https://doi.org/10.24316/prometeica.v0i16.210>
- Valero, M. y Hidalgo, H. y Guevara, P. (2021). La visión de las PYMES manufactureras del Ecuador. *RECIMUNDO*, 5(3), 249–256. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).julio.2021.249-256](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.249-256)
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*.
- Vergara, E. (2021). Gestión institucional y planificación estratégica en una institución educativa pública del distrito de Jaén, Cajamarca, Perú. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 42–53. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.162>
- Villegas, G. y Montes, J. y López, O. (2016). Predictores de la capacidad de innovación en las organizaciones. Revisión Sistemática de Literatura. *Revista Espacios*, 37(09), 3.
- Wollmann, H. (2020). Administración pública comparada: conceptos, métodos y campo de investigación. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 27, 18–31. <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i27.529>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Metodología
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el talento humano en trabajadores de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar - Abancay 2023?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el talento humano en trabajadores de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay 2023.	Existe relación positiva entre la gestión administrativa y el talento humano en trabajadores de la Institución Educativa N°. 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay-2023.	Variable 1: Gestión administrativa Dimensiones: • Planificación • Organización • Dirección • Control Variable 2: Talento humano Dimensiones: • Incorporar a las personas. • Organizar a las personas • Recompensar a las personas. • Desarrollar personas. • Retención a las personas	Tipo: básico Enfoque: cuantitativo o Nivel: correlacional Diseño: no experimental Población: 36 trabajadores, conformado por el personal docente, administrativo y directivo. Muestra: 36 trabajadores. Muestreo: Muestreo no probabilístico de tipo intencional. Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Estadístico: El estadístico de correlación que se empleó fue determinado
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
• ¿Cuál es la relación entre la planificación de la gestión administrativa y la dimensión integración del personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay, 2023? • ¿Cuál es la relación entre la organización de la gestión administrativa y la dimensión organización del personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar Abancay, 2023? • ¿Cuál es la relación entre la dirección de la gestión administrativa y la dimensión recompensa al personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay, 2023?	• Determinar la relación entre la planificación de la gestión administrativa y la dimensión integración del personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay, 2023. • Determinar la relación entre la organización de la gestión administrativa y la dimensión organización del personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay, 2023. • Determinar la relación entre la dirección de la gestión administrativa y la dimensión recompensa al personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay, 2023.	• Existe relación positiva entre la planificación de la gestión administrativa y la dimensión integración del personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023. • Existe relación positiva entre la organización de la gestión administrativa y la dimensión organización del personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar – Abancay 2023. • La dirección de la gestión administrativa se relaciona positivamente con la dimensión recompensa del personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023.		

• ¿Cuál es la relación entre el control de la gestión administrativa y la dimensión desarrollo del personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay, 2023? • ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la dimensión “retención del personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay, 2023?	• Determinar el nivel de relación entre el control de la gestión administrativa y la dimensión desarrollo del personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay, 2023. • Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión retención del personal de la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay, 2023.	• Existe una relación positiva entre el control de la gestión administrativa y la dimensión desarrollo del personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023. • La gestión administrativa se relaciona positivamente con la dimensión retención al personal de la Institución Educativa N° 55001, Manuel Jesús Sierra Aguilar- Abancay 2023.		mediante la prueba de normalidad en el software SPSS v26., dando como dato el Rho de Spearman.
--	--	--	--	---

Anexo 2: Instrumentos de recolección de información



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ENCUESTA PARA DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS INSTRUCCIONES:

Estimado maestro (a):

El objetivo de la presente encuesta es recoger información para sustentar el trabajo de investigación titulada “Gestión administrativa y talento humano en la Institución Educativa N° 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar de Abancay 2023”, trabajo que se realizará para optar el título de Magíster en Gestión de la Educación. La información que nos proporcione es valiosa, por lo que pedimos a Ud. Responder a todas las preguntas con sinceridad, respuestas que se mantendrán en reserva. GRACIAS.

Escala

Malo	Regular	Bueno
1	2	3

Indicaciones:

Marca con un aspa (x) en la columna de las alternativas, según su vivencia, observación.

