



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión administrativo y recursos humanos de las Instituciones
Educativa de Ica 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Peña Huamani, Luz Cristina (orcid.org/0000-0003-0229-7250)

ASESOR:

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

CO-ASESOR:

Dr. Salcedo Huarcaya, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-7831-4056)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación y en todos sus niveles

LIMA – PERÚ
2023

Dedicatoria

A mi Padre por apoyarme, y confiar en mi lucha constante, brindándome los mejores consejos para superarme, desde el inicio de mi carrera profesional hasta el logro de mis metas

Agradecimiento

A Dios por ser mi guía y permitir lograr mis metas profesionales, por ser mi soporte y fuente de apoyo espiritual. Al profesor, responsable de mi enseñanza, en el curso de investigación por sus lecciones, paciencia, hasta terminar el presente trabajo y poder decir mutuamente, objetivo cumplido.

Índice de contenidos	pág
Carátula	.i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y Operacionalizacion	11
3.3 Población, Muestra, Muestreo y unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
3.5 Procedimiento	13
3.6 Métodos de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	34
VICONCLUSIÓN	<u>34</u>
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	47

Índice de tablas	pag
Tabla 1. Gestión Administrativa	14
Tabla 2. Programación	15
Tabla 3. Distribución	16
Tabla 4. Liderazgo	16
Tabla 5. Evaluación	18
Tabla 6. Recursos humanos	19
Tabla 7. Selección de personal	20
Tabla 8. Promoción	21
Tabla 9. Capacitación del personal	22
Tabla 10. Tabla cruzada Gestión Administrativa y Recursos humanos	23
Tabla 11. Tabla cruzada Programación y Recursos humanos	24
Tabla 12. Tabla cruzada Distribución y Recursos humanos	25
Tabla 13. Tabla cruzada Liderazgo y Recursos humanos	26
Tabla 14. Tabla cruzada Evaluación y Recursos humanos	27
Tabla 15. Pruebas de normalidad	28
Tabla 16. Correlación entre la variable gestión administrativa y recursos humanos	29
Tabla 17. Correlación entre programación y recursos humanos	30
TABLA 18. Correlacion entre distribucion y recursos humanos	30
Tabla 19. Correlación entre liderazgo y recursos humanos	32
Tabla 20. Correlación entre evaluación y recursos humanos	33

Índice de figuras	pag
Figura 1. Frecuencias de gestión administrativa	14
Figura 2. Frecuencia de programación	15
Figura 3. frecuencia de distribución	16
Figura 4. Frecuencia de liderazgo	17
Figura 5. Frecuencias de recursos humanos	19
Figura 6. Frecuencia de selección de persona	20
Figura 7. Frecuencia de promoción	21
Figura 8. Frecuencia de capacitación del personal	22
Figura 9. Frecuencias de gestión administrativa y recursos humanos	23
Figura 10. Frecuencias de programación y recursos humanos	24
Figura 11. Frecuencias de distribución y recursos humanos	25
Figura 12. Frecuencia de liderazgo y recursos humanos	26
Figura 13. Frecuencia de evaluación y recursos humanos	27

Resumen

La presente investigación titulada Gestión administrativa y recursos humanos en las instituciones educativas de Ica, 2022 tiene por objetivo determinar la relación entre las dos variables de estudio. Es una investigación de enfoque cuantitativo, correlacional no experimental de corte transversal, se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento con una muestra de 80 docentes, Para la validación de los instrumentos se realizó por medio de 3 juicios de expertos y fiabilidad de instrumentos adecuada según Alfa de Cronbach, se obtuvo como resultados los coeficientes de Rho Spearman = 0,793 alta positiva entre la gestión administrativa y recursos humanos; la correlación de 0,606 media positiva entre la preparación y recursos humanos; la correlación de 0,734 media positiva entre distribución y recursos humanos; la correlación de 0,920 alta positiva entre liderazgo y recursos humanos en las Instituciones educativas de Ica 2022 y la correlación de 0,920 alta positiva entre el liderazgo y recursos humanos, cuya significancia en todos los casos fue menor que 0.05 tal que se aceptó las hipótesis alternas.

Palabra clave: Gestión, programación, recursos humanos, distribución

Abstract

The present investigation entitled Administrative management and human resources in the educational institutions of Ica, 2022 aims to determine the relationship between the two study variables. It is a research with a quantitative, correlational, non-experimental cross-sectional approach, the survey technique and the questionnaire were used as an instrument with a sample of 80 teachers. For the validation of the instruments, it was carried out through 3 expert judgments and reliability. of adequate instruments according to Cronbach's Alpha, the Rho Spearman coefficients = 0.793 positive high between administrative management and human resources were obtained as results; the positive mean correlation of 0.606 between preparation and human resources; the positive mean correlation of 0.734 between distribution and human resources; the 0.920 high positive correlation between leadership and human resources in the educational institutions of Ica 2022 and the 0.920 high positive correlation between leadership and human resources, whose significance in all cases was less than 0.05 such that the alternative hypotheses were accepted

Keywords: Management, programming, human resources, distribution

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente vivimos cambios que la globalización ha traído con los avances tecnológicos. Sin embargo, seguimos observando los problemas sociales que día a día se manifiestan en diferentes aspectos, especialmente en las instituciones Educativas públicas y privadas, que requiere una modernización y avances significativos en nuevos métodos de gestión y poder responder a los cambios administrativos y recursos.

Los problemas más comunes que se ha demostrado, es la gestión administrativa a nivel educativo es la falta de recursos e infraestructura, asimismo, el desinterés de los alumnos y de los padres. Por lo que es necesario, proponer nuevas estrategias para facilitar el desempeño docente, educar los procesos en cursos en el departamento administrativo y promover las condiciones laborales en las instituciones educativas. En otros casos es importante colaborar al desarrollo de la capacidad de las personas necesaria para desarrollar el trabajo con el fin de facilitar el trabajo eficaz del personal administrativo. Asimismo, gestionar proyectos que puedan dar solución a la faltad e los recursos e infraestructura adecuada para el buen desempeño institucional, concientizar a los padres y estudiantes que se involucren en alcanzar sus metas de aprendizaje. Del mismo modo, a los docentes tener comunicación con el departamento administrativo para encontrar alternativas de solución para un buen desempeño docente y mejorar la condición laboral.

Tener una comunicación fluida con el personal administrativo y poder solucionar a tiempo los problemas que puedan originarse entre estudiante o docentes de las intuiciones de Ica.

Debido a estos problemas suscitados en las instituciones surgen las siguientes preguntas de trabajo: ¿Cuál es la relación de la gestión administrativa y recursos humanos en las instituciones educativas de Ica? Y como problema secundario: ¿con la organización, distribución, liderazgo y evaluación de los recursos humanos?

Núñez, Hinojosa (2018) saber planificar no solo requiere del conocimiento, si no también conocedor para tomar decisiones permitentes. Asimismo, para mejorar la gestión administrativa plantearon estrategias de información, negocios alineados al direccionamiento de la organización, y así facilitando el valor agregado al negocio. (Basilio y Chávez; 2019)

Autores como Cuesta, Fleitas, García, Hernández, Anchundia, Mateus, Morales y Valencia (2018) en su investigación consideran conjunto de políticas y prácticas requeridas para ocupar un puesto gerencial humanos o de sustituyéndose por la selección, capacitación, beneficios, remuneración y evaluación del desempeño proporciona una base armoniosa, justa y equitativa para los aspectos ambientales del desempeño de los empleados en el trabajo administrativo relacionado con las relaciones humanas.

La Gestión de personas es el elemento central de las empresas y es responsable del desarrollo. (Sani, G., Zamora. & Moscoso. (2017) Valencia, 2018). Su propósito es identificar las necesidades de la empresa, para mejorar el capital humano en el corto, mediano y largo plazo.

Justificación teórica, dicho manuscrito científico se justificará considerando una óptica teórica, porque permitirá explorar y organizar fundamentación y referencias de enfoques teóricos que tratan de las variables estudiadas, y de esta forma enriquecerá los saberes empíricos y los transformará en conocimientos epistemológicos actualizados. Asimismo, los recursos juegan un rol fundamental en la consecución de este objetivo, (Hernando & Van.,2017).

Justificación práctica, el presente trabajo tiene aplicación práctica ya que debe de ser constituido por el proceso administrativo compuesto por la fase de planeación. (Chiaveto.,2010).

Justificación metodológica, este manuscrito científico, se justifica considerando una óptica práctica, porque se adaptará 2 recursos que se emplearán para medir las categorías, por un lado, la gestión administrativa y recursos humanos, cabe recalcar que dicha herramienta evaluativas, siguiendo el diseño no

experimenta, serán aplicadas en una sola edición y sus resultados solo servirán para realizar recomendaciones.

Como objetivo general se planteó: determinar la relación entre la gestión administrativa y los recursos humanos en las instituciones educativas y sus objetivos específicos son determinar la relación en el proceso de la programación, distribución, liderazgo y evaluación en las Instituciones educativas de Ica 2022.

En cuanto a la hipótesis general se formuló si existe relación significativa entre la gestión administrativa y recursos humanos. De las hipótesis específicas (1) existe relación entre el proceso de la programación, distribución, liderazgo y evaluación.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Boscán, Vilca, Espinoza (2021) tuvo como objetivo estudiar las competencias administrativa y técnica en la institución educativa pública ecuatoriana. Se realizó Un estudio constituido por 26 instituciones educativas del área 03DO2 de la provincia de Cañar-Ecuador. Se empleó un cuestionario validado por expertos, con 0,944 según el coeficiente de Alpha Cronbach. siendo aplicado a docentes de las instituciones, obteniendo 138 respuestas. Conduce a una alta correlación positiva, siendo la correlación más fuerte con el desarrollo profesional (, 720). Se concluye una gestión administrativa exitosa.

Ordoñez, Cárdenas, Cuadrado, Zamora (2021) realizaron estudios en instituciones pedagógicas con el objetivo de mejorar la administración, el método se describió utilizando enfoque cuantitativo transversales y deductivo, Los resultados 68% de confianza y 32%.riesgo Concluyendo que las falencias encontradas por falta de planificación de riesgo, emergencia, acciones preventivas y correlativas ambientales, demora en el suministro de documentos e información, falta de insumo y falta de protocolo de atención.

Álvarez, A. (2021) en su estudio titulada Estrategias de gestión orientadas a la creación de trabajos presencial, el proyecto tiene como objetivo aplicar estrategias de gestión del cambio para facilitar el retorno paulatino de los funcionarios del Sena al trabajo presencial. El método ofrece un enfoque híbrido con un enfoque descriptivo exploratorio trabajo pregunta a los empleados sobre sus miedos, inseguridades, preocupaciones, dolores y sus mayores preocupaciones y temores. En el contexto, se propone un plan para aplicar estrategia de gestión de cambio con una actitud tranquila y de mayor confianza entre los funcionarios administrativos, que promueva un retorno gradual.

Pacheco, Robles, Ospino (2018), cuyo objetivo fue analizar los resultados obtenidos de 25 instituciones rurales. La herramienta es un cuestionario tipo Likert con 48 ítems, probado por expertos de 0.87. Las estadísticas son descriptivas y se ha creado una escala de 5 categorías. Los resultados muestran que en las instituciones rurales donde no existe un enfoque administrativo dominante, el uso

de técnicas de investigación operativa en la gestión escolar es moderado. Además, 72% de los directores no utilizan apoyo a la decisión y el 48% no utilizan referentes teóricos, aunque todas las instituciones son elegibles para la investigación acción.

