



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión del talento humano y gestión directiva de los servidores  
administrativos de la unidad de gestión educativa local Abancay  
-2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en administración**

**AUTORA:**

Serrano Lapa, Katherin (ORCID: 0000-0002-4226-1335)

**ASESOR:**

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

La presente investigación dedico a mis y a las otras personas que de forma indirectamente me apoyaron y quienes fueron mi soporte moral para conseguir esta meta anhelada.

## **Agradecimiento**

Agradezco a dios por haber estado conmigo en toda la fase de me vida y me dio salud. Así mismo agradezco a todas mis familias y todos los docentes que contribuyeron para lograr mi objetivo.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	23
VI CONCLUSIONES .....	27
VII. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS .....	35

## Índice de tablas

Tabla 1	Tabla cruzada de Gestión del talento humano y Gestión institucional .....	18
Tabla 2	Tabla cruzada de Gestión del talento humano y Gestión pedagógica.....	19
Tabla 3	Tabla cruzada de Gestión del talento humano y Gestión administrativa.....	20
Tabla 4	Tabla cruzada de Gestión del talento humano y Gestión comunitaria .....	21
Tabla 5	Tabla Cruzada de las variables de Gestión del talento humano y Gestión directiva .....	22

## Resumen

La presente investigación se planteó como objetivo general de determinar la relación entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022, aplicando como diseño de investigación no experimental transversal, de nivel descriptivo y correlacional, de tipo aplicada, la población estaba constituido por 60 servidores administrativos, siendo la misma cantidad como muestra de estudio y para obtenerlos datos de la investigación se aplicó la encuesta y su respectivo cuestionario estructurado debidamente validados por los expertos, las mismas que fueron procesados mediante el programa SPSS-22, estableciendo con datos organizados mediante cuadros simples con doble entrada, tablas de frecuencia relativas y absolutas, para comprobar la hipótesis se aplicó el estadígrafo Rho de Spearman concluyendo ; A que existe una correlación positiva perfecta entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay, cuyo valor de P es  $0.00 < 0.05$  con un grado de coeficiente de correlación de 0.988, De la misma forma mediante el cruce de porcentaje ratifica que la gestión de talento humano influye de forma regular en la gestión directiva en un 38.3%.

**Palabras clave.** Talento Humano, Gestión directiva, gestión pedagógica

## **Abstract**

The present investigation was raised as a general objective of determining the relationship between the management of human talent and the managerial management in the administrative servers of the Local Educational Management Unit Abancay-2022, applying as a non-experimental cross-sectional research design, descriptive and Correlational, of applied type, the population was constituted by 60 administrative servers, being the same amount as a study sample and to obtain the research data, the survey and its respective structured questionnaire were applied, duly validated by the experts, the same ones that were processed. Using the SPSS-22 program, establishing with data organized by simple tables with double entry, relative and absolute frequency tables, Spearman's Rho statistician was applied to verify the hypothesis, concluding ; To the fact that there is a perfect positive correlation between the management of human talent and the managerial management in the administrative servers of the Abancay Local Educational Management Unit, whose P value is  $0.00 < 0.05$  with a degree of correlation coefficient of 0.988, From the In the same way, by crossing the percentage, it confirms that human talent management regularly influences executive management by 38.3%.

**Keywords.** Human Talent, Executive Management, Pedagogical Management

## **I.INTRODUCCIÓN**

La administración de talento humano es importante para el avance del desarrollo equilibrado en las organizaciones, aplicando las funciones administrativas de planeación, organización y control en una institución para cumplir metas para alcanzar los objetivos institucionales.

Armijos et al. (2019), de acuerdo su investigación titulada “Gestión de administración de los Recursos Humanos”, cuyo investigación fue científica, “histórico-lógico”, mediante un análisis de los contenidos y analíticos-sintéticos, demostrando que el talento humano son los principales activos de todo empresa; además la administración de recursos humanos cada vez es complejo que su funciones básicas de selecciones y contrataciones de trabajadores a esto también el gestor tiene que ver con las políticas empresariales.

Majad (2016), mediante su artículo titulado gestión del talento humano en organizaciones educativas, cuyo objetivo de estudio fue evaluar la capacidad de acción de las organizaciones para asumir los diferentes cambios para cumplir los procesos de una gestión. Cuyo estudio fue realizado de nivel descriptivo, de forma cuantitativo, con diseño no experimental, transaccional, concluye que los distintos procesos administrativos tienen inclusión en el talento humano con competencias. Personales y de acuerdo sus objetivos de cada institución, no se evidencia el patrón de administración de talento humano.

Miranda(2016), de acuerdo a su artículo denominado la gestión directiva: definido desde el entendimiento de la plana de directivo de docentes de diferentes escuelas públicas de la capital de Bogotá, de acuerdo al objetivo de investigación plantea construcción conceptual de la variable de “gestión directiva”, desde su significado, sentido y su respectivo interpretación y la aplicación en las prácticas pedagógicas y administrativas concluye; que la gestión directiva en centros educativos o instituciones educativas, determina una definición humana por parte de directivos y en procesos administrativos utilizando el saber, las perspectivas, las comprensiones y experiencias de parte de gestores del centro educativo gestionan utilizando un concepto desde un contexto real dentro de su organización.

Carrasco, Carro y Hernández (2017) en su artículo titulado la “función directiva y el fortalecimiento de la autonomía de gestión. Realizado en los espacios de escuelas primarias en Tlaxcala, México” que concluye que los directivos cumplen



los indicadores de una unidad básica mejora su autonomía de gestión educativa en los centros educativos primarios del estado de Tlaxcala pero tienen desfases en los avances de manera desigual, y los logros educativos varían de acuerdo a los recursos que implementan o administran en cada escuela.

Muñoz, Cabrita y Diéguez (2015), tesis de "Técnicas de gestión empresarial en la globalización" cuyo objetivo fue el de analizar las diferentes técnicas de gestión: como es la reingeniería de los procesos, aplicación de cadenas de valores y la contabilización mediante estrategias, demuestra complementariedad de las herramientas mencionadas, destacando la orientación de las empresas hacia las actividades generadoras de mediante una dirección estratégicas.

Según el instituto nacional estadístico e informático la administración de personal en el Perú no considero la importancia debida que existe en su mayoría son empleados informales, lo que dificulta gestionar el talento humano. Según cifras del INEI, la tendencia es clara. Que el 87,3% de los trabajadores no tienen seguridad social no fomentan la cultura organizacional, el compromiso, no existe la Planificación, Selección, Desarrollo y Retención de recursos humanos.

El presente estudio, se realizará en la organización de la (UGEL), de la región de Apurímac, provincia Abancay. El problema que aqueja a esta intuición pública es la deficiente gestión del talento humano debido a que existe una mala planificación, CAP.P desfasada, PAP desactualizados, MOF desactualizada, deficiente procesos de provisión del personal desde reclutamiento hasta la inducción de personal, así mismo deficiente políticas de retención y no existe condiciones del desarrollo personal lo cual trae como consecuencias la deficiente gestión institucional, la gestión pedagógica, administrativa que afecta a los docentes y estudiantes.

El enunciado del problema general: ¿Cuál es la relación entre talento humano y gestión directiva en los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022?

Y los problemas específicos planteadas son: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento Humano y la gestión institucional en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022?, ¿Qué relación existe sobre la gestión del talento Humano entre la gestión pedagógica en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local

Abancay-2022 ?, ¿Qué relación existe entre la gestión del talento Humano y la gestión administrativa en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022 ? y ¿Qué relación existe entre la gestión del talento Humano y la gestión comunitaria en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022 ?.

Sobre la Justificación teórica: donde se tomaron como referencia a los autores Winslow Taylor y a Fayol, para conocer más sobre gestión del talento así mismo para la gestión directiva. A nivel práctico, donde los resultados nos permitirán dar soluciones mediante la investigación donde se tendrá que dar a conocer la existencia de una asociación de administración de personal y Gestión Directiva. A nivel social, la Gestión del Talento Humano son de mucha importancia, por lo tanto, la investigación ayudara con un conjunto de pasos para lograr el cumplimiento de estudios, para desarrollar, motivar, retener y así mismo potenciar aquella capacidad natural que tienen los servidores administrativos encaminados hacia la planeación estratégica.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022.

Y los objetivos específicos planteados en esta investigación son las siguientes: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión institucional en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022, Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión pedagógica en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022, Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022 y Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022.

Hipótesis General:  $H_1$ : Existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022.  $H_0$ : No Existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022

## II. MARCO TEÓRICO

Los estudios realizados internacionalmente contamos con: Valencia(2019), en su tesis titulado “Gestión directiva de colegios alemanes Medellín”, Para este estudio se usó una metodología del análisis documental, usando la entrevista estructuradas a 20 unidades de estudio del Colegio Alemán de Medellín, Y estudio fue de enfoque cualitativo, comprensivo, concluyendo a que la gestión de los directivos no es solo una gestión normalista también es de transformación pedagógica mediante las actividades directivas con razonamiento y lineamientos concretos que coadyuvan a la innovación y al conocimiento ajustado al contexto.

Benjumea et al. (2015), De acuerdo a su tesis “la gestión directiva en las instituciones educativas del sector oficial; configuraciones emergentes y complejas”, cuyo objetivo establecer la gestión entendiendo el marco estatal, sobre sus funciones de la autoridad que ocupa la dirección, sobre la infraestructura y el proceso de la gestión directiva, cuyo estudio es de enfoque cualitativa, de los locales de Bogotá Kennedy, Barrios Unidos y Bosa. Realizando entrevistas a directivos, a docentes y los directores de educación, concluyendo; que las tensiones se relacionan con la regulación política, y están conexos con la teoría y una función de los directores, con la subjetividad de los diferentes actores y los contextos particulares.

Ballesteros y Timaná (2019), en su tesis titulada “Influencia en la gestión del talento humano en el rendimiento laboral del área de recursos humanos en la empresa oxyman, Chiclayo 2019”, planteo como objetivo general de estudio de investigación planteo determinar la asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, de tipo correlacional, con diseño no experimentales, recabando información a 20 trabajadores administrativos, mediante el instrumento de cuestionario validado concluyendo que existe asociación de la variable de gestión del talento humano con el desempeño laboral. Como lo demostró estadísticamente el valor P. 0.782, por lo que existe una asociación positiva y directa alta de ambas variables de investigación.

En cuanto al contexto nacional en su investigación según Sánchez(2016), En su estudio “Gestión del talento humano y gestión directiva en la gestión por procesos en las instituciones educativas de la UGEL 04, Lima”, cuyo objetivo fue de determinar la asociación de gestión de talento humano con la gestión directiva

en la administración de procesos en las instituciones educativas de la UGEL 04, y el enfoque de estudio fue enfoque cuantitativo y el tipo básica, cuyo nivel de estudio es explicativo, no experimental, transversal y correlacional causal múltiple. Y para el recojo de datos o información se consideró a 245 docentes mediante la encuesta y el cuestionario debidamente validadas por tres expertos, concluyendo que existe asociatividad fuerte confiabilidad de ambos variables de estudio y sus respectivas dimensiones. Demostrando la existencia de una relación de la gestión o administración de recursos humanos con la gestión directiva de administración por procesos en los centros educativos de la UGEL 04.

Morisaki(2021), En su tesis “Estrategia de desarrollo del talento humano administrativo para mejorar las competencias laborales en la empresa agroindustrial Tuman S.A.A. Lima”, estudio de enfoque mixta, de nivel descriptivo, con datos recolectados con encuesta con su respectivo cuestionario estructurado debidamente validados y aplicadas a 27 servidores administrativos. Concluyendo que existe debilidades o inconsistencias en diferentes competencias en el recurso humano y en cuanto a sus dimensiones de actitud, conocimiento, habilidad. También existe correlación, por ende, la agroindustrial requiere implementar estrategias para poder mejorar sus niveles de competencias de desempeño laboral en todas las dimensiones planteadas en el estudio.