Nro.	Ítems	Alternativas		
		1	2	3
D1: Planificación				
1	En el Proyecto Educativo Institucional de la institución educativa están claras las políticas educativas.			
2	En la visión están claras los objetivos, metas, valores y aspiraciones de la institución educativa.			
3	Los objetivos institucionales son socializados en la comunidad educativa.			
4	Participó en la planificación de los instrumentos de gestión escolar PEI, PAT, PCI.RIN, para el logro de los objetivos institucionales.			
5	Los instrumentos de gestión institucional fueron planificados y socializados en reuniones colegiadas de docentes y comunidad educativa.			
6	El manejo de los recursos financieros es informado con transparencia a la comunidad educativa.			
7	Las políticas de reclutamiento y selección del personal son claras y definidas.			
D2: Organización				
8	Las políticas de formación en servicio del docente están claras.			

9	Los objetivos estratégicos son desagregados del Proyecto Educativo Institucional en forma anual para su desarrollo y cumplimiento.			
10	Los valores institucionales responden a las necesidades axiológicas de los estudiantes.			
11	Conozco la estructura orgánica de la institución educativa.			
12	La dirección facilita una línea de acción a las tareas que administra.			
13	Están organizados los comités de gestión escolar a nivel institucional.			
14	Están claras las funciones de los miembros integrantes de la institución educativa.			
15	Existe el trabajo diferenciado para planeación de los procesos de enseñanza y aprendizaje.			
16	El personal directivo apertura participación en la toma de decisiones institucionales.			
17	La toma de decisiones es producto de la participación colegiada.			
18	Existe un trato horizontal de confianza entre el personal directivo y docente.			
19	Las actividades institucionales lo realizo con satisfacción.			
20	La comunicación es clara, precisa entre los integrantes de la institución educativa.			
D3: Dirección				
21	El acompañamiento pedagógico aporta a mi desempeño profesionales.			
22	Los estándares de ciclo son socializados a nivel de grado e institución educativa.			
D4: Control				
23	Los instrumentos de monitoreo y acompañamiento pedagógico se Socializan en trabajos colegiados.			
24	Identifico las dificultades de aprendizajes de mis estudiantes y los retroalimenta.			

Muchísimas gracias por tu colaboración.



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN
CUESTIONARIO DEL TALENTO HUMANO
ENCUESTA PARA DOCENTES Y ADMINISTRATIVO



INSTRUCCIONES:

Estimado maestro (a):

El objetivo de la presente encuesta es recoger información para sustentar el trabajo de investigación titulada “Gestión administrativa y talento humano en la Institución Educativa Nro. 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar de Abancay 2023, trabajo que se realizará para optar el título de Magister en Gestión de la Educación. La información que nos proporcione es valiosa, por lo que pedimos a Ud. Responder a todas las preguntas con sinceridad, respuestas que se mantendrán en reserva. GRACIAS.

Escala

Desfavorable	Favorable	Muy favorable
1	2	3

Indicaciones:

Marca con un aspa (x) en la columna de las alternativas, según su vivencia, observación.

No	Ítems	Alternativas		
		1	2	3
D1: Incorporar a las personas				
1	Están claras y definidas los puestos de trabajo que tiene la institución educativa.			
2	El director hace participar al personal docente y administrativo en el reclutamiento de personal.			
3	La institución educativa realiza la selección del personal idóneo para el puesto requerido.			
D2: Organizar a las personas				
4	Los puestos son ocupados por el personal de acuerdo a su especialidad y nivel requerido.			
5	Los instrumentos de evaluación son socializados por el director a los docentes.			
6	La evaluación responde al marco del buen desempeño Docente.			

D3: Recompensar a las personas				
7	El trabajador de la institución educativa recibe estímulos, recompensas, reconocimientos institucionales por trabajos extracurriculares.			
8	En la institución educativa se han propiciado pasantías para los trabajadores.			
9	En la institución educativa existe una política de recompensa para el personal docente y administrativo por la labor destacado.			
10	La institución educativa ofrece alimentación, transporte, gratificaciones, para el personal que trabaja.			
D4: Desarrollar personas				
11	La formación en servicio ofrecido por la institución educativa influye eficientemente en mi labor y desempeño profesional.			
12	Las semanas de gestión pedagógica cubren mis expectativas de acuerdo a mi necesidad, e interés profesional.			
13	En la institución educativa se conforman comisiones de trabajo organizadas y lideradas por el personal directivo.			
14	En la institución educativa se practica los grupos de interaprendizaje en forma mensual con la finalidad de mejorar el desempeño docente.			
D4: Retención a las personas				
15	En la institución educativa existe un buen clima institucional.			
16	La institución educativa promueve un ambiente saludable y seguro para los estudiantes.			
17	En la institución educativa se practica el uso de materiales de bioseguridad.			
18	La institución educativa promueve actividades para mejorar la calidad de vida del personal docente y administrativo.			