A nivel nacional Vásquez, Rosa (2022) en su estudio titulado: La administración y su relación con la calidad económica tiene un tipo descriptivo y correlativo, usar estadística descriptivas e inferenciales para analizar. Los resultados obtenidos por el coeficiente de (Rho de Spearman = 0.262), aceptándose así la hipótesis basada en la hipótesis planteada. Alternativas para obtener una correlación directas de las variables

Jiménez Delgado (2020), en su investigación Estrategias de gestión administrativa su objetivo de fue definir una estrategia de gestión administrativa que puedan usarse en las ciudades provinciales de Utcubamba. 17 empleados fueron investigados en el área de recolección. Los socios no participaron plenamente en la fase de planificación. Es la verdad. El plan educativo sigue a la gerencia, pero lo más importante es la falta de motivación y retro alimentación. Además, el control interno sobre el control está completamente satisfecho, pero la evaluación del personal se retrasa

Huarcaya Ed, Huarcaya Da, Moscoso, Patricio, Guizado (2022), plantearon que su estudio fue descriptivo correlacional de diseño no experimental. conformada por 110 docentes de pedagogía. Usando el cuestionario, y ambos instrumentos para el procesamiento de datos, se obtuvo una relación significativa directa de 73,1 después del análisis descriptivo utilizando Rho Spearman para el análisis inferencial

Fernández Sánchez (2021) en su estudio gestión administrativa y desempeño laboral, una investigación de tipo puro, también llamada investigación fundamental. El nivel de estudio es una correlación entre dos variables de estudio. Trabajamos con un enfoque hipotético-deductivo de los métodos cuantitativo y transversales, ya que las medidas se toman una sola vez. La población estuvo conformada por 28 docentes, los resultados de la prueba de correlación estadística de Pearson aplicado a las variables estudiadas: administración y desempeño

laboral, llegando a $r = 0.834$ (correlación altamente positiva) al nivel 0.000. significativamente inferior a lo esperado ($p < 0.05$).

Ore Baca, Javier, E. (2018) en su estudio Gestión Gerencial y Administración indaga la relación entre el liderazgo gerencial y administración. El cuestionario dirigido a 35 docente y administrativo. el método fue cuantitativo porque utilizo estadístico descriptivo e inferencial. Los resultados arrojaron que el 51.4 % de los gerentes fue normal, mientras que el 48.6% dijo que la gestión de los gerentes y la capacitación fue mala, y se observó que el 60% de los empleados dijo que la gestión de la capacitación fue regular y tendió a ser inadecuada (31.4%).

Según (Chávez. Olivos, M. (2019). Benites, Castillo (2018), mencionan que la administración en las instituciones educativas es uno de los principales requisitos para sustentar buenas metas y se puede clasificar como buena, normal o mala. También es importante conocer las prioridades del proceso educativo, la estructura que proporcionan y como trabajan los docentes en el aula. De manera similar, el desempeño y el liderazgo también son importantes para el bienestar de la institución y esto se intentará explorar en el próximo estudio.

Carbajal (2019), existen determinadas situaciones en el desempeño de logro de metas en los centros de formación individuales determinadas por las diversas interacciones que se dan entre ellos y las múltiples características de los participantes y el comportamiento individual y grupal. Juega con las diferentes relaciones de liderazgo atendibles que puede crear (Meza, R. (2019). Por otro lado, Vaillant (2009) menciona que los países latinoamericanos se siguen considerando malas condiciones laborales y serios problemas en la educación.

Como lo menciona Hernández, Fernández y Baptista (2014), el desarrollo de este estudio es de tipo puro o fundamental, el cual pretende responder a la curiosidad científica, esta vez para comprender el liderazgo y desempeño docentes en los centros educativos.

Según, Hernández, Fernández y Batista, (2014). en este caso, variable administrativa y satisfacción laboral. El método utilizado es la deducción hipotética

(Rodríguez & Pérez, 2017), el cual se basa en suposiciones derivadas de principios desarrollados a partir de evidencias empírica. Aplicando reglas que serán validadas empíricamente más adelante, también se utiliza un enfoque cuantitativo buscando una realidad objetiva a partir análisis estadísticos para derivar problema específico. Nuevamente Info solo recopila y analiza datos durante un periodo de tiempo específico y, por lo tanto, se considera un estudio transversal.

Para la administración se utilizó encuesta de administración Tacuche Mariño (2018); Se utilizó la Encuesta de Desempeño. Ambos instrumentos han sido validados con confiabilidades Alpha de Cronbach de 0.745 y 0.971, respectivamente. Con una muestra de 28 docentes, el estudio proceso los datos con el software SPSS y analizo la información con Microsoft Excel. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para el análisis de datos.

Este movimiento apalanca la mejora continua de los sistemas de educación pública ya que actúan como intermediarios entre quienes están comprometidos con la educación quienes continúan exigiéndola (Sobaih et al 2016). Además, todavía existen recursos limitados para invertir en educación, por lo que es muy importante distribuir estos recursos de manera efectiva entre las instituciones que atienden a los grupos objetivo, ya que la responsabilidad es justificar y racionalizar el gasto (Annabi, 2017; Tello 2008). En Colombia la educación muestra avance, como lo señalo Delgado (2014)

La escala tiene cuatro niveles de medición, y las instituciones educativas reciben los resultados de la autoevaluación y al final del proceso pueden desarrollar un plan de mejora Ramírez et al, (2015) argumentan que algunas cuestiones administrativas de baja calificación y los directores de las instituciones educativas, ya que ellos deciden como gastar los fondos retirados por el estado en cada periodo de informe. Hasta ahora, el juicio personal se ha utilizado como la única técnica de toma de decisiones para priorizar el gasto

Merigo, J. y Yang, J. (2017), la administración se utilizó como variable de investigación para analizar el nivel de gobernanza en las instituciones educativas y

determinar el uso de la investigación operativa por parte de la industria. Inicialmente se describió el método utilizado, donde se elaboró un cuestionario tipo Likert 33 con 48 puntos, los resultados y análisis de las dimensiones e indicadores definido en el estudio.

Según estudios la infraestructura debe diseñarse, construirse y equiparse para facilitar las actividades educativas destinadas al desarrollo de las diversas habilidades específicas. Asimismo, el uso y mantenimiento de las instalaciones permiten que los estudiantes mejoren su rendimiento académico, asegurando su bienestar. En esta realidad que estamos viviendo con la pandemia Covid-19, se ha demostrado que la infraestructura es muy importante, garantizando así calidad y equidad para todos los estudiantes (Cuenca, Sánchez y Torres, 2020), Opciones. No se encuentran en muchas familias porque no son armónicamente concebidos, adoptados o desarrollados en la práctica educativa, por lo que son ausentes en muchos hogares, no piensan y desarrollan la armonía para llevar a cabo prácticas pedagógicas. Asimismo, los equipos y muebles que conforman y promueve el desarrollo pedagógico de normas y ergonomía.

Servicios complementarios: son aquellos destinados a facilitar el proceso educativo y que revisten especial importancia para la educación general, el fomento de los hábitos, valores y aptitudes aprendido de los alumnos, así como herramienta para los escolares residentes en la situación más desfavorables. Dos de los servicios auxiliares más comunes son los comedores escolares y el transporte escolar, que están sujetos a regulaciones específicas y requieren que los reguladores comprendan y tomen medidas organizativas importantes.

En el caso de los eventos escolares, la imagen del director, directora o responsable del colegio es una apuesta constante para que cambie y se adapte a las nuevas exigencias del entorno virtual, y en muchos aspectos tiene una influencia que requiere competencias, potencialidades, competencias y habilidades, que ayuda a gestionar instituciones en un entorno virtual para lograr metas y objetivos. En conclusión, las habilidades técnicas en el ámbito escolar significan no solo el conocimiento de cómo usar la tecnología sino también las habilidades y

competencias para poder complementar el proceso de integración de esta tecnología.

Ramírez-Cardona et al. (2015) en su estudio asumen que las instituciones educativas son organización y tiene características diferentes dependiendo de su gestión dominante. Estos investigadores muestran que el enfoque estratégico contribuye más a la creación y uso del conocimiento y al mantenimiento de la calidad educativa que el enfoque de gestión clásico.

Con referencia a los modelos de programación dinámica, Verdesoto, O. Portero.I. y Salgado, y. (2017), hacen una premisa importante en sus supuestos de que el control de gestión se visualiza de acuerdo a una evaluación holística de las variables operativas, en condiciones cambiantes del modelo, a partir de la información actualizada del sistema que a su vez es lo que se proporciona de manera sistemática, periódica y objetiva en los índices y cuadros elaborados.

Camacho et al. (2020), “intentar definir una estructura de evaluación que dependerá del contexto y circunstancia de cada institución Este referente brinda describir el estado actual de la gestión superior en el Ecuador donde los recursos son limitados y la infraestructura no está planificada para entender contingencias como la de estos tiempos de pandemia. En cuanto a la existencia de condiciones específicas para cada institución, no solo la estructura física

En este sentido “Montoya & Boyero (2016), expresa “Hoy es un desafío que las organizaciones, entre otras cosas, tiene que enfrentar para lograr sus recursos humanos, logrando la eficiencia y la eficacia para el éxito. Es importante recordar que cuando la organización funciona bien, hay una gran ganancia. Asimismo, los recursos humanos juegan un papel vital para lograr esto, por lo que están cada vez más interesadas en lo que motiva, sus ambiciones, su potencialidad, su fuerza laboral y cuáles son sus requisitos de educación y competencias. (Hernando & Van, 200)

Según autores como, Escobar, (2013) Cuesta, A. (2017) Espinoza, (2018) y Peñalver, (2018) conceptualizaron como factores de ventaja competitivas que las

persona tienen y pueden aportar a la organización hoy en día, porque asegura el funcionamiento de la empresa en diversas áreas.

Sani, Zamora & Moscoso (2017) el objetivo principal del desarrollo de recursos es “seleccionar talento de calidad, lo que puede entenderse como una serie de actividades y tareas como: capacitaciones, seminarios, refuerzos y actualización para la competencia laboral

Por su parte Martínez (2015), considera que el desarrollo de los recursos tiene como propósito general aumentar la contribución productiva de los empleados y responsabilizarlos. Con base a estos métodos, nuestra opinión adicional puede decir que el propósito de los recursos es proporcionar aspectos administrativos como el desempeño laboral, la transferencia, la remuneración, los beneficios del personal, etc. Para crear un ambiente de trabajo debidamente organizado que propicie la productividad y la responsabilidad moral y social de empleados

Autores como Cuesta, A. Fleita, S. García, V. Hernández, I. Anchundia, A. y Mateus, Morales y Valencia (2018) exploran temas de gestión del talento y recursos humanos. Estos académicos consideran que políticas y prácticas necesarias que involucran personas o recursos, incluyendo selección, capacitación, beneficios, compensaciones y evaluaciones y proporcionar un ambiente armónicos, seguros y gustos para que los empleados realicen su trabajo; Aspectos relacionados con las relaciones interpersonales en el trabajo de gestión empresarial.

Los recursos humanos es clave en el proceso de gestión de la empresa y es responsable de la formación del capital humano de calidad (Sani, et al., 2017; Valencia,2018) el objetivo es identificar necesidades y desarrollar el capital humano a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el potencial existente en los puestos organizacionales (Rodríguez, 2014). A pesar de estudio como el de Sani et al. (2017) centrándose en las diferencias entre los recursos humanos y la gestión de recursos humanos que vemos en común, ya que está muy relacionada con la excelencia y la inversión del capital intelectual de las empresas exitosas; según el criterio de Cuesta Santos (2010), hace que las organizaciones tengan ventajas competitivas en el mercado.

III METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Sánchez (2018) expresó que una investigación de tipo básica, se enfoca en recaudar conocimientos nuevos, por medio de la investigación en hechos que son perceptibles. Bernal, (2016) manifestó que la investigación se da de manera secuencial, donde se probará medir las variables de acuerdo a la realidad, atreves de datos estadísticos. La indagación fue de corte transversal por que los datos se toman en un solo momento.

El tipo de investigación fue correlacional aplicada entre la gestión administrativa y uso de los recursos humanos. (Bernal, 2017).

Donde:

M = Muestra

O₁ = Gestión Administrativa

O₂ = Recursos Humanos

R = Indicador Correlativo

3.2 Variables y Operacionalización

Con enfoque cuantitativo, se usa para nombrar una característica observable Benites et.al (2018) menciona que la gestión administrativa en

Las instituciones educativas son factores principales para que estas tengan éxito.

Asimismo, viene hacer una prioridad en el proceso educativo, por considerarse primordial para su correcto desempeño, por lo tanto, la administración, son variables de suma importancia. (ver anexo 1)

Definición conceptual: Según Ibarra y salgado (2017) la gestión administrativa presenta 4 dimensiones como son: Programación, Distribución, Liderazgo y Evaluación administrativa. (ver anexo 1)

Definición operacional: Según Sani, (2017), que los recursos humanos presentan 3 dimensiones tales como: selección de personal, promoción y capacitación de personal (ver anexo1)

Indicadores: los indicadores de la primera variable gestión administrativa se aplica de manera conjunta para la buena práctica pedagógica, mientras que la segunda variable recursos humanos acompaña de manera conjunta ya que las dos variables son importantes para la ejecución institucional.

3.3 Población, Muestra, Muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población. Ñaupas (2018) expresa que del total de elementos es que se logra identificar el área de estudio, en la que se involucra en la hipótesis de estudio. La población comprende: A: 33 docentes, B: 67

3.3.2. Muestra De acuerdo a Hernández et al (2014) es un sub conjunto representativo de la población, de quien se extraen los datos, con características similares, y para el efecto de estudio comprende de 80 docentes en total de la muestra.

3.3.3 Muestreo El actual manuscrito científico tendrá como carácter el muestro por conveniencia, ya que quedará a criterio y a propuesta del investigador elegir a la cantidad que le convenga para ejecutar su investigación

3.3.4 Unidad de análisis. Instituciones educativas de Ica, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Es una encuesta estructurada recogiendo los datos mediante un cuestionario como instrumento, para recolectar datos con la intención de solucionar problemas encontrados en la encuesta. Asimismo, se procesará los datos con el programa estadístico SPSS Y Excel, se realizará una encuesta con respuestas politómica para mis dos variables y estas serán validaos por expertos, en ambos casos usare el formulario Google para la aplicación de mi instrumento esta a su vez será analizado e interpretado por experto

La validez de los instrumentos se hizo por juicio de expertos, quienes verificaron la idoneidad de los ítems para su aplicación dando sugerencias de mejora. (Anexo 5)

Respecto a la confiabilidad se hizo con el estadígrafo Alfa de Cronbach logrando comprobar una fiabilidad alta de los ítems para la aplicación de las encuestas (Anexo 6).

3.5 Procedimiento

En el proceso de ejecución del proyecto, lo primero que realice fue, investigar sobre nuestra realidad problemática relacionada a la gestión administrativa y recursos humanos en el aspecto pedagógico, encontrado grandes problemas existentes. Seguidamente me enfoque en recolectar los antecedentes nacionales e internacionales llevándolo a la corrección del turniting, para la metodología utilice la literatura escogiendo la metodología de acuerdo a mi tema.

3.6 Métodos de análisis de datos:

Variable dando respuestas específicas, la contratación de la hipótesis y su correlación entre variables. Su estudio será básico, se tendrá en cuenta sus dimensiones e indicadores se realizará en tablas y figuras por cada.

3.7 Aspectos éticos

Se respetará la edición APA 7 para las referencias, se hará llegar la carta de presentación emitida por la UCV, para la autorización en la aplicación del cuestionario al director de la institución educativa. La aplicación del cuestionario será privada sin obligación y en todo momento con respeto y responsabilidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo

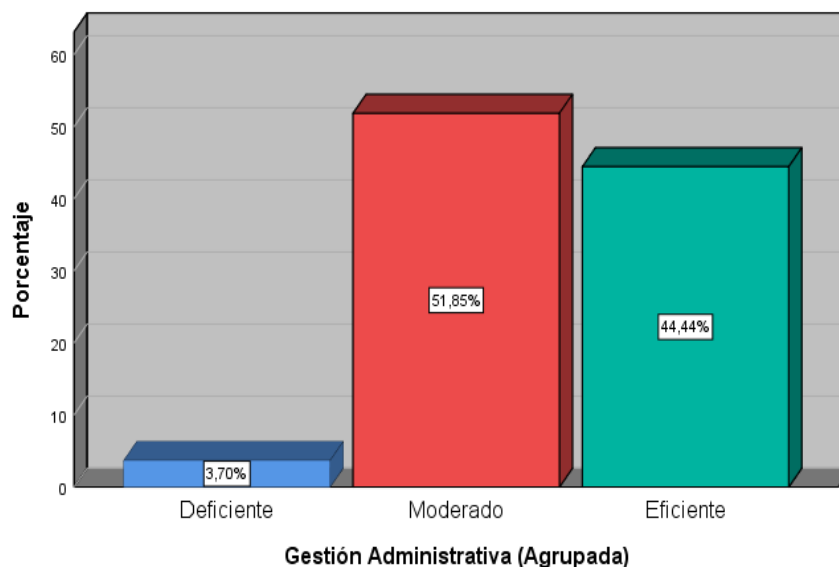
Tabla 1

Distribución de frecuencia y porcentajes gestión administrativa

		F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	3,7	3,7	3,7
	Moderado	42	51,9	51,9	55,6
	Eficiente	36	44,4	44,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Figura 1

Distribución porcentual de la gestión administrativa



Interpretación:

En la tabla 1 y figura 1, respecto a la Gestión Administrativa, se tiene que los encuestados precisaron que es deficiente en un 3.7%, es moderada en un 51.9% y consideran que es eficiente con un 44.4%

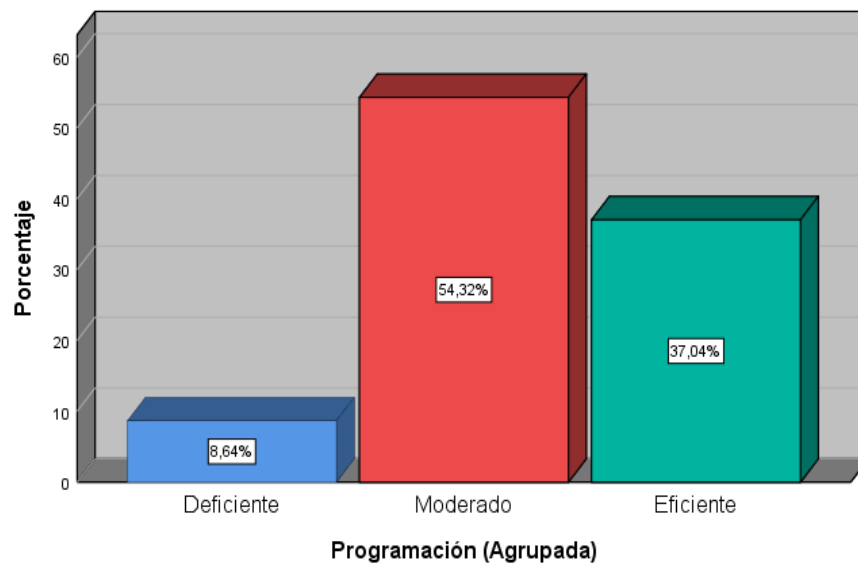
Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentajes de programación

		F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	8,6	8,6	8,6
	Moderado	44	54,3	54,3	63,0
	Eficiente	30	37,0	37,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Figura 2.

Distribución porcentual de programación



Interpretación:

En la tabla 2 y figura 2, respecto a la Programación, se tiene que los encuestados precisaron que es deficiente en un 8.6%, es moderada en un 52.3% y consideran que es eficiente con un 37%

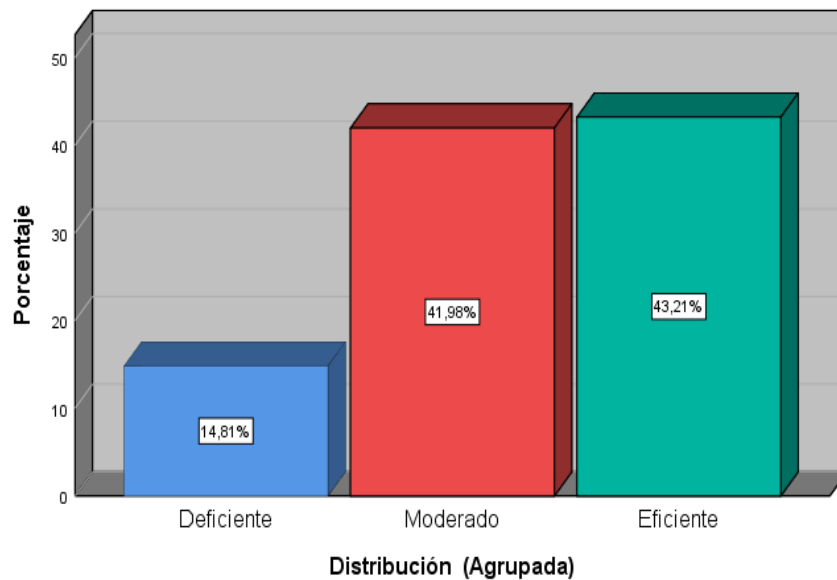
Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de distribución

		F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	12	14,8	14,8	14,8
	Moderado	34	42,0	42,0	56,8
	Eficiente	35	43,2	43,2	100,0
Total		81	100,0	100,0	

Figura 3

Distribución porcentual de distribución



Interpretación:

En la tabla 3 y figura 3, respecto a la Distribución, se tiene que los encuestados precisaron que es deficiente en un 14.8%, es moderada en un 42% y consideran que es eficiente con un 43.2%

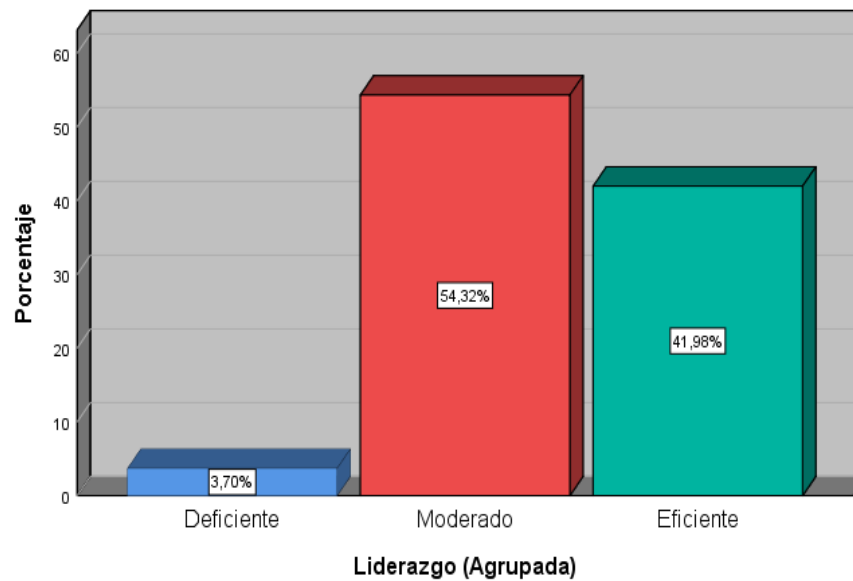
Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje de Liderazgo

		F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	3,7	3,7	3,7
	Moderado	44	54,3	54,3	58,0
	Eficiente	34	42,0	42,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Figura 4

Distribucion porcentual de liderazgo



Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4, respecto al Liderazgo, se tiene que los encuestados precisaron que es deficiente en un 3.7%, es moderada en un 54.3% y consideran que es eficiente con un 42%

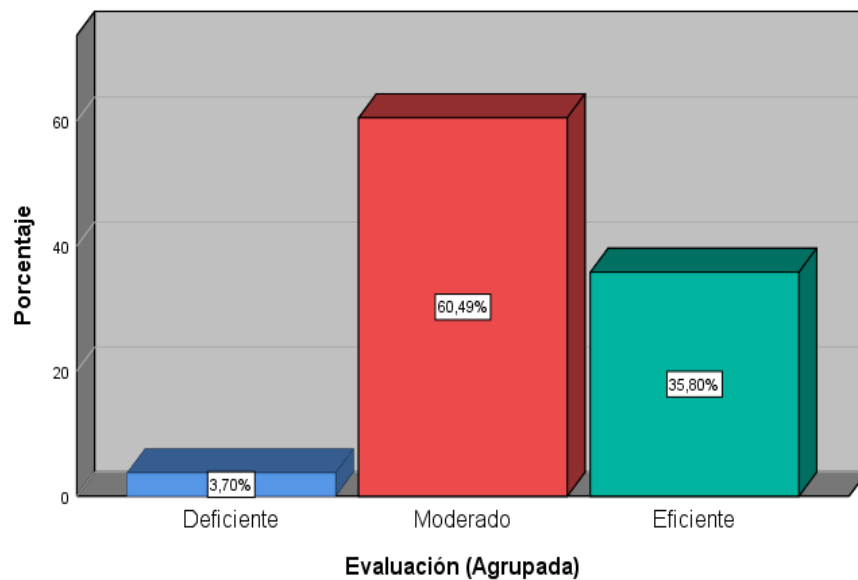
Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentajes de Evaluación