Veliz(2017), de acuerdo a su investigación de “gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en servicios mineros gloria S.A.C. Unidad Chungar, 2016”, cuyo estudio enfatizo mediante metodología no experimental, concluyendo a que existe asociación de ambas variables, por esta razón se deduce que las capacitaciones de todo el personal son de importancia. Lo cual fue demostrado estadísticamente y aceptada Hipótesis Alterna (H2).

En cuanto el antecedente del ámbito local según Muñoz(2019), en su tesis “Gestión directiva y recursos humanos en el servicio de farmacia del Hospital de Emergencias Grau, 2019”, establece como objetivo para demostrar la asociación entre las variables como es la gestión directiva con los recursos humanos, mediante la metodología de un enfoque mixto cuantitativo/cualitativo, no experimental, y para recojo de información utilizo la encuesta debidamente validadas por juicio de expertos. Concluyendo a que las variables de gestión directiva con recursos humanos se asocian de forma directa y significativa obteniendo el valor significativo

y comprobado estadísticamente de confiabilidad en un 95% demostrado por el Rho de Spearman.

Quispe(2021), En su tesis titulado “Gestión del talento humano y calidad de servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Abancay-Apurímac, 2021”, realiza el estudio con el propósito de establecer la asociación entre la Gestión del talento humano con la calidad de servicios públicos, estudio de tipo básico y de nivel descriptivo correlacional, no experimental, transaccional concluyendo la existencia relacional de administración del talento humano y calidad de servicios públicos y esto demuestra que si se gestiona apropiadamente la gestión de recursos o talento humanos, que tengan aplicación de una comunicación fluida para desarrollar una capacidad de conseguir los objetivos de una organización y motive a los colaboradores desempeñado sus perceptivas como aspecto salarial y profesional lo cual ayuda a contar una mayor calidad de servicio públicos.

Pinto(2019), en su tesis “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019”, en este estudio plantea determinar la asociación entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional. Para lo cual implementa un método de hipotético, deductivo, enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, correlacional, de diseño no experimental y transversal. El autor concluye a que existe la asociación entre ambas variables de estudio, lo cual es demostrado mediante la rho de Spearman Rho entre las dos variables de estudio.

A continuación, se diseña las bases teóricas de esta investigación relacionadas a la variable de Gestión de Talento Humano.

Para Chiavenato (2019), afirma que la gestión de recursos humanos, formas de estrategias y acciones principales para gestionar puestos adherentes hacia el liderazgo del talento humano, donde se implementa los diferentes procesos para seleccionar, reclutar, capacitar, recompensar y luego evaluar los compromisos del personal para incrementar la productivamente, contando con el compromiso y la motivación, para conseguir las metas y objetivos en un organismo.

De la misma forma un área de administración de recursos humanos de desarrollar asesorías internas y mejorar las estrategias.

Hoyos(2020), “expresa que una gestión del talento humano tiene valor, creencia, con rol, de enfoque organizacional y sociedad donde plantea los cinco

principales procesos principales de gestión de personal, está la organización, retención, integración, desarrollo y evaluación de personal”.

Mera (2021) “establece sobre administración de recursos humanos como procesos de acción administrativos desde jerarquías, órdenes y mandatos”.

Tiene Importancia la Gestión de talento humano, Para Castillo, (2010) citado por Rios y Vargas (2021), donde establece “sobre administración de recursos humanos en interior de una organización tiene relevancia o importancia por que depende el logro o éxito, como también un fracaso de la organización” (p. 89).

Sobre el Objetivo de Gestión de recursos humanos según Chiavenato(2019), explica que todo grupo de recursos humanos constituye el principal activo en todo tipo de organizaciones y las mismas que conllevan al éxito de organización, a progresar y salvaguardar su continuación para optimizar un rendimiento de producción y financiero y el objetivo es de contribuir a cumplir las metas, a mejorar la competitividad de las organizaciones para lo cual el talento humano debe ser bien entrenadas y motivadas.

A cerca de la finalidad de Gestión de talento humano según Pérez(2021) comenta que la “principal finalidad de administración de talento humano es de mantener y mejorar las relaciones de los directivos tanto de los colaboradores dentro de las organizaciones de toda el área”

Por otro lado, las características Gestión de talento humano según Marina, (2017), el talento cuenta con cinco características como es la: Actitud activa ante los problemas, capacidad para tomar iniciativas y no actitudes reactivas, capacidad de aprender adecuadamente en el trascurso de la vida. Y las mismas de afianzar en sus competencias, en sus capacidades, en sus facultades, y tener iniciativas para crear para producir eficazmente.

Sobre la clasificación Gestión de talento humano, Según Dávila, (2017) distingue cuatro clasificaciones del talento: Según la designación de puestos o ruta profesional; por el grado de compromiso del empleado que están clasificado de alto compromiso: altamente comprometidos, menos comprometidos; Según el rendimiento y el potencial que son de Alto rendimiento, de los contribuidores y Bajo rendimiento y potencial y por ultimo según el riesgo de salida.

Sobre los Tipos de Gestión de talento humano Jericó P. (2001), citado por Rios y Vargas (2021), “que determina los de directivos, comercial, técnico,

operativo, innovador y emprende cada uno requiere diferentes capacidades y cuya contribución dependerá del rol en el cual se desenvuelva” (p. 201).

Dimensiones: según Chiavenato (2020), Establece las siguientes. Entre las dimensiones de talentos humanos tenemos los procesos de provisión afines a la Planeación de RH, el proceso de reclutamiento, la selección de acuerdo al perfil solicitado o demandado en la organización; lo cual ayuda a anticiparnos posibles errores durante las actividades al interior de una organización; y sus indicadores son como el reclutamiento que se utiliza algunas técnicas o medios de reclutamiento, para lo cual se utiliza técnicas, pasos y procedimientos que atraen los más calificados y capaces hacerse cargo de un puesto laboral en una organización. (p. 106)

Los procesos de organización de personas, tenemos la Socialización organizacional; donde se detalla el diseño estructural de todos los puestos de trabajo de la misma forma se describe y se realiza la descripción de puestos y se concretiza con la valoración del desempeño, y esto forma como un indicador como se detalla: a) Socialización organizacional. Se realiza al inicio para conocer el contexto organizacional, y se debe socializar y adaptándolas a cada forma organizacional, como realizan las prácticas y su predominación filosófica donde se incorpora la cultura, contexto y sistema, con el fin de desarrollar adecuadamente y alcanzar el objetivo de una organización; y b). El Diseño de puestos viene a ser la descripción de puesto de trabajo, de los diferentes métodos de trabajo que debe ir a la mano de la tecnología, organizacional, aspecto social y personal de sus integrantes las mismas que están dentro organización, c) Descripción y análisis de puestos y un puesto se refiere al mecanismo de una organización donde se detalla las obligaciones y su responsabilidad que se diferencian entre otras áreas laborales. d) el Análisis de puestos viene ser un análisis de puestos llamado también la descripción de puesto laboral, la identificación del contenido (aspectos intrínsecos) y aspectos extrínsecos (p. 218).

Procesos de retención de personas. Que se entiende el proceso de retención de personal considera lo siguiente; a) Remuneración es conocido como la retribución que puede ser multivariados en el aspecto salarial, implementación de política salarial, pago y pagos extraeconómico. b) Prestaciones sociales: se refiere a las facilidades, los diferentes servicios, las comodidades y ventajas que una

empresa que mayormente son económicas o extraeconómicas, aspectos fisiológicos y estima personal, especialmente solucionar las necesidades insatisfechas, c) Higiene y seguridad en el trabajo: que viene a ser una serie de protocolos, procedimientos y leyes que salvaguardan el aspecto Psicológico y la integridad física de los colaboradores de una organización. d) Relaciones sindicales: que trata la organización entre los directivos y los sindicatos temas laborales, reivindicaciones sociales, económicas, sindicatos además enfatizan sus corresponsabilidades para perdurar buenas de relaciones laborales. (p. 132)

Procesos para desarrollar personas. Viene ser las técnicas de adiestramiento, desarrollo personal y el nivel organizacional, y dichos procesos son las siguientes: a) Capacitación. Es el proceso de adiestramiento a los empleados ya sea de sector público o privado y cuyo propósito es educar al personal de forma interno o externo de su trabajo, que ayudara al desempeño del puesto de trabajo, actividad que la empresa se fortalece con el perfeccionamiento de recursos humanos que contribuye a la mejorara de la calidad de vida.

Así mismo los Procesos para auditar o control personas Son bases de datos de personal; que ayuda es una información sobre los recursos humanos: mediante los siguientes: a) Banco de datos: Es un sistema almacenamiento con codificaciones y organizados que ayuda a facilitar el acceso a datos. b) Sistemas de información: llamado también (SIG) que analiza, se procesa, almacena y difunde el informe que ayuda a los decisores de las instituciones” (pp. 3189 - 392).

Por otra parte, la Gestión directiva. Guerrero y Ayabaca (2020) Precisa que la gestión fortalece, concreta y dinamiza la escuela en sus distintas dimensiones como comunitaria, organizacional y administrativa para recibir calidad en educación

Perez (2016), expone desde la ONU, en el aspecto como la ciencia y la cultura (UNESCO); menciona sobre existencia de varias fórmulas en la gestión educativa, sin embargo, la más comprensiva y sintética las cuatro dimensiones más relevantes como se detalla a continuación: Administrativa, dimensión institucional, comunitaria y la pedagógica.

En cuanto a la importancia sobre la gestión directiva Bohórquez y Andrade (2021) Menciona es importante en el desarrollo de calidad o en práctica de docente, que influye en la motivación de docentes de manera positiva o negativa y con ello



en la promoción de un clima organizacional efectivo en la práctica pedagógica. Y por medio de lo cual se cumple sus objetivos.

En cuanto a el objetivo de la Gestión directiva Medina (2021) afirma que establece el direccionamiento estratégico, facilitando la integración y la coordinación articulando de los proyectos y planes; siendo su propósito de asegurar los objetivos con calidad, así como garantizando el cumplimiento de los fines de la normatividad educativa vigente y la Ley General de Educación.

En cuanto a la finalidad sobre la gestión directiva Pintag y Tay (2021) afirma sobre la gestión directiva e enfatiza su finalidad de dirigir y a realizar sus tareas, las acciones y estrategias que contribuyen a formar una institución educativa mediante las operaciones y tareas específicas contribuirá el logro de metas institucionales a nivel educativas.

Sobre características de gestión directiva según Koontz y Wehrich (2009) y Arellano(2017), que describe los "proceso de diseñar y mantener un ambiente para alcanzar sus propósitos eficientemente seleccionados que trabajen juntas " (p. 23).

En cuanto a la clasificación Gestión directiva podemos citar a Madrigal (2018) cita algunos criterios más importantes de habilidades como: Interpersonales Técnicas, Sociales, Prácticas de innovación Académicas, Físicas, Pensamiento, Directivas y Liderazgo Empresariales toda esta habilidad ayudan a cumplir sus funciones como: las habilidades técnicas como las actividades académicas y sus capacidades, la forma del pensamiento ayuda generar y pensar conocimiento.

De la misma forma existe otra clasificación sobre gestión directiva sobre las habilidades, las mismas van de acuerdo a estos criterios: como es administrativo. Desarrolla o crea y desarrolla las organizaciones, la toma de decisión, planear y direcciona positivamente el trabajo, que también ejerce, y así mismo delega autoridad con firmeza y seguridad.

En cuanto a los elementos a la gestión directiva existe elementos esenciales, como de tener objetivos claros, procesos o acciones implementadas, actividades de seguimiento la evaluación de como aterrizar los resultados Gutierrez (2012) citado por Corredor(2018). Estos elementos ayudan a tomar decisiones para un diseño, ayuda a implementar y realizar el control. Y ayuda a alcanzar metas institucionales o uno de sus funciones.

En cuanto a los tipos de gestión directiva el Ministerio de Educación (2022) “menciona 4 dimensiones como es el área de gestión pedagógica, gestión directiva y la académica, gestión comunal, gestión administrativa y finalmente la financiera”, otros autores lo clasifican como habilidades técnicas, humanas o conceptuales.

Las dimensiones de gestión directiva se desprenden de la variable Gestión directiva o del director, según Frigerio et al. (1992), citado por Romero (2022) son las siguientes:

Gestión directiva institucional; el Ministerio de Educación (2011), citado por Pérez (2016), menciona las dimensiones institucionales que ofrece en un marco de sistematización, de la misma forma realizar el análisis las actividades que está estructurado por cada centro educativo cuentan con un estilo de funcionamiento. Y son de estructuras formales (que viene hacer su organigrama, distribuciones de tareas, división del trabajo, determinación de tiempo e identificación de espacios).

Gestión directiva pedagógica para Batista (2001) citado por Pérez (2016) afirman es el que hacer pedagógico utilizando diversos recursos y actividades para mejorar las actividades pedagógicas y didácticos que efectúan los directivos y docentes. Para conseguir de los objetivos educativos, Y a Miranda (2017) que menciona que la Gestión Académica tiene como meta: que guía a los estudiantes para que aprendan a desarrollar y fortificar sus competencias básicas y técnicas para que realicen adecuadamente sus desempeños, en el ámbito, en lo social y profesional, mejora el diseño curricular, su desempeño pedagógicas institucionales, sus actividades de sus clases y seguimiento académico.

Gestión directiva administrativa según Miranda (2017), “expresa que la Gestión Administrativa y Financiera: se refiere a diferentes procesos de apoyo en la gestión académica, la infraestructura, los insumos y las actividades académicas, la administración de recursos humanos y el aspecto financiero y contable”.

Gestión directiva comunitaria de Miranda (2017), “es la relacion que se debe relacionar con otras instituciones de la comunidad, o exige la participación, la coordinación y la convivencia, en el desarrollo educativa en diferentes grupos poblacionales con necesidades especiales”.

## II. METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo aplicada, cuyos resultados contribuyen en generar nuevos conocimientos y aumentarán las teorías respecto a las variables de gestión y su contribución a la gestión directiva, que servirán como base a otras investigaciones. Y según Arias (2021), “la investigación es de forma aplicada, de pragmática o utilitaria debido que este conocimiento adquirido se utiliza para solucionar problemas, que muchas veces se toma de referencia la investigación básica o teórica tener conocimiento de base y solucionar problemas inmediatos” (p. 68).

A sí mismo el diseño usado es de forma no experimental, transaccional, descriptivo y correlacional, primero describe las variables y luego genera asociación entre las variables del estudio. Lo cual es también ratificado por Arias (2021), define que el diseño no experimental no existe estímulos o condiciones experimentales y se someten como tal sin modificar las variables de estudio” (p. 50). El Diseño usado en esta investigación es un diseño descriptivo y correlacional que es ratificado por Hernández, Sampieri y Mendoza (2018), el diseño “descriptivo correlacional describe el nivel de asociaciones que revela entre dos o más variables. A su vez mediante la aplicación estadística probaremos las hipótesis correlacionales, para hallar el nivel de asociación o correlación que existe entre ambas variables” (pp.88-93).

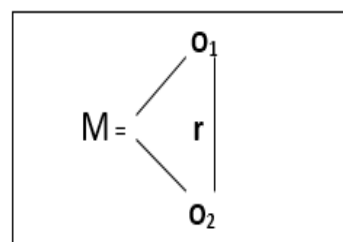
Dónde:

M = 60 servidores administrativos UGEL Abancay

O1 = Obs. Gestión del talento humano

r = Grado de asociación entre las variables de estudio

O2 = Observación sobre la variable de gestión directiva



## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Variable 1: Gestión del talento humano**

La definición conceptual: según Hoyos (2020) define sobre gestión o administración de personal que es un valor, creencia, rol, organización y sociedad.

Definición operacional: Para el levantamiento de datos sobre la variable de gestión de talento humano se realizará una encuesta y luego procesar desde la información de variable y las dimensiones de integración, Organización, la recompensa y desarrollo del personal.

#### **Dimensiones:**

##### **Procesos de provisión de personas**

Indicador.

- Planificación de talento humano
- Reclutamiento
- Selección de personal

##### **Procesos de organización de personas**

Indicador.

- Socialización organizacional
- Descripción y análisis de puestos
- Evaluación del desempeño

##### **Procesos de retención de personas**

Indicador.

- Remuneración (salario)
- Prestaciones sociales
- Higiene y seguridad en el trabajo

##### **Procesos para desarrollar personas**

Indicador.

- Capacitaciones
- Desarrollo del personal
- Desarrollo organizacional

##### **Procesos para auditar o control personas**

Indicador.

- Banco de datos
- Sistema de información
- Auditoría de recursos humanos

## **Variable 2: Gestión directiva**

Definición conceptual: Miranda (2016) La gestión directiva en educación es una condición donde se integran varios conceptos relevantes, tienen características y son sustentados a partir desde las actividades de los directivos docentes, siendo ésta un campo de acción.

Definición operacional: Para el recojo de información se realizará una encuesta considerando varias respuestas de gestión educativa preguntas comprensivas para las cuatro dimensiones como: La pedagógica, la dimensión institucional, la administrativa y la comunitaria.

Dimensiones:

### **Gestión directiva institucional**

Indicador.

- Reglamento interno y el plan anual de trabajo
- Manual de funciones y procedimientos
- Proyecto Educativo Institucional

### **Gestión directiva pedagógica**

Indicador.

- Desarrollo integral de los educandos
- Evaluación
- Innovación y la capacitación
- Pedagógico, estrategias didácticas

### **Gestión directiva administrativa**

Indicador.

- Presupuesto económico
- Recursos materiales, humanos y financieros.

### **Gestión directiva comunitaria**

Indicador

- Padres de familia
- Proyección social de los agentes
- Relación con instituciones municipal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Para realizar este estudio se consideró como universo de estudio o población conformado de 60 servidores administrativos de la unidad de gestión educativa local Abancay -2022, así como el autor Arias (2021) considera “que la población lo considera como un universo infinito o finito de sujetos con características similares entre si .” (p.59).

**Criterios de inclusión:** Esta investigación considero a todos los servidores que tendrán más de 01 año de trabajo en la intuición en la Unidad de Gestión Educativa local Abancay.

**Criterios de exclusión:** En este estudio serán excluidos los servidores administrativos de la UGEL Abancay que ya no laboran y a los que tengan menos de un año de permanencia o servicio en la institución.

**Muestra:** No se contó con muestra debido a que se utilizó la población total por ser población finita.

**Muestreo:** para seleccionar al personal administrativo que forman parte del estudio se considerado la selección mediante el muestreo no probabilístico.

**Unidad de análisis:** En cuanto a la unidad o muestra de análisis está conformado por los servidores administrativos de la institución educativa local Abancay -2022

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica aplicada fue la encuesta dirigida a la Gestión Directiva hacia los servidores administrativos de la UGEL Abancay-2022, debido a que las técnicas como es la encuesta se acomoda a diferentes tipos de información, así mismo a diferentes grupos de la población , así como Arias (2020) manifiesta que es una técnica de forma favorable , que favorece a realizar levantamiento de información mediante la encuesta, donde permite recoger datos que pueden ser cuantificables y de mucha importancia.

A su vez definimos al cuestionario de encuesta estructurada como el instrumento a utilizar en esta investigación la cual: será sometida a confiabilidad y validez, cada pregunta hecha será guiada por las variables y sus dimensiones.

Por otro lado, Hernández, Sampieri y Mendóza(2018), “define que un cuestionario viene ser acción de conjuntos de interrogaciones o preguntas aplicables a las variables de la investigación y para medir y estos deben ser congruentes con el planteamiento del problema, (...) y los cuestionarios se utilizan en encuestas de todo tipo” (pág. 217).

Validez: Para realizar la validación del instrumento se solicitó la opinión de tres jueces expertos en el tema. Sánchez,Reyes y Mejía (2018), el proceso de investigación se demuestra la validez del instrumento se validad mediante métodos, instrumentos, técnicas, programas o aparatos. Y muchas veces la validación puede recurrir a técnicas estadígrafos de una forma cualitativa (su contenido, validez de jueces). Y cuyo resultado de la evaluación de confiabilidad conlleva a alcanzar el grado o nivel entre las expresiones u opiniones vertidas sobre el estudio planteado.

Confiabilidad: Para la presente investigación se realiza la prueba, con el Alfa de Cronbach el nivel de confiabilidad o la consistencia interna. Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), afirma se mide la cualidad de estabilidad, la consistencia, exactitud, que tiene los instrumentos para recojo los datos y las técnicas de investigación. Es entendida a mayor confiabilidad menor error. O que el instrumento concluye resultados congruentes, y ayuda interpretar las correlaciones y su confiabilidad de cada variable.

### **3.5. Procedimientos**

Para poder recolectar la información se utiliza la encuesta la misma será utilizada de forma presencial previa autorización de la institución y de los trabajadores y la misma será sistematizada mediante el Microsoft Excel software IBM SPSS y Word donde se realizará el análisis descriptivo, se obtendrán porcentajes, se realizará gráficos, tablas de contingencia, a su vez se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman. Según Arias(2020) los “procedimientos para recolectar la informacion puede ser por medio virtual o presencial y para sistematizar los datos se utilizan softwares y para presentacion los medios o pruebas estadisticas o comprobacion estadistica puede ser diferentes estadigrafos” (p.64).

### **3.6. Método de análisis de datos**

La información recolectada mediante la encuesta se elaborara una base de datos para las dos variables que fue analizada, procesada y organizada, mediante el programa SPSS Statics 24v (Statiscal Package For Social Sciences), y el análisis descriptivo e inferencial y las mismas que son mostrados mediante tablas y figuras que guarden relación a las variables y dimensiones utilizados en el estudio, teniendo en cuenta las indicaciones brindadas por el asesor o la guía de la universidad y para la contratación de las hipótesis se utiliza el estadígrafo de correlación de Rho de Spearman con intervalo de confianza al 95%, de esta manera se podrá cuantificar el riesgo y establecer la asociación por un valor  $p > 0.05$ , las variables se reportarán como medias  $\pm$  desviación estándar y mediante él se determinó el grado de correlación, y así mismo se realiza la discusión de resultados teniendo en cuenta los estudios previos, el marco teórico y nuestras hipótesis. Para realizar conclusiones para luego plantear las recomendaciones pertinentes. Como lo sustenta (Arteaga, 2020), La metodología de análisis de datos es “la realización de forma sistemática por uso estadísticas, de forma lógica para describir el la importancia de los datos, así mismo modular la estructura dela información o datos, que son representaciones de los resultado de datos, imágenes, tablas, gráficos y evaluar las tendencias estadísticas,

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio se alinea a las normas establecidas por el comité de ética de la Universidad Cesar Vallejo, en el que se respeten los principios de ética, en el que se priorizará el anonimato de cada encuestado de forma de que no atentará contra los derechos éticos de los mismos. Al mismo tiempo se hará conocer los resultados y la información utilizados con veracidad y transparencia, que se pretende alcanzar en esta actividad de investigación científica.

Los resultados y las conclusiones, es compartido y debe ser socializado con las autoridades del lugar de estudio como motivación para fortalecer y mejorar la prestación de los servicios pedagógicos. Según Morales (2018) expresa que la “ética de la investigación realizada para salvaguardar a los investigados y para resguardar al investigador en acciones o sucesos de suma peligrosos o acciones, formas que las partes se sienta incómoda”



#### IV. RESULTADOS

En esta sección se realiza la descripción de los resultados obtenidos según los instrumentos utilizados.

**Objetivo específica 1:** Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión institucional en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022

**H1:** Existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión institucional en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022

**Ho:** No existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión institucional en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022

**Tabla 1**

*Tabla cruzada de Gestión del talento humano y Gestión institucional.*

		Gestión institucional.			Total	correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del talento humano	Deficiente	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	Rho de Spearman 0,936 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	6.7%	31.7%	0.0%	38.3%	
	Óptimo	0.0%	1.7%	26.7%	28.3%	
Total		40.0%	33.3%	26.7%	100.0%	

**Nota:** De acuerdo a la tabla 1, podemos interpretar sobre el resultado de la hipótesis específica 1, procesado mediante la coeficiente de Rho de Spearman cuyo valor del Sig. Bilateral es 0.000 lo que demuestra que este valor es inferior al 0.05, tal razón permite rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de la investigación con un grado de Rho de 0.936 lo cual permite afirmar la existencia de una correlación positiva perfecta entre gestión del talento Humano y la gestión institucional en los servidores administrativos de la Unidad de gestión Educativa Local Abancay, Este resultado es ratificado por un porcentaje de 33.3% de encuestados quienes afirman que la gestión de talento humano influye de una manera deficiente a la gestión institucional.

**Objetivo específica 2:** Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión pedagógica en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022

**H1:** Existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión pedagógica en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022

**Ho:** No existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión pedagógica en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022

**Tabla 2**

*Tabla cruzada de Gestión del talento humano y Gestión pedagógica*

		Gestión pedagógica			Total	correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del talento humano	Deficiente	31.7%	1.7%	0.0%	33.3%	Rho de Spearman 0, 864 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	15.0%	23.3%	0.0%	38.3%	
	Óptimo	0.0%	1.7%	26.7%	28.3%	
Total		46.7%	26.7%	26.7%	100.0%	

**Nota:** De acuerdo a la tabla 2, podemos interpretar sobre el resultado de la segunda hipótesis específica, procesado mediante la coeficiente de Rho de Spearman cuyo valor del Sig. Bilateral es 0.000, lo que demuestra que este valor es inferior al 0.05, tal razón permite rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de la investigación con un grado de Rho de 0.864 lo cual permite afirmar la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre gestión del talento Humano y gestión pedagógica en los servidores administrativos de la Unidad de gestión Educativa Local Abancay, Este resultado es ratificado por un porcentaje de 31.7% de encuestados quienes afirman que la gestión de talento humano influye de una manera deficiente a la gestión pedagógica

**Objetivo específica 3:** Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022

**H1:** Existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión administrativa en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022

**Ho:** No existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión administrativa en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022

**Tabla 3**

*Tabla cruzada de Gestión del talento humano y Gestión administrativa*

		Gestión administrativa			Total	correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del talento humano	Deficiente	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	Rho de Spearman 0, 839 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	26.7%	11.7%	0.0%	38.3%	
	Óptimo	0.0%	1.7%	26.7%	28.3%	
Total		60.0%	13.3%	26.7%	100.0%	

**Nota:** De acuerdo a la tabla 3, podemos interpretar sobre el resultado de la tercera hipótesis específica, procesado mediante la coeficiente de Rho de Spearman cuyo valor del Sig. Bilateral es 0.000, lo que demuestra que este valor es inferior al 0.05, tal razón permite rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de la investigación con un grado de Rho de 0.839 lo cual permite afirmar la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre gestión del talento Humano y gestión administrativa en los servidores administrativos de la Unidad de gestión Educativa Local Abancay, Este resultado es ratificado por un porcentaje de 33.3% de encuestados quienes afirman que la gestión de talento humano influye de una manera deficiente a la gestión administrativa.

**Objetivo específica 4:** Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022.

**H1:** Existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión comunitaria en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022

**Ho:** No existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión comunitaria en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022

**Tabla 4**

*Tabla cruzada de Gestión del talento humano y Gestión comunitaria*

		Gestión comunitaria			Total	correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del talento humano	Deficiente	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	Rho de Spearman 0,829 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	28.3%	10.0%	0.0%	38.3%	
	Óptimo	0.0%	3.3%	25.0%	28.3%	
Total		61.7%	13.3%	25.0%	100.0%	

**Nota:** De acuerdo a la tabla 4, podemos interpretar sobre el resultado de la cuarta hipótesis específica, procesado mediante la coeficiente de Rho de Spearman cuyo valor del Sig. Bilateral es 0.000, lo que demuestra que este valor es inferior al 0.05, tal razón permite rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de la investigación con un grado de Rho de 0.829 lo cual permite afirmar la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre gestión del talento Humano y gestión comunitaria en los servidores administrativos de la Unidad de gestión Educativa Local Abancay, Este resultado es ratificado por un porcentaje de 33.3% de encuestados quienes afirman que la gestión de talento humano influye de una manera deficiente a la gestión comunitaria.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022

**H1:** Existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022

**Ho:** No existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022

**Tabla 5**

*Tabla Cruzada de las variables de Gestión del talento humano y Gestión directiva*

		Gestión directiva			Total	correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del talento humano	Deficiente	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	Rho de Spearman 0,988 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0.0%	38.3%	0.0%	38.3%	
	Óptimo	0.0%	1.7%	26.7%	28.3%	
Total		33.3%	40.0%	26.7%	100.0%	

**Nota:** De acuerdo a la tabla 5, podemos interpretar sobre el resultado del hipótesis general, procesado mediante la coeficiente de Rho de Spearman cuyo valor del Sig. Bilateral es 0.000, lo que demuestra que este valor es inferior al 0.05, tal razón permite rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de la investigación con un grado de Rho de 0.988 lo cual permite afirmar la existencia de una correlación positiva perfecta entre gestión del talento Humano y gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad de gestión Educativa Local Abancay, Este resultado es ratificado por un porcentaje de 38.3% de encuestados quienes afirman que la gestión de talento humano influye de una manera deficiente a la gestión directiva

## V. DISCUSIÓN

La gestión de talento humano y la gestión directiva son de suma importancia en la actualidad, por ende, la presente investigación se planteó como la hipótesis general:  $H_1$ . Existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022.  $H_0$ : No Existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022. Y tiene el propósito de determinar la relación que existe entre las variables y las dimensiones. Por ende, a continuación, se discutirán los hallazgos principales determinados con la aplicación del instrumento de estudio:

Sobre el objetivo general fue de determinar la relación entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022. Para lo cual se usó el estadígrafo de Rho de Spearman cuyo resultado de Sig. Bilateral 0.000 y un grado de coeficiente de asociación de 0.988 lo cual indica que existe una correlación positiva perfecta entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva de los servidores administrativos de la UGEL Abancay-2022, y en cuanto al análisis descriptivo se halló que el 38.3% de encuestados afirmaron que la gestión del talento humano y la gestión directiva es de forma regular, seguido por 33.3% manifiesta que es deficiente .y este resultado concuerda con los resultados hallados por el investigador de Muñoz (2019), quien también afirma que la gestión directiva y los recursos humanos se asocian de forma directa y significativa con un valor significativo y comprobado estadísticamente de confiabilidad en un 95% mediante la prueba de Rho de Spearman. De la misma forma también Ballesteros y Timaná (2019) corrobora la existencia de una asociación de la variable de gestión del talento humano con el desempeño laboral. Como lo demostró estadísticamente el valor P. 0.782, por lo que existe una asociación positiva o directa alta entre ambas variables en estudio. De la misma forma Sanches(2016), expone que la gestión de talento humano y gestión directiva en gestión de la UGEL 04 de puente piedra (Pseudo R cuadro Nagelkerke=0.356=35.6% con una curva de COR=0.553=55% de incidencia al igual que Delgado(2022) afirma a que existe asociación de una correlación positiva moderada donde el 30.12% de la variable gestión del talento

humano, se relaciona significativamente con la mejora continua, por lo puedo inferir de acuerdo a los resultados obtenidos cuando se realiza una gestión de talento humana adecuada mejora la gestión directiva en el sector educativo.

En referencia al primer objetivo específico, fue de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión institucional en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022, y para comprobar la hipótesis específico 1 se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, cuyo resultado o valor de Sig Bilateral 0.000 obteniendo el grado de coeficiente de correlación de 0.936 demostrando la existencia de una correlación positiva perfecta, entre la gestión del talento Humano y la gestión institucional en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay. y en cuanto al análisis descriptivo se halló que el 33.3% de encuestados afirmaron que la gestión del talento humano y la gestión institucional es de forma deficiente, seguido por 31.7% manifiesta que se gestionan de forma regular y este resultado este resultado contrastado con lo dicho por Pérez (2016), quien afirma que la gestión institucional viene a ser acciones o actividades bien sistematizadas, las actividades educativas, cuenta con un estilo de funcionamiento y tiene estructuras formales como el organigrama contribuye a fortalecer una organización educativa, por ende infero que si en una institución educativa no se implementa adecuadamente la gestión institucional la gestión directiva también es deficiente , y si fuera lo contrario esta gestión directiva estaría fortalecida en la gestión institucional tanto como en la gestión directiva con un éxito logrado.

De la misma forma en lo se refiere al segundo objetivo específico fue de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión pedagógica en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022, para hallar el hipótesis específico 2 se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman obteniendo como resultado de un Sig Bilateral 0.000 y el grado de coeficiente de correlación de 0.864 dicho resultado demuestra la existencia de una relación positiva muy fuerte entre la gestión del talento Humano y la gestión pedagógica en los servidores administrativos UGEL Abancay. y en cuanto al análisis descriptivo se halló que el 31.7% de encuestados afirmaron que la gestión del talento humano y la gestión pedagógica es de forma deficiente, seguido por 26.7% señalan que la gestión es óptimo y este resultado Este resultado echo la

contratación teórica con Batista (2001) citado por Pérez (2016) quien afirma que la gestión pedagógica utiliza diversos recursos y actividades para mejorar las actividades pedagógicas y didácticas que utilizan los docentes para cumplir los objetivos educativos, y lo cual es que los estudiantes aprendan a desarrollar y fortificar sus competencias básicas y técnicas para que realicen adecuadamente sus desempeños, en el ámbito, en lo social y profesional. Lo cual puedo afirmar que una gestión de talento humano contribuye a una mejor gestión pedagógica y beneficia a los alumnos o a los usuarios de educación, y es a lo contrario perjudica a los educandos. Por lo Valencia (2019) expresa que la gestión de los directivos no es solo una gestión normalista también es de transformación pedagógica mediante las actividades directivas con razonamiento y lineamientos concretos que coadyuvan a la innovación y al conocimiento ajustado al contexto

En cuanto al tercera objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en los servidores administrativos de la UGEL. Abancay-2022 y para hallar la hipótesis específica 3 se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman se tuvo como resultado de Sig. Bilateral 0.000 con un nivel de coeficiente de correlación de 0.839 este valor demuestra que existe una relación positiva muy fuerte de gestión del talento Humano con la gestión administrativa en los servidores administrativos UGEL Abancay, y mediante el análisis descriptivo se halló que el 33.3% de encuestados afirmaron que la gestión del talento humano y la gestión administrativas es de forma deficiente, seguido por 26.7% gestionan de forma regular a óptimo y este resultado este resultado obtenido se contrasta según Miranda (2017), “expresa que la Gestión Administrativa es la gestión de diferentes procesos de apoyo en la gestión académica, la infraestructura, los insumos y las actividades académicas, la administración de recursos humanos y el aspecto financiero y contable que deben estar implementadas en una organización educativa para que fluya toda los procesos pedagógicos, gestión directivos y gestión comunal y como resultado se logre el objetivo de un centro educativo. En este caso se evidencia que se tiene que fortalecer la gestión administrativa.

Y sobre la cuarto objetivo específico que fue de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022, y para comprobar la hipótesis específico 4 se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman



arrojando cuyo resultado de Sig Bilateral 0.000 con un grado de coeficiente de correlación de 0.829 lo cual indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre gestión del talento Humano y la gestión comunitaria en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022, y en cuanto al análisis descriptivo se halló que el 33.3% de encuestados afirmaron que la gestión del talento humano y la gestión comunitario es de forma deficiente, seguido por 28.3% manifiesta que es regular la administración del personal y comunitario y este resultado y según el autor Miranda (2017), la gestión comunal es interactuar o relacionarse con otras instituciones de la comunidad, o participar , realizar coordinaciones y convivir, en el desarrollo educativa en diferentes grupos poblacionales con necesidades especiales”. Por ende, se puede inferir que es importa interactuar diferentes actores que contribuyan al sector de educación.

## VI CONCLUSIONES

1. En referencia al objetivo general, Se concluye la existencia de un grado de correlación positiva perfecta de un  $r=0.988$ , entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay, alcanzando un Sig. Bilateral de  $0.000 < 0.05$ , aceptando la hipótesis de la investigación y rechazando la hipótesis nula.
2. En referencia al objetivo 1: Se concluye la existencia de un grado de correlación positiva perfecta de un  $r=0.936$ , entre la gestión del talento Humano y la gestión institucional en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay, alcanzando un Sig. Bilateral de  $0.000 < 0.05$ , aceptando la hipótesis de la investigación y rechazando la hipótesis nula.
3. En referencia al objetivo 2: Se concluye la existencia de un grado de correlación positiva muy fuerte de un  $r=0.864$ , entre la gestión del talento Humano y la gestión pedagógica en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay, alcanzando un Sig. Bilateral de  $0.000 < 0.05$ , aceptando la hipótesis de la investigación y rechazando la hipótesis nula.
4. En referencia al objetivo 3: Se concluye la existencia de un grado de correlación positiva perfecta de un  $r=0.839$ , entre la gestión del talento Humano y la Gestión administrativa en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay, alcanzando un Sig. Bilateral de  $0.000 < 0.05$ , aceptando la hipótesis de la investigación y rechazando la hipótesis nula.
5. En referencia al objetivo 4: Se concluye la existencia de un grado de correlación positiva perfecta de un  $r=0.829$ , entre la gestión del talento Humano y la gestión comunitaria en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay, alcanzando un Sig Bilateral de  $0.000 < 0.05$ , aceptando la hipótesis de la investigación y rechazando la hipótesis nula.

## **VII. RECOMENDACIONES**

-En referencia al objetivo general y debido a la existencia de una correlación positiva perfecta, entre la gestión del talento humano y la gestión directiva, se recomienda a los directivos de la UGEL Abancay, a implementar los procesos de provisión, organización, retención, desarrollo y control de personal, lo cual contribuyera a una gestión directiva eficiente, especialmente en la gestión administrativa, pedagógica y gestión comunitaria, para el alcanzar objetivos de la institución.

-Se recomienda a los directivos de la UGEL Abancay a realizar el plan de reclutamiento y selección de personal para realizar la provisión o integración de nuevos personales, realizando el análisis de las necesidades de las diferentes áreas de la UGEL, para mejorar la gestión institucional, en procesos administrativos y documentos de gestión reglamento interno, plan anual de trabajo.

-Se recomienda a los directivos de la UGEL de Abancay a implementar un plan de desarrollo de las personas para mejorar su formación profesional, como sus capacidades y competencias que ayuden a mejorar el desempeño laboral, lo cual contribuyera a la Gestión Pedagógica, como sus procesos de evaluación, innovaciones, docentes y administrativos capacitados en la gestión pedagógica y didáctica en la curricula a favor de los estudiantes.

-Así mismo se recomienda a los directivos de la UGEL Abancay a implementar un nuevo ROF y MOF para mejorar los procesos de organización a las personas, mediante el análisis, descripción de puestos y evaluación de desempeño previo análisis de puestos, actividades y requisitos indispensables , lo cual contribuyera a la mejorar la Gestión administrativa como la administración y asignación presupuestal, implementación de materiales educativas e infraestructuras que ayudara a cumplir los indicadores, procesos y objetivos de la institución educativa.

- Y por último se recomienda a los directivos de la UGEL Abancay a implementar un plan de retención personal con propuesta salarial adecuados, con incentivos y prestaciones sociales, y alianzas con los actores sociales, lo cual mejorara la Gestión comunitaria, relaciones con los padres de familia, con las municipalidades, las proyecciones sociales y las alianzas estratégicas con diferentes agentes de sociedad comunitaria que participen activamente en la mejora de educación.

## REFERENCIAS

- Arellano, T. D. (2017). *Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes del nivel inicial, UGEL 03, La Victoria - 2017.*[ Tesis de maestría, Universidad de Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad de Cesas Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11822>
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de tesis Guía para la elaboración.* Arequipa-Perú: Biblioteca Nacional del Perú -ISBN: 978-612-00-5416-1.
- Arias, J. L. (2021). *Diseño y metodología de la investigación.* Arequipa -Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad vol.11 no.4, 11(4)*, 163-170. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>
- Arteaga, B. G. (19 de octubre de 2020). *Análisis de datos.* Obtenido de <https://www.testsiteforme.com/tecnica-de-procesamiento-y-analisis-de-datos/>
- Ballesteros, Y. P., & Timaná, F. (2019). *Influencia en la gestion del talento humano en el rendimiento laboral del area de recursos humanos en la empresa OXYMAN – Chiclayo 2019,*[Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan] . Repositorio de la Universidad USS, Peru.<https://hdl.handle.net/20.500.12802/6675>
- Benjumea, H. A., Lancheros, N., & Zarate, N. (2015). *La gestion directiva en las instituciones educativas del sector oficial: Configuraciones emergentes y complejas*[ Tesis de maestría, Universidad de Pontificia universidad Javeriana]. Repositorio de la Universidad PUJ, Colombia.<http://hdl.handle.net/10554/19495>
- Bohórquez, J. V., & Andrade, M. F. (2021). Gestión directiva y Clima organizacional. *Digital Publisher*, 85- 95.

- Carrasco, M. E., Carro, A., & Hernández, F. (2017). La función directiva y el fortalecimiento de la autonomía de gestión. Un estudio en escuelas primarias del estado de Tlaxcala, México. *Indivisa. Boletín de Estudios e Investigación, núm. 17, 1(17)*, 69-92.  
<https://www.redalyc.org/pdf/771/77149969003.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de nuevos tiempos - Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, Idalberto. (2020). *Administración de recursos humanos; El capital humano de las organizaciones* (Novena edición ed.). México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Corredor, N. I. (2018). *Estrategia de Gestión Directiva, [Tesis de maestría, Universidad Libre]*. Repositorio Institucional Unilibre. <https://hdl.handle.net/10901/15970>
- Dávila, P. (7 de marzo de 2017). *Identificación y clasificación del talento humano*. <https://glocalthinking.com/por-donde-comienzo-mis-planes-de-desarrollo-identificacion-y-clasificacion-del-talento-parte-ii/>
- Delgado, R. M. (2022). *Gestión del talento humano y mejora continua en la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad de Cesar Vallejo]*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81666>
- Guerrero, P., & Ayabaca, D. (2020). El director escolar como líder de la comunidad educativa. *Sociedad y Tecnología*,, 29-38.
- Gutierrez, J. A. (2012). *Redefinición y tendencias del concepto de estrategia para el gerente colombiano*. Colombia: Estudios Gerenciales.
- Hernández, Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw Hill doi:ISBN 978-1-4562-6096-5.
- Hoyos, W. (2020). Diseñode perfil del cargo basado en competencias. *Revista universidad EAFIT*, 11- 40.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2009). *Administración*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Madrigal T, B. E. (2018). *Formas de clasificar las habilidades directivas*.  
<https://gestiondirectivaunivia.wordpress.com/2015/03/05/formas-de-clasificar-las-habilidades-directivas/>

Marina, J. A. (3 de enero de 2017). *Objetivo: generar Talento*". Obtenido de  
<https://humanageinstitute.org/areas-de-talento/educacion-y-generacion-de-talento/ponencia-jose-antonio-marina-objetivo-generar-talento/>

Majad, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas.  
*Revista de Investigación vol.40 no.88, 40(88), 148-165.*  
<https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>

Medina, A. (12 de junio de 2017). *Administración de Recursos Humanos*.  
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/04/22/administracion-de-recursos-humanos/>

Medina, A. E. (2021). *Objetivo de la Gestión Directiva*.  
<https://www.colegiocomfenalcoibague.edu.co/index.php/areas-de-gestion/gestion-directiva/objetivo-gestion>

Mera, G. W. (2021). Gestión del talento humano y la calidad de servicio de la compañía telefónica del Perú en el distrito de Chiclayo 2021. *Tesis de Grado*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

Ministerio de Educación. (6 de febrero de 2022). *Gestión Educativa*. Obtenido de  
<https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48473.html>

Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo vol.7 no.13, 7(13), 562-589.*  
<https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/245>

Miranda, S. (2017). La gestión directiva. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 1 - 28.*

- Mondragón, M. A. (2014). *Uso de la correlación de Spearman* .  
<https://revmovimientocientifico.iberu.edu.co/article/view/mct.08111>
- Morales, J. (2018). Ética en la Investigación Científica. *Scielo*, 3.
- Morisaki, J. D. (2021). *Estrategia de desarrollo del talento humano administrativo para mejorar las competencias laborales en la empresa agroindustrial tuman s.a.a. Lima, 2019. [Tesis de maestría, Universidad de Sipán]*.  
Repositorio de la Universidad de SSP, Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8596>
- Muñoz, M. d., Cabrita, M. d., Ribeiro da Silva, M. L., & Diéguez Rincón, G. (2015). Técnicas de gestión empresarial en la globalización. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXI, núm. 3, 21(3), 346-357.  
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28042299006.pdf>
- Muñoz, R. A. (2019). *Gestión directiva y recursos humanos en el servicio de farmacia del Hospital de Emergencias Grau, 2019. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44346>
- Perez, C. A. (2016). La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red brisas del chinchipe de puerto huallape, del distrito de Santa Rosa de la Provincia de Jaén. *Tesis de Grado*. Universidad Nacional de cajamarca, Jaén, Cajamarca – Perú.
- PI Asesoría. (19 de febrero de 2018). *Importancia de la gestión del talento humano en las empresas*. <https://www.piasesoria.com/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano-en-las-empresas/>
- Pintag, L., & Tay, P. J. (2021). Análisis del modelo de gestión directiva en la efectividad laboral de los docentes en una institución fiscal. *Digital Publisher*, 47-58.
- Pinto, S. R. (2019). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de tamburco, 2019. Tesis de Pre grado, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay*.

Repositorio de la Universidad UNAMBA.

<http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/961>

Quispe, W. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Abancay-Apurímac, 2021. [Tesis de Pos Grado, Universidad Cesar Vallejo ]*. Repositorio de la Universidad de Cesar Vallejo. <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02>

Rios, E., & Vargas, R. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de lamunicipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020. Tesis de Grado. Universidad Privada Pucallpa, Ucayali.*

Romero, M. (3 de julio de 2016). *Metodología de la investigación.*  
[file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-PruebasDeBondadDeAjusteAUnaDistribucionNormal-5633043%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-PruebasDeBondadDeAjusteAUnaDistribucionNormal-5633043%20(1).pdf)

Romero, J. (2022). *Gestión Directiva y Compromiso Docente en una Institución Educativa del Distrito de El Agustino, 2021. Tesis de Maistria. niversidad de Cesar vallejo, Lima Perú.*

Sanches, E. (2016). *Gestion de talento humano y gestion directiva en la gestion por procesos en UGEL 04. Tesis Doctorado. Universidad Cesar vallejo.*

Sánchez, E. (2016). *Gestión del talento humano y gestión directiva en la gestión por procesos en las instituciones educativas de la UGEL 04, [Tesis de Doctor, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4862>

Sánchez, H. H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* Lima, Perú: ©Universidad Ricardo Palma.

Valencia, I. C. (2019). *Gestion directiva de colegios alemanes en el exterior: estudio de caso colegio aleman de Medellin [ Tesis de Maistria, Uniiversidad de Medellín ]*. Repositorio de la Universidad, Colombia. <http://hdl.handle.net/11407/6312>



Veliz, R. F. (2017). *Estudio de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en servicios mineros gloria s.a.c. unidad chungar, 2016.*[Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio de la UAP, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/4526>

Yarce, J. (2011). *La empresa como un sistema humano* . Colombia Colombia: Universidad Católica de.

## ANEXOS

### ANEXO 01- MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Gestión del talento humano y gestión directiva de los servidores administrativos de la unidad de gestión educativa local Abancay -2022

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Hoyos (2020) define que la gestión del talento humano se trata del concepto de valor, creencia, rol, organización y sociedad. y cinco procesos básicos de gestión de personal: integración, organización, retención, desarrollo, evaluación de persona;	Para el recojo de información sobre la variable de la gestión de recursos se realizar una encuesta de 30 de preguntas planteadas para recoger los procesos de ; Integración, Organización, recompensas,desarrollo,retención y el proceso de auditoría personal y otras infinidad de variables importantes con la finalidad de contribuir, a producción de servicios y cumplimientos de meta	Procesos de provisión de personas Procesos de organización de personas Procesos de retención de personas Procesos para desarrollar personas Procesos para auditar o control personas	Planeación de RH Reclutamiento Selección de personal Socialización organizacional Descripción y análisis de puestos Evaluación del desempeño Remuneración (retribución) Prestaciones sociales Higiene y seguridad en el trabajo Capacitación Desarrollo del personal Desarrollo organizacional Banco de datos Sistemas de información Auditoría de recursos humanos	Ordinal
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión directiva	Miranda (2016) La gestión directiva en educación es una categoría donde confluyen diferentes conceptos que la delimitan, caracterizan y sustentan desde el quehacer de los directivos docentes, siendo ésta un campo de acción que comprende las tareas académicas, administrativas y financieras.	Para el recojo de información se realizará una encuesta 24 de preguntas considerando una las varias propuestas de gestión educativa pero la más sintética y comprensiva es la que plantea cuatro dimensiones tales como: La dimensión institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria.	Gestión institucional. Gestión pedagógica Gestión administrativa Gestión comunitaria	Reglamento interno y el plan anual de trabajo Manual de funciones y procedimientos. Proyecto Educativo Institucional. Desarrollo integral de los educandos Evaluación Innovación y la capacitación Pedagógico, estrategias didácticas Presupuesto económico Recursos materiales, humanos y financieros. Padres de familia Proyección social de los agentes Relación con instituciones municipales	Ordinal

## Anexo 02 : Matriz de concistencia

Gestión del talento humano y gestión directiva de los servidores administrativos de la unidad de gestión educativa local Abancay -2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>H1: Existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022</p> <p>H0: No existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión directiva en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022</p>	<p>Gestión del talento humano</p>	<p>Procesos de provisión de personas</p> <p>Procesos de organización de personas</p> <p>Procesos de retención de personas</p> <p>Procesos para desarrollar personas</p> <p>Procesos para auditar o control personas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planeación de RH</li> <li>- Reclutamiento</li> <li>- Selección de personal</li> <li>- Socialización organizacional</li> <li>- Descripción y análisis de puestos</li> <li>- Evaluación del desempeño</li> <li>- Remuneración (retribución)</li> <li>- Prestaciones sociales</li> <li>- Higiene y seguridad en el trabajo</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Desarrollo del personal</li> <li>- Desarrollo organizacional</li> <li>- Banco de datos</li> <li>- Sistemas de información</li> <li>- Auditoría de recursos humanos</li> </ul>	<p><b>Tipo de Inv. Aplicada</b></p> <p><b>Diseño de Inv. No experimental correlacional</b></p> <p><b>Población: 60 servidores administrativos de unidad de gestión educativa local Abancay</b></p> <p><b>Muestra: la muestra de 60 servidores administrativos de la unidad de gestión educativa local Abancay</b></p> <p><b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumento: Cuestionario</b></p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento Humano y la gestión institucional en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022 ?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento Humano y la gestión pedagógica en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022 ?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión institucional en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión pedagógica en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022</p>	<p><b>Hipótesis específica</b></p> <p>H1: Existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión institucional en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022</p> <p>H0: No existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión institucional en los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Abancay-2022</p> <p>H1: Existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión pedagógica en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022</p>		<p>Gestión institucional.</p> <p>Gestión pedagógica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reglamento interno y el plan anual de trabajo</li> <li>- Manual de funciones y procedimientos.</li> <li>- Proyecto Educativo Institucional.</li> <li>- Desarrollo integral de los educandos</li> <li>- Evaluación</li> <li>- Innovación y la capacitación</li> </ul>	

<p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento Humano y la gestión administrativa en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022 ?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento Humano y la gestión comunitaria en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022 ?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022</p>	<p><b>H0:</b> No existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión pedagógica en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022</p> <p>H1: Existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión administrativa en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022</p> <p><b>H0:</b> No existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión administrativa en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022</p> <p>H1: Existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión comunitaria en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022</p> <p><b>H0:</b> No existe una relación significativa entre la gestión del talento Humano y la gestión comunitaria en los servidores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local Abancay-2022</p>	<p>Gestión directiva</p>	<p>Gestión administrativa</p> <p>Gestión comunitaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pedagógico, estrategias didácticas</li> <li>- Presupuesto económico</li> <li>- Recursos materiales, humanos.</li> <li>- Padres de familia</li> <li>- Proyección social de los agentes</li> <li>- Relación con instituciones municipales</li> </ul>	
--	--	---	--------------------------	--	---	--

### Anexo 03

## CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTIÓN DIRECTIVA DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL

### ABANCAY

#### ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se le solicita responder la siguiente encuesta que es totalmente confidencial con fines académicos, y esta información relevante me ayudara a cumplir con los objetivos planteadas de la investigación titulada: "Gestión del talento humano y gestión directiva de los servidores administrativos de la unidad de gestión educativa local Abancay -2022" Agradeciendo su colaboración.

Lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Siempre	A veces	Nunca=
3	2	1

<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
<b>Procesos de provisión de personas</b>	3	2	1
<b>Planeación de RH</b>			
1.-¿En esta institución, sabe Ud., que los funcionarios o directivos realizan la planeación de Recursos Humanos Antes de contratar nuevo personal?			
2.-En esta unidad de gestión educativa local Abancay existe una Planeación de Recursos Humanos			
<b>Reclutamiento</b>			
3.-¿Cuándo requiere o solicite un personal para que labore en esta institución, sabe Ud., si los encargados del proceso de reclutamiento de personal, lo realizan de forma transparente?			
4.-En esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan el Reclutamiento de recursos humanos			
<b>Selección de personal</b>			
5.-¿La selección de personal que realizan en esta institución, Ud., cree que los ganadores de esos procesos, cumplen con el perfil profesional para cubrir dicho puesto de trabajo existente?			
6.-esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan adecuadamente la Selección de personal			
<b>Procesos de organización de personas</b>			
<b>Socialización organizacional</b>			
7.-¿Conoce Ud., la misión, visión, y objetivos instituciones de esta institución?			

8.-esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan la Socialización organizacional a los nuevos servidores			
<b>Descripción y análisis de puestos</b>			
9.-¿En esta institución realizan la descripción y análisis de puestos antes de contratar un nuevo personal?			
10.-En esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan de forma adecuada la Descripción y análisis de puestos			
<b>Evaluación del desempeño</b>			
11.-¿Se realizan las evaluaciones de desempeño laboral a todos los trabajadores en esta de esta institución?			
12.-En esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan la Evaluación del desempeño			
<b>Procesos de retención de personas</b>			
<b>Remuneración (retribución)</b>			
13.-¿Las remuneraciones que Ud., percibe en esta institución, está de acuerdo con las actividades que realiza dentro de su centro de labores?			
14.-En esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta con una Remuneración que retiene al personal			
<b>Prestaciones sociales</b>			
15.-¿En esta institución perciben las prestaciones sociales como Essalud CTS. Seguro de vida etc.?			
16.-Esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta adecuadamente con las Prestaciones sociales con su sus trabajadores			
<b>Higiene y seguridad en el trabajo</b>			
17.-¿En esta institución los directivos y funcionarios se preocupan en hacer cumplir la normativa de seguridad y salud en el trabajo?			
18.-En esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta implementada la Higiene y seguridad en el trabajo			
<b>Procesos para desarrollar personas</b>			
<b>Capacitación</b>			
19.-¿Los trabajadores de esta institución, tienen la posibilidad de poder capacitarse en diferentes temas, de acuerdo a su puesto laboral?			
20.-En esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta con un plan de Capacitación para el personal			
<b>Desarrollo del personal</b>			
21.-¿Usted recibió alguna capacitación en el área que se desempeña?			
22.-Esta unidad de gestión educativa local Abancay esta implementada el Desarrollo del personal			
<b>Desarrollo organizacional</b>			

23.-¿En esta institución existe Mejoramiento de la competencia interpersonal y trabajo en equipo?			
24.-En esta unidad de gestión educativa local Abancay se practica un adecuado el Desarrollo organizacional			
<b>Procesos para auditar o control personas</b>			
<b>Banco de datos</b>			
25.-¿Sabe Ud., si la base de datos del personal que labora en esta institución, se actualiza permanentemente?			
26.-En esta unidad de gestión educativa local Abancay se cuenta con Banco de datos			
<b>Sistemas de información</b>			
27.-¿Las autoridades y funcionarios de esta institución, buscan articular las actividades de trabajo, aplicando un sistema de información administrativa?			
28.-En esta unidad de gestión educativa local Abancay existe el Sistemas de información			
<b>Auditoría de recursos humanos</b>			
29.-¿En esta institución revisan los procedimientos, documentación y políticas de la municipalidad para detectar los puntos que deben mejorar y aportar iniciativas para su implantación?			
30.-En esta unidad de gestión educativa local Abancay existe una Auditoría de recursos humanos			
<b>GESTIÓN DIRECTIVA</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
<b>Gestión directiva institucional.</b>	3	2	1
<b>Reglamento interno y el plan anual de trabajo</b>			
31.-Cumple con el reglamento interno y el plan anual de trabajo			
32.-El Reglamento interno y el plan anual de trabajo unidad de gestión educativa local Abancay es sociabilizado			
<b>Manual de funciones y procedimientos.</b>			
33.-Conoce y aplica el manual de funciones y procedimientos			
34.-El Manual de funciones y procedimientos aplican adecuadamente en esta unidad de gestión educativa local Abancay			
<b>Proyecto Educativo Institucional.</b>			
35.-Lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional			
36.-Cumplen adecuadamente el Proyecto Educativo Institucional con que cuenta la unidad de gestión educativa local Abancay			
<b>Gestión directiva pedagógica</b>			
<b>Desarrollo integral de los educandos</b>			
37.-Realiza orientación educativa para lograr el desarrollo integral de los educandos.			
38.-usted cree que existe un Desarrollo integral de los educandos en esta unidad de gestión educativa local Abancay			

<b>Evaluación</b>			
39.-Conoce enfoques de evaluación y define criterios que ilustran los avances obtenidos.			
40.-Realizan las Evaluación en esta unidad de gestión educativa local Abancay			
<b>Innovación y la capacitación</b>			
41.-Promueve la innovación y la capacitación docente			
42.-Realizan Innovaciones y la capacitaciones en esta unidad de gestión educativa local Abancay			
<b>Pedagógico, estrategias didácticas</b>			
43.-Define enfoque pedagógico, estrategias didácticas para el proceso de enseñanza aprendizaje.			
44.-Realizan adecuadamente una gestión Pedagógico, estrategias didácticas en esta unidad de gestión educativa local Abancay			
<b>Gestión directiva administrativa</b>			
<b>Presupuesto económico</b>			
45.-Maneja adecuadamente el presupuesto económico.			
46.-existe una gestión adecuadamente el Presupuesto económico en la unidad de gestión educativa local Abancay			
<b>Recursos materiales, humanos y financieros</b>			
47.-Administra los recursos materiales, humanos, financieros			
48.-Existe una gestión adecuada los Recursos materiales, humanos y financieros en la unidad de gestión educativa local Abancay			
<b>Gestión directiva comunitaria</b>			
<b>Padres de familia</b>			
49.-Crea condiciones para que los padres de familia participen en la vida escolar y se dé una buena relación entre ellos			
50.-Existe coordinación constante con los Padres de familia en la unidad de gestión educativa local Abancay			
<b>Proyección social de los agentes</b>			
51.-Promueve la proyección social de los agentes de la institución educativa hacia la comunidad			
52.-existe una gestión de Proyección social de los agentes en la unidad de gestión educativa local Abancay			
<b>Relación con instituciones municipales</b>			
53.-Establece relación con diferentes instituciones, estatales, eclesiásticas, organismos civiles.			
54.-Existe una Relación con las instituciones municipales en la unidad de gestión educativa local Abancay			



Anexo 04  
Validación de instrumentos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión de Talento Humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PROCESOS DE PROVISIÓN DE PERSONAS</b>								
1	En esta institución, sabe Ud., que los funcionarios o directivos realizan la planeación de Recursos Humanos Antes de contratar nuevo personal?	X		X		X		
2	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay existe una Planeación de Recursos Humanos?	X		X		X		
3	¿Cuándo requiere o solicite un personal para que labore en esta institución, sabe Ud., si los encargados del proceso de reclutamiento de personal, lo realizan de forma transparente?	X		X		X		
4	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan el Reclutamiento de recursos humanos?	X		X		X		
5	¿La selección de personal que realizan en esta institución, Ud., cree que los ganadores de esos procesos, cumplen con el perfil profesional para cubrir dicho puesto de trabajo existente?	X		X		X		
6	¿Esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan la Socialización organizacional a los nuevos servidores?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: PROCESO DE ORGANIZACIÓN DE PERSONAS</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Conoce Ud., la misión, visión, y objetivos instituciones de esta institución?	X		X		X		
8	¿Esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan la Socialización organizacional a los nuevos servidores?	X		X		X		
9	¿En esta institución realizan la descripción y análisis de puestos antes de contratar un nuevo personal?	X		X		X		
10	En esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan de forma adecuada la Descripción y análisis de puestos	X		X		X		
11	¿Se realizan las evaluaciones de desempeño laboral a todos los trabajadores en esta de esta institución?	X		X		X		
12	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan la Evaluación del desempeño?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: PROCESO DE RETENCIÓN DE PERSONAS</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Las remuneraciones que Ud., percibe en esta institución, está de acuerdo con las actividades que realiza dentro de su centro de labores?	X		X		X		
14	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta con una Remuneración que retiene al personal?	X		X		X		
15	¿En esta institución perciben las prestaciones sociales como Essalud CTS, Seguro de vida etc.?	X		X		X		
16	Esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta adecuadamente con las Prestaciones sociales con su sus trabajadores	X		X		X		
17	En esta institución los directivos y funcionarios se preocupan en hacer cumplir la normativa de seguridad y salud en el trabajo?	X		X		X		
18	En esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta implementada la Higiene y seguridad en el trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Procesos para desarrollar personas</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Los trabajadores de esta institución, tienen la posibilidad de poder capacitarse en diferentes temas, de acuerdo a su puesto laboral?	X		X		X		
20	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta con un plan de Capacitación para el personal?	X		X		X		
21	¿Usted recibió alguna capacitación en el área que se desempeña?	X		X		X		
22	Esta unidad de gestión educativa local Abancay esta implementada el Desarrollo del personal	X		X		X		
23	¿En esta institución existe Mejoramiento de la competencia interpersonal y trabajo en equipo?	X		X		X		
24	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay se practica un adecuado el Desarrollo organizacional?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Procesos para auditar o control personas</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿Sabe Ud., si la base de datos del personal que labora en esta institución, se actualiza permanentemente?	X		X		X		
26	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay se cuenta con Banco de datos?	X		X		X		
27	¿Las autoridades y funcionarios de esta institución, buscan articular las actividades de trabajo, aplicando	X		X		X		

	un sistema de información administrativa?					
28	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay existe el Sistema de información?	X		X	X	
29	¿En esta institución revisan los procedimientos, documentación y políticas de la municipalidad para detectar los puntos que deben mejorar y aportar iniciativas para su implantación?	X		X	X	
30	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay existe una Auditoría de recursos humanos?	X		X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cuenta con suficiencia y es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgt. Zapata Chipana Christian Abel DNI: 45652131

Especialidad del validador:

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 planeados son suficientes para medir la dimensión.

Abancay, 28 de octubre del 2022.

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión directiva**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Gestión Institucional</b>								
1	¿Cumple con el reglamento interno y el plan anual de trabajo?	X		X		X		
2	¿El Reglamento interno y el plan anual de trabajo unidad de gestión educativa local Abancay es sociabilizado?	X		X		X		
3	¿Conoce y aplica el manual de funciones y procedimientos?	X		X		X		
4	¿El Manual de funciones y procedimientos aplican adecuadamente en esta unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
5	¿Lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional	X		X		X		
6	36.-Cumplen adecuadamente el Proyecto Educativo Institucional con que cuenta la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica</b>								
7	¿Realiza orientación educativa para lograr el desarrollo integral de los educandos.?	X		X		X		
8	¿usted cree que existe un Desarrollo integral de los educandos en esta unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
9	¿Conoce enfoques de evaluación y define criterios que ilustran los avances obtenidos?	X		X		X		
10	¿Realizan las Evaluación en esta unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
11	¿Promueve la innovación y la capacitación docente?	X		X		X		
12	¿Realizan Innovaciones y la capacitaciones en esta unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
13	¿Define enfoque pedagógico, estrategias didácticas para el proceso de enseñanza aprendizaje?	X		X		X		
14	¿Realizan adecuadamente una gestión Pedagógico, estrategias didácticas en esta unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa</b>								
15	¿Maneja adecuadamente el presupuesto económico.?	X		X		X		
16	¿existe una gestión adecuadamente el Presupuesto							

	económico en la unidad de gestión educativa local Abancay?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿Administra adecuadamente los recursos materiales, humanos, financieros?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Existe una gestión adecuada los Recursos materiales, humanos y financieros en la unidad de gestión educativa local Abancay?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	¿Crea condiciones para que los padres de familia participen en la vida escolar y se dé una buena relación entre ellos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Existe coordinación constante con los Padres de familia en la unidad de gestión educativa local Abancay?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	¿Promueve la proyección social de los agentes de la institución educativa hacia la comunidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	¿Existe una gestión de Proyección social de los agentes en la unidad de gestión educativa local Abancay?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿Establece relación con diferentes instituciones, estatales, eclesiásticas, organismos civiles?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	¿Existe una Relación con las instituciones municipales en la unidad de gestión educativa local Abancay?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Cuenta con la suficiencia y es aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgt. Zapata Chipana Christian Abel  
DNI: 45652131

Especialidad del validador:

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

Abancay, 29 de octubre del 2021.

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión de Talento Humano**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PROCESOS DE PROVISIÓN DE PERSONAS</b>								
1	En esta institución, sabe Ud., ¿que los funcionarios o directivos realizan la planeación de Recursos Humanos Antes de contratar nuevo personal?	X		X		X		
2	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay existe una Planeación de Recursos Humanos?	X		X		X		
3	¿Cuándo requiere o solicite un personal para que labore en esta institución, sabe Ud., si los encargados del proceso de reclutamiento de personal, lo realizan de forma transparente?	X		X		X		
4	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan el reclutamiento de recursos humanos?	X		X		X		
5	¿La selección de personal que realizan en esta institución, Ud., cree que los ganadores de esos procesos, cumplen con el perfil profesional para cubrir dicho puesto de trabajo existente?	X		X		X		
6	¿Esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan la Socialización organizacional a los nuevos servidores?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: PROCESO DE ORGANIZACIÓN DE PERSONAS</b>								
7	¿Conoce Ud., la misión, visión, y objetivos instituciones de esta institución?	X		X		X		
8	¿Esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan la Socialización organizacional a los nuevos servidores?	X		X		X		
9	¿En esta institución realizan la descripción y análisis de puestos antes de contratar un nuevo personal?	X		X		X		
10	En esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan de forma adecuada la Descripción y análisis de puestos	X		X		X		
11	¿Se realizan las evaluaciones de desempeño laboral a todos los trabajadores en esta de esta institución?	X		X		X		
12	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan la Evaluación del desempeño?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: PROCESO DE RETENCIÓN DE PERSONAS</b>								
13	¿Las remuneraciones que Ud., percibe en esta institución, está de acuerdo con las actividades que realiza dentro de su centro de labores?	X		X		X		
14	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta con una Remuneración que retiene al personal?	X		X		X		
15	¿En esta institución perciben las prestaciones sociales como Essalud CTS. Seguro de vida etc.?	X		X		X		
16	Esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta adecuadamente con las Prestaciones sociales con su sus	X		X		X		



	trabajadores						
17	En esta institución los directivos y funcionarios se preocupan en hacer cumplir la normativa de seguridad y salud en el trabajo?	X		X		X	
18	En esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta implementada la Higiene y seguridad en el trabajo	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: Procesos para desarrollar personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	¿Los trabajadores de esta institución, tienen la posibilidad de poder capacitarse en diferentes temas, de acuerdo a su puesto laboral?	X		X		X	
20	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta con un plan de Capacitación para el personal?	X		X		X	
21	¿Usted recibió alguna capacitación en el área que se desempeña?	X		X		X	
22	Esta unidad de gestión educativa local Abancay esta implementada el Desarrollo del personal	X		X		X	
23	¿En esta institución existe Mejoramiento de la competencia interpersonal y trabajo en equipo?	X		X		X	
24	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay se practica un adecuado el Desarrollo organizacional?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5: Procesos para auditar o control personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	¿Sabe Ud., si la base de datos del personal que labora en esta institución, se actualiza permanentemente?	X		X		X	
26	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay se cuenta con Banco de datos?	X		X		X	
27	¿Las autoridades y funcionarios de esta institución, buscan articular las actividades de trabajo, aplicando un sistema de información administrativa?	X		X		X	
28	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay existe el Sistemas de información?	X		X		X	
29	¿En esta institución revisan los procedimientos, documentación y políticas de la municipalidad para detectar los puntos que deben mejorar y aportar iniciativas para su implantación?	X		X		X	
30	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay existe una Auditoría de recursos humanos?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento cuenta con la suficiencia y se sugiere su aplicación.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Rober Anibal Luciano Alipio **DNI:** 19692169

**Especialidad del validador:** 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

Abancay, 28 de marzo del 2022.


  
 UNIVERSIDAD NACIONAL
   
 AUTÓNOMA SUCUMBAY DE Tarma
   
 Dr. Rober Anibal Luciano Alipio
   
 Docente Principal

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión directiva**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Gestión institucional</b>								
1	¿Cumple con el reglamento interno y el plan anual de trabajo?	X		X		X		
2	¿El Reglamento interno y el plan anual de trabajo unidad de gestión educativa local Abancay es sociabilizado?	X		X		X		
3	¿Conoce y aplica el manual de funciones y procedimientos?	X		X		X		
4	¿El Manual de funciones y procedimientos aplican adecuadamente en esta unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
5	¿Lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional	X		X		X		
6	36.-Cumplen adecuadamente el Proyecto Educativo Institucional con que cuenta la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica</b>								
7	¿Realiza orientación educativa para lograr el desarrollo integral de los educandos.?	X		X		X		
8	¿usted cree que existe un Desarrollo integral de los educandos en esta unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
9	¿Conoce enfoques de evaluación y define criterios que ilustran los avances obtenidos?	X		X		X		
10	¿Realizan las Evaluación en esta unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
11	¿Promueve la innovación y la capacitación docente?	X		X		X		
12	¿Realizan Innovaciones y la capacitaciones en esta unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
13	¿Define enfoque pedagógico, estrategias didácticas para el proceso de enseñanza aprendizaje?	X		X		X		
14	¿Realizan adecuadamente una gestión Pedagógico, estrategias didácticas en esta unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa</b>								
15	¿Maneja adecuadamente el presupuesto económico??	X		X		X		
16	¿existe una gestión adecuadamente el Presupuesto económico en la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
17	¿Administra adecuadamente los recursos materiales, humanos, financieros?	X		X		X		
18	¿Existe una gestión adecuada los Recursos materiales, humanos y financieros en la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria</b>								
19	¿Crea condiciones para que los padres de familia participen en la vida escolar y se dé una buena relación entre ellos?	X		X		X		
20	¿Existe coordinación constante con los Padres de familia en la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
21	¿Promueve la proyección social de los agentes de la institución educativa hacia la comunidad?	X		X		X		
22	¿existe una gestión de Proyección social de los agentes en la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
23	¿Establece relación con diferentes instituciones, estatales, eclesiásticas, organismos civiles.?	X		X		X		
24	¿Existe una Relación con las instituciones municipales en la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		

19	¿Crea condiciones para que los padres de familia participen en la vida escolar y se dé una buena relación entre ellos?	X		X		X		
20	¿Existe coordinación constante con los Padres de familia en la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
21	¿Promueve la proyección social de los agentes de la institución educativa hacia la comunidad?	X		X		X		
22	¿existe una gestión de Proyección social de los agentes en la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
23	¿Establece relación con diferentes instituciones, estatales, eclesiásticas, organismos civiles.?	X		X		X		
24	¿Existe una Relación con las instituciones municipales en la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento cuenta con la suficiencia y se sugiere su aplicación.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Rober Anibal Luciano Alipio

**DNI:** 19692169

**Especialidad del validador:** 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

Abancay, 28 de marzo del 2022.


**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DEL PERÚ**  
  
**Dr. Rober Anibal Luciano Alipio**  
 Docente Principal

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:**

**Gestión de Talento Humano**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PROCESOS DE PROVISIÓN DE PERSONAS</b>							
1	En esta institución, sabe Ud., que los funcionarios o directivos realizan la planeación de Recursos Humanos Antes de contratar nuevo personal?	X		X		X		
2	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay existe una Planeación de Recursos Humanos?	X		X		X		
3	¿Cuándo requiere o solicite un personal para que labore en esta institución, sabe Ud., si los encargados del proceso de reclutamiento de personal, lo realizan de forma transparente?	X		X		X		
4	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan el Reclutamiento de recursos humanos?	X		X		X		
5	¿La selección de personal que realizan en esta institución, Ud., cree que los ganadores de esos procesos, cumplen con el perfil profesional para cubrir dicho puesto de trabajo existente?	X		X		X		
6	¿Esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan la Socialización organizacional a los nuevos servidores?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: PROCESO DE ORGANIZACIÓN DE PERSONAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	¿Conoce Ud., la misión, visión, y objetivos instituciones de esta institución?	X		X		X		
8	¿Esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan la Socialización organizacional a los nuevos servidores?	X		X		X		
9	¿En esta institución realizan la descripción y análisis de puestos antes de contratar un nuevo personal?	X		X		X		
10	En esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan de forma adecuada la Descripción y análisis de puestos	X		X		X		
11	¿Se realizan las evaluaciones de desempeño laboral a todos los trabajadores en esta de esta institución?	X		X		X		
12	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay realizan la Evaluación del desempeño?	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3: PROCESO DE RETENCIÓN DE PERSONAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	¿Las remuneraciones que Ud., percibe en esta institución, está de acuerdo con las actividades que realiza dentro de su centro de labores?	X		X		X		
14	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta con una Remuneración que retiene al personal?	X		X		X		
15	¿En esta institución perciben las prestaciones sociales como Essalud CTS. Seguro de vida etc.?	X		X		X		
16	Esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta adecuadamente con las Prestaciones sociales con su sus trabajadores	X		X		X		
17	En esta institución los directivos y funcionarios se preocupan en hacer cumplir la normativa de seguridad y salud en el trabajo?	X		X		X		
18	En esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta implementada la Higiene y seguridad en el trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Procesos para desarrollar personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

19	¿Los trabajadores de esta institución, tienen la posibilidad de poder capacitarse en diferentes temas, de acuerdo a su puesto laboral?	X		X		X	
20	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay cuenta con un plan de Capacitación para el personal?	X		X		X	
21	¿Usted recibió alguna capacitación en el área que se desempeña?	X		X		X	
22	Esta unidad de gestión educativa local Abancay esta implementada el Desarrollo del personal	X		X		X	
23	¿En esta institución existe Mejoramiento de la competencia interpersonal y trabajo en equipo?	X		X		X	
24	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay se practica un adecuado el Desarrollo organizacional?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5: Procesos para auditar o control personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	¿Sabe Ud., si la base de datos del personal que labora en esta institución, se actualiza permanentemente?	X		X		X	
26	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay se cuenta con Banco de datos?	X		X		X	
27	¿Las autoridades y funcionarios de esta institución, buscan articular las actividades de trabajo, aplicando un sistema de información administrativa?	X		X		X	
28	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay existe el Sistemas de información?	X		X		X	
29	¿En esta institución revisan los procedimientos, documentación y políticas de la municipalidad para detectar los puntos que deben mejorar y aportar iniciativas para su implantación?	X		X		X	
30	¿En esta unidad de gestión educativa local Abancay existe una Auditoría de recursos humanos?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** *Existe suficiencia debe continuar con la investigación.*

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** **MORALES RÍOS ELEUTERIO DNI: 31302058**

**Especialidad del validador:** **Dr. Administración de empresas**

**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

Abancay, 28 de marzo del 2022

  
DNI: 31302058  
Firma del Experto Informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
Gestión directiva**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Gestión institucional</b>							
1	¿Cumple con el reglamento interno y el plan anual de trabajo?	X		X		X		
2	¿El Reglamento interno y el plan anual de trabajo unidad de gestión educativa local Abancay es sociabilizado?	X		X		X		
3	¿Conoce y aplica el manual de funciones y procedimientos?	X		X		X		
4	¿El Manual de funciones y procedimientos aplican adecuadamente en esta unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
5	¿Lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional	X		X		X		
6	36.-Cumplen adecuadamente el Proyecto Educativo Institucional con que cuenta la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	¿Realiza orientación educativa para lograr el desarrollo integral de los educandos?	X		X		X		
8	¿Usted cree que existe un Desarrollo integral de los educandos en esta unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
9	¿Conoce enfoques de evaluación y define criterios que ilustran los avances obtenidos?	X		X		X		
10	¿Realizan las Evaluación en esta unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
11	¿Promueve la innovación y la capacitación docente?	X		X		X		
12	¿Realizan Innovaciones y las capacitaciones en esta unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
13	¿Define enfoque pedagógico, estrategias didácticas para el proceso de enseñanza aprendizaje?	X		X		X		
14	¿Realizan adecuadamente una gestión Pedagógico, estrategias didácticas en esta unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	¿Maneja adecuadamente el presupuesto económico?	X		X		X		
16	¿Existe una gestión adecuadamente el Presupuesto económico en la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
17	¿Administra adecuadamente los recursos materiales, humanos, financieros?	X		X		X		
18	¿Existe una gestión adecuada los Recursos materiales, humanos y financieros en la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	¿Crea condiciones para que los padres de familia participen en la vida escolar y se dé una buena relación entre ellos?	X		X		X		
20	¿Existe coordinación constante con los Padres de familia en la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
21	¿Promueve la proyección social de los agentes de la institución educativa hacia la comunidad?	X		X		X		
22	¿Existe una gestión de Proyección social de los agentes en la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X		
23	¿Establece relación con diferentes instituciones,	X		X		X		

	estatales, eclesiásticas, organismos civiles?						
24	¿Existe una Relación con las instituciones municipales en la unidad de gestión educativa local Abancay?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** *Existe suficiencia debe continuar con la investigación.*

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** **MORALES RÍOS ELEUTERIO DNI: 31302058**

**Especialidad del validador:** **Dr. Administración de empresas.**

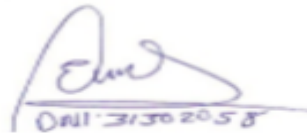
**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**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

Abancay, 28 de marzo del 2022



**Firma del Experto Informan**

**Fiabilidad****GESTIÓN DE TALENTO HUMANO****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	60	100.0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.992	30

**GESTIÓN DIRECTIVA****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	60	100.0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	24

## Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de normalidad de las variables de gestión de talento humano y la Gestión directiva

	Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			
	Estadístico	o	gl	Sig.	Estadístico	o	gl
Gestión del talento humano	,301	60	,000	,787	60	,000	
Gestión directiva	,318	60	,000	,774	60	,000	

a. Corrección de significación de Lilliefors

## La prueba de hipótesis/ Análisis inferencial bivariado

Rangos de coeficiente de correlación de Spearman

Valor	Significado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
-0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (Quinta ed.). México, D.F., México: MacGraw Hill Elaboración de propia

## Tabla de correlaciones

			Correlaciones					
			Gesti ón del talento humano	Gestión directiva	Gestión institucional.	Gestión pedagógica	Gestión administrativa	Gestión comunitaria
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	,988**	,936**	,864**	,839**	,829**
		Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000
		N	60	60	60	60	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

		Estadísticos					
		Gestión del talento humano	Gestión directiva	Gestión institucional.	Gestión pedagógica	Gestión administrativa	Gestión comunitaria
N	Válido	60	60	60	60	60	60
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
	Mínimo	30	24	6	8	4	6
	Máximo	90	72	18	24	12	18
Percentiles	30	56,00	47,00	11,00	16,00	8,00	12,00
	70	66,70	59,00	14,00	18,00	10,00	17,00



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN APURÍMAC  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE ABANCAY  
"Año de Fortalecimiento a la Soberanía Nacional"



Abancay, 09 de marzo del 2022

CARTA N° 027 - 2022-ME/GRA/DREA/UGEL-AB/ADM.

Señor(a) : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

CIUDAD

Asunto : AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y SU PUBLICACIÓN DE RESULTADO EN EL REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Ref. : Expediente N° 001656-2022-UGEL - AB.

Ref. \_\_\_\_\_

Por medio de la presente, autorizamos a la Srta. KATHERIN SERRANO LAPA identificado con DNI 72709544 a realizar un trabajo de investigación en la Unidad de Gestión Educativa Local de Abancay para obtener el título profesional en Administración en la Universidad Cesar Vallejo.

Extendemos la presente constancia a solicitud de los interesados, para fines académicos

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC  
Dirección Regional de Educación Apurímac  
Unidad de Gestión Educativa Local Abancay  
CPC. Yefre Angelino Chanco  
ADMINISTRADOR  
DNI. 40788871



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y gestión directiva de los servidores administrativos de la unidad de gestión educativa local Abancay -2022", cuyo autor es SERRANO LAPA KATHERIN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Junio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE <b>DNI:</b> 80270538 <b>ORCID</b> 0000-0002-5851-1239	Firmado digitalmente por: JGARCIAYOV el 03-07- 2022 09:59:28

Código documento Trilce: TRI - 0309205