Muchas gracias por tu colaboración.

PROPUESTA DE MEJORA PARA IMPLEMENTAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO

TITULO: Fortalecimiento de la gestión administrativa y el talento humano: propuesta de implementación para la mejora institucional

Descripción de la propuesta

En un entorno organizacional dinámico y competitivo, la eficiencia en la gestión administrativa y la maximización del talento humano son cruciales para el éxito de cualquier institución. Esta propuesta se enfoca en identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para optimizar la gestión administrativa y potenciar el talento humano en la organización. La implementación de prácticas y políticas eficientes en la gestión administrativa contribuirá a agilizar los procesos internos, reducir los costos operativos y mejorar la toma de decisiones. Por otro lado, el desarrollo del talento humano garantizará un ambiente laboral motivador, promoviendo el crecimiento profesional y la retención del personal más calificado.

Problemas priorizados

1. Regular gestión administrativa

Dado que el 55,6% de los encuestados percibe la gestión administrativa como regular, es evidente la necesidad de mejorar en esta área. Se propone la adopción de herramientas tecnológicas de gestión que faciliten la planificación, organización y dirección administrativa. Estas herramientas permitirán una mayor eficiencia y seguimiento de los procesos internos.

2. Regular planificación empresarial

Con el 69,4% de los encuestados señalando la planificación como regular, se sugiere una falta de claridad en las políticas educativas y en la definición de objetivos. Para abordar esta situación, es crucial definir objetivos claros y medibles para cada área de la institución. Estos objetivos deben estar alineados con la visión y misión de la organización, comunicándolos de manera efectiva a todo el personal.

3. Regular organización

El 52,8% de los trabajadores mencionaron una organización regular, evidenciando una comunicación poco clara y decisiones tomadas sin participación colegiada. Para mejorar esta área, se propone promover la colaboración y el trabajo en equipo entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos. Esto contribuirá a mejorar la comunicación y la toma de decisiones colegiadas.

4. Regular dirección administrativa

Con el 44,4% de los trabajadores percibiendo una dirección regular, es necesario abordar la falta de acompañamiento pedagógico y la socialización inadecuada de los estándares de ciclo. Se sugiere la implementación de programas formales de mentoring, donde los líderes administrativos brinden orientación, apoyo y retroalimentación individualizada a los empleados. Esto promoverá el desarrollo profesional y la alineación con los estándares de ciclo, fomentando así una cultura de aprendizaje continuo y mejorando la efectividad de la dirección administrativa.

5. Desfavorable recompensar a las personas

Con el 80,6% de los trabajadores expresando des favorecimiento a las recompensas, se destaca la necesidad de evaluar y ajustar el sistema de recompensas. Se propone garantizar que sea equitativo, transparente y motivador para todos los empleados. Esto podría lograrse mediante opciones como bonos por desempeño, reconocimientos y oportunidades de desarrollo profesional.

Público objetivo

- Esta propuesta está dirigida al equipo directivo, los gerentes de departamento y todo el personal de la organización que esté involucrado en procesos administrativos y de gestión del talento humano.

Objetivos de la propuesta

- Identificar áreas de mejora en la gestión administrativa y el talento humano a través de evaluaciones exhaustivas y retroalimentación del personal.
- Diseñar e implementar políticas y procedimientos eficientes para optimizar los procesos administrativos y simplificar las operaciones internas.
- Desarrollar programas de capacitación y desarrollo profesional para potenciar las habilidades y competencias del personal.
- Promover una cultura organizacional que fomente la colaboración, la innovación y el crecimiento personal y profesional.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto de las acciones implementadas y realizar ajustes según sea necesario.

Justificación

Una gestión administrativa efectiva y una gestión del talento humano adecuada son fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. La mejora continua en estas áreas no solo aumentará la productividad y la eficiencia operativa, también impulsará la satisfacción y el compromiso del personal, lo que a su vez se traducirá en una mayor calidad de los productos o servicios ofrecidos.

Tabla 31*Actividades y objetivos de la propuesta a implementar*

1. Regular gestión administrativa		
Actividad	Objetivo	Indicadores de logro
Primera Implementación de herramientas tecnológicas	Mejorar la eficiencia y seguimiento de los procesos administrativos mediante la adopción de herramientas tecnológicas de gestión.	- Implementación exitosa de herramientas tecnológicas de gestión. - Mayor eficiencia en la planificación, organización y dirección administrativa. - Seguimiento efectivo de los procesos internos.
Segunda Actualización de políticas y procedimientos	Revisar y actualizar las políticas y procedimientos administrativos para garantizar su relevancia y eficacia en la gestión diaria.	- Políticas y procedimientos actualizados y alineados con las mejores prácticas. - Mejora en la claridad y la coherencia de las políticas y procedimientos administrativos.
2. Regular planificación empresarial		
Tercera Definición de objetivos claros y medibles	Mejorar la claridad en las políticas educativas y en la definición de objetivos, alineándolos con la visión y misión de la organización.	- Definición de objetivos claros y medibles para cada área de la institución. - Alineación efectiva de objetivos con la visión y misión organizacional. - Comunicación efectiva de los objetivos a todo el personal.
Cuarta Implementación de sistemas de seguimiento y evaluación	Establecer sistemas para monitorear y evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos, identificando áreas de mejora y éxito.	- Implementación de sistemas de seguimiento y evaluación efectivos. - Identificación de áreas de mejora y éxito en relación con los objetivos. - Retroalimentación oportuna y acciones correctivas cuando sea necesario.
3. Regular organización		
Quinta Promoción de la colaboración y el trabajo en equipo	Mejorar la comunicación y la toma de decisiones colegiadas promoviendo la colaboración y el trabajo en equipo entre los departamentos.	- Fomento de la colaboración entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos. - Mejora en la comunicación interna. - Decisiones tomadas de manera colegiada.

Sexta Implementación de sistemas de comunicación interna	Establecer sistemas y plataformas para facilitar la comunicación interna entre todos los niveles y departamentos de la organización.	- Implementación exitosa de sistemas de comunicación interna. - Acceso fácil y amplio a la información relevante para todos los empleados. - Mayor colaboración y trabajo en equipo como resultado de una mejor comunicación interna.
--	--	---

4. Regular dirección administrativa

Séptima Implementación de programas formales de <i>mentoring</i>	Promover el desarrollo profesional y la alineación con los estándares de ciclo mediante la implementación de programas formales de <i>mentoring</i> .	- Implementación exitosa de programas formales de <i>mentoring</i>. - Orientación, apoyo y retroalimentación individualizada brindada por líderes administrativos. - Desarrollo profesional y alineación con estándares de ciclo promovidos.
Octava Creación de canales de retroalimentación y comunicación	Establecer canales para recibir comentarios y sugerencias del personal, promoviendo una comunicación abierta y bidireccional.	- Creación de canales efectivos de retroalimentación y comunicación. - Participación activa del personal en la comunicación y la toma de decisiones. - Mejora en la satisfacción y el compromiso del personal.

5. Desfavorable recompensar a las personas

Novena Evaluación y ajuste del sistema de recompensas	Mejorar el sistema de recompensas para que sea equitativo, transparente y motivador para todos los empleados.	- Evaluación detallada del sistema de recompensas. - Ajustes realizados para garantizar equidad, transparencia y motivación. - Implementación de opciones como bonos por desempeño, reconocimientos, etc.
Decimo Implementación de programas de reconocimiento	Desarrollar programas para reconocer y premiar el desempeño excepcional y los logros individuales y de equipo.	- Implementación exitosa de programas de reconocimiento. - Participación activa del personal en los programas de reconocimiento. - Aumento de la motivación y el compromiso del personal.

Tabla 32

Cronograma

1. Regular gestión administrativa			
Actividad	Inicio	Duración	Fin
Primera Implementación de herramientas tecnológicas	15 de marzo de 2024	2 semanas (2 horas a la semana)	30 de marzo de 2024
Segunda Actualización de políticas y procedimientos	3 de abril de 2024	2 semanas (sesiones programadas dos veces por semana)	17 de abril de 2024
2. Regular planificación empresarial			
Tercera Definición de objetivos claros y medibles	19 de mayo de 2024	2 semanas (sesiones programadas dos veces por semana)	1 de junio de 2024
Cuarta Implementación de sistemas de seguimiento y evaluación	2 de junio de 2024	2 semanas (sesiones programadas dos veces por semana)	16 de junio de 2024
2. Regular organización			
Quinta Promoción de la colaboración y el trabajo en equipo	18 de junio de 2024	2 semanas (módulos de capacitación programados semanalmente)	05 de julio de 2024
Sexta Implementación de sistemas de comunicación interna	10 de julio de 2024	2 semanas (sesiones programadas dos veces por semana)	24 de agosto 2024
4. Regular dirección administrativa			
Séptima Implementación de programas formales de mentoring	9 de septiembre de 2024	2 semanas (sesiones programadas dos veces por semana)	21 de septiembre de 2024
Octava Creación de canales de retroalimentación y comunicación	23 de septiembre de 2024	2 semanas (sesiones programadas dos veces por semana)	1 de octubre de 2024

6. Desfavorable recompensar a las personas			
Novena Evaluación y ajuste del sistema de recompensas	5 de octubre de 2024	2 semanas (sesiones programadas dos veces por semana)	19 de octubre de 2024
Decimo Implementación de programas de reconocimiento	20 de noviembre de 2024	2 semanas (sesiones programadas dos veces por semana)	15 de noviembre de 2024

Anexo 3: Medios de verificación

Autorización de la institución



*Institución Educativa Primaria N° 55001
"Manuel Jesús Sierra Aguilar"*



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 55001 "MANUEL JESUS SIERRA AGUILAR", DE LA CIUDAD DE ABANCAY QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Qué, el profesor **Julio, ARCIBIA TAPIA**, identificado con DNI Nro. 40128051, estudiante de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco de la Maestría "Gestión de la Educación", de acuerdo a la solicitud presentada cumplió con la aplicación de los instrumentos de investigación en las Variables de Gestión Administrativa y Talento Humano, aplicándose a todo el personal docente y administrativo de los niveles de inicial y primaria, siendo el 100% de todo el personal:

Se expide la presente constancia a petición de la persona interesada para los fines que viera por conveniente.

Abancay, 11 de agosto del 2023.




Ptol. Eduardo Rafael Román
DIRECTOR

a. Validación de los instrumentos

Abancay, 07 de enero del 2023.

Señor: Juan De La Cruz Bedoya Mendoza

Catedrático de la Universidad San Antonio Abad del Cusco.

Estimado maestro:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención a elegirlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la tesis titulada "Gestión administrativa y Talento humano en la institución educativa Nro. 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar de Abancay -2022. Para optar el grado académico de Maestro en Educación, en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, por lo que le **solicito revisar y validármelo los cuestionarios de gestión administrativa y talento humano**, para lo cual adjunto matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, y la ficha de validación. El instrumento tiene como objetivo medir la variable.

Agradezco anticipadamente su colaboración y estoy seguro que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



Prof. Julio ARCIBIA TAPIA
DNI 40128051

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
PROGRAMA "MAESTRO CON MAESTRIA"
"MAESTRIA EN GESTION DE LA EDUCACION"

I.DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Juan De La Cruz Bedoya Mendoza

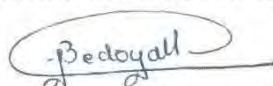
CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Catedrático de la Universidad San Antonio
 Abad del Cusco

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de gestión administrativo.

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Julio ARCIBIA TAPIA

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE 0 - 20 %				REGULAR 21 - 40 %				BUENO 41 - 60 %				MUY BUENO 61 - 80 %				EXCELENTE 81 - 100 %			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado como estrategia para la noción de número																X				
4. Organización	Existe una organización lógica en la construcción del instrumento																X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad de ítems en relación al problema																X				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos relacionados con el tema																X				
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos relacionados con el tema																	X			
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																X				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
10. Pertinencia	Instrumento adecuado al problema de investigación																	X			

Opinión de aplicabilidad Procede la aplicación..... Promedio de valoración80%



Juan De La Cruz Bedoya Mendoza
 Mg. o Dr.

DNI 23875611 Teléfono.....941095302

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
PROGRAMA "MAESTRO CON MAESTRIA"
"MAESTRIA EN DE LA EDUCACION"

I.DATOS GENERALES GESTION

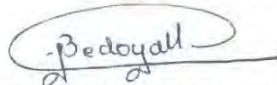
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Juan De La Cruz Bedoya Mendoza
 CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Catedrático de la Universidad San Antonio
 Abad del Cusco

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de gestión del Talento Humano

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Julio ARCIBIA TAPIA.

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE 0 - 20 %				REGULAR 21 - 40 %				BUENO 41 - 60 %				MUY BUENO 61 - 80 %				EXCELENTE 81 - 100 %			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado															X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															X					
3. Actualidad	Adecuado como estrategia para la noción de número															X					
4. Organización	Existe una organización lógica en la construcción del instrumento															X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad de ítems en relación al problema															X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos relacionados con el tema															X					
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos relacionados con el tema															X					
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones															X					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación															X					
10. Pertinencia	Instrumento adecuado al problema de investigación															X					

Opinión de aplicabilidad Procede la aplicación..... SI
 Promedio de valoración ...75%



Juan De La Cruz Bedoya Mendoza

Mg. o Dr.

DNI 23875611 Teléfono...941095302

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO"
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
PROGRAMA "MAESTRO CON MAESTRIA"
"MAESTRIA EN GESTION DE LA EDUCACION"

I. DATOS GENERALES

NOMBRE: Br. Julio ARCIBIA TAPIA.
ESPECIALIDAD: Maestría en Gestión de la Educación
FECHA: 08/01/2022
OBSERVACIÓN EN CUANTO A:

2.1. FORMA:

.....

.....

.....

.....

2.2. CONTENIDO:

.....

.....

.....

.....

2.3 ESTRUCTURA

.....

.....

.....

.....

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

Luego de revisado el documento procede a su aprobación.

Sí ☐ No ☐

Debe corregirse ☐



Juan De La Cruz Bedoya Mendoza
Mg. o Dr.
DNI 23875611 Teléfono 941095302

Abancay, 20 de junio del 2023.

Dr. : Hugo Asunción Altamirano Vega.

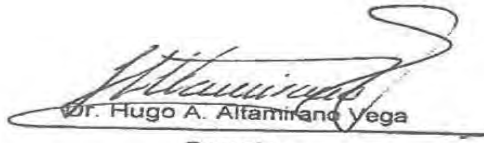
Catedrático de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

Estimado maestro:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud, para saludarlo(a) cordialmente y la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención a elegirlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del instrumento que pretendo utilizar en la tesis titulada "Gestión administrativa y Talento humano en la institución educativa Nro. 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar de Abancay -2023. Para optar el grado académico de Maestro en Educación, en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, por lo que le **solicito revisar y validármelo los cuestionarios de gestión administrativa y talento humano**, para lo cual adjunto matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, y la ficha de validación. El instrumento tiene como objetivo medir la variable.

Agradezco anticipadamente su colaboración y estoy seguro que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



Dr. Hugo A. Altamirano Vega
Docente



Prof. Julio ARCIBIA TAPIA
DNI 40128051

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO"
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
PROGRAMA "MAESTRO CON MAESTRIA"
"MAESTRIA EN GESTION DE LA EDUCACION"

I.DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Dr. Hugo Asunción Altamirano Vega.

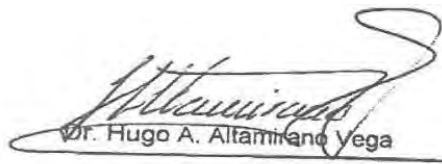
CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Catedrático de la Universidad San Antonio
 Abad del Cusco

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de gestión administrativo.

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Julio ARCIBIA TAPIA

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE 0 – 20 %				REGULAR 21 – 40 %				BUENO 41 – 60 %				MUY BUENO 61 – 80 %				EXCELENTE 81 – 100 %			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado												X								
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado como estrategia para la noción de número																X				
4. Organización	Existe una organización lógica en la construcción del instrumento																X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad de ítems en relación al problema																X				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos relacionados con el tema												X								
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos relacionados con el tema																			X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
10. Pertinencia	Instrumento adecuado al problema de investigación																X				

Opinión de aplicabilidad: Si... Procede la aplicación
 Promedio de valoración (80%)



Dr. Hugo A. Altamirano Vega

Docente

.....
Dr. Hugo Asunción Altamirano Vega

DNI 23836696

Teléfono: 984637487

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
PROGRAMA "MAESTRO CON MAESTRIA"
"MAESTRIA EN EDUCACION"

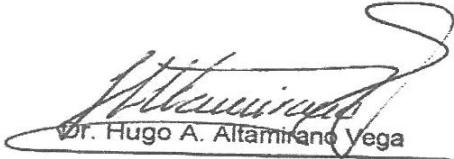
I. DATOS GENERALES GESTION

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Hugo Asunción Altamirano Vega.
 CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Catedrático de la Universidad San Antonio Abad del Cusco
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta: Gestión del Talento Humano
 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Julio ARCIBIA TAPIA.

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE 0 – 20 %				REGULAR 21 – 40 %				BUENO 41 – 60 %				MUY BUENO 61 – 80 %				EXCELENTE 81 – 100 %			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado												X								
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado como estrategia para la noción de número																X				
4. Organización	Existe una organización lógica en la construcción del instrumento																X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad de ítems en relación al problema																X				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos relacionados con el tema												X								
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos relacionados con el tema																			X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
10. Pertinencia	Instrumento adecuado al problema de investigación																X				

Opinión de aplicabilidad Si Procede la aplicación.....

Promedio de valoración 80%...


Dr. Hugo A. Altamirano Vega
Docente

.....
Dr: Hugo Asunción Altamirano Vega.

DNI 23836696 :.....

Teléfono. 984637487

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
PROGRAMA "MAESTRO CON MAESTRIA"
"MAESTRIA EN GESTION DE LA EDUCACION"

I. DATOS GENERALES

NOMBRE: Br. Julio ARCIBIA TAPIA.

MENTIÓN: Maestría en Gestión de la Educación

FECHA: 20/06/2023

OBSERVACIÓN EN CUANTO A:

2.1. FORMA:

Algunas preguntas muy genéricas, deben de estar formuladas de manera más específica. Más cuidado en los rótulos y títulos- enfoque metodológico

.....
.....
2.2. CONTENIDO:

Es pertinente al tema y problema de investigación

Interpretar las siglas.....
.....
.....

2.3 ESTRUCTURA

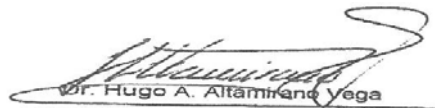
Las dimensiones o categorías responden a los objetivos de la investigación
.....
.....

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Debe tener un soporte documental el trabajo de investigación.....
.....

Luego de revisado el documento procede a su aprobación.

.....


Dr. Hugo A. Altamirano Vega
Docente

.....
Dr. Hugo Asunción Altamirano Vega.

DNI 23836696.....
Teléfono. 984637487

Abancay, 26 de junio del 2023.

Doctor: Ernesto Robles Márquez

Especialista de gestión pedagógica de la Dirección Regional de Educación
Apurímac.

Estimado maestro:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención a elegirlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del instrumento que pretendo utilizar en la tesis titulada "**Gestión administrativa y Talento humano en la institución educativa Nro. 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar de Abancay -2023**". Para optar el grado académico de Maestro en Educación, en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, por lo que le **solicito revisar y validármelo los cuestionarios de gestión administrativa y talento humano**, para lo cual adjunto matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, y la ficha de validación. El instrumento tiene como objetivo medir la variable.

Agradezco anticipadamente su gentil colaboración y estoy seguro que su opinión y criterio de experto servirá para los fines propuestos.

Atentamente,



Prof. Julio ARCIBIA TAPIA

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO"
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
PROGRAMA "MAESTRO CON MAESTRIA"
"MAESTRIA EN GESTION DE LA EDUCACION"

I. DATOS GENERALES

NOMBRE: Br. Julio ARCIBIA TAPIA.
ESPECIALIDAD: Maestría en Gestión de la Educación
FECHA: 26/06/2022
OBSERVACIÓN EN CUANTO A:

2.1. FORMA:

Es conforme la escala de valoración

2.2. CONTENIDO:

El contenido de los instrumentos está conforme
listo para su aplicación

2.3 ESTRUCTURA

El diseño de la estructura es univocal
por consiguiente es conforme

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Aplicar y procesar la información

Luego de revisado el documento procede a su aprobación.

Sí ☒ No ☐

Debe corregirse ☐



Dr. Ernesto Robles Márquez
Mg. o Dr.

DNI 31004024 Teléfono. 989754300

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
PROGRAMA "MAESTRO CON MAESTRIA"
"MAESTRIA EN GESTION DE LA EDUCACION"

I.DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Dr. Ernesto Robles Márquez

CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Especialista de Gestión Pedagógica de la
Dirección Regional de Educación Apurímac.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuesta de gestión administrativo.

AUTOR DEL INSTRUMENTO : Julio ARCIBIA TAPIA

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE 0 - 20 %				REGULAR 21 - 40 %				BUENO 41 - 60 %				MUY BUENO 61 - 80 %				EXCELENTE 81 - 100 %			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																/				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			/	
3. Actualidad	Adecuado como estrategia para la noción de número																/				
4. Organización	Existe una organización lógica en la construcción del instrumento																			/	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad de ítems en relación al problema																			/	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos relacionados con el tema																/				
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos relacionados con el tema																			/	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			/	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																			/	
10. Pertinencia	Instrumento adecuado al problema de investigación																			/	

Opinión de aplicabilidad *favorable* Procede la
aplicación *del instrumento* Promedio de valoración *91.00*

.....
Dr. Ernesto Robles Márquez

Mg. o Dr.

DNI *31004024* Teléfono: 989754300

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
PROGRAMA "MAESTRO CON MAESTRIA"
"MAESTRIA EN DE LA EDUCACION"

I.DATOS GENERALES GESTION:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Dr. Ernesto Robles Márquez

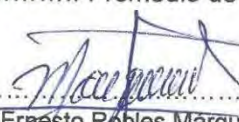
CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Especialista de Gestión Pedagógica de la
Dirección Regional de Educación Apurímac.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuesta de gestión del Talento Humano

AUTOR DEL INSTRUMENTO : Julio ARCIBIA TAPIA.

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE 0 - 20 %				REGULAR 21 - 40 %				BUENO 41 - 60 %				MUY BUENO 61 - 80 %				EXCELENTE 81 - 100 %			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				
3. Actualidad	Adecuado como estrategia para la noción de número																				
4. Organización	Existe una organización lógica en la construcción del instrumento																				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad de ítems en relación al problema																				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos relacionados con el tema																				
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos relacionados con el tema																				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																				
10. Pertinencia	Instrumento adecuado al problema de investigación																				

Opinión de aplicabilidad *favorable* Procede la
aplicación... *del instrumento* Promedio de valoración *91.5*


.....
Dr. Ernesto Robles Márquez
Mg. o Dr.
DNI : *31004024* Teléfono. 989754300

Anexo 4: Otros

a) Confiabilidad

Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	36	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	36	100.0

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

Estadísticas

de

fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.909	24

Talento Humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	36	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	36	100.0

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

Estadísticas

de

fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.885	18

b. Evidencias



Encuesta al personal docente y administrativo de la Institución Educativa Manuel Jesús
Sierra Aguilar de Abancay



Encuesta al personal docente y administrativo del nivel inicial, primaria, en la Institución Educativa Nro. 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar de Abancay 2023.



El personal directivo, profesor Eduardo Rafaele Román, dando Conformidad de la aplicación de los instrumentos de Gestión administrativo y Talento Humano en la Institución Educativa Nro 55001 Manuel Jesús Sierra Aguilar de Abancay.

c. Base de datos

En Excel

			Gestión Administrativa																				Gestión del Talento Humano																						
			D1V1								D2V1												D3V1		D4V1		D1V2			D2V2			D3V2				D4V2				D5V2				
ID	Géner	Edad	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	
2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	
3	1	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	
4	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	
5	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	
6	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	2	1	2	2	3	3	1		
7	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	
8	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2		
9	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	
10	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	3	3	1	3	2	1	3	2	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	
11	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	
12	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	
13	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	2	
14	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	
15	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	1	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	3	2	1	
17	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1
18	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2
19	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	
20	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3
21	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3
22	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2
23	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	
24	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3
25	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	
26	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	1	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	1	
27	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	
29	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	
30	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
31	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1
32	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
33	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

En SPSS v26

ID	Gé ner o	E d a.	V1 p1	V1 p2	V1 p3	V1 p4	V1 p5	V1 p6	V1 p7	V1 p8	V1 p9	V1 p10	V1 p11	V1 p12	V1 p13	V1 p14	V1 p15	V1 p16	V1 p17	V1 p18	V p.	V p.	V p.	V p.	V p.	V p.	
1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	
2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	
3	1	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
4	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	
5	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	
6	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	
7	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3
8	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
9	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	
10	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	3	
11	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	
12	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	
13	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	
14	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
15	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
16	1	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	
17	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	
18	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
19	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
20	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
22	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	
23	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
24	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	
25	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	
26	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	
27	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	
29	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	
30	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	
31	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
32	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	
33	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	