		F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	3,7	3,7	3,7
	Moderado	49	60,5	60,5	64,2
	Eficiente	29	35,8	35,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Figura 5

Distribución porcentual de evaluación



Interpretación:

En la tabla 5 y figura 5, respecto a evaluación, se tiene que los encuestados precisaron que es deficiente en un 3.7%, es moderada en un 60.5 % y consideran que es eficiente con un 35.8%

Variable 2: Recursos humanos

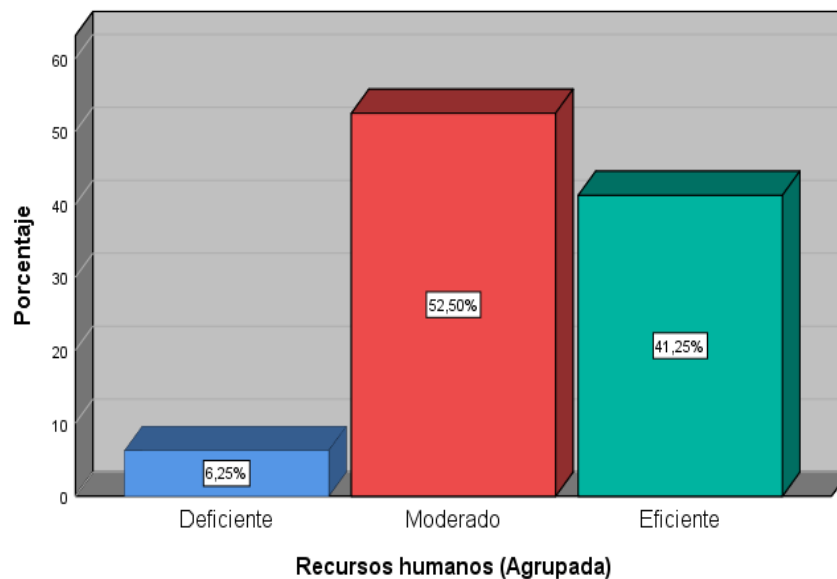
Tabla 6

Distribución de frecuencia y porcentaje de Recursos humanos

		F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	6,2	6,3	6,3
	Moderado	42	51,9	52,5	58,8
	Eficiente	33	40,7	41,3	100,0
	Total	80	98,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,2		
Total		81	100,0		

Figura 6

Distribución porcentual de recursos humanos



Interpretación.

En la tabla 6 y figura 6, respecto a Recursos Humanos, se tiene que los encuestados precisaron que es deficiente en un 6.3 %, es moderada en un 52.5% y consideran que es eficiente con un 41.3%

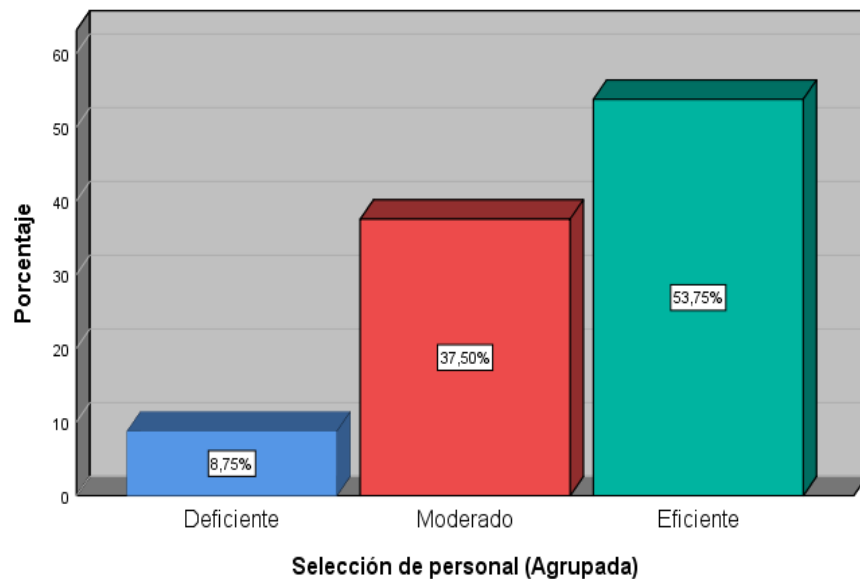
Tabla 7

Distribucion de frecuencia y porcentajes Selección de personal

		F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	8,6	8,8	8,8
	Moderado	30	37,0	37,5	46,3
	Eficiente	43	53,1	53,8	100,0
	Total	80	98,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,2		
Total		81	100,0		

Figura 7

Distribución porcentual de selección de personal



Interpretación:

En la tabla 7 y figura 7, respecto a selección de personal, se tiene que los encuestados precisaron que es deficiente en un 6.8 %, es moderada en un 37.5 % y consideran que es eficiente con un 53.8 %

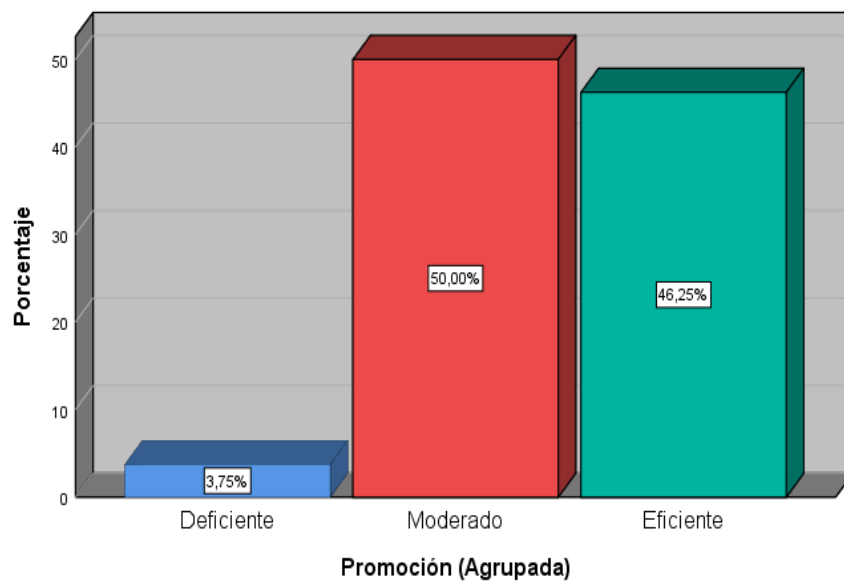
Tabla 8

Distribución de frecuencia y porcentaje de. Promoción

		F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	3,7	3,8	3,8
	Moderado	40	49,4	50,0	53,8
	Eficiente	37	45,7	46,3	100,0
	Total	80	98,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,2		
Total		81	100,0		

Figura 8

Distribución porcentual de promoción



Interpretación:

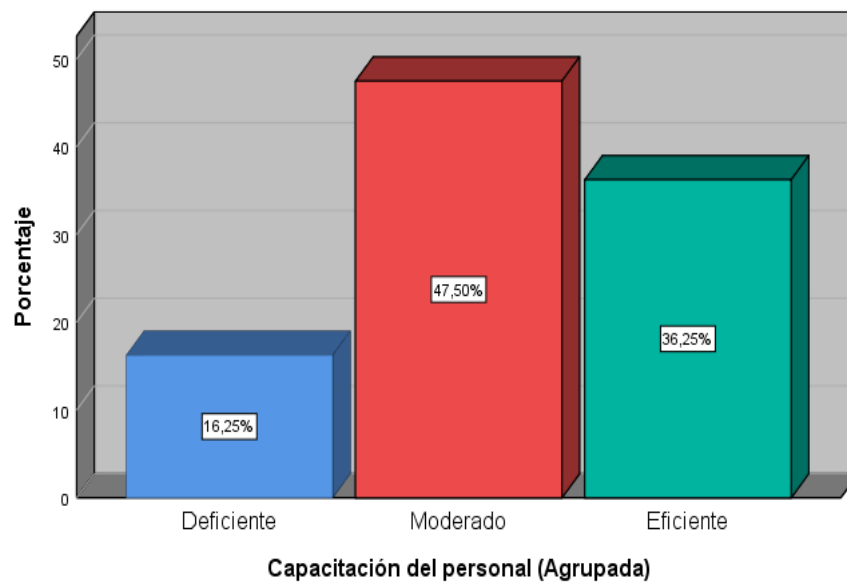
En la tabla 8 y figura 8, respecto a promoción, se tiene que los encuestados precisaron que es deficiente en un 3.8 %, es moderada en un 50 % y consideran que es eficiente con un 46.3%

Tabla 9

Distribución de frecuencia y porcentajes de Capacitación del personal

		F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	16,0	16,3	16,3
	Moderado	38	46,9	47,5	63,7
	Eficiente	29	35,8	36,3	100,0
	Total	80	98,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,2		
Total		81	100,0		

Figura 9. Frecuencia de capacitación del personal

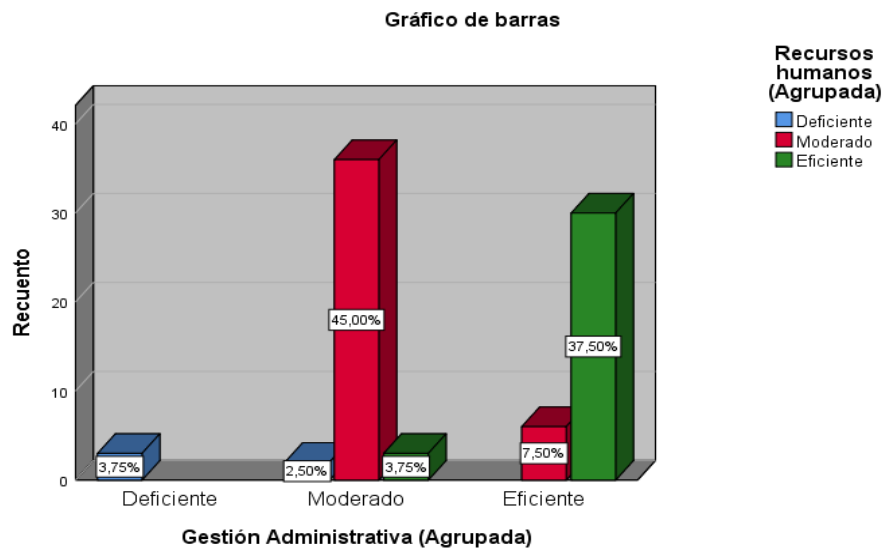


Interpretación:

En la tabla 9 y figura 9, respecto a capacitación de personal, se tiene que los encuestados precisaron que es deficiente en un 16.3 %, es moderada en un 47.5 % y consideran que es eficiente con un 36.3%

Tabla 10*Tabla cruzada Gestión Administrativa y Recursos humanos*

		Recursos humanos (Agrupada)				
			Deficiente	Moderado	Eficiente	Total
Gestión Administrativa (Agrupada)	Deficiente	Recuento	3	0	0	3
		% del total	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%
	Moderado	Recuento	2	36	3	41
		% del total	2,5%	45,0%	3,8%	51,2%
	Eficiente	Recuento	0	6	30	36
		% del total	0,0%	7,5%	37,5%	45,0%
Total		Recuento	5	42	33	80
		% del total	6,3%	52,5%	41,3%	100,0%

Figura 10*Frecuencias de gestión administrativa y recursos humanos*

De la tabla 10 y figura 10 se tiene que, si la Gestión Administrativa tiene un nivel deficiente, Recursos Humanos es deficiente en 3.8%; mientras que, si la Gestión Administrativa es moderada, Recursos Humanos es bajo en 2.5%, moderado en 45% y eficiente en 3.8 %. Finalmente, si la Gestión Administrativa es eficiente, por tanto, Recursos Humanos es moderado en 7.5 % y eficiente en 37.5%.

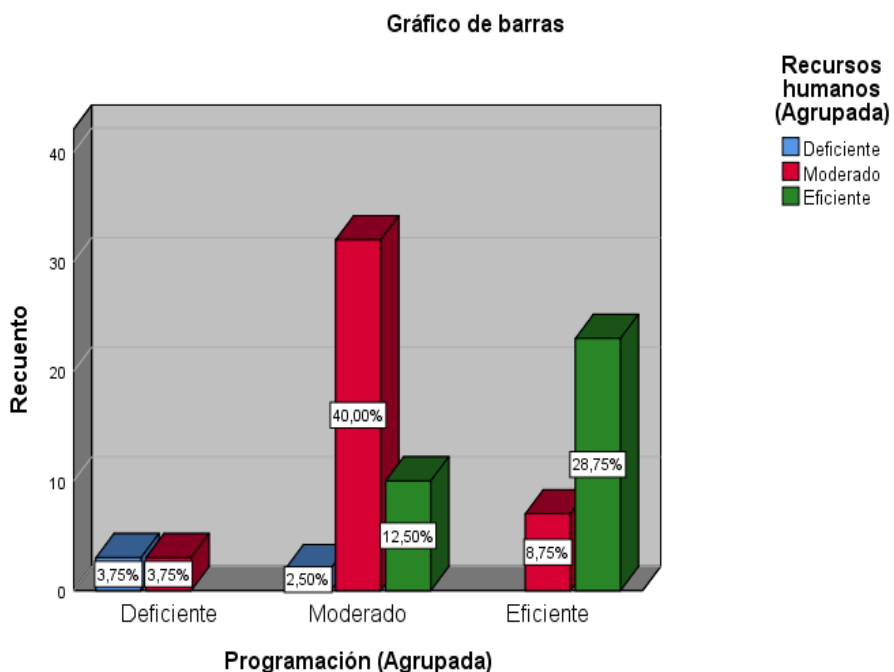
Tabla 11

Tabla cruzada Programación y Recursos humanos

		Recursos humanos (Agrupada)			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
Programación (Agrupada)	Deficiente	Recuento	3	3	0	6
		% del total	3,8%	3,8%	0,0%	7,5%
	Moderado	Recuento	2	32	10	44
		% del total	2,5%	40,0%	12,5%	55,0%
	Eficiente	Recuento	0	7	23	30
		% del total	0,0%	8,8%	28,7%	37,5%
Total		Recuento	5	42	33	80
		% del total	6,3%	52,5%	41,3%	100,0%

Figura 11

Frecuencias de programación y recursos humanos



De la tabla 11 y figura 11 se tiene que, si la Programación tiene un nivel deficiente, Recursos Humanos es deficiente en 3.8% y moderado en 3.8%; mientras que, si la programación es moderada, Recursos Humanos es bajo en 2.5%, moderado en 40% y eficiente en 12.50 %. Finalmente, si la programación es eficiente, por tanto, Recursos Humanos es moderado en 8.8 % y eficiente en 28.8%.

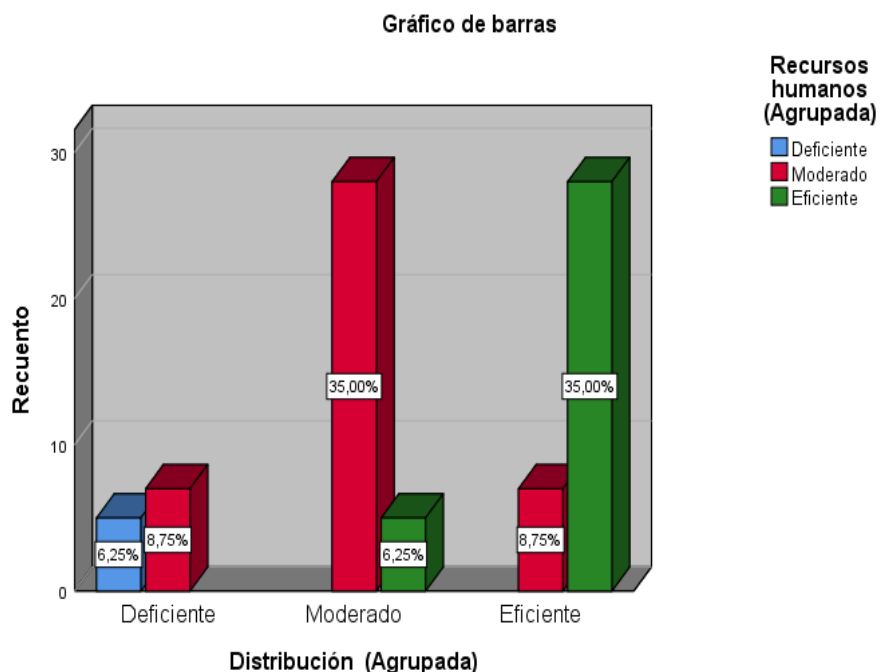
Tabla 12

Tabla cruzada Distribución y Recursos humanos

		Recursos humanos (Agrupada)			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
Distribución (Agrupada)	Deficiente	Recuento	5	7	0	12
		% del total	6,3%	8,8%	0,0%	15,0%
	Moderado	Recuento	0	28	5	33
		% del total	0,0%	35,0%	6,3%	41,3%
	Eficiente	Recuento	0	7	28	35
		% del total	0,0%	8,8%	35,0%	43,8%
Total		Recuento	5	42	33	80
		% del total	6,3%	52,5%	41,3%	100,0%

Figura 12

Frecuencias de distribución y recursos humanos



De la tabla 12 y figura 12 se tiene que, si la Distribución tiene un nivel deficiente, Recursos Humanos es deficiente en 6.3 % y moderado en 8.8%; mientras que, si la Distribución es moderada, Recursos Humanos es moderado en 35% y eficiente en 6.3%. Finalmente, si la Distribución es eficiente, por tanto, Recursos Humanos es moderado en 8.8 % y eficiente en 35 %.

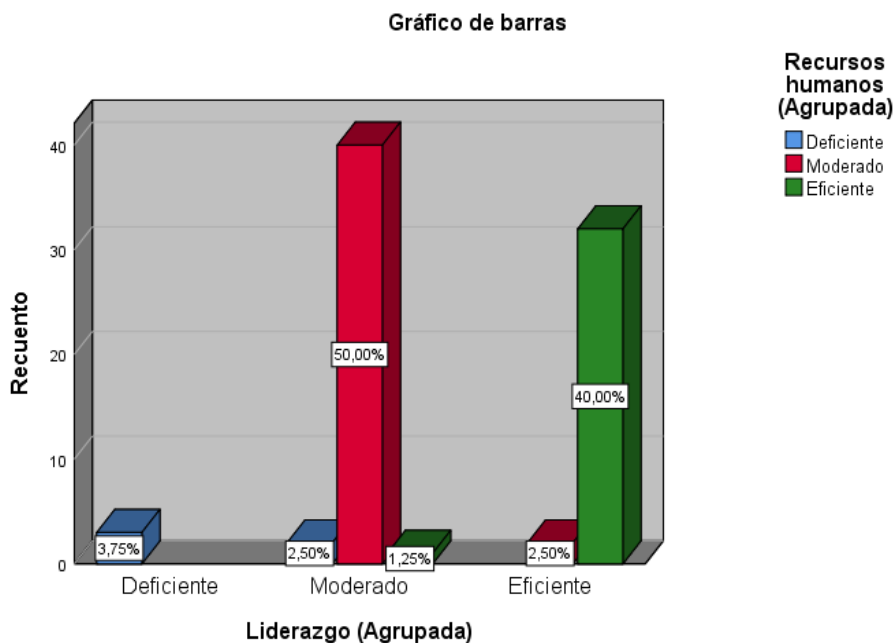
Tabla 13.

Tabla cruzada Liderazgo y Recursos humanos

		Recursos humanos			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
Liderazgo	Deficiente	Recuento	3	0	0	3
		% del total	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%
	Moderado	Recuento	2	40	1	43
		% del total	2,5%	50,0%	1,3%	53,8%
	Eficiente	Recuento	0	2	32	34
		% del total	0,0%	2,5%	40,0%	42,5%
Total	Recuento	5	42	33	80	
	% del total	6,3%	52,5%	41,3%	100,0%	

Figura 13

Frecuencia de liderazgo y recursos humanos



De la tabla 13 y figura 13 se tiene que, si el Liderazgo tiene un nivel deficiente, Recursos Humanos es deficiente en 3.8 %; mientras que, si el Liderazgo es moderado, Recursos Humanos es deficiente en 2.5%, moderado en 50% y eficiente en 1.3%. Finalmente, si liderazgo es eficiente, por tanto, Recursos Humanos es moderado en 2.5 % y eficiente en 40 %.

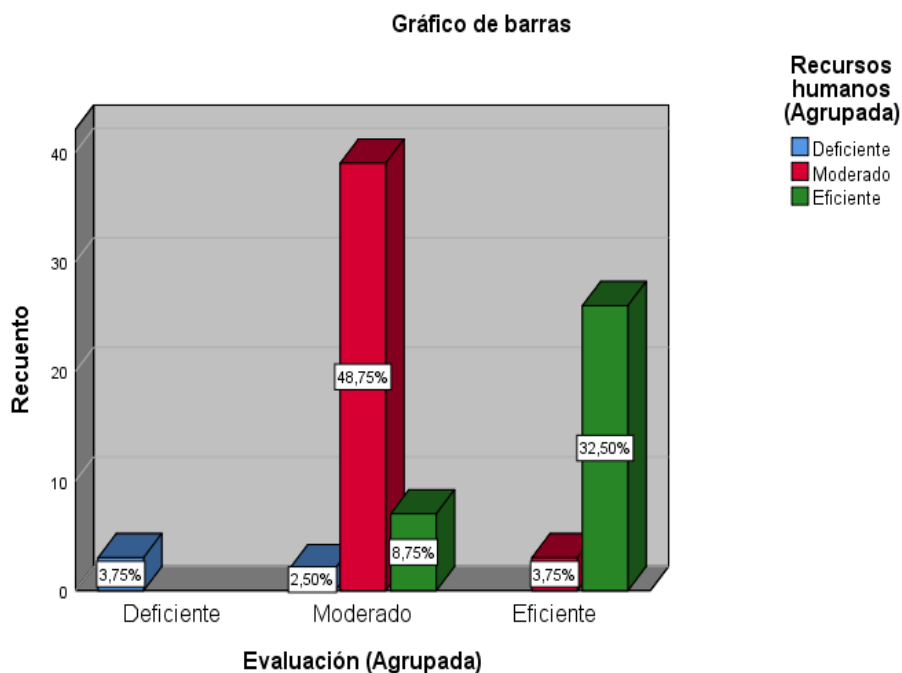
Tabla 14

Tabla cruzada Evaluación y Recursos humanos

		Recursos humanos (Agrupada)				Total
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
Evaluación (Agrupada)	Deficiente	Recuento	3	0	0	3
		% del total	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%
	Moderado	Recuento	2	39	7	48
		% del total	2,5%	48,8%	8,8%	60,0%
	Eficiente	Recuento	0	3	26	29
		% del total	0,0%	3,8%	32,5%	36,3%
Total		Recuento	5	42	33	80
		% del total	6,3%	52,5%	41,3%	100,0%

Figura 14

Frecuencia de evaluación y recursos humanos



De la tabla 14 y figura 14 se tiene que, si la evaluación tiene un nivel deficiente, Recursos Humanos es deficiente en 3.8 %; mientras que, si la Evaluación es moderada, Recursos Humanos es deficiente en 2.5%, moderado en 48.8 % y eficiente en 8.8%. Finalmente, si la Evaluación es eficiente, por tanto, Recursos Humanos es moderado en 3.8 % y eficiente en 32.5 %.

Prueba de normalidad

H₀ Los datos de las variables de gestión administrativa y recursos humanos siguen una distribución normal

H_a Los datos de las variables de gestión administrativa y recursos humanos no siguen una distribución normal

Tabla 15. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,317	80	,000
Programación	,315	80	,000
Distribución	,278	80	,000
Liderazgo	,330	80	,000
Evaluación	,362	80	,000
Recursos humanos	,308	80	,000

Interpretación

Se trabajó con la finalidad de comprobar las correlaciones de las hipótesis. En tal sentido se aplicó Kolmogorov, pues fueron 80 encuestados. Según la significancia se deduce. En vista que la sig. resultó menor que 0.05 en cada caso procesado, se deduce que los datos son no paramétricos siendo determinante para deducir el estadígrafo para datos no paramétricos que fue Rho de Spearman.

4.2 Análisis inferencial

Hipótesis general

Ha Existe relación significativa entre la gestión administrativa y recursos humanos en las instituciones educativas de Ica 2022

Ho No existe relación significativa entre la gestión administrativa y recursos humanos de las instituciones educativas de Ica, 2022

Tabla 16. *Correlación entre variables gestión administrativa y recursos humanos*

			Gestión Administrativa	Recursos humanos
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	80
	Recursos humanos	Coefficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación

Se evidencia el valor de Sig = 0,000 < 0.05, tal que se valida la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, asimismo se observa que el coeficiente de correlación es de 0,793 por lo que existe una relación alta positiva entre la gestión administrativa y Recursos Humanos según la prueba de Rho de Spearman.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre programación y Recursos Humanos en las instituciones educativas de Ica, 2022

Ho No existe relación significativa entre programación y Recursos Humanos en las instituciones educativas de Ica, 2022

Tabla 17. *Correlación entre programación y recursos humanos*

		Programación	Recursos humanos
Rho de Spearman	Programación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,606**
		N	80
	Recursos humanos	Coefficiente de correlación	,606**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

**.

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

Interpretación

Se evidencia el valor de Sig = 0,000 < 0.05, tal que se valida la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, asimismo se observa que el coeficiente de correlación es de 0,606 por lo que existe una relación media positiva entre la programación y Recursos Humanos según la prueba de Rho de Spearman.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre distribución y Recursos Humanos en las instituciones educativas de Ica, 2022

Ho No existe relación significativa entre distribución y Recursos Humanos en las instituciones educativas de Ica, 2022

Tabla 18. *Correlación entre distribución y recursos humanos*

Interpretación

			Distribución	Recursos humanos
Rho de Spearman	Distribución	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	80
	Recursos humanos	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se evidencia el valor de $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$, tal que se valida la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, asimismo se observa que el coeficiente de correlación es de 0,734 por lo que existe una relación media positiva entre la distribución y Recursos Humanos según la prueba de Rho de Spearman.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre liderazgo y Recursos Humanos en las instituciones educativas de Ica, 2022

Ho No existe relación significativa entre liderazgo y Recursos Humanos en las instituciones educativas de Ica, 2022

Tabla 18. *Correlación entre liderazgo y recursos humanos*

		Liderazgo	Recursos humanos
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,920** 81 80
	Recursos humanos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,920** ,000 80 80

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

Interpretación

Se evidencia el valor de Sig = 0,000 < 0.05, tal que se valida la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, asimismo se observa que el coeficiente de correlación es de 0,920 por lo que existe una relación alta positiva entre el liderazgo y Recursos Humanos según la prueba de Rho de Spearman.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación significativa entre evaluación y Recursos Humanos en las instituciones educativas de Ica, 2022

Ho No existe relación significativa entre evaluación y Recursos Humanos en las instituciones educativas de Ica, 2022

Tabla 19. *Correlación entre evaluación y recursos humanos*

			Evaluación	Recursos humanos
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	80
	Recursos humanos	Coefficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación

Se evidencia el valor de Sig = 0,000 < 0.05, tal que se valida la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, asimismo se observa que el coeficiente de correlación es de 0,764 por lo que existe una relación alta positiva entre la evaluación y Recursos Humanos según la prueba de Rho de Spearman.

V DISCUSION

De la investigación se tiene que su objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y los recursos humanos en las instituciones educativas de Ica 2022, pues los resultados descriptivos fueron si la Gestión Administrativa tiene un nivel deficiente, Recursos Humanos es deficiente en 3.8%; mientras que, si la Gestión Administrativa es moderada, Recursos Humanos es bajo en 2.5%, moderado en 45% y eficiente en 3.8 %. Finalmente, si la Gestión Administrativa es eficiente, por tanto, Recursos Humanos es moderado en 7.5 % y eficiente en 37.5%. Del resultado inferencial la correlación de Spearman resultó 0.793 tal que la relación de las variables fue alta positiva, cuyo valor de sig. fue 0.000, tal que se aceptó la hipótesis alterna. El resultado tiene vínculo con el estudio realizado por Huarcaya Ed, Huarcaya Da, Moscoso, Patricio, Guizado (2022), en su estudio se obtuvo una relación significativa directa de 73,1 después del análisis descriptivo utilizando Rho Spearman para el análisis inferencial. Al respecto los logros son relevantes ya que se tiene una buena valoración a la gestión administrativa para que el personal tenga mejor funcionalidad laboral.

Objetivo específico 1. Determinó la relación entre la preparación y los recursos humanos en las instituciones educativas de Ica, 2022 y, pues los resultados descriptivos fueron si la Programación tiene un nivel deficiente, Recursos Humanos es deficiente en 3.8% y moderado en 3.8%; mientras que, si la programación es moderada, Recursos Humanos es bajo en 2.5%, moderado en 40% y eficiente en 12.50 %. Finalmente, si la programación es eficiente, por tanto, Recursos Humanos es moderado en 8.8 % y eficiente en 28.8%. Del resultado inferencial la correlación de Spearman resultó 0.606 tal que la relación de las variables fue media positiva, cuyo valor de sig. fue 0.000, tal que se aceptó la hipótesis alterna. El resultado tiene vínculo con el estudio realizado por Pacheco, Robles, Ospino (2018), en su estudio “se comprobó que el 72% de los directores no utilizan apoyo a la decisión y el 48% no utilizan referentes teóricos, aunque todas las instituciones son elegibles para la

investigación acción. En tal sentido la preparación es relevante para lograr mejores resultados con una buena programación de actividades en la entidad en estudio.

Objetivo específico 2. Se determinó la relación entre la distribución y los recursos humanos en las instituciones educativas de Ica, 2022 y, pues los resultados descriptivos fueron si la Distribución tiene un nivel deficiente, Recursos Humanos es deficiente en 6.3 % y moderado en 8.8%; mientras que, si la Distribución es moderada, Recursos Humanos es moderado en 35% y eficiente en 6.3%. Finalmente, si la Distribución es eficiente, por tanto, Recursos Humanos es moderado en 8.8 % y eficiente en 35 %. Del resultado inferencial la correlación de Spearman resultó 0.734 tal que la relación de las variables fue media positiva, cuyo valor de sig. fue 0.000, tal que se aceptó la hipótesis alterna. El resultado tiene vínculo con el estudio realizado por Ordoñez, Cárdenas, Cuadrado, Zamora (2021) en su estudio los resultados permitieron encontrar falencias en la labor administrativa por la falta de planificación de riesgo, procedimientos de emergencia, acciones preventivas y correlativas ambientales, demora en el suministro de documentos e información, falta de insumo y falta de protocolo de atención. Al respecto resulta relevante una distribución adecuada de labores en las entidades para lograr mejores resultados en cuanto a los procedimientos que realiza el personal.

De la investigación el objetivo específico 3 fue determinar el liderazgo los recursos humanos y, pues los resultados descriptivos fueron si el Liderazgo tiene un nivel deficiente, Recursos Humanos es deficiente en 3.8 %; mientras que, si el Liderazgo es moderado, Recursos Humanos es deficiente en 2.5%, moderado en 50% y eficiente en 1.3%. Finalmente, si liderazgo es eficiente, por tanto, Recursos Humanos es moderado en 2.5 % y eficiente en 40 %. Del resultado inferencial la correlación de Spearman resultó 0.920 tal que la relación de las variables fue alta positiva, cuyo valor de sig. fue 0.000, tal que se aceptó la hipótesis alterna. El resultado tiene vínculo con el estudio realizado por Ore Baca, Javier, E. (2018) en su estudio los resultados arrojaron que el 51.4 % de los gerentes fue normal, mientras que el 48.6% dijo que la gestión de los gerentes y la capacitación fue mala,

y se observó que el 60% de los empleados dijo que la gestión de la capacitación fue regular y tendió a ser inadecuada (31.4%). Al respecto se tiene que es preciso en ambos estudios el liderazgo como aspecto relevante para un mejor logro.

De la investigación el objetivo específico 4, determinó la evaluación y los recursos humanos y, pues los resultados descriptivos fueron si la evaluación tiene un nivel deficiente, Recursos Humanos es deficiente en 3.8 %; mientras que, si la Evaluación es moderada, Recursos Humanos es deficiente en 2.5%, moderado en 48.8 % y eficiente en 8.8%. Finalmente, si la Evaluación es eficiente, por tanto, Recursos Humanos es moderado en 3.8 % y eficiente en 32.5 %. Del resultado inferencial la correlación de Spearman resultó 0.764 tal que la relación de las variables fue alta positiva, cuyo valor de sig. fue 0.000, tal que se aceptó la hipótesis alterna. El resultado tiene vínculo con el estudio realizado por Fernández Sánchez (2021) logró que el p valor sea de 0.834 siendo altamente positiva y concluyó una correlación positiva del desempeño pedagógico en las Institución Educativa. Esto demuestra que la evaluación en las entidades es relevante para lograr resultados favorables en bien de la entidad de estudio.

De la investigación el objetivo específico 5. fue determinar la distribución y selección y, pues los resultados descriptivos fueron si la distribución tiene un nivel deficiente, la selección del personal es deficiente en 8.75. mientras que, si la distribución es moderada y capacitación de personal es deficiente en 14.81% moderado en 37.50% y eficiente en 53.75% finalmente si la distribución es eficiente, por tanto, la capacitación de personal es moderado 47.50% y eficiente en 38.25%. del resultado inferencial la correlación de spearman resulto 0,734 tal que la relación de la variable fue media positiva. El resultado tiene vínculo con el estudio realizado por, Rodríguez & Pérez, 2017), el cual se basa evidencias empíricas. Aplicando reglas que serán validadas empíricamente más adelante, también se utiliza un enfoque cuantitativo buscando una realidad objetiva a partir análisis estadísticos para derivar problema específico.

Objetivo específico 6. Se determinó la programación y promoción en de las instituciones educativas de Ica, 2022 y, pues los resultados descriptivos fueron si la programación tiene un nivel deficiente promoción es deficiente en 8.645% % y moderado En 34.92%%; mientras que, si la Programación es moderada, Promoción es moderado en 3.75% y eficiente en 16.25%. Finalmente, si la Programación es eficiente, por tanto, promoción es moderado en 90.00% % y eficiente en 16.25% %. Del resultado inferencial la correlación de Spearman resultó 0.606 tal que la relación de las variables fue media positiva, cuyo valor de sig. fue 0.000, tal que se aceptó la hipótesis alterna. El resultado tiene vínculo con el estudio realizado por Tacuche Mariño (2018); Se utilizó la Encuesta de Desempeño. Ambos instrumentos han sido validados con confiabilidades Alpha de Cronbach de 0.745 y 0.971, respectivamente, los datos se procesaron con el software SPSS y analizo la información con Microsoft Excel. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para el análisis de datos.

El gran problema entre la gestión administrativa es confundir los conceptos en hechos sociales distintos como la práctica en el campo administrativo, mientras que la práctica administrativa se dedica fundamentalmente a intervenir en aquella fracción del mundo social de la administración organizacional, mientras que la disciplina administrativa se ocupa de conocer y cuestionar Pineda Henao (2017)

En la correlación de la gestión administrativa evidenciamos la significancia validando la hipótesis alterna, dado que existe una correlación de 0,793 denotando una relación alta positiva entre la gestión administrativa y recursos humanos

Esta razón posiblemente explique por qué el mundo administrativo prioriza la búsqueda de herramientas expeditas para la rápida maximización de las ganancias. Sin embargo, la capacidad para entender las limitaciones de tales herramientas depende del grado de comprensión que los interesados en el mundo administrativo organizacional tengan sobre el fenómeno en su integralidad. Esta obra se propone aportar el grado de comprensión, para ello es necesario discutir sobre las distintas de medios para enfrentar la complejidad del mundo; el término organización, su complejidad e historia; las posibilidades de categorización de las organizaciones y

la relación entre las modas administrativas y los cambios paradigmáticos. Es en tal sentido, que se requiere la reflexión para mejorar, hechos de desarrollar habilidades a fin de no generar conflictos frente a situaciones negativas y esto no puede darse dentro de la institución educativa que es modelo constante de alineación en los alumnos esto se halla respaldado por (Malaver, 2016). En cuanto a la metodología aplicada con el cuestionario se observa que no son bien desarrollados ya que los docentes no analizan bien las preguntas, no le presentan el interés necesario es por ello que los resultados no son confiables, por este motivo sería necesario utilizar la entrevista y así llegar a una conclusión de resultados confiables. Este último proceso de desarrollo debería estar soportado por actividades de consolidación de redes de trabajo académico.

Se recomienda establecer una adecuada selección de personal con conocimiento en las diversas áreas, a fin de brindarles capacitaciones permanentes para lograr el objetivo deseado, consecuentemente, delegar a cada coordinador monitorear al personal con el fin de orientarlos evitando fallas académicas, en cuanto a la distribución y recursos humanos se recomienda designar a los responsables, delegar funciones con compromiso, con fines de evitar retrasos en las labores. En lo referente a la planificación se busca involucrar a la organización a realizar estrategias para logra y jerarquizar los planes educativos. De modo tal, que el personal directivo debe ser una persona empática conocedor de la administración, con el propósito de lograr los objetivos planteados con todos los involucrados, y así lograr el trabajo en equipo que sea eficaz y eficiente en la que se denote sus habilidades, actitudes y tributos para la realización de sus metas.

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados logrados se llega a las siguientes conclusiones

Primera

De la hipótesis general, según tabla 16, la correlación obtenida fue de 0,793 por lo que existe relación alta positiva con las variables; también la significancia resultó menor que 5% tal que se concluye: Existe relación significativa entre las dos variables de las Instituciones educativas de Ica 2022

Según tabla 17, la correlación fue de 0,606 existiendo una relación media positiva con la dimensión y variable; también la significancia resultó menor que 5% concluyendo: Existe relación significativa entre la programación y Recursos Humanos en las Instituciones educativas de Ica 2022

Segundo

Según tabla 18, se tuvo que p valor de 0,734 mostrando una relación media positiva con la dimensión y variable; también la significancia resultó menor que 5% por lo que se rechazó la hipótesis nula tal que se concluye que Existe relación significativa entre la distribución y Recursos Humanos en las Instituciones educativas de Ica 2022

Tercero

Según los resultados logrados en la tabla 19, la correlación obtenida fue de 0,920 por lo que se deduce que existe relación alta positiva con la dimensión y variable; también la significancia resultó menor que 5% tal que se concluye: Existe relación significativa entre el liderazgo y Recursos Humanos en las Instituciones educativas de Ica 2022

Cuarto

Los resultados obtenidos en la tabla 19, la correlación obtenida fue de 0,920 por lo que se deduce que existe relación alta positiva con la dimensión y variable; también la significancia resultó menor que 5% tal que se concluye:

Existe relación significativa entre el liderazgo y Recursos Humanos en las Instituciones educativas de Ica 2022

VII. RECOMENDACIONES

Primera.

En relación a la gestión Administrativa y Recursos Humanos, se recomienda al personal directivo que establezcan adecuada selección de personal para las diversas áreas y al mismo tiempo se le brinde capacitación permanente para sus funciones encomendadas.

Segunda.

En relación a la programación y Recursos Humanos, se recomienda a los coordinadores hacer el monitoreo al personal con fines de brindarles orientación en sus labores realizadas y evitar fallas académicas y administrativas

Tercera.

En relación a la distribución y Recursos Humanos, se recomienda designar a los responsables de cada área para delegar funciones y responsabilidad, con fines de descentralizar las labores y evitar retrasos en las labores, para lograr las metas trazadas por la institución.

Cuarta.

En relación al liderazgo y Recursos Humanos, se recomienda al personal directivo mayor empatía con el personal para lograr su identificación con la institución, de esta manera se le da seguridad al personal para ejercer mejor sus funciones.

Quinta:

En relación a la evaluación y Recursos Humanos, es preciso preparar al personal para la evaluación continua, explicándoles los motivos y asegurando que sea beneficioso para la institución, ya que se asume una labor de rutina con fines de mejora de la calidad del servicio.

REFERENCIAS

- Anabí, N., (2017). *Investimentos in Education: ¿What are the Productivity Gains?*
doi: 10.1016/j.jpolmod.2017.03.003, *J. Policy Model.*, 29(3), 499-518
- Altinay, F., Altinay, Z., Dagli, G. y Cifci, M.(2018). *Evaluation of Administrative and Supervisory Performance of the Directors of Special Education Institutions According to the Teachers*, doi: 10.1007/s11135-018-0699-4, *Qualt. Quant.*, 1-12,
- Álvarez Yanneth (2021) *Estrategias de Gestión del cambio orientadas a favorecer el impacto que puede generar el retorno gradual al trabajo presencial de los funcionarios del Sena* URI: <http://hdl.handle.net/10882/10720>
- Basilio y Chávez (2019) *Planeamiento estratégico de sistemas de información para mejorar la gestión administrativa de la academia preuniversitaria integral class*. Tesis de maestría de la Universidad Nacional de Trujillo
- Benites, L. y Castillo, D.(2018). *Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo]
- Boscán, Vilca, Espinoza, (2021) *Competencies technological y Gestion administrative* *Revista Ibérica de sistemas e tecnologías de ininformacao*. Volume 2021, Issue Special Issue 44, pages 315 -329. August
- Camacho, R., Quiñonez, F., Plaza, M., Quiñonez, O., & Castillo, S. (2020). *Sistema de autoevaluación y uso de la tecnología de información en la Educación Superior en la República del Ecuador*. *Revista Ibérica de Sistemas y Tecnología de Información – Risti*

- Carbajal. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral* en la Institución Educativa Parroquial Santa Rita del distrito de Cotabambas –Apurímac. [Tesis Maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa].
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. & Mateus, L. (2018) *Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. Ingeniería Industrial.* 34(1), 24-35.
- Chiavenato, I. (2010). *Iniciacao a teoría das organizacoes.* Sao Paulo: Manolmercial
Guayaquil: Universidad de Guayaquil
- Chávez, M, & Olivos, M.(2019).Gestión Educativa y Desempeño Docente, en La institución educativa “Modelo” Trujillo,2018.[Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo,
- Cuenca Reyes, A. A., Sánchez Landín, J.A. y Torres Jiménez, L. (2020). Estudio de la infraestructura educativa de la parroquia El Cisne. Revista Espacios, 41(4). <http://revistaespacios.com/a20v41n04/a20v41n04p03.pdf>
- Gonzalo D, Sánchez Institución Educativa Andenes de Chilina Arequipa, Perúdfernandezsa@unsa.edu.pe<https://orcid.org/0000-0003-1820-5023>“gestion administrative y deepen Laboral”
- Espinoza, E. (2018). Gestión del conocimiento mediado por tic en la Universidad Técnica de Machala.*Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*,16(16), 199-219
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill.
- Herrera Meza, S. R. & Tobón, S. (2017). El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual. Revista de Pedagogía, 38(102), 164-194.
- Huarcaya Ed, Huarcaya Da, Moscoso, Patricio, Guizado (2022), *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de Docent de Education in una*

Universidad Peruana. Universitarios Universidad y Sociedad. Volumen 14, Issue S1, PAGES 258 – 263 . 1 February 2022

Jiménez Delgado, Deyli (2020) *Estrategia de gestión administrativa para la municipalidad provincial de Utcubamba* – 2018 URI <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7161>

Martínez, L. (2015). *Administración de recursos humanos ¿Cómo funciona?* Recuperado de https://www.ecured.cu/Gesti%C3%B3n_de_recursos_humanos

Merigó, J.M. y Yang, J.B. A(2017). Bibliometric Analysis of Operations Research and Management Science, doi: 10.1016/j.omega.2016.12.004, Omega, 73, 37-48

Meza Revatta, L. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca*, [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión, Lima].

Montoya, C. & Boyero, M. (2016). *El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina. Revista Científica "Visión de Futuro", 20(2), 1-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Núñez, L., Bravo, L., Cruz, C. e Hinojosa, M. (2018). *Competencias gerenciales competencias profesionales en la gestión presupuestaria*. Revista Venezolana de Gerencia, 23 (83)

Ore Baca, (2018) *Liderazgo directivo y la gestión administrativa en la institución educativa Simón Bolívar del distrito de Chamaca, Chumbivilcas, Cusco017*URI: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6313>

Ordoñez, Cárdenas, Cuadro, Zamora (2021) *Gestión Administrativa de la Institución de Education superior*. Revisit de Ciencias Sociales. Volume 27,

Numero 1, Página 347 – 356. 2021(Gestión Universidad Católica de Cuenca Ecuador

Pacheco Granado, Raúl J. Robles Algarín, Carlos A. Ospino Castro, Adalberto J. (2018) “Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles Básicos y medio de la Zona rural de Santa Martha, Colombia Volumen 29, Numero 5, página 259 – 266. 2018 tipo de Fuente Diario ISSN 07168756

Peñalver, A. (2018). Las 12 tendencias más relevantes de RRHH para 2020. *Observatoriorh*. Recuperado de <https://www.observatoriorh.com/blogosfera/12-tendencias-relevantes-rrhh-2020.html> [Links]

Pineda-Henao, E. F. (2017). *Disciplina administrativa y práctica administrativa: una perspectiva analítica del problema del estatus epistemológico de la administración* (Tesis pregrado). Universidad del Valle, Cali.

Ramírez, C., Calderón, G. y Castaño, G. (2015). Enfoques Administrativos Presentes en eestablecimientos Educativos, Un Estudio Empírico en Instituciones Colombianas de Educación Básica y Media, *Rev. Mex. Invest. Educ.* 20(66), 911-940

Ramírez-Cardona, C. A., Calderón-Hernández, G., & Castaño-Duque, G. A. (2015). Enfoques administrativos presentes en establecimientos educativos: un Estudio empírico en instituciones colombianas de educación básica y media. *Revista mexicana de Investigación Educative*, 20(66), 911-940.

Rodríguez, A.&Pérez,A.(2017).Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela Administración de Negocio* (82),1-26.<https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

Sani, G., Zamora, B. & Moscoso, N. (2017). *Diseño de manual de procedimientos de mejora para la gestión de talento humano en la empresa MASTERSOFT*

S.A, Guayaquil. (Tesis presentada como requisito para optar por el título de ingeniería comercial). Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

Sandí, J. y Sanz, C. (2018). Revisión y análisis sobre competencias tecnológicas esperadas en el profesorado en Iberoamérica. EDUTEC. Revista Electronica de Technology Educative, 66, 93-121. <https://doi.org/10.21556/edutec.2018.66.1225>

Sobaih, A.E.E., Moustafa, M.A., Ghandforoush, P. y Khan, M. (2018). To Use or Not to Use? Social Media in Higher Education in Developing Countries, doi: 10.1016/j.chb.2016.01.002, Comput. Hum. Behav., 58, 296-305

Tacuche B. (2018). *Gestión administrativa y calidad de servicio* de la Institución Educativa N°32282 "San Miguel", Lauricocha, [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Huánuco Vol.3 Núm. 1 Economía & Negocios

Tello-Castrillón, C y Pineda-Henao, E. (2018). *Conjeturas organizacionales: fundamentos para el estudio de la organización*. Editorial Universidad Nacional de Colombia, tipo de contenido libro **URI**
<tps://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/68981>

Valencia, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos*, en la ciudad de Quito. 83p (Tesis de Maestría en Dirección de Empresas). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Área de gestión

Vásquez, Rosas (2022) *Encuentro International de Innovación Technologic* Reference Publicado bajo licencia por IOP Publishing Ltd Journal of Physics: Conference Series , volumen 1409 , Sexto(6th IMTI) 9 al 11 de octubre de 2019, Ocaña, Colombia

Verdesoto, O., Portero I, y Salguero (2017). *La importancia del Sistema de Gestión de Calidad* en la Asociación Mutualista Ambato. Organización y dirección de empresa Revista Publicando, 4 No 11.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de la primera variable

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGO
Gestión administrativa	Según (Chávez, Olivos, (2019). Benites, Castillo (2018). es uno de los principales requisitos para sustentar buenas metas y se llevara acabó y se puede clasificar como buena, normal o mala. Asimismo, conocer el trabajo de los docentes y desempeño y el liderazgo para el bienestar de la institución.	la gestión administrativa se medirá bajo cuatro dimensiones: y cada dimensión en la primera tengo 5 ítems la segunda 5 ítems en la tercera 5 ítems y en la cuarta 5 ítems y cada conjunto de indicadores me ha dado 20 ítems	-Programación - Distribución, -Liderazgo -Evaluación	-Cargos -Funciones -Procesos -Jerarquía -Estrategias -Distribución -Desempeño	Escala Ordinal -Nunca, (1) -A veces, (2) -Casi Siempre, (3) -Siempre. (4)	Deficiente [20 - 46] Moderado [47 - 73] Eficiente [74 - 100]

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la segunda variable

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONSECTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGO
RECURSOS HUMANOS	Según).Sani et al. (2017) los recursos humanos que vemos está muy relacionada con la excelencia y la inversión del capital intelectual de las empresas exitosas;	Los recursos humanos de medirá bajo 3 dimensiones: Selección de personal, promoción y capacitación del personal	-Selección de personal, - promoción -capacitación del personal	-Fortaleza -confianza -seguridad -oportunidad des -acenso -capacitación	Escala ordinal Nunca, (1) veces, (2) casi siempre (3) siempre (4)	Deficiente [20 - 46] Moderado [47 - 73] Eficiente [74 - 100]

Anexo 3: Matriz de consistencia

PROBLEMA	Objetivos	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	NIVEL Y RANGO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y Recursos Humanos en las instituciones Educativas Ica- 2022</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Qué relación existe entre la programación administrativa y Recursos humanos en las Instituciones educativas Ica - 2022</p> <p>¿Qué relación existe entre la distribución administrativa y Recursos Humanos en las Instituciones Educativas Ica, 2022</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo administrativo y Recursos Humanos en las Instituciones educativas Ica, 2022</p> <p>¿Qué relación existe entre la evaluación administrativa y recursos humanos en las Instituciones Educativas Ica, 2022</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión Administrativa y recursos Humanos de las instituciones educativa Ica - 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Describe la relación entre la organización administrativa y Recursos Humanos en las Instituciones educativas Ica,2022</p> <p>Describe la relación entre la distribución administrativa y uso de recursos Humanos en las Instituciones Educativas Ica, 2022</p> <p>Describir la relación entre el liderazgo administrativo y Recurso Humanos en las Instituciones Educativas Ica, 2022</p> <p>Describe la relación entre la evaluación administrativa y recursos humanos en las Instituciones Educativas Ica,2022--</p>	<p>Existe relación significativa entre la programación Administrativa y los Recursos Humanos en las Instituciones Educativas Ica 2022</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS Existe la relación significativa entre la programación administrativa y Recursos humanos en las Instituciones Educativas Ica, 2022</p> <p>Existe la relación significativa entre la distribución administrativa y Recursos Humanos en las Instituciones educativas ICA 2022</p> <p>Existe la relación significativa entre el liderazgo administrativo y Recursos Humanos en las Instituciones educativas Ica, 2022</p> <p>Existe la relación significativa-en la evaluación administrativa y recursos humanos en las Instituciones Educativas Ica, 2022---</p>	Programación administrativa	Cargos y funciones Procesos Jerarquía	1,2,3, 4,5, 6,7, 8,9,10	Nunca, casi nunca,	DEFICIENTE [20 - 46]
			Distribución administrativa	Estrategia Distribución Desempeño	11,12, 13,14, 15,	A veces,	MODERADO [47 - 73]
			Liderazgo administrativo	habilidades Objetivos Responsabilidad	16,17, 18,19	Casi siempre,	EFICIENTE [74 - 100]
			Evaluación administrativa	Evaluación Metas	20.	siempre	
			VARIABLE 2: Recursos Humanos				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
			-Selección de personal	Fortaleza confianza Seguridad laboral Calidad humana	1,2,3, 4,5,6	Nunca casi nunca A veces Casi siempre siempre	
			-Promoción	Oportunidades Desempeño	7,8,9,		
			-Capacitación de personal	Acenso Capacitación Experiencia Tecnología	10,11,12,13, 14,16,17,18,20		

Anexo 4

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a) docente: El objetivo del presente cuestionario es recolectar información sobre gestión administrativa en las instituciones educativas de Ica. La información recogida será anónima y con fines de investigación. Encontrará cinco opciones para responder.

VALORACION				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre

Lea cada proposición y marque solo una alternativa

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
V1	GESTION ADMINISTRATIVA					
D1	Programación administrativa					
1	¿Consideras que la programación anual debe estar direccionada a las competencias y capacidades?					
2	¿L?					
3	¿La dirección tiene establecida claramente la jerarquía?					
4	¿Están definidos los planes de trabajo?					
4	¿Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo?					
D2	Distribución administrativa					

5	¿En la institución se promueven los procesos de distribución que contribuyen en la mejora de la gestión administrativa					
6	¿Se realizan cambios en los procesos de distribución con la finalidad de buscar mejoras en la ejecución de actividades?					
7	¿La institución evalúa el desempeño de manera constante en cada área?					
8	¿Las labores y tareas, son asignadas de acuerdo a las habilidades de los trabajadores?					
9	¿La institución cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal?					
D3	Liderazgo administrativo					
10	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?					
11	¿Se reconoce el esfuerzo atreves de resoluciones?					
12	¿considera que su coordinador cumple un papel importante en la organización?					
13	¿La Institución fomenta el compañerismo en el área?					
14	¿tu coordinador es un ejemplo de esfuerzo y dedicación?					
D4	Evaluación administrativa					
15	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?					
16	¿La institución realiza la evaluación de la calidad de los servicios que brindan?					
17	¿Se emplea sistema de control que permiten evaluar las metas y objetivos propuestos?					
18	¿La Institución evalúa el desempeño en base a algún estándar?					
19	¿La institución evalúa el desempeño de manera constante en cada área?					

CUESTIONARIO SOBRE RECURSOS HUMANOS

Estimado(a) docente: El objetivo del presente cuestionario es recolectar información sobre recursos humanos en las instituciones educativas de Ica. La información recogida será anónima y con fines de investigación. Encontrará cinco opciones para responder.

VALORACION				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Lea cada proposición y marque solo una alternativa

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
V1	RECURSOSHUMANOS					
D1	Selección de personal					
1	¿La institución toma en cuenta la fortaleza de su personal					
2	¿Usted confía en el personal de su centro de trabajo?					
3	¿Existe seguridad laboral en la institución que labora?					
4	¿Consideran importante la calidad humana dentro de la institución?					
5	¿Los trabajadores practican el código de ética en la institución educativa					
6	¿La institución selecciona al personal según su nivel de conocimiento?					
7	¿La institución hace una selección previa para ocupar una plaza?					
D2	Promoción					
8	¿Ofrecen a sus empleados oportunidades de promoción?					
9	¿Ofrecen un sistema de promoción basado en el desempeño?					

10	¿La institución recompensa bien el trabajo de su personal?					
11	¿En la institución tienen un sistema de promoción para el ascenso de su personal ¿					
12	¿Ofrecen un reconocimiento de logros y esfuerzos del personal que labora en la institución educativa?					
D3	Capacitación de personal					
13	¿La institución realiza cursos de capacitación y entrenamiento en política de gestión					
15	¿La institución hace que participen todos sus trabajadores en capacitaciones laborales para mejorar el desempeño?					
16	¿La institución realiza planes para el desarrollo de las capacidades del personal?					
17	¿El personal capacitado de la institución comparte su experiencia con sus compañeros?					
18	¿La institución capacita sobre el uso de la nueva tecnología en las diferentes plataformas?					
19	¿La institución realiza capacitaciones para mejorar el desempeño laboral?					
20	¿Existe jornadas de interaprendizaje entre colegas para conocer sobre las plataformas virtuales?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1: Programación							
	¿Consideras que la programación anual debe estar direccionada a las competencias y capacidades?	x		x		x		
2	¿La institución donde labora realizan monitoreos anuales?	x		x		x		
3	¿La dirección tiene establecida claramente la función de cada miembro de la comunidad institucional?	x		x		x		
4	¿Están definidos los planes de trabajo como PEI, PAT y PCI en la institución educativa?	x		x		x		
5	¿Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo de cada área curricular?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Distribución							
6	¿En la institución se asignan áreas de acuerdo a la especialidad de cada profesor	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
7	¿Se distribuye los espacios físicos en la I.E. con la finalidad de buscar mejoras en la ejecución de actividades educativas?	x		x		x		
8	¿La UGEL proporciona oportunamente los recursos pedagógicos a la I.E.?	x		x		x		
9	¿Las labores y tareas, son asignadas de acuerdo a las habilidades de los trabajadores?	x		x		x		
10	¿La institución educativa distribuye los recursos económicos de acuerdo a las necesidades?	x		x		x		
	DIMENSION 3: Liderazgo							

11	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos institucionales?	x		x		x		
12	¿Se reconoce el esfuerzo de los docentes en la institución educativa?	x		x		x		
13	¿considera que tu coordinador cumple un papel importante en la organización?	x		x		x		
14	¿La Institución fomenta el compañerismo en las diferentes áreas?	x		x		x		
15	¿tu coordinador es un ejemplo de esfuerzo y dedicación?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Evaluación							
16	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores educativos?	x		x		x		
17	¿La institución realiza la evaluación de la calidad de los servicios que brindan?	x		x		x		
18	¿Se emplea sistema de control que permiten evaluar las metas y objetivos propuestos para el aprendizaje de los estudiantes?	x		x		x		
19	¿La UGEL evalúa la gestión escolar en base a algún estándar?	x		x		x		
20	¿La institución evalúa el desempeño docente y de los trabajadores permanentemente?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Lizandro Crispín Rommel **DNI:** 09554022

Grado y Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación



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

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

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

Lima, 15 de noviembre del 2022.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS RECURSOS HUMANOS

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1: Selección de personal							
	¿La institución toma en cuenta la fortaleza de su personal a cargo?	x		x		x		
2	¿Usted confía en el personal de su centro de trabajo?	x		x		x		
3	¿Existe seguridad laboral en la institución que labora?	x		x		x		
4	¿Consideran importante la calidad humana dentro de la institución?	x		x		x		
5	¿Los trabajadores practican el código de ética en la institución educativa?	x		x		x		
6	¿La institución selecciona al personal según su nivel de conocimiento?	x		x		x		
7	¿La institución hace una selección previa para ocupar una plaza administrativa?	x		x		x		
8	DIMENSIÓN 2: Promoción	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
	¿Ofrecen a sus empleados oportunidades de promoción?	x		x		x		
9	¿Ofrecen un sistema de promoción basado en el desempeño?	x		x		x		

10	¿Consideras que la UGEL promueve acceso a cargos de personal docente de la I.E.?	x		x		x		
11	¿En la institución tienen un sistema de promoción para el ascenso de su personal ¿	x		x		x		
12	¿Reconocen los logros y esfuerzos del personal que labora en la institución educativa?	x		x		x		
DIMENSION 3: Capacitación								
13	¿La institución realiza cursos de capacitación y entrenamiento en política de gestión	x		x		x		
14	¿La institución hace que participen todos sus trabajadores en capacitaciones laborales para mejorar el desempeño?	x		x		x		
15	¿La UGEL realiza planes para el desarrollo de las capacidades del personal?	x		x		x		Sugerencias
16	¿La institución capacita sobre el uso de la nueva tecnología en las diferentes plataformas?	x		x		x		
17	¿El personal capacitado de la institución comparte su experiencia de aprendizaje con sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
18	¿La institución capacita sobre el uso de las nuevas tecnologías en las diferentes plataformas?	x		x		x		
19	¿La institución realiza capacitaciones para mejorar el	x		x		x		

	desempeño laboral de su personal a cargo?							
20	¿Se realizan jornadas de interaprendizaje entre colegas para conocer sobre las plataformas virtuales	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lizandro Crispín Rommel DNI: 09554022

Grado y Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación

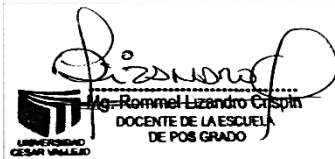
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 15 de noviembre del 2022.

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



Mg. Rommel Lizandro Crispín
DOCENTE DE LA ESCUELA
DE POS GRADO
UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1: Programación							
	¿Consideