



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y gestión del talento humano en las
instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Romani Galeas, Yanira (orcid.org/0000-0003-1681-2460)

ASESOR:

Dr. Aguirre Landa, John Peter (orcid.org/0000-0002-6604-9371)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATOTIA:

Dedico este trabajo de investigación a mis padres que con su ejemplo y orientaciones me han motivado a la búsqueda del conocimiento para mejorar mi calidad de vida, a mi comunidad MMB quienes me han ayudado a liberarme de muchas esclavitudes sociales y en especial a mis hijos Aldhair y Marcelo por ser mi fortaleza.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco en primer lugar a Dios por estar siempre a mi lado, a mis profesores de esta maestría que con paciencia han cultivado mis conocimientos, en especial a mi asesor de investigación Dr. John Peter Aguirre Landa por el apoyo brindado para desarrollar esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	
DEDICATORIA:	ii
AGRADECIMIENTO:.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
III METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV RESULTADOS	18
4.1 Estadística descriptiva:	18
4.2 Estadística inferencial.....	27
V DISCUSIÓN	31
VI CONCLUSIONES	37
VII RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	1

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de la variable: gestión administrativa.....	18
Tabla 2 Nivel de la dimensión: planeación de la variable: gestión administrativa....	19
Tabla 3 Nivel de la dimensión: organización de la variable: gestión administrativa...	20
Tabla 4 Nivel de la dimensión: dirección de la variable: gestión administrativa.....	21
Tabla 5 Nivel de la dimensión: control de la variable: gestión administrativa.....	22
Tabla 6 Variable: Gestión del talento humano.....	23
Tabla 7 Nivel de la dimensión: selección de la variable: gestión del talento humano...	24
Tabla 8 Nivel de la dimensión: motivación de la variable: gestión del talento humano.	25
Tabla 9 Nivel de la dimensión: productividad de la variable: gestión del talento humano.....	26
Tabla 10 Relación entre las variables de gestión administrativa y gestión del talento humano.....	27
Tabla 11 Relación entre la dimensión: planeación y la variable: gestión del talento humano.....	28
Tabla 12 Relación entre la dimensión: organización y la variable: gestión del talento humano.....	29
Tabla 13 Relación de la dimensión: dirección y la variable: gestión del talento humano.....	29
Tabla 14 Relación entre la dimensión: control y la variable: gestión del talento humano.....	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de la variable: gestión administrativa.....	18
Figura 2 Nivel de la dimensión: planeación de la variable: gestión administrativa.....	19
Figura 3 Nivel de la dimensión: organización de la variable: gestión administrativa....	20
Figura 4 Nivel de la dimensión: dirección de la variable: gestión administrativa.....	21
Figura 5 Nivel de la dimensión: control de la variable: gestión administrativa.....	22
Figura 6 Variable: Gestión del talento humano.....	23
Figura 7 Nivel de la dimensión: selección de la variable: gestión del talento humano.....	24
Figura 8 Nivel de la dimensión: motivación de la variable: gestión del talento humano.....	25
Figura 9 Nivel de la dimensión: productividad de la variable: gestión del talento humano.....	26

RESUMEN

La presente investigación lleva por título “Gestión administrativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022”, tiene como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Santa Anita, Lima – 2022. La metodología utilizada es una investigación no experimental, nivel descriptivo correlacional y corte transversal; como técnica fue encuesta y como instrumento cuestionario; fue una muestra censal ya que se aplicó a los 40 directivos. Los resultados a la que se llegó fue que existe una relación significativa entre las variables gestión administrativa y gestión del talento humano ya que el $p < 0.001$ y un valor de correlación de Pearson de 0.609. Se concluyó que ambas variables si guardan relación en un nivel moderado de los directivos de instituciones educativas del sector este Santa Anita.

Palabras claves: Gestión administrativa, gestión del talento humano, directivos, instituciones educativas.

ABSTRACT

The present investigation is entitled "Administrative management and human talent management in educational institutions of the eastern sector in Santa Anita, Lima - 2022", it has as objective to determine the relationship of human talent management in the administrative management of managers in the public educational institutions of the district of Santa Anita, Lima - 2022. The methodology was a non-experimental investigation, of the correlational descriptive level and cross section; the survey technique was developed and the questionnaire as an instrument; It was a census sample since it was applied to the 40 managers. The results were reached that there is a significant relationship between the administrative management and human talent management variables since $p < 0.001$ and a Pearson correlation value of 0.609. It was concluded that both variables are related at a moderate level in the directors of educational institutions in the eastern sector of Santa Anita.

Keywords: administrative management, human talent management, managers, educational institutions.

I INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, a inicios del nuevo milenio, se dio toda una transformación en las concepciones del perfil de un directivo, de las cualidades que debe tener, de las competencias que se le debe atribuir al cargo que desempeña, de la innovación y creatividad que debe tener, de la moral y ética que debe demostrar para tener la confianza de todo su personal, de la comunidad y de los estamentos gubernamentales del país (González Rodríguez et al., 2020). La gerencia administrativa ha sufrido cambios debido al impacto tecnológico y el internet, con la globalización ha llegado a todos los rincones del planeta iniciando la era de la tecnología y del conocimiento en todos los ámbitos que se desempeña el ser humano (Rojas et al., 2020). Con esta masificación tecnológica se inicia nuevas formas de relacionarnos entre empleados y empleadores, jefes y subordinados, entre otros.

Sudamérica no escapa a estos cambios, el proceso de promover una pertinente gestión administrativa en el directivo permite que su personal se encuentre en un ambiente agradable y motivador para el logro de un buen desempeño laboral en que se pueda observar el cumplimiento de los objetivos delineados en un tiempo específico (Tamayo Galarza et al., 2021). Ahora, que la globalización ha llegado a nuestro país y se ha intensificado con la pandemia exige que toda persona debe contar con herramientas tecnológicas que les permita desarrollarse en todos los campos de la sociedad, es aquí donde los funcionarios que se encuentran en la dirección de una institución pública o privada deberán gestionar las potencialidades de los empleados de las instituciones que dirigen, es decir, descubrir el talento con que cuenta cada empleado (Abril Freire, 2019).

Jericó (2015) afirma que todos contamos con un talento que nos lleva a alcanzar el máximo desempeño si es bien orientado, si se delega funciones que agrade, sobre todo, si se tiene el conocimiento necesario de cada empleado o personal que labora en una institución se lograría la satisfacción. Los directivos de las instituciones educativas públicas se han formado en las universidades como docentes, más no

como gerentes o administradores, al llegar a ser parte de la plana directiva no actúan con pertinencia, ni toman decisiones asertivas para el bien de la comunidad educativa.

Es por ello que se desarrolló esta investigación en las instituciones educativas públicas de la zona este de Santa Anita en la provincia y departamento de Lima, está integrado por 20 instituciones educativas públicas, consta con 40 directivos de las modalidades de inicial, primaria y secundaria.

En estas instituciones se observa que los directivos no toman decisiones acertadas para el bien de la comunidad educativa ni cuentan con estrategias directivas que brinde un soporte adecuado para lograr que el personal optimice sus esfuerzos y logren los objetivos propuestos del plan de trabajo. También se observa que tienen preferencias entre el personal de su entorno que están en busca de beneficios laborales de manera personalizada. Esta forma de ejercer la administración ciega a los directivos y causa descontento, rompiendo el buen clima laboral y la desmotivación por lograr las metas programadas.

Por todo lo expuesto se plantea las siguientes preguntas de investigación: pregunta general: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en la gestión administrativa de las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022? Pregunta específicas: 1.- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y planificación en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022?; 2.- ¿Cuál es la relación que existe en la gestión del talento humano y organización de las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022?; 3.- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y dirección en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022? y 4.- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y control en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022?

La presente investigación tiene justificación teórica porque se sustentó en los conceptos y procedimientos básicos de la gestión administrativa y gestión del talento de acuerdo con el modelo de Chiavenato et al. (2019) en la gestión administrativa y Jericó (2015) en la gestión del talento humano. También, tiene justificación

metodológica ya que se aplicó un cuestionario para medir ambas variables, este instrumento fue validado por tres juicios de expertos y por el Alfa de Cronbach antes de su aplicación, además, se procesó por un aplicativo informático SPSS y por la correlación de Pearson. Asimismo, se justifica de manera práctica porque se refleja en la eficacia y eficiencia de las instituciones educativas públicas del sector este del distrito de Santa Anita, mejorando su calidad de servicio en favor de los niños y adolescentes; también podrá ser utilizado por otras instituciones públicas del país.

También se ha determinado el objetivo general: Determinar la relación de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de los directivos en sus instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022, con los siguientes objetivos específicos: 1.- Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y planificación en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022; 2.- Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y organización en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022; 3.- Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y dirección en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022 y 4.- Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y control en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022

Se formula la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y gestión administrativa en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022, y las hipótesis específicas: 1.- Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y planificación en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022; 2.- Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y organización en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022; 3.- Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y dirección en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022 y 4.- Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y control en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022

II MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta los precedentes internacionales de gestión administrativa, la investigación realizada en Bolivia por Mendoza Mercado (2019) plantea el objetivo del análisis de los procesos y procedimientos de las más grandes facultades académicas de una universidad pública, debido a los cambios y exigencias que la sociedad actual requiere para la acreditación académica de los futuros profesionales y a la deficiencia que se muestra en el personal administrativo; se concluye que es muy importante la gestión administrativa dentro de las diferentes organizaciones públicas para crear un ambiente de trabajo organizado y comprometido en el cumplimiento de las funciones para lograr que los procedimientos organizacionales tengan la agilidad y prontitud en los resultados de los tramites que realizan los usuarios; lamentablemente se mostró que son insuficientes en la facultad académica que se realizó la investigación.

Además, Soto Builes et al. (2020) demuestran en su estudio que todo director debe ser competente para llevar a cabo con eficacia múltiples tareas de gestión administrativa; el propósito de estudio fue examinar la relación entre el estilo de gestión y las características personales de los profesionales de la administración educativa de Antioquia, Colombia en las instituciones educativas con la descentralización de la educación en dicho país, los directivos han asumido la responsabilidad de lograr una buena calidad educativa a través de su gestión. Los hallazgos muestran que las prácticas de los administradores educativos en todos los aspectos de la gestión son funcionales y estructurales; se puede decir que los administradores educativos se han volcado hacia lo que se conoce como gestión crítica, advirtiendo que los administradores deben prepararse académicamente para estar en consonancia con las funciones que van a desempeñar.

En México también investigan la influencia de la gestión administrativa en las microempresas, tenemos a Arriaga-López et al. (2018), quienes proponen desarrollar la mejora continua y la innovación, el objetivo desarrollado fue describir cualitativamente el estado actual de las microempresas locales en Arandas, Jalisco, con la finalidad de encontrar ventajas de mejora que permitan su permanencia y

profesionalización, se sustenta en que para dar solución a un problema se debe tener el conocimiento adecuado y la experiencia necesaria; la metodología aplicada es cualitativa, cuantitativa y descriptiva, esto permitió recoger la teoría y los datos para el respectivo análisis. Los resultados a los que se llegó fue que el 84% de decisiones es responsabilidad directa del propietario y el resto se hace en conjunto con los miembros de la familia, esta forma de dirección limita el crecimiento de la organización, ya que no es asertiva con las necesidades actuales. La conclusión presentada indica que es necesario orientar a las microempresas a utilizar herramientas necesarias que les ayuden a sobrevivir, a tener un crecimiento sostenible, logrando metas, generando utilidades para lograr ser una empresa estable y exitosa a través de una gestión administrativa acorde a las necesidades actuales del movimiento económico globalizado.

Consortio Metro Bastión, una organización con ocho años de historia, está ubicada en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, Bustamante Chong et al. (2018) examinan la situación actual de la empresa e identifican los factores externos e internos que inciden en la gestión del departamento gestión del talento para desarrollar un plan que permita expandir y fortalecer el departamento; la metodología aplicada es la entrevista, ya que permitió observar a la persona de manera integral, tanto el aspecto objetivo y subjetivo. La conclusión a la que se llegó fue que existían deficiencias en los procesos de gestión administrativa, lo que dificulta contribuir de manera efectiva a la ejecución de las actividades y trámites empresariales. La ausencia de funciones bien definidas y estructuradas hace que se pierda tiempo en las tareas asignadas antes del proceso de reclutamiento y selección del puesto deseado.

También existe la necesidad de realizar un control en la gestión administrativa aplicados en programas virtuales debido al globalizado desarrollo y uso tecnológico. Correa et al. (2020) al ver esta situación se proponen como meta la importancia del control de la gestión administrativa sobre los programas virtuales debido al creciente uso de la virtualidad en la educación de Colombia de acuerdo a los datos estadísticos del ministerio educativo nacional de un 13.69% en 2011, a un 98% al 2018, esto manifiesta que la gestión administrativa es muy importante para el progreso de toda

institución pública o privada que brinde una atención presencial o virtual para generar confianza en los usuarios, sobre todo certificar la validez de la gestión. Se concluye que la educación virtual es una metodología que involucra medios e intermediarios para conectar la infraestructura virtual, personal y tecnológica. Esta metodología, en su esencia, necesita sistemas de control sofisticados que le permitan cumplir la promesa de eficacia que realizan las universidades a sus estudiantes, siendo necesario el desarrollo de indicadores de control para la gestión administrativa de la universidad virtual.

Los antecedentes internacionales de la segunda variable, se menciona a Anchundia Llor & Cuesta Santos (2018) cuyo objetivo es apoyar el fortalecimiento institucional y profesional de la evaluación cumpliendo con los requisitos del comité de evaluación, acreditación y garantía de calidad de la educación superior en Ecuador; emplearon las metodologías inductivo-deductivo y analítico-sintético, permitió comprender la teoría en contraste con los métodos empíricos vistos en el estudio. Se concluye que la implementación de diversos procesos es importante para el sistema de gestión del talento humano, implica estructurar indicadores o estándares normativos que permitan fortalecer el proceso de contratación, evaluación del desempeño, condiciones de trabajo, capacitación y mejor incentivo o pago, así como dando relevancia significativa al éxito del programa educativo y teniendo en cuenta una mejora sustancial en salarios y beneficios.

El objetivo, según Álvarez Enríquez (2021), es definir la importancia de ciencia, tecnología y sociedad (CTS) a través de la aplicación de categorías clave que permitan comprender el significado y las dificultades de la gestión del talento humano en las UNIANDES, Riobamba - Ecuador. Como resultado, se produce un ser humano más preparado y capaz de contribuir a la resolución de problemas de salud personal y de necesidades de supervivencia global y de adoptar un comportamiento responsable frente al avance científico y tecnológico y sus consecuencias. Esto plantea un desafío a las instituciones sociales, en particular a las generaciones mayores; así como la capacidad de intervenir en la toma de decisiones en materia de ciencia y tecnología, como a su integración laboral. Se concluye que la caracterización del enfoque CTS

desde la aplicación de sus categorías fundamentales para comprender la importancia y los desafíos de la gestión del talento académico en la UNIANDES de Riobamba, Ecuador, permite identificar rasgos distintivos, antecedentes teóricos y la adecuación de los referentes.

Por otro lado, Ramírez et al. (2019) presentan el objetivo de analizar la administración de recursos humanos desde la aplicación estratégica en las industrias mineras de Venezuela, Colombia y Chile. Utiliza metodología cuantitativa, descriptiva y no experimental transversal. Los resultados mostraron diferencias que eran increíblemente significativas y moderadamente óptimas, predominando la estrategia organizacional con fallas en el modelo funcional. El análisis permitió concluir que los siguientes factores son claves para gestionar el talento humano desde la perspectiva estratégica: identidad de los individuos en relación con la cultura organizacional y el desempeño de funciones laborales que permita el logro de las metas.

Según Parra & Lara (2019), el objetivo es ofrecer un plan para potenciar el desarrollo de la gestión del talento humano; al realizar un análisis cuantitativo, se tuvo en cuenta el análisis del contenido de la información escrita y verbal, los hallazgos indican falta de recursos para una gerencia eficaz de los recursos humanos, mayor compromiso, motivación de los empleados, formación basada en competencias y falencias en todos los aspectos del proceso. Se llegó a la conclusión que existen falencias en el proceso de gestión del talento humano en cada etapa, las cuales afectan el alineamiento del talento humano con el sistema de administración de calidad, lo cual es necesario para lograr un proceso exitoso y duradero, tal como se especifica en la norma de calidad, en particular la NTC-ISO 9004:2009.

Por su parte, Giraldo Quiceno (2019) propone como meta construir un modelo de administración de recursos humanos basado en competencias para el instituto de administración y finanzas (CIAF); aplicó la metodología de tipo descriptiva con enfoque cualitativo para lograr un modelo adecuado para la gerencia del talento humano. Se concluye que la implementación del modelo desarrollado para el CIAF fortalecerá y apoyará mejor el cumplimiento del plan estratégico, misión institucional, visión, filosofía

y metas. Se infiere que para tener buenos resultados se debe conocer y gestionar los talentos de los recursos humanos de las instituciones empresariales o del estado.

Respecto a los antecedentes nacionales de la variable gestión administrativa, tenemos a Pacherras Minchán (2021) con el análisis sobre gerencia administrativa y rendimiento laboral en los funcionarios del poder judicial de Moyobamba, 2020; el objetivo de este estudio es establecer un vínculo entre la gerencia administrativa y la productividad del poder judicial en Moyobamba; los hallazgos mostraron que el nivel de gestión administrativa es adecuado en un 80%, y que la productividad de los trabajadores es efectiva en un 63%, se demostró que existe una correlación media entre ambas variables. Ya que resulto con un coeficiente $r = 0.666$, el cual indica una correlación media, es decir, cuando la gestión administrativa es adecuada, el desempeño laboral será eficiente o viceversa.

También, Anchelia-Gonzales et al. (2021) plantean que la gestión administrativa interactúa con la responsabilidad organizacional de los trabajadores, ya que en los últimos años se da importancia al aspecto etológico de los empleados de una organización pública o privada para lograr un mejor desempeño y de esta manera, la institución puede alcanzar sus metas y objetivos, es por ello que se plantea el objetivo de situar la conexión entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional entre los trabajadores del sector educativo. Se concluye que el 56% de los encuestados indicó un nivel alto de compromiso organizacional por parte de los trabajadores es señal de una buena gestión administrativa, sin embargo, en el compromiso de continuidad solo se alcanzó el 36% que manifiestan estar comprometidos en un nivel alto y un 39% de estar comprometidos en un nivel moderado.

Adicionalmente, Vásquez Torres (2022) muestra el objetivo de establecer la conexión entre el liderazgo gerencial y la gestión administrativa, se explica que los directivos o funcionarios deben contar con características de observación, valoración al desempeño, entre otros. La metodología utilizada es no experimental transaccional correlacional causal (explicativo), ya que evita manipular deliberadamente las

variables de estudio, más bien favorece direccionar una variable para ver la reacción de las otras. La conclusión es que existe evidencia de una fuerte relación entre el liderazgo gerencial y la gestión administrativa.

Por otra parte, Rifo San Martín (2019) tiene como objetivo conocer cómo la gestión administrativa afecta los procesos de aseguramiento de calidad, esta investigación se realizó en los colegios públicos de la UGEL 07 - Lima Metropolitana. La metodología empleada fue el enfoque del modelo cuantitativo, el tipo investigación es básica, con diseño transversal de nivel explicativo, se aplicó a 80 docentes, de los diferentes niveles que cuenta la institución educativa. Se determina que el personal administrativo es responsable y está a cargo del manejo de las operaciones administrativas en las instituciones educativas, y en consecuencia, debe administrar de manera efectiva los talentos de cada empleado bajo su supervisión.

Otra investigación es la de Ríos Culqui (2018) que tiene como propósito establecer la relación entre la gestión administrativa y la calidad del servicio de la UGEL de Moyopampa, en todas las instituciones públicas y privadas se observa la prestación de una baja calidad de servicio. El método utilizado fue no experimental, con un diseño transversal correlacional, esta metodología permitió recoger la información y su respectivo análisis para obtener los resultados de manera objetiva. La conclusión a la que se llegó fue de relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad del servicio en la UGEL Moyobamba en el año 2018, es claro que la gestión administrativa debe ser pertinente, humana para alcanzar las metas y objetivos planteados, sobre todo, para brindar un servicio de alta calidad.

Las investigaciones de los antecedentes nacionales de la segunda variable, tenemos a Muñoz Angulo (2017) el análisis se realizó a la gerencia de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales, el propósito fue establecer una conexión entre los factores del estudio. El modelo de investigación fue correlacional, transversal y no experimental. El estudio encontró una relación significativa directa entre la gestión de recursos humanos y la productividad

laboral. Esto significa que los trabajadores de la ONPE se desempeñarán mejor en su trabajo cuando exista una efectiva gestión de recursos.

Asimismo, Anastasio Vallejos et al. (2020) tiene como propósito identificar la conexión entre la gestión del talento humano a través de concursos y la motivación de los empleados de un municipio de la región Lambayeque – Perú. El método utilizado para recolectar y procesar los datos fue descriptivo, correlativo y tuvo un enfoque cuantitativo. Se concluye que la gerencia del talento humano a través de las aptitudes y motivación en el trabajo impacta positivamente y contribuye al mejor crecimiento posible del desempeño de los colaboradores del municipio.

En la investigación de Bendezú-Pacífico (2020), se observa que el objetivo es identificar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa privada, los directores son las autoridades responsables de gestionar la administración y los recursos humanos. El método, fue correlativo descriptivo, permite la recolección de información y su procesamiento para producir resultados confiables. Se encontró una correlación significativa y alcanzó el 0.892, lo cual es consistente con un nivel de correlación fuerte, es decir que si conocemos los talentos de los empleadores y le damos responsabilidades de acuerdo a sus preferencias, estarían trabajando con satisfacción, con entusiasmo logrando así un desempeño muy alto.

Asimismo, Castro Mori & Delgado Bardales (2020), indican que el proyecto especial Bajo Mayo y Huallaga Central tiene como objetivo identificar un enfoque para gestionar el talento y mejore el desempeño laboral; la metodología empleada fue investigación no experimental, descriptiva, transversal. Se concluye que a mejor desempeño en gestión del talento humano mejora el rendimiento laboral del personal. Así se logra alcanzar las metas y objetivos del proyecto, siendo reconocidos por la excelencia del desempeño laboral.

En su investigación, Mendivel Gerónimo et al. (2020) propone establecer la relación de la gestión administrativa y gestión de recursos humanos a través de la competencia, el método de investigación utilizado es de diseño correlacional de nivel directo y

transversal no experimental que permite la recopilación de datos para un mejor análisis de los resultados. La conclusión es a mejor gestión administrativa redundará una mejor gestión del talento humano para determinadas competencias y viceversa. En las investigaciones anteriores y en esta se observa que la gestión administrativa debe sensibilizar y humanizar a los funcionarios reconociendo las características, habilidades y destrezas del personal a su cargo para poder gestionar los talentos de manera pertinente, buscar la satisfacción laboral.

La conceptualización de gestión administrativa lo han realizado muchos investigadores, veremos los que han generado cierto impacto como Bachenheimer (2016), la gestión administrativa es el proceso mediante el cual los órganos de administración, dirección y control de una organización toman decisiones con base en los principios y procedimientos administrativos (p 12). Adicionalmente, la gestión de tareas administrativas implica planificar, organizar, gobernar y supervisar la división del trabajo que tiene lugar dentro de una organización, ya sea beneficiosa o no (Chiavenato et al., 2019). Además, Rodríguez y Martínez (citado por Bachenheimer, 2016) afirman que la relación entre gerencia y administración es compleja; por un lado, la gerencia debe comprender el entorno, conceptualizarlo y desarrollar direcciones estratégicas; por otro lado, la administración debe contribuir a la organización interna. Esta combinación le da al empleado una comprensión clara de cómo debe desenvolverse en la institución donde labora.

Según Münch (2018), la planificación implica definir escenarios de negocios futuros, indicar estrategias para lograr objetivos y desarrollar planes para coordinar e integrar las actividades laborales. También se incluyen varios tipos de planificación, una estrategia es un plan general de mediano a largo plazo. Un plan táctico u operativo es la compilación de muchos planes en un plan estratégico. Flores Pedemonte(2021), indica que para identificar y establecer las conexiones fundamentales, la organización divide tareas entre todos los integrantes del equipo o grupo; los distintos miembros de la organización que intervienen en su funcionamiento son los empleados, que se encuentran en todos los niveles organizacionales, los proveedores que facilitan la entrada de recursos financieros y no financieros, los clientes que reciben el producto

final y son referidos como "usuarios de la venta", y por último los organismos que regulan la actividad empresarial, algunos de los cuales pueden ser gubernamentales (p.14). La distribución organizacional, asignación de puestos, ordenamiento de procesos, distribución de equipos y ordenamiento de personal son las fases que soporta la organización. En cuanto a la dimensión de dirección, Chiavenato et al. (2019) afirma que "el gobierno es el espectáculo intermediario entre empleado y jefe, regresa después de la planificación y organización". Tan pronto como se anuncia el plan y se establece el orden, se pone en marcha la suspensión para garantizar que las cosas avancen y se lleven a cabo. Este panel de gobierno se basa en la agilidad para los negocios. El acto ha empoderado al director, que ahora necesita actuar con rapidez y ser considerado con los empleados (pág. 132). Según Flores Pedemonte (2021), la dimensión control se define como la evaluación de las actividades y acciones que se están realizando. Esta evaluación determina si se están alcanzando o no los objetivos propuestos, también propone medidas de mejora y corrección. El proceso de control tiene cuatro fases que son periódicas, frecuentes y sobre todo interactivas entre sí. La primera fase es el establecimiento de estándares de desempeño, la segunda es la evaluación del desempeño, la tercera es la correlación entre el desempeño y el líder, y la cuarta fase es la acción correctiva. Un ejemplo de un procedimiento operativo estándar en una organización es la táctica de verificación, verificación de recursos humanos y observación material (p.15).

En cuanto a gestión del talento humano Jericó (2015) define el talento como el enfoque de resultados, que se asocia a la capacidad que tiene una persona para alcanzar resultados superiores, se distingue dos tipos, individual y de equipos. También señala que debe existir tres componentes esenciales: las capacidades, lo que se puede realizar; el compromiso, es la motivación que se tiene para realizar algo y por último la acción, realizar el trabajo de manera oportuna. También Chiavenato et al. (2019) define la gestión de recursos humanos como una disciplina muy sensible al pensamiento organizacional. Depende de circunstancias y condiciones como resultado de numerosos factores, incluyendo la cultura y estructura organizacional, las

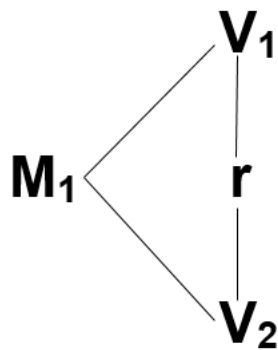
características del entorno, el negocio y la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo y un número infinito de otros factores significativos.

En cuanto a las dimensiones, Flores Díaz (2016) afirma que el proceso de selección se define como acciones planificadas y realizadas encaminadas a descubrir y evaluar las características personales únicas de cada candidato con el objetivo de determinar qué candidatos son los más idóneos para desempeñar tareas específicas dentro de la organización (p. 81). Para la motivación, Pang & Lu (2018) destacan el hecho de que diversos incentivos no económicos, como la creación de espacios para el empoderamiento de los empleados donde puedan trabajar a su propio ritmo y tomar sus propias decisiones, son garantías de una mejora en el desempeño organizacional visto desde las perspectivas de velocidad de rotación, rentabilidad y participación en el mercado. Además, Chiriboga Zamora et al. (2022) afirman que la motivación es el resultado de los valores corporativos que están orientados a lograr el máximo desempeño. Por ejemplo, un trabajador se siente motivado cuando se le asignan tareas de acuerdo con sus habilidades, es decir, se siente cómodo y disfruta del trabajo que están haciendo; también se sienten motivados cuando reciben una compensación económica y elogios, estos factores les permiten trabajar de manera más eficiente. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), "la productividad se conceptualiza como la asignación y utilización efectiva de recursos y capacidades de innovación para aumentar el valor agregado a los bienes y servicios ofrecidos". En otras palabras, "productividad" se refiere al nivel de una organización de utilización de recursos, a diferencia de la "producción", que se logra mediante el uso de una cantidad específica de capital.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básico, también llamado pura o fundamental. En esta investigación se recopiló información mediante la comprensión de características subyacentes de los hechos observables o las relaciones que definen las variables de estudio (CONCYTEC, 2018). El diseño de la investigación es no experimental - descriptiva transversal con enfoque cuantitativo. Dado que se han recopilado datos para probar la hipótesis con base en las teorías existentes y la formulación de una nueva teoría. El nivel de la investigación será correlacional porque al relacionar las dos variables de estudio se va a mostrar la variación de la variable 1 en función del comportamiento de la variable 2, se grafica de la siguiente forma:



Muestra	= M
Variable	= V
Correlación	= r

3.2 Variables y operacionalización

La primera variable es gestión administrativa presenta las siguientes dimensiones: planificar, organizar, dirigir y controlar. Según Bachenheimer (2016), la gestión administrativa es el proceso mediante el cual los órganos de dirección, administración y control de una organización toman decisiones con base en principios y procedimientos administrativos (p 12). Asimismo se definirá las dimensiones: en cuanto a la planificación según Münch (2018) la planificación implica definir escenarios de negocios futuros, objetivos organizacionales, estrategias para lograr los objetivos y desarrollar planes para integrar y coordinar

las actividades laborales; Flores Pedemonte (2021) señala que la organización es una distribución organizacional, asignación de puestos, ordenamiento de procesos, distribución de equipos y ordenamiento de personal son las fases que soporta la organización (p.14); en cuanto la dimensión de dirección, Chiavenato et al. (2019) afirma que “el gobierno es el espectáculo intermediario entre empleado y jefe, regresa después de la planificación y organización” y el control es definido por Flores Pedemonte (2021), como la evaluación de las actividades y acciones que se están realizando. Esta evaluación determina si se están alcanzando o no los objetivos propuestos, y también propone medidas de mejora y corrección.

La segunda variable gestión del talento humano tiene dimensiones de selección, motivación y producción. Es definida por Jericó (2015) como el enfoque de resultados, que se asocia a la capacidad que tiene una persona para alcanzar resultados superiores, se distingue dos tipos, individual y de equipos. Con respecto a sus dimensiones tenemos a Flores Díaz (2016) afirma que el proceso de selección se define como acciones planificadas y realizadas encaminadas a descubrir y evaluar las características personales únicas de cada candidato con el objetivo de determinar qué candidatos son los más idóneos para desempeñar tareas específicas dentro de la organización (p. 81); para la motivación, Pang & Lu (2018) destacan el hecho de que diversos incentivos no económicos, como la creación de espacios para el empoderamiento de los empleados donde puedan trabajar a su propio ritmo y tomar sus propias decisiones, son garantías de una mejora en el desempeño organizacional visto desde la perspectivas de velocidad de rotación, rentabilidad y participación en el mercado.

Población, muestra y muestreo

Hernández et al. (2014) afirma que la población es el conjunto de personas u objetos que satisfacen determinados criterios. Para definir los parámetros de la demostración, es necesario establecer claramente las cualidades de la población objeto de estudio. En esta investigación la población son los 40 directivos de las

20 instituciones educativas públicas del sector este en Santa Anita; no forman parte de esta investigación los docentes, estudiantes ni padres de familia.

La muestra determina sobre que o quienes se va a recolectar los datos de acuerdo al planteamiento del problema y los alcances de estudio de la investigación, se tiene principalmente a dos tipos: probabilístico y no probabilístico (Hernández et al, 2014). En concordancia a esta investigación de proceso cuantitativo el muestreo será población censal; en este caso es de 40 directivos de las 20 instituciones educativas públicas del sector este de Santa Anita.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para realizar este estudio se ha utilizado la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario para ambas variables. Alvira (citada por Calle Martínez, 2018) menciona que esta técnica tiene dos características básicas que la distinguen de otras técnicas para recoger la información, puede ser de manera verbal o escrita, en este trabajo la investigación es escrita.

Los instrumentos fueron validados por tres juicios de expertos y por el Alfa de Cronbach antes de su aplicación, también se procesó por un aplicativo informático SPSS y por el coeficiente de Correlación de Pearson.

3.4 Procedimientos

El cuestionario se aplicó a toda la muestra seleccionada 40 directivos (directores y subdirectores) de las instituciones educativas públicas del sector este de Santa Anita a través de un formulario de Google para agilizar el tiempo de recolección de datos. Previamente se explicó a todos los directivos seleccionados el objetivo de la investigación y se sensibilizo para que puedan responder de manera objetiva y verídica las preguntas. La encuesta fue valorada de acuerdo con la Escala de Likert: 1 nunca; 2 casi nunca; 3 a veces; 4 casi siempre; 5 siempre.

3.5 Método de análisis de datos

Para el desarrollo del análisis se ha tenido que baremar los datos obtenidos, es decir, establecer el intervalo de los puntajes que corresponde a cada nivel

(Carhuacho Mendoza et al., 2019). El método utilizado es el deductivo, ya que permite analizar de lo general a lo particular; es la ruta que pasa de las leyes y teorías a los datos y resultados. (Hernández et al., 2014) indica que al analizar los datos de la investigación, se debe considerar que los modelos estadísticos representan una realidad y la interpretación de los resultados numéricos siempre debe tener en cuenta el contexto del análisis, que se llevó a cabo utilizando métodos estadísticos descriptivos o inferenciales. Para analizar los datos se usó un programa estadístico, como el aplicativo informático SPSS 28.0.1.1 y la correlación de Pearson; Giorgio Boccardo (2014) menciona que el coeficiente de correlación de Pearson permite medir la fuerza y la dirección de la asociación de dos variables cuantitativas aleatorias con una distribución bivariada conjunta, buscando comprobar que cada una por sí solas presenten una distribución normal. Por otro lado, la correlación de Spearman muestra una asociación entre variables, pero a diferencia de Pearson, permite obtener un coeficiente de asociación entre variables que no se comportan normalmente, entre variables ordinales.

3.6 Aspectos éticos

Este trabajo de investigación tiene presente los parámetros de integridad ética y confidencialidad que se exige en la comunidad científica y en la universidad. Los datos y resultados de la aplicación del instrumento son objetivos y no tendrán influencia de algún interés personal, económico, financiero, político o de afiliación. Se desarrolló de acuerdo a los principios de integridad, honestidad intelectual, objetividad, imparcialidad, veracidad, justicia, responsabilidad y transparencia.

De la misma forma, se tiene presente el principio del bien común donde se busca beneficiar a las instituciones públicas donde se realizó la investigación; el principio de no maleficencia donde se evitará dañar de manera directa o indirecta y el principio de autonomía donde se actuará libre y conscientemente sin tener algún condicionante externo.

IV RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva:

Análisis de las variables de estudio:

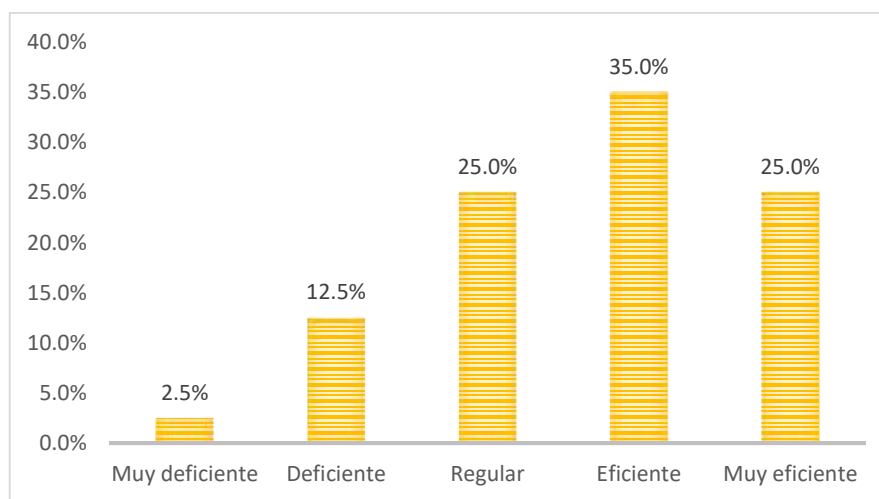
Tabla 1

Nivel de la variable: gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	2.5%
Deficiente	5	12.5%
Regular	10	25.0%
Eficiente	14	35.0%
Muy eficiente	10	25.0%
Total	40	100.0%

Figura 1

Nivel de la variable: gestión administrativa



De acuerdo al análisis desarrollado observamos en la tabla y figura 1 que la variable 1 muestra como resultado que el nivel es muy deficiente en un 2,5%; deficiente un 12,5%; regular el 25%; eficiente un 35% y muy eficiente el 25%.

Análisis de las dimensiones:

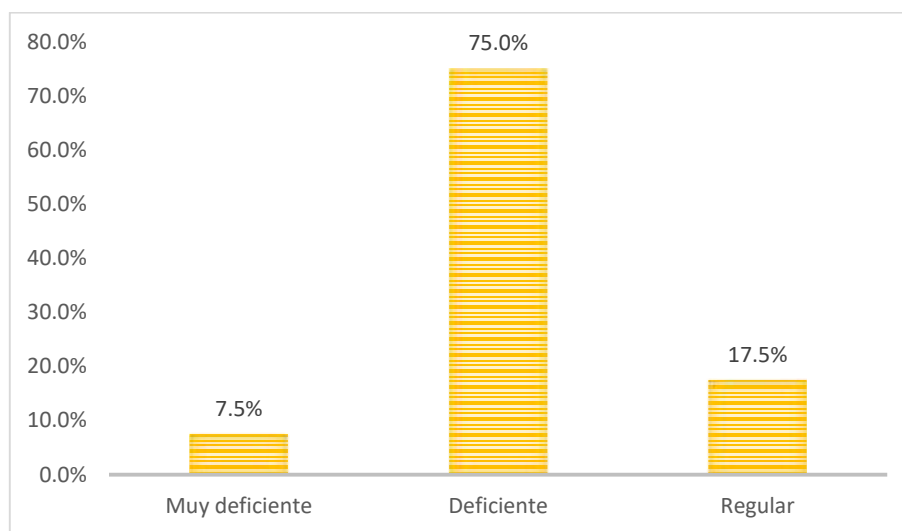
Tabla 2

Nivel de la dimensión: planeación de la variable: gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	3	7.5%
Deficiente	30	75.0%
Regular	7	17.5%
Total	40	100.0%

Figura 2

Nivel de la dimensión: planeación de la variable: gestión administrativa



En la tabla y figura 2 se muestra que la dimensión planeación tiene como resultado que es muy deficiente en un 7.5%, deficiente en un 75% y regular en un 17.5% siendo el porcentaje más alto el de deficiente.

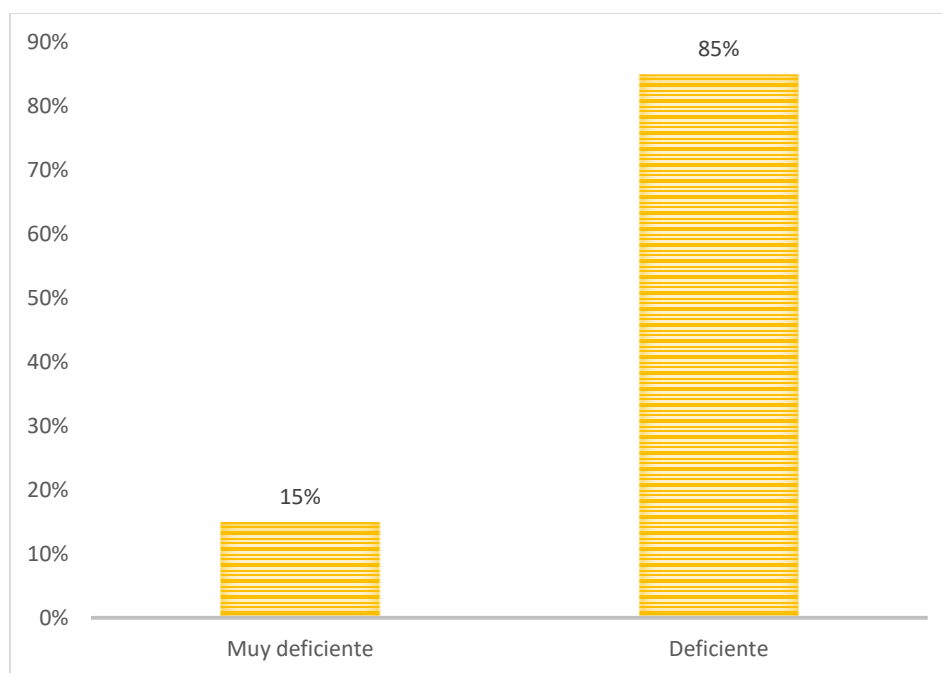
Tabla 3

Nivel de la dimensión: organización de la variable: gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	6	15%
Deficiente	34	85%
Total	40	100%

Figura 3

Nivel de la dimensión: organización de la variable: gestión administrativa



Al observar la tabla y figura 3 muestra que la dimensión organización en un 15% es muy deficiente y en un 85% es deficiente. Se aprecia que los directivos de las instituciones educativas del sector este de Santa Anita consideran en su mayoría que la organización funcional y estructural es deficiente.

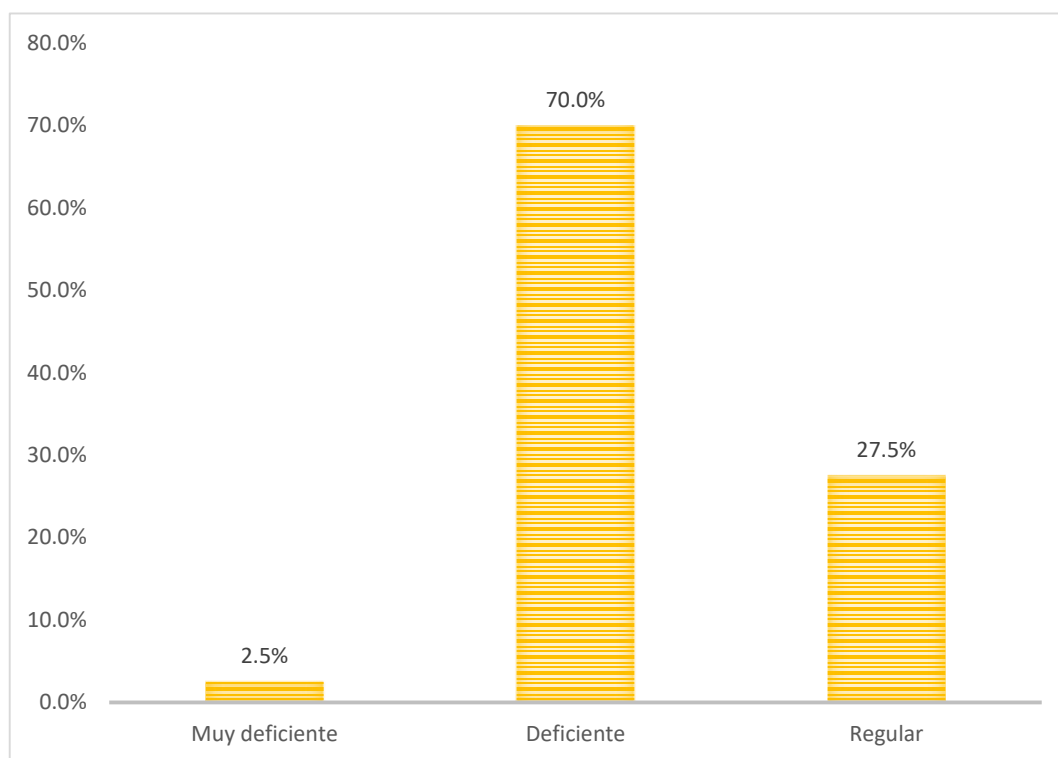
Tabla 4

Nivel de la dimensión: dirección de la variable: gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	2.5%
Deficiente	28	70.0%
Regular	11	27.5%
Total	40	100.0%

Figura 4

Nivel de la dimensión: dirección de la variable: gestión administrativa



La tabla y figura 4 nos muestra la dimensión dirección se obtiene los siguientes resultados, en un 2.5% es muy deficiente, en el 70% es deficiente y regular en un 27.5% siendo el más alto porcentaje el deficiente.

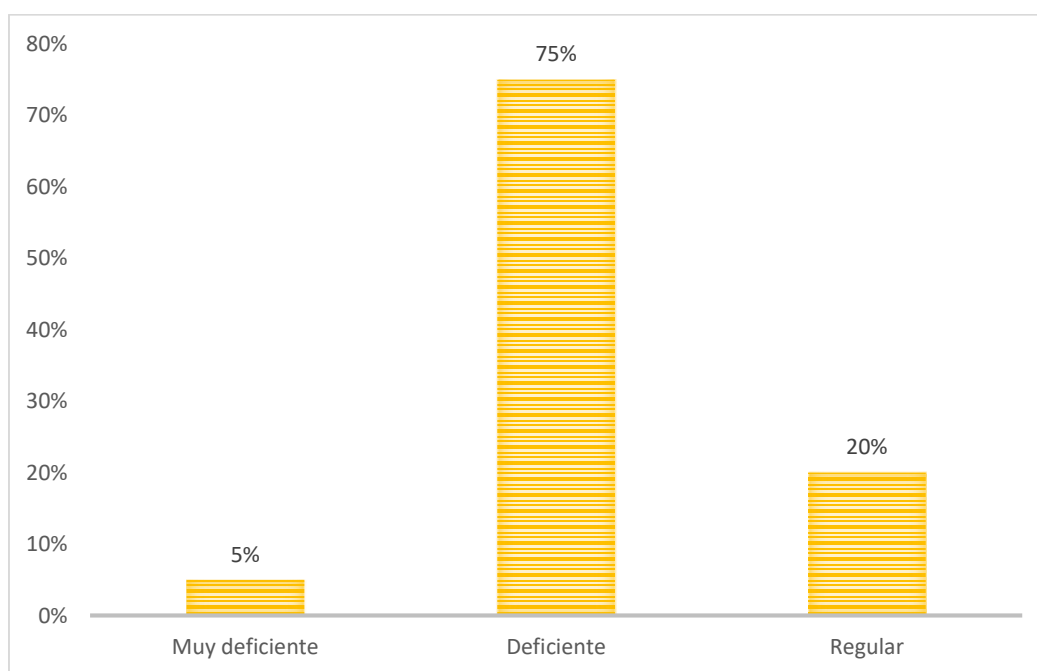
Tabla 5

Nivel de la dimensión: control de la variable: gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	2	5%
Deficiente	30	75%
Regular	8	20%
Total	40	100%

Figura 5

Nivel de la dimensión: control de la variable: gestión administrativa



En la tabla y figura 5 nos muestra que la dimensión control presenta como resultado que en un 5% es muy deficiente, en un 75% es deficiente y en el 20% es regular. Los directivos de las instituciones educativas del sector este de Santa Anita encuentran en su mayoría deficiente el sistema de control.

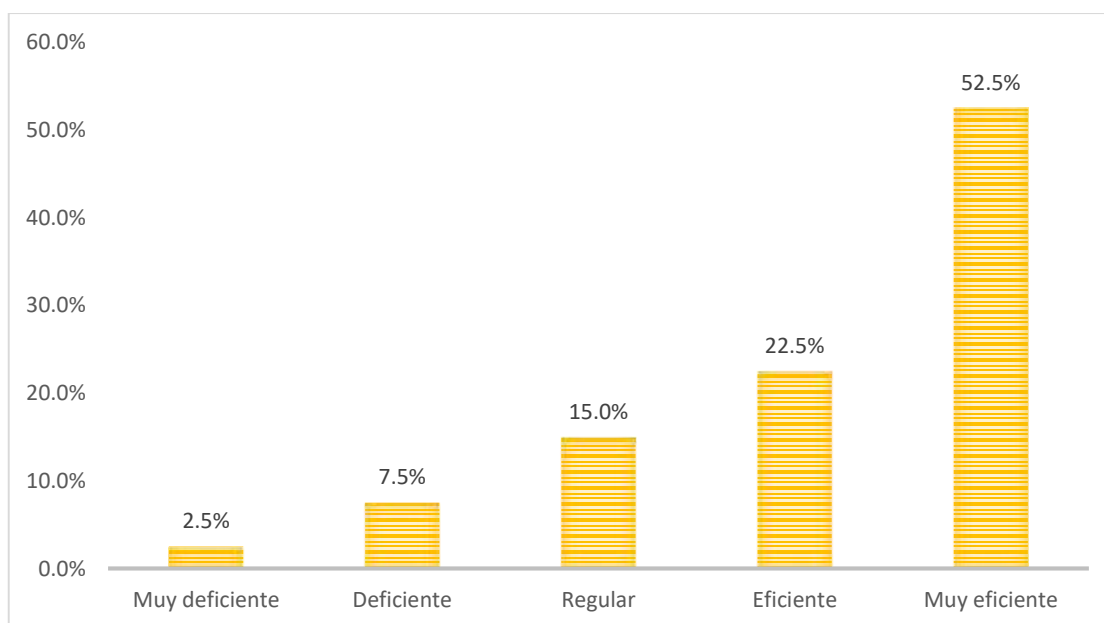
Tabla 6

Nivel de la variable: Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	2.5%
Deficiente	3	7.5%
Regular	6	15.0%
Eficiente	9	22.5%
Muy eficiente	21	52.5%
Total	40	100.0%

Figura 6

Nivel de la variable: Gestión del talento humano



La tabla y figura 6 muestra que la variable 2 da como resultado que en un 2,5% es muy deficiente, el 7,5% es deficiente, el 15% es regular, el 22,5% es eficiente y el 52,5% es muy eficiente. Se determina que el mayor porcentaje recae sobre el nivel muy eficiente con un 52.5%.

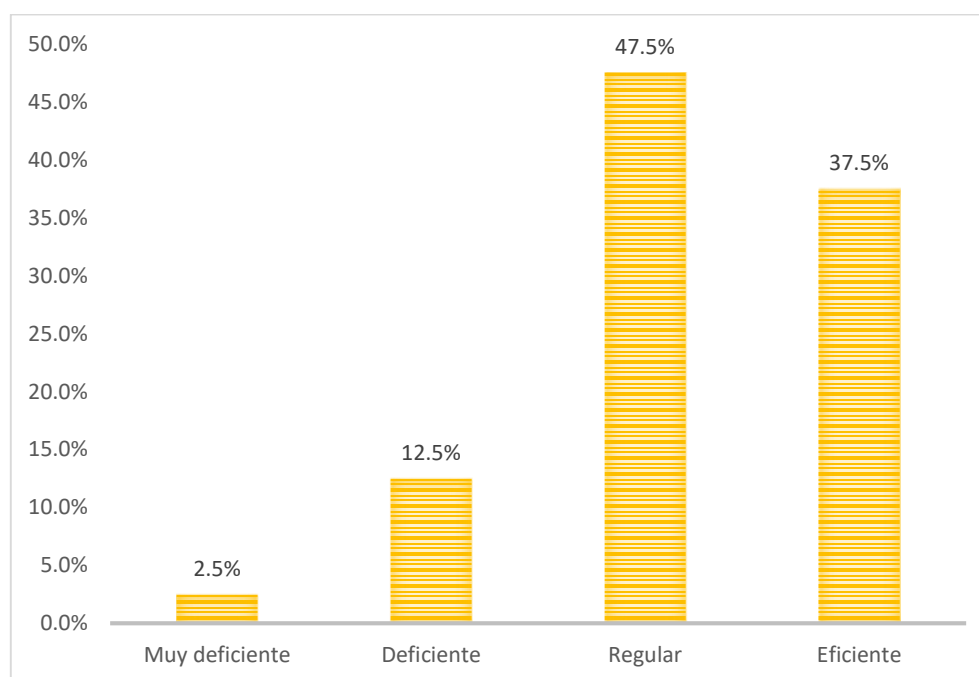
Tabla 7

Nivel de la dimensión: selección de la variable: gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	2.5%
Deficiente	5	12.5%
Regular	19	47.5%
Eficiente	15	37.5%
Total	40	100.0%

Figura 7

Nivel de la dimensión: selección de la variable: gestión del talento humano



Se observa en la tabla y figura 7 que la dimensión selección arroja los siguientes resultados, en un 2.5% es muy deficiente, el 12.5% es deficiente, el 47.5% es regular y el 37.5% es eficiente.

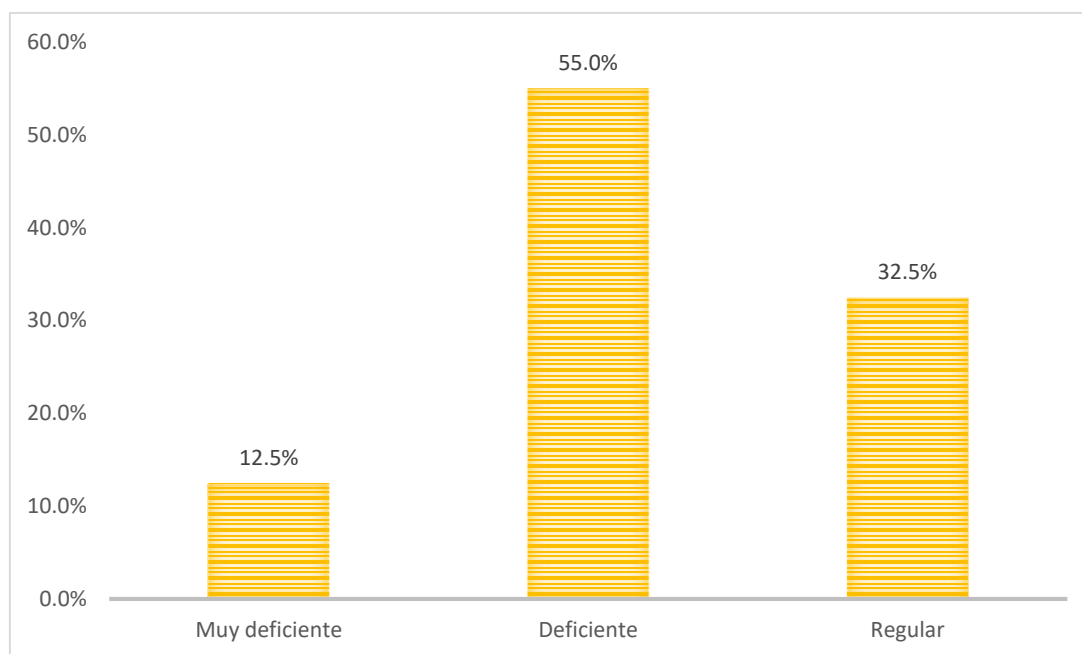
Tabla 8

Nivel de la dimensión: motivación de la variable: gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	5	12.5%
Deficiente	22	55.0%
Regular	13	32.5%
Total	40	100.0%

Figura 8

Nivel de la dimensión: motivación de la variable: gestión del talento humano



En la tabla y figura 8 se muestra los resultados de la dimensión motivación siendo muy deficiente el 12.5%, deficiente el 55% y regular el 32.5%, siendo el más alto porcentaje en deficiente.

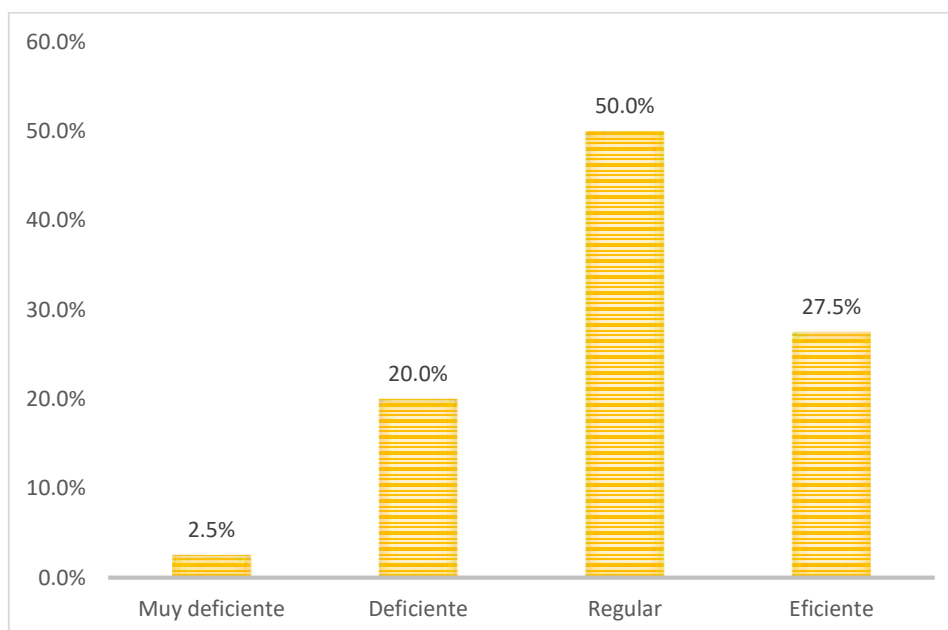
Tabla 9

Nivel de la dimensión: productividad de la variable: gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	2.5%
Deficiente	8	20.0%
Regular	20	50.0%
Eficiente	11	27.5%
Total	40	100.0%

Figura 9

Nivel de la dimensión: productividad de la variable: gestión del talento humano



En la tabla y figura 9 se muestra los resultados de la dimensión productividad como muy deficiente en un 2.5%, deficiente en 20%, regular en un 50% y eficiente en un 27.5%.

4.2 Estadística inferencial

Contrastación de hipótesis:

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y gestión administrativa en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y gestión administrativa en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022.

Tabla 10

Relación entre las variables de gestión administrativa y gestión del talento humano

		Gestión del talento humano
	Correlación de Pearson	.609**
Gestión administrativa	Sig. (bilateral)	.001
	N	40

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

De acuerdo a lo que se observa en la tabla 10 el $p < 0.001$, se rechaza la H0 y se aprueba la H1, indicando que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las instituciones educativas del sector este de Santa Anita, Lima - 2022. Así mismo, se visualiza que el valor de la correlación de Pearson es 0.609 esto determina que la relación que existe entre ambas variables es moderado.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y planificación en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y planificación en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022.

Tabla 11

Relación entre la dimensión: planeación y la variable: gestión del talento humano

		Planeación
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	.442**
	Sig. (bilateral)	0.004
	N	40

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

En la tabla 11 se demuestra que el $p < 0.004$, por lo que se rechaza la H0 y se aprueba la H1, queda demostrado que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y planificación en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita. También se establece que el valor de correlación de Pearson es 0.442, se determina que la relación entre la dimensión de planeación con la variable gestión del talento humano es moderado.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y organización en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y organización en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022.

Tabla 12*Relación entre la dimensión: organización y la variable: gestión del talento humano*

		Organización
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	0.123
	Sig. (bilateral)	0.451
	N	40

En la tabla 12 se observa que el $p > 0.451$, por lo que se rechaza la H1 y se aprueba la H0, así se demuestra que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la organización en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y dirección en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y dirección en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022.

Tabla 13*Relación de la dimensión: dirección y la variable: gestión del talento humano*

		Dirección
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	0.260
	Sig. (bilateral)	0.105
	N	40

En la tabla 13 se demuestra que el $p > 0.105$, por lo que se aprueba la H_0 y se rechaza la H_1 , queda demostrado que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dirección en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita.

Hipótesis específica 4

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y control en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y control en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022.

Tabla 14

Relación entre la dimensión: control y la variable: gestión del talento humano

		Control
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	0.246
	Sig. (bilateral)	0.125
	N	40

En la tabla 14 se demuestra que el $p > 0.125$, por lo que se aprueba la H_0 y se rechaza la H_1 , queda demostrado que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el control en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita.

V DISCUSIÓN

Se encontraron literatura internacional y nacional que se relacionan con ambas variables de esta investigación. Es así que se presenta a Mendoza Mercado (2019), que concluye que la gestión administrativa es importante en las organizaciones públicas para organizar un ambiente adecuado para el cumplimiento de las funciones del personal. También podemos mencionar a Parra & Lara (2019), menciona que hacen falta los recursos, compromisos, motivación y formación de competencias de los empleados que laboran en una institución para una buena gestión de los recursos humanos. Anchelia-Gonzales et al. (2021), menciona cómo la gestión administrativa se relaciona o afecta el compromiso organizacional de los trabajadores, es importante desarrollar el aspecto etológico de todo el personal para lograr un desempeño óptimo en sus funciones. Si no es así, Bustamante Chong et al. (2018) advierte en su investigación que al existir falencias en el proceso de la gestión administrativa genera dificultad en el cumplimiento eficiente de las actividades de los empleadores generando pérdidas en la institución. Del mismo modo Almora Quispe (2019) nos refiere que la gestión del talento humano es muy importante en las instituciones públicas y privadas para generar mayor productividad en el personal a través de la satisfacción y acogida que los empleadores les brinden.

De acuerdo a la contratación de la hipótesis general, que se ubica en la tabla 10, resulto que la correlación de Pearson es 0.001, rechazando la H0 y aprobando la H1, concluyendo que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las instituciones educativas del sector este de Santa Anita. Así mismo la correlación de Pearson es de 0.609 determinando que la relación entre las variables es moderada de acuerdo a la tabla de Hernández et al. (2014).

Este resultado tiene similitud con la investigación realizada por Riffo San Martín (2019) que indica que los directivos son responsables y encargados de la gestión administrativa de los centros escolares, debiendo gestionar adecuadamente los talentos del personal a su cargo. También podemos mencionar a Bendezú- Pacífico (2020) quien señala que los directores son las autoridades responsables de la administración y de los recursos humanos, que ayudaría a lograr una excelente

satisfacción laboral mejorando así el rendimiento de productividad. Mendoza Mercado (2019) indica que para desarrollar una buena gestión administrativa se debe planificar, organizar, dirigir y controlar pertinentemente el trabajo de los empleadores, es conveniente precisar que se debe seguir la gestión pública moderna que se centra en el modelo de gestión concentrado en el resultado. Salguero-Barba & García-Salguero (2018) muestra que la gestión administrativa está estrechamente relacionada con los recursos humanos, el administrar implica desarrollar un proceso administrativo de manera eficiente y eficaz, se debe observar el logro de los objetivos, la calidad de servicio que se brinda, la creatividad organizacional y sobre todo la satisfacción interna y externa.

Mendivel Gerónimo et al. (2020) menciona que a una mejor gestión administrativa será mejor la gestión del talento humano por competencias y viceversa; se debe sensibilizar y humanizar las directivas de la gestión administrativa para lograr la ansiada satisfacción laboral que se encuentra en la gestión del talento humano, solo así existirá una mayor productividad en el personal. Alzyoud (2018) refiere que la tecnología debe tener un gran impacto para la gestión de ambas variables, es importante para el impacto no solo de la gestión sino también para incrementar los niveles de ingresos económicos para la institución así como para todo el personal.

Jericó (2015) indica que el talento es la capacidad de la persona de alcanzar resultados superiores de manera individual y en equipo. También señala que debe existir tres componentes esenciales: las capacidades, lo que se puede realizar; el compromiso, es la motivación que se tiene para realizar algo y por último la acción, realizar el trabajo de manera oportuna. Por otro lado, Canos Darós & Guerrero Madera (2020) nos muestran en su artículo los modelos que se han desarrollado para gestionar los recursos humanos dentro de una institución, todos tienen la intención de brindar soporte cognitivo, socio afectivo y designarles funciones donde se desenvuelvan con mayor eficiencia y calidad. También Castañeda-Sánchez & Tinajero Villavicencia (2020) que en las instituciones educativas la administración y los recursos humanos deben ser óptimos para generar buenos resultados en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Los directores y subdirectores deberían poner mayor atención a la forma y estilo de gestionar la administración y el talento del personal a su cargo, deben lograr que los empleados se sientan satisfechos de trabajar en su institución, que se sientan apoyados en el logro de su desempeño laboral. También se debe desarrollar talleres de fortalecimiento tecnológico y de talleres socio emocional para potenciar su productividad o desempeño laboral.

Al contrastar la hipótesis específica 1, que se muestra en la tabla 11, se obtuvo que el $p < 0.004$ rechazando la hipótesis nula y aprobando la hipótesis alterna, la correlación de Pearson resultó el valor de 0.442 indicando que la relación existente entre la dimensión de planificación con la variable gestión del talento humano es moderado.

Münch (2018) indica que la planificación implica definir escenarios de negocios futuros, objetivos organizacionales, establecer rutas y actividades para lograr los objetivos y desarrollar planes para integrar y coordinar las actividades laborales. Al tener una relación moderada en esta dimensión, podemos deducir que los directivos de las instituciones educativas del sector este de Santa Anita al momento de planificar no están considerando los talentos de su personal para designar las actividades a desarrollar, de esta manera se crea un rechazo por el personal de seguir las estrategias que deben realizar para lograr las actividades propuestas en la institución debido a que no se sienten satisfechos de lo que realizan. Castro Castillo et al. (2021) nos señala que se debe dar a conocer los criterios y funciones a desempeñar en una planificación de selección de personal, así se optimizaría el trabajo en cada institución.

La planificación es importante para alcanzar los objetivos de una institución pública o privada, los directores de las instituciones educativas deben realizar la planificación en conjunto con su personal, así sabrán los logros que se debe alcanzar, ellos crearán o buscarán la mejor estrategia para el cumplimiento de las metas. En esta fase es importante observar las actitudes y comportamientos del personal para a la hora de planificar dar responsabilidades a las personas adecuadas, que se sientan bien y cumplan con lo establecido.

Castro Guillén (2020) menciona en su investigación que la planificación es muy importante para gestionar los recursos humanos y económicos de una institución. Asimismo señala que se debe elaborar la planificación operacional que se desarrolla a corto plazo, en el día a día por los empleados; también señala que la planificación estratégica de una institución permite lograr un nivel de alto rendimiento y reconocimiento competitivo que permite lograr el éxito para que perdure en el tiempo.

En la tabla 12 se aprecia la hipótesis específica 2, al contrastar resulta que el p valor es mayor que 0.05, de acuerdo al resultado es 0.451 por lo que se rechaza la H1 y se aprueba la H0; es decir, no existe relación. Esto se debe a que la organización permite crear la estructura organizacional básica de una institución; este aspecto es importante y sirve para muchos propósitos. El desafío para los directivos es diseñar una cultura organizacional que permita a los empleados realizar su trabajo con eficiencia y eficacia. Para Flores Pedemonte (2021) es importante identificar y establecer las conexiones fundamentales, la organización divide tareas entre todos los miembros del equipo o grupo. Los distintos integrantes de la organización son los empleados, que se encuentran en todos los niveles organizacionales, los proveedores que facilitan la entrada de recursos financieros y no financieros, los clientes que reciben el producto final y son referidos como "usuarios de la venta", y por último los organismos que regulan la actividad empresarial, algunos de los cuales pueden ser gubernamentales. La distribución organizacional, asignación de puestos, ordenamiento de procesos, distribución de equipos y ordenamiento de personal son las fases que soporta la organización.

Los directivos de las instituciones educativas deben establecer una organización pertinente para delegar funciones y no saturar ni abarrotar la responsabilidad a una sola persona, todo el personal debe conocer la estructura organizacional de la institución educativa, así como las funciones de las mismas. Villarruel Esquivel (2021) especifica que en la organización de una institución se debe cuidar el clima laboral, también se debe señalar de manera específica la estructura interna con sus respectivos responsables y funciones para evitar el descontento y la mala praxis de la gestión administrativa.

Así mismo encontramos que al relacionar la hipótesis específica 3, de acuerdo a la tabla 13, se obtiene el $p < 0.105$, de acuerdo al resultado se aprueba la H_0 y se rechaza la H_1 . Queda demostrado que los directivos de las instituciones educativas del distrito este de Santa Anita no consideran la gestión del talento humano a la hora de orientar, guiar y/o acompañar a su personal para el cumplimiento óptimo de su desempeño laboral.

Se sustenta con el aporte de Chiavenato et al. (2019) que afirma “el gobierno es el espectáculo intermediario entre empleado y jefe, regresa después de la planificación y organización”. Tan pronto como se anuncia el plan y se establece el orden, se pone en marcha la suspensión para garantizar que las cosas avancen y se lleven a cabo. Este panel de gobierno se basa en la agilidad para los negocios. El acto ha empoderado al gerente, que ahora necesita actuar con rapidez y ser considerado por sus empleadores (pág. 132). Panduro (2019) en su tesis menciona la importancia que es tener una buena dirección, debe ser un líder para dirigir y encaminar a grandes logros que satisfagan no solo al público usuario sino también a quienes laboran dentro de la institución. Meléndez & Bardales (2020) señalan que la administración requiere de estrategias de dirección que permita un mejor desenvolvimiento a los trabajadores.

Los directores de las instituciones educativas deben ejercer la dirección de manera democrática, involucrando al personal en la toma de decisiones como un equipo, hacerles sentir que sus opiniones y aportes son importantes para alcanzar los objetivos tanto individuales como de equipo. Morales & González (2019) en su investigación señala que la gestión administrativa no difiere de la administración educativa, tienen una relación estrecha ya que ambas se desenvuelven en sus cuatro dimensiones.

En la tabla 14 se contrasta la hipótesis específica 4, resulta que el $p < 0.125$ es mayor a $p < 0.005$ rechazando la H_1 y aprobando la H_0 ; se demuestra que los directivos de las instituciones educativas del sector este de Santa Anita no consideran los talentos o potencialidades de su personal, no gestionan adecuadamente las dimensiones de la motivación y productividad para el logro de las metas u objetivos institucionales.

Según Flores Pedemonte (2021), el control se define como la evaluación de las actividades y acciones que se están realizando. Esta evaluación determina si se están alcanzando o no los objetivos propuestos, y también propone medidas de mejora y corrección. También Luis-López & García-López (2020) mencionan que diseñar un sistema de evaluación es importante para lograr incentivar de manera oportuna al logro del buen desempeño de los integrantes de la institución. Cedeño & Angulo (2019) menciona que la gestión administrativa influye en el sostenimiento financiero de la PYMES de Manabí – Ecuador de acuerdo a los resultados obtenidos en su investigación; se demostró que si desarrollamos un plan estratégico de control en el personal de la institución el resultado será significativo para el logro de las metas propuestas.

Los directivos de las instituciones educativas deben dar a conocer el reglamento interno o los acuerdos de convivencia que permitan una adecuada interrelación entre todo el personal. También se debe confeccionar el plan de supervisión y monitoreo de desempeño laboral de manera conjunta para sensibilizar y anticipar resultados óptimos en su desempeño. Se debe alcanzar la satisfacción laboral de los trabajadores y la satisfacción de los usuarios, solo así toda institución pública o privada alcanzara la eficiencia y eficacia y el reconocimiento de la ciudadanía.

Vinueza-Franco & Robalino-Muñiz (2020) menciona que Taylor, conocido como el padre de la administración, instituyó los fundamentos de la gestión administrativa y con el devenir del tiempo ahora se desarrolla la gestión pública que consiste en la administración de los bienes y recursos del estado. También indica que la administración no es fácil, se debe conocer a los trabajadores, innovar soluciones, tomar decisiones y sobre todo regular la ética de cada personal que cuenta la institución. También, Martínez et al. (2018) señala que todo control que se pueda elaborar y desarrollar en una institución carece de valor si no existe las evidencias adecuadas de la evaluación y de la rendición de cuentas que se debe dar a conocer a los empleados y a la comunidad por la ley de transparencia.

VI CONCLUSIONES

1. En la investigación se plantea el objetivo principal: Determinar la relación de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de los directivos en sus instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima-2022. De los hallazgos investigativos se obtuvo un p valor de 0.001 siendo este menor a 0.05. Asimismo, acorde a Pearson se obtuvo un coeficiente $r=0.609$ y un grado de confianza de un 99%. Concluyéndose la relación moderada entre gestión administrativa y gestión del talento humano en la entidad estudiada.
2. En la investigación se plantea el objetivo específico 1: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y planificación en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022. De los hallazgos investigativos se obtuvo un p valor de 0.004 siendo este menor a 0.05. Asimismo, acorde a Pearson se obtuvo un coeficiente $r=0.442$ y un grado de confianza de un 99%. Concluyéndose la relación moderada entre gestión del talento humano y la planificación en la entidad estudiada.
3. En la investigación se plantea el objetivo específico 2: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y organización en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022. De los hallazgos investigativos se obtuvo un p valor de 0.451 siendo este mayor a 0.05. Concluyéndose la relación nula entre gestión del talento humano y organización en la entidad estudiada.
4. En la investigación se plantea el objetivo específico 3: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y dirección en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022. De los hallazgos investigativos se obtuvo un p valor de 0.105 siendo este mayor a 0.05. Concluyéndose la relación nula entre gestión del talento humano y dirección en la entidad estudiada.
5. En la investigación se plantea el objetivo específico 4: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y control en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022. De los hallazgos investigativos se obtuvo un p valor de 0.125 siendo este mayor a 0.05. Concluyéndose la relación nula entre gestión del talento humano y control en la entidad estudiada.

VII RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directores y subdirectores de las instituciones educativas deben considerar la gestión del talento humano a través de la capacitación en las habilidades y estrategias de coach para facilitar e identificar las potencialidades al que puede llegar el personal a su cargo.
2. Los directores y subdirectores de las instituciones educativas deben realizar su planificación orientado a las habilidades documentadas e empíricas del personal a su cargo para lograr la satisfacción y buen rendimiento laboral.
3. Los directores y subdirectores de las instituciones educativas debe apertura a una organización horizontal, esto permitirá un verdadero trabajo en equipo donde todos quieran lograr las metas y objetivos propuestos.
4. Los directores y subdirectores de las instituciones educativas deben fortalecer su capacidad de liderazgo democrático y transformacional, se tiene que considerar que se debe delegar las funciones para no saturar la labor.
5. Para ejercer el control de un personal, los directores y subdirectores de las instituciones educativas deben difundir las normas que competen a cada miembro de la institución, se debe tener un trato igualitario y equitativo para todos.

REFERENCIAS

- Abril Freire, M. C, (2019). *Diseño de procesos de gestión de talento humano*. Publicaciones y libros - Consejo Editorial UTA, [S.l.], p. 116, nov. 2019.
ISSN 2528-8172.
<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/comedit/article/view/784>
- Almora Quispe, P. M. (2019). *Gestión del talento humano y gestión administrativa del seguro social de salud, Lima 2019*. [Tesis maestría, Universidad privada TELESUP].
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1206/1/ALMORA%20QUISPE%20PERCY%20MANUEL.pdf>
- Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El enfoque Ciencia - Tecnología – Sociedad en la gestión del talento humano docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1) 150-158. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n1/2218-3620-rus-13-01-150.pdf>
- Alzyoud, A. A. Y. (2018). The influence of human resource management practices on employee work engagement. *Foundations of Management*, 10(1), 251-256.
- Anastacio Vallejos, C. A., García Yovera, A. J., & Mego Núñez, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Tzhoecoen*, 12 (4). 436-448.
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). Administrative management and organizational commitment in

educational institutions. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), e899.
<https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>

Anchundia Loor, A. & Cuesta Santos, A. (2018). Human talent management system and its influence on the academic level of the Industrial Engineering program at the Universidad Técnica de Manabí. *Universidad y Sociedad*, 10(4), 207-212.
<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Arriaga-López, F. G., Orozco, E. M., Cueva, D. Á., & Gutiérrez-Salcido, A. M. (2018). Administrative management in microenterprises in Arandas, Jalisco, Mexico. *Ra Ximhai*, 14(Esp. 3), 17-28. <https://www.redalyc.org/journal/461/46158064001/>

Bachenheimer, H. (2016). *Definición de términos: Administración de empresas*. <http://186.116.11.66/suimweb/archivos/bibliograf%c3%8da%20complementaria/otra%20bibliograf%c3%8da/glosario%20econom%c3%8da%20y%20administraci%c3%93n.pdf>

Bendezú-Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana* (14) 1. 22-28. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237004/html/>

Bustamante Chong, M., Bustamante Chong, C. A., Caamano Bustamante, V. y Cabezas, F. (2019) Análisis de la gestión de procesos administrativos en el departamento de talento humano. *Revista San Gregorio*, (31), abril-junio, 64-71, ISSN: 1390-7247; el SSN: 2528-7907. Ecuador.
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/869>

- Calle Martínez, J. J. (2018). *Gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16792>
- Canós Darós, L. & Guerrero Madera, L. (2020). *People-focused human resources management models*. <http://hdl.handle.net/10251/147274>
- Carhuancho Mendoza, I. M., Sicheri Monteverde, L., Nolzco Labajos, F. A., Guerrero Bejarano, M. A., & Casana Jara, K. M. (2019). *Metodología de la investigación holística*. GUAYAQUIL/UIDE/2019. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>
- Castañeda-Sánchez, C. E. & Tinajero Villavicencio, G. (2020). Recontextualization of management policy in indigenous full-time schools in Baja California. *Education Policy Analysis Archives*, (28) 19. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4554>
- Castro Castillo, D. M., Zapata Quispe, R., Díaz Espinoza, M., & Reyes Ramírez, R. E. (2021). Administrative Management in the Selection of Human Talent. A literature review article. *Revista Iberoamericana De educación*, (1). <https://doi.org/10.31876/ie.vi.114>
- Castro Guillén, C. A. (2020). *Planificación estratégica, gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Los Olivos, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59523/Castro_GCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Human talent management in job performance. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Cedeño, V. J. S., & Ángulo, H. M. H. (2019). Administrative management and its impact on the financial sustainability of Manabí's manufacturing SMEs. *Eca Sinergia*, 10(1), 59-69.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819762>

Chiavenato, I; Obón León, M. P. y Fortín de Alvarenga, L. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. Editorial: McGrawHill (México)

Chiriboga Zamora, P., Tapia Hermida, L., Romero Flores, M., & Feijoo Bermeo, K. (2022). Technological Innovation, Administrative Management in times of pandemic and the development of human talent in the company. *Dominio de las Ciencias*, 8(3), 700-717. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3.2835>

CONCYTEC, (2018). *Reglamento RENACYT*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Correa, M. A. R., Guzmán, M. H. F., & Hassán, J. O. C. (2020). Management control in the administration of virtual programs in Colombia. In *Tendencias en la Investigación Universitaria: Una visión desde Latinoamérica*. Vol. X (pp. 296-

312). Universidad Continente Americano. ISBN 978-980-7857-33-8.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7794722>

Flores Díaz, J. E. (2016). Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado Mérida. *Sapientia Organizacional*, 3 (5), Enero-Junio, 79-102
Universidad de los Andes Venezuela.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553057362005>

Flores Pedemonte, A. J. (2021). *Percepción de la Gestión Administrativa y del Talento Humano en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68758/Flores_PA_J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Giorgio Boccardo, P. L. (2014). *Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS)*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
https://www.u-cursos.cl/facso/2014/2/SO01007/1/material_docente/bajar?id_material=994690

Giraldo Quiceno, Á. M. (2019). *Estructura de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias para la Corporación Instituto de Administración y Finanzas CIAF en la ciudad de Pereira*. [Tesis de maestría, Universidad tecnológica del Perú].

<https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/31b8ef1e-8509-4295-95af-27960ed3fcf2/content>

González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M. y Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. Epub 02 de agosto de 2020.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=en.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta ed. Mc Graw-hill / interamericana editores, S.A. de C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0. México.
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Jericó, P. (2015). *La Nueva Gestión del Talento: Construyendo Compromiso*. Madrid: Prentice Hall

Luis-López, J. G. y García-López, T. (2020). Design and validation of an instrument for the evaluation of the administrative management of organizations. Artículo arbitrado e indexado en Latindex.
http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6_1/17%20LUIS_G_ARCIA.pdf

Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y

desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S. y Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. Epub 02 de febrero de 2020.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es.

Mendoza Mercado, A. (2019). Gestión administrativa en facultades académicas de la universidad autónoma Gabriel René Moreno. *Revista digital Investigación & Negocios*. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n19/v12n19_a08.pdf

Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Job satisfaction in administrative management. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>

Morales, N. D. C. M., & González, A. E. G. (2019). Reflection of administrative management to improve the academic results of the Ovalle Commune. *Revista Scientific*, 4, 136-152.
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173009/563662173009.pdf>

Münch, L. (2018). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. 3ra. Ed., Pearson educación de México, S.A, México.
<http://www.ebooks7-24.com/?il=9257&pg=1>

- Muñoz Angulo, M. E. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://docplayer.es/113871506-Gestion-de-recursos-humanos-y-el-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-de-la-oficina-nacional-de-procesos-electorales-lima-2016.html>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *El recurso humano y la productividad*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Pacherres Minchán, C. F. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores del Poder Judicial de Moyobamba, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55445/Pacherres_MCF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pang, K. & Lu, C. S. (2018), "Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan", *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Panduro, R. (2019). *Gestión administrativa y la calidad de servicio en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta – Chosica* [Tesis de maestría, U. N. E. "Enrique Guzmán y Valle" - Lima] <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3245>

- Parra, L. M. R., & Lara, M. S. (2019). Strategies to strengthen the human talent management process in a public entity. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 99-117. Doi: <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Human Talent Management: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Riffo San Martín, R. S. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Cientific*, 153-172. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563662173010>
- Ríos Culqui, J. E. (2018). *Gestión administrativa y la calidad del servicio en la UGEL Moyobamba, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26053>
- Rojas, C. P., Hernandez, H. G., & Niebles, W. A. (2020). Sustainable administrative management of integrated management systems in health services. *Revista Espacios*, 41(01). <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html>
- Salguero-Barba, N. G., & García-Salguero, C. P. (2018). Gestión administrativa eficiente. *Polo del conocimiento*, 3(9), 331-342. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/748>
- Soto Builes, N., Morillo Puente, S., Calderón-Hernández, G. & Betancur, H. D. (2020). The management profile of the Antioquia teacher manager and administrative management approaches. *Innovar*, 30(77), 123-136. Epub November 20, 2020.

<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>

<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n77/0121-5051-inno-30-77-123.pdf>

Tamayo Galarza, G.; Merchán Fossati, M. & Gómez Romo, M. del C. (2021). Nuevos retos para la gestión administrativa pública y privada: responsabilidad social y finanzas sostenibles. *VinculaTégica*, 7(1), 856–867.

<https://doi.org/10.29105/vtga7.2-17>

Vásquez Torres, E. I. (2022). *Liderazgo gerencial y Gestión administrativa*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86670/V%c3%a1squez_TEI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Villarruel Esquivel, O. A. (2021). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en la empresa de servicios educativos SISE, Lima, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58414/Villarruel_EOA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vinueza-Franco, J. I., & Robalino-Muñoz, R. C. (2020). La optimización y el control interno en el uso de los recursos públicos en la mejora de la gestión administrativa. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación*

(POCAIP), 5(16), 14-38. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/158>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA																																					
TITULO : GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL SECTOR ESTE EN SANTA ANITA, LIMA - 2022 AUTORA: Br. YANIRA ROMANÍ GALEAS																																					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																		
PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en la gestión administrativa en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022? PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y planificación en las instituciones educativas del sector	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación de la gestión del talento humano en la gestión administrativa en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022 OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y planificación en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y gestión administrativa en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y planificación en las instituciones educativas del sector	VARIABLE 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA Bachenheimer, (2016), precisó a la gestión administrativa como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad (p 12)																																		
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> <th>ESCALA DE MEDICIÓN</th> <th>NIVELES Y RANGOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">PLANEACIÓN:</td> <td>Funcional</td> <td>1</td> <td rowspan="11">Escala ordinal Nunca 1 Casi nunca 2 Algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5</td> <td rowspan="3">Excelente <81 - 100></td> </tr> <tr> <td>Operativa</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Estratégica</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">ORGANIZACIÓN:</td> <td>Línea y staff</td> <td>4</td> <td rowspan="2">Muy bueno</td> </tr> <tr> <td>Estructura matricial</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">DIRECCIÓN:</td> <td>Liderazgo</td> <td>6</td> <td rowspan="3"><51 - 80></td> </tr> <tr> <td>Toma de decisiones</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">CONTROL:</td> <td>Previo</td> <td>9</td> <td rowspan="3"><21 - 50></td> </tr> <tr> <td>Concurrente</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Posterior</td> <td>11</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS	PLANEACIÓN:	Funcional	1	Escala ordinal Nunca 1 Casi nunca 2 Algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Excelente <81 - 100>	Operativa	2	Estratégica	3	ORGANIZACIÓN:	Línea y staff	4	Muy bueno	Estructura matricial	5	DIRECCIÓN:	Liderazgo	6	<51 - 80>	Toma de decisiones	7	Comunicación	8	CONTROL:	Previo	9	<21 - 50>	Concurrente	10
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS																																	
PLANEACIÓN:	Funcional	1	Escala ordinal Nunca 1 Casi nunca 2 Algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Excelente <81 - 100>																																	
	Operativa	2																																			
	Estratégica	3																																			
ORGANIZACIÓN:	Línea y staff	4		Muy bueno																																	
	Estructura matricial	5																																			
DIRECCIÓN:	Liderazgo	6		<51 - 80>																																	
	Toma de decisiones	7																																			
	Comunicación	8																																			
CONTROL:	Previo	9		<21 - 50>																																	
	Concurrente	10																																			
	Posterior	11																																			

<p>este en Santa Anita, Lima - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe en la gestión del talento humano y organización en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y control en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022?</p>	<p>Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y organización en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022</p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y control en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022</p>	<p>este en Santa Anita, Lima - 2022</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y organización en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y control en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022</p>	<p>VARIABLE 2 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Chiavenato (2009) citado por Mestanza (2018) La gestión del talento humano es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes.</p> <table border="1" data-bbox="982 493 1894 950"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> <th>ESCALA DE MEDICIÓN</th> <th>NIVELES Y RANGOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">SELECCIÓN</td> <td>Perfil del personal</td> <td>1 – 2</td> <td rowspan="6">Escala ordinal Nunca 1 Casi nunca 2 Algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5</td> <td>Excelente</td> </tr> <tr> <td>Habilidad</td> <td>3 – 4</td> <td><81 - 100></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">MOTIVACIÓN</td> <td>Incentivo</td> <td>5 – 6</td> <td>Muy bueno</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento</td> <td>7 – 8</td> <td><51 - 80></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">PRODUCTIVIDAD</td> <td>Innovar</td> <td>9 – 10 - 11</td> <td>Bueno</td> </tr> <tr> <td>Asumir riesgos</td> <td>12 – 13 - 14</td> <td><21 - 50></td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> <td>Regular</td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> <td><0 - 20></td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS	SELECCIÓN	Perfil del personal	1 – 2	Escala ordinal Nunca 1 Casi nunca 2 Algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Excelente	Habilidad	3 – 4	<81 - 100>	MOTIVACIÓN	Incentivo	5 – 6	Muy bueno	Reconocimiento	7 – 8	<51 - 80>	PRODUCTIVIDAD	Innovar	9 – 10 - 11	Bueno	Asumir riesgos	12 – 13 - 14	<21 - 50>					Regular					<0 - 20>
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS																																				
SELECCIÓN	Perfil del personal	1 – 2	Escala ordinal Nunca 1 Casi nunca 2 Algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Excelente																																				
	Habilidad	3 – 4		<81 - 100>																																				
MOTIVACIÓN	Incentivo	5 – 6		Muy bueno																																				
	Reconocimiento	7 – 8		<51 - 80>																																				
PRODUCTIVIDAD	Innovar	9 – 10 - 11		Bueno																																				
	Asumir riesgos	12 – 13 - 14		<21 - 50>																																				
				Regular																																				
				<0 - 20>																																				

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Nivel y rango
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Bachenheimer (2016), conceptualiza a la gestión administrativa como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad.	Proceso de la toma de decisiones y de distribución de responsabilidades de acuerdo a las características, habilidades cognitivas y emocionales del recurso humano que se cuente.	PLANEACIÓN:	Funcional	1	Escala: ordinal Nunca 1 Casi nunca 2 Algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Excelente <81 - 100> Muy bueno <51 - 80> Bueno <21 - 50> Regular <0 - 20>
				Operativa	2		
				Estrategias	3		
			ORGANIZACIÓN:	Línea y staff	4		
				Estructura matricial	5		
			DIRECCIÓN	Liderazgo	6		
				Toma de decisiones	7		
				Comunicación	8		
			CONTROL	Previo	9		
				Concurrente	10		
				Posterior	11		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Nivel y rango
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Pilar Jericó (2015) quien define el talento como el enfoque de resultados, que se asocia a la capacidad que tiene una persona para alcanzar resultados superiores, se distingue dos tipos, individual y de equipos.	Toma de decisiones en la satisfacción labora, en lo que le gusta lo que hace, de esta manera se logra alcanzar las metas laborales.	SELECCIÓN	Perfil del personal	1 – 2	Escala ordinal Nunca 1 Casi nunca 2 Algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Excelente <81 - 100> Muy bueno <51 - 80> Bueno <21 - 50> Regular <0 - 20>
				Habilidad	3 – 4		
			MOTIVACIÓN	Incentivo	5 – 6		
				Reconocimiento	7 – 8		
			PRODUCTIVIDAD	Innovar	9 – 10 – 11		
				Asumir riesgos	12 – 13 – 14		

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Validador 1:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planeación								
1	¿Considera usted que la planeación de la organización toma en cuenta las funciones que el personal desarrolla?							
2	¿Considera usted que la planeación de la organización toma en cuenta las actividades operativas de las unidades orgánicas?							
3	¿Considera usted que la planeación de la organización toma en cuenta las actividades estratégicas que debe tener la institución?							
DIMENSIÓN 2: Organización								
4	¿Considera usted que la organización de la entidad toma en cuenta las líneas estructurales (organigrama) de la institución?							
5	¿Considera usted que la organización de la entidad toma en cuenta las líneas funcionales administrativas de la institución?							
DIMENSIÓN 3: Dirección								
6	¿Considera usted que el personal directivo de la organización lo realiza con un buen liderazgo?							
7	¿Considera usted que el personal de la organización toma decisiones en sus funciones?							
8	¿Considera usted que las vías y/o medios de comunicación implementados en la institución son viables o correctas?							
DIMENSIÓN 4: Control								
9	¿Considera usted que la organización cuenta con un plan de control diseñado para la institución?							
10	¿Considera usted que se cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo del desempeño del personal de la institución?							
11	¿Considera usted que se realiza un control y monitoreo de las actividades planificadas en la institución?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: **Dr. John Peter Aguirre Landa** DNI: 10002395

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

21 junio de 2022



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN							
1	¿Se evalúa la hoja de vida para seleccionar al personal de acuerdo a sus conocimientos y experiencia laboral?							
2	¿Se evalúa las características emocionales y actitudinales del personal que se va a seleccionar?							
3	¿Se selecciona al personal de acuerdo a sus habilidades para ejecutar las tareas o responsabilidades del área?							
4	¿Se Conforman equipos de trabajo de acuerdo con las habilidades heterogéneas del personal?							
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Se promueve la capacitación y/o actualización de conocimientos del personal que labora en la entidad?							
6	¿Se felicita al personal por el esfuerzo realizado en el cumplimiento de sus funciones y objetivos?							
7	¿Se reconoce y fortalece el talento del personal de la entidad?							
8	¿Se promueve y gestiona un reconocimiento para el personal destacado de la institución?							
	DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Se premia la iniciativa y creatividad de solución de problemas del personal?							
10	¿Se toma en cuenta las fortalezas del personal para asignar una función y/o responsabilidad?							
11	¿Se incentiva el desarrollo de proyectos de innovación en la institución?							
12	¿Se permite que el personal tome la iniciativa de resolver las dificultades que se presentan en el día a día?							
13	¿Se emiten documentos de llamadas de atención al personal por incumplimiento de metas o falta de responsabilidad laboral?							
14	¿Se dialoga con el personal para reflexionar y asumir mayores compromisos en la toma de decisiones realizadas?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. John Peter Aguirre Landa DNI: 10002395

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

21 junio de 2022



 Firma del Experto Informante.

Validador 2:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación							
1	¿Considera usted que la planeación de la organización toma en cuenta las funciones que el personal desarrolla?	x		x		x		
2	¿Considera usted que la planeación de la organización toma en cuenta las actividades operativas de las unidades orgánicas?	x		x		x		
3	¿Considera usted que la planeación de la organización toma en cuenta las actividades estratégicas que debe tener la institución?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Considera usted que la organización de la entidad toma en cuenta las líneas estructurales (organigrama) de la institución?	x		x		x		
5	¿Considera usted que la organización de la entidad toma en cuenta las líneas funcionales administrativas de la institución?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera usted que el personal directivo de la organización lo realiza con un buen liderazgo?	x		x		x		
7	¿Considera usted que el personal de la organización toma decisiones en sus funciones?	x		x		x		
8	¿Considera usted que las vías y/o medios de comunicación implementados en la institución son viables o correctas?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera usted que la organización cuenta con un plan de control diseñado para la institución?	x		x		x		
10	¿Considera usted que se cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo del desempeño del personal de la institución?	x		x		x		
11	¿Considera usted que se realiza un control y monitoreo de las actividades planificadas en la institución?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. Elvira Cáceres Cayllhua**

Especialidad del validador: **Administración de empresas**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

28 de junio de 2022



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

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN								
1	¿Se evalúa la hoja de vida para seleccionar al personal de acuerdo a sus conocimientos y experiencia laboral?	x		x		x		
2	¿Se evalúa las características emocionales y actitudinales del personal que se va a seleccionar?	x		x		x		
3	¿Se selecciona al personal de acuerdo a sus habilidades para ejecutar las tareas o responsabilidades del área?	x		x		x		
4	¿Se Conforman equipos de trabajo de acuerdo con las habilidades heterogéneas del personal?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Se promueve la capacitación y/o actualización de conocimientos del personal que labora en la entidad?	x		x		x		
6	¿Se felicita al personal por el esfuerzo realizado en el cumplimiento de sus funciones y objetivos?	x		x		x		
7	¿Se reconoce y fortalece el talento del personal de la entidad?	x		x		x		
8	¿Se promueve y gestiona un reconocimiento para el personal destacado de la institución?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Se premia la iniciativa y creatividad de solución de problemas del personal?	x		x		x		
10	¿Se toma en cuenta las fortalezas del personal para asignar una función y/o responsabilidad?	x		x		x		
11	¿Se incentiva el desarrollo de proyectos de innovación en la institución?	x		x		x		
12	¿Se permite que el personal tome la iniciativa de resolver las dificultades que se presentan en el día a día?	x		x		x		
13	¿Se emiten documentos de llamadas de atención al personal por incumplimiento de metas o falta de responsabilidad laboral?	x		x		x		
14	¿Se dialoga con el personal para reflexionar y asumir mayores compromisos en la toma de decisiones realizadas?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: **Dra. Elvira Cáceres Cayllahua**

Especialidad del validador: **Administración de empresas**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

28 de junio de 2022



Firma del Experto Informante.

Validador 3:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Planeación							
1	¿Considera la planeación de las funciones del personal?	X		X		X		----
2	¿Considera la planeación operativa de las comisiones de gestión estipuladas para la institución?	X		X		X		----
3	¿Considera la planeación estratégica que debe tener la institución?	X		X		X		----
	DIMENSION 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Considera las líneas estructurales de la institución?	X		X		X		----
5	¿Considera las líneas funcionales del área administrativa de la institución?	X		X		X		----
	DIMENSION 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera el liderazgo del personal que asume la responsabilidad en las diferentes comisiones de gestión de la institución?	X		X		X		----
7	¿Considera Usted la toma de decisiones por parte del personal?	X		X		X		----
8	¿Considera Usted las vías y/o medios de comunicación implementadas en la institución?	X		X		X		----
	DIMENSION 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera el plan de control diseñado en la institución?	X		X		X		----
10	¿Considera la implementación del plan de acompañamiento y monitoreo del desempeño del personal de la institución?	X		X		X		----
11	¿Considera el control y monitoreo de las actividades planificadas en la institución?	X		X		X		----

Observaciones (precisar si hay suficiencia): De la evaluación efectuada al instrumento que mide a la variable gestión administrativa, se puede confirmar que las puntuaciones obtenidas en base a los criterios de pertinencia, relevancia y claridad han demostrado una alta percepción de aplicabilidad; por lo que, se puede concluir que el instrumento garantiza lo que se quiere medir

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Freddy Gamaniel Romani Allende **DNI: 25495800**

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima 26 de julio del 2022



Mg Freddy Gamaniel Romani Allende

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: SELECCION								
12	¿Revisa la hoja de vida para conocer los conocimientos adquiridos y experiencia laboral de su personal?	X		X		X		----
13	¿Reconoce las características emocionales y actitudinales de cada personal a su cargo?	X		X		X		----
14	¿Recomienda las tareas o responsabilidades de acuerdo con las habilidades de su personal?	X		X		X		----
15	¿Conforma equipos de trabajo de acuerdo con sus habilidades heterogéneas de su personal?	X		X		X		----
DIMENSION 2: MOTIVACION								
16	¿Promueve la capacitación y/o actualización de su personal?	X		X		X		----
17	¿Felicit a su personal por el esfuerzo realizado en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		----
18	¿Reconoce y fortalece el talento del personal a su cargo?	X		X		X		----
19	¿Promueve y gestiona un reconocimiento externo para el personal destacado de su institución?	X		X		X		----
DIMENSION 3: PRODUCTIVIDAD								
20	¿Reconoce la iniciativa y creatividad de solución de problemas de su personal?	X		X		X		----
21	¿Toma en cuenta las fortalezas de su personal para asignar una responsabilidad?	X		X		X		----
22	¿Apoya e incentiva el desarrollo de proyectos de innovación en su institución?	X		X		X		----
23	¿Permite que su personal tome la iniciativa de resolver las dificultades que se presentan en el día a día?	X		X		X		----
24	¿Emite memorandos de llamadas de atención a su personal por incumplimiento o falta de su responsabilidad laboral?	X		X		X		----
25	¿Dialoga con su personal para reflexionar y asumir compromisos sobre la toma de decisiones no pertinentes realizadas?	X		X		X		----

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El esquema particular que se muestra indica una valoración cualitativa producto de un análisis y resultado cuantitativo que ha permitido establecer la existencia una elevada puntuación basada en los criterios de pertinencia, relevancia y claridad; por lo que, se puede concluir que el instrumento garantiza lo que se quiere medir.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Freddy Gamaniel Romani Allende **DNI: 25495800**
Especialidad del validador: Metodólogo

Lima 26 de julio del 2022



Mg Freddy Gamaniel Romani Allende

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que tratan sobre diversos aspectos de la **gestión administrativa**. Indíquenos la frecuencia con que se presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala:

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

Recuerde que **no hay respuestas correctas o incorrectas**. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando a todas las preguntas.

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la planeación de la organización toma en cuenta las funciones que el personal desarrolla?					
2	¿Considera usted que la planeación de la organización toma en cuenta las actividades operativas de las unidades orgánicas?					
3	¿Considera usted que la planeación de la organización toma en cuenta las actividades estratégicas que debe tener la institución?					
4	¿Considera usted que la organización de la entidad toma en cuenta las líneas estructurales (organigrama) de la institución?					
5	¿Considera usted que la organización de la entidad toma en cuenta las líneas funcionales administrativas de la institución?					
6	¿Considera usted que el personal directivo de la organización lo realiza con un buen liderazgo?					
7	¿Considera usted que el personal de la organización toma decisiones en sus funciones?					
8	¿Considera usted que las vías y/o medios de comunicación implementados en la institución son viables o correctas?					
9	¿Considera usted que la organización cuenta con un plan de control diseñado para la institución?					
10	¿Considera usted que se cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo del desempeño del personal de la institución?					
11	¿Considera usted que se realiza un control y monitoreo de las actividades planificadas en la institución?					

Gracias por su apoyo y colaboración.

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que tratan sobre diversos aspectos de la **gestión del talento humano**. Indíquenos la frecuencia con que se presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala:

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

Recuerde que **no hay respuestas correctas o incorrectas**. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando a todas las preguntas.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	1	2	3	4	5
1	¿Se evalúa la hoja de vida para seleccionar al personal de acuerdo a sus conocimientos y experiencia laboral?					
2	¿Se evalúa las características emocionales y actitudinales del personal que se va a seleccionar?					
3	¿Se selecciona al personal de acuerdo a sus habilidades para ejecutar las tareas o responsabilidades del área?					
4	¿Se Conforman equipos de trabajo de acuerdo con las habilidades heterogéneas del personal?					
5	¿Se promueve la capacitación y/o actualización de conocimientos del personal que labora en la entidad?					
6	¿Se felicita al personal por el esfuerzo realizado en el cumplimiento de sus funciones y objetivos?					
7	¿Se reconoce y fortalece el talento del personal de la entidad?					
8	¿Se promueve y gestiona un reconocimiento para el personal destacado de la institución?					
9	¿Se premia la iniciativa y creatividad de solución de problemas del personal?					
10	¿Se toma en cuenta las fortalezas del personal para asignar una función y/o responsabilidad?					
11	¿Se incentiva el desarrollo de proyectos de innovación en la institución?					
12	¿Se permite que el personal tome la iniciativa de resolver las dificultades que se presentan en el día a día?					
13	¿Se emiten documentos de llamadas de atención al personal por incumplimiento de metas o falta de responsabilidad laboral?					
14	¿Se dialoga con el personal para reflexionar y asumir mayores compromisos en la toma de decisiones realizadas?					

Gracias por su apoyo y colaboración.

ANEXO 5

Carta de autorización para aplicar el instrumento de evaluación





Santa Anita, 17 de junio 2022.

CARTA Nº 006-2022 DE I253 F.B.S.A.S.E.L.D.

Señora

Doc. HELGA RUTH MAJÓ MARRUFO

Jefa de la Escuela de Postgrado

Campus Lima Ato.

PRESENTE.

Es grato dirigirme a Ud. y a la vez para informarle que nuestra REI 05 del distrito de Santa Anita otorga el permiso a ROMAN GALEAS YANIRA para que desarrolle su trabajo de investigación de su tesis:

"GESTION ADMINISTRATIVA Y GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL SECTOR ESTE EN SANTA ANITA, LIMA-2022"

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi más distinguida consideración y estimada personal.

Atentamente,



ANEXO 6

Datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos: variable 1 – gestión administrativa

P1	P2	P3	D1	P4	P5	D2	P6	P7	P8	D3	P9	P10	P11	D4	V1
4	4	5	13	5	5	10	5	5	4	14	5	5	5	15	52
5	5	5	15	5	5	10	4	5	4	13	5	5	4	14	52
5	5	5	15	4	5	9	5	4	5	14	4	5	4	13	51
4	4	4	12	4	4	8	5	4	5	14	4	5	5	14	48
4	4	4	12	4	4	8	4	3	4	11	4	4	4	12	43
4	4	5	13	2	4	6	5	3	4	12	4	4	4	12	43
5	5	5	15	5	5	10	4	4	4	12	4	5	5	14	51
4	5	5	14	4	4	8	4	5	4	13	5	4	4	13	48
4	4	5	13	4	4	8	5	5	5	15	1	5	5	11	47
4	4	5	13	5	4	9	5	5	4	14	5	5	5	15	51
4	4	5	13	5	5	10	5	5	4	14	4	5	5	14	51
4	4	4	12	4	4	8	3	2	3	8	4	4	4	12	40
4	4	5	13	5	5	10	5	5	4	14	4	5	5	14	51
5	5	5	15	5	5	10	5	4	4	13	5	5	5	15	53
5	5	5	15	5	5	10	5	1	4	10	5	5	5	15	50
4	4	5	13	4	4	8	5	4	4	13	4	5	5	14	48
5	4	4	13	5	5	10	4	4	4	12	5	5	5	15	50
3	3	3	9	3	3	6	4	4	4	12	4	4	5	13	40
4	4	4	12	3	3	6	5	4	4	13	5	5	5	15	46
4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	5	5	5	15	47
3	4	4	11	5	4	9	4	4	4	12	4	5	4	13	45
3	3	4	10	5	5	10	4	5	5	14	1	4	4	9	43
5	4	3	12	3	3	6	4	5	4	13	4	4	4	12	43
5	4	3	12	3	3	6	4	3	4	11	4	4	4	12	41
4	3	3	10	4	3	7	4	3	3	10	3	4	4	11	38
4	4	4	12	4	5	9	5	5	5	15	4	5	5	14	50
5	5	5	15	4	5	9	4	4	4	12	3	5	5	13	49
3	4	5	12	5	4	9	4	4	4	12	2	5	4	11	44
3	3	4	10	4	5	9	4	5	5	14	4	5	4	13	46
3	4	4	11	5	4	9	4	2	5	11	5	5	4	14	45
4	3	3	10	4	4	8	3	4	4	11	2	5	4	11	40
5	5	5	15	5	5	10	5	4	4	13	5	5	5	15	53
4	5	5	14	5	5	10	4	5	4	13	5	5	4	14	51
3	3	3	9	3	3	6	3	3	4	10	2	5	3	10	35
4	4	4	12	5	5	10	4	4	4	12	4	5	5	14	48
4	4	4	12	4	4	8	5	4	5	14	4	5	5	14	48
4	4	5	13	4	4	8	5	4	4	13	4	5	5	14	48
3	4	5	12	5	4	9	4	4	4	12	2	5	4	11	44
3	3	3	9	4	4	8	4	4	4	12	3	3	3	9	38
4	4	4	12	4	3	7	4	4	3	11	3	4	5	12	42

**Datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos: variable 2
– gestión del talento humano**

P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	P13	P14	D3	V2
5	3	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	68
4	2	5	4	15	4	5	4	4	17	4	4	4	4	5	5	26	58
3	3	4	5	15	4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	5	27	58
5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	4	5	3	5	27	66
2	2	4	4	12	4	5	5	4	18	5	4	4	5	3	4	25	55
5	3	3	4	15	3	5	5	4	17	4	4	4	4	4	5	25	57
5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	5	30	68
3	3	3	4	13	5	5	5	4	19	4	4	4	5	4	5	26	58
4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	4	4	4	3	4	22	53
3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25	55
1	1	1	4	7	5	4	4	4	17	4	4	3	5	3	5	24	48
5	3	3	4	15	4	2	4	3	13	5	4	3	3	3	3	21	49
2	3	4	4	13	5	5	5	4	19	4	4	4	4	3	4	23	55
5	3	5	4	17	5	5	5	5	20	4	4	5	4	5	5	27	64
4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	2	5	27	65
4	4	4	4	16	4	4	4	2	14	3	4	3	4	2	5	21	51
1	1	1	5	8	5	4	4	1	14	4	4	5	4	3	5	25	47
5	5	4	4	18	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	4	20	50
4	5	5	4	18	4	5	4	3	16	3	4	4	4	2	5	22	56
5	4	4	4	17	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	4	23	55
4	5	5	5	19	4	5	4	4	17	3	5	4	4	3	4	23	59
4	4	4	5	17	4	5	5	4	18	4	5	3	5	3	5	25	60
4	4	4	3	15	3	4	5	5	17	5	4	2	4	2	4	21	53
4	4	4	3	15	3	4	4	3	14	3	3	4	3	3	4	20	49
4	3	3	4	14	3	3	4	4	14	4	3	3	3	3	4	20	48
3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	5	24	53
4	2	4	4	14	4	3	4	3	14	3	4	4	4	4	5	24	52
2	2	2	3	9	4	3	3	2	12	2	3	3	4	3	4	19	40
4	5	5	5	19	4	5	5	4	18	4	5	3	5	3	5	25	62
3	4	3	3	13	4	3	3	2	12	2	3	3	2	3	4	17	42
5	4	3	3	15	4	4	3	3	14	1	4	3	3	3	3	17	46
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	70
4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	2	5	27	66
3	1	3	2	9	4	4	3	3	14	2	3	2	4	1	3	15	38
5	4	5	5	19	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	5	25	61
5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	4	5	3	5	27	66
4	4	4	4	16	4	4	4	2	14	3	4	3	4	2	5	21	51
2	2	2	3	9	4	3	3	2	12	2	3	3	4	3	4	19	40
4	3	4	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	4	19	45
1	1	2	2	6	4	4	4	3	15	4	5	4	4	3	4	24	45

ANEXO 7

CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.794	11

VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.895	14

ANEXO 8

PRUEBA DE NORMALIDAD						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0.141	40	0.045	0.947	40	0.058
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	0.069	40	.200*	0.977	40	0.590

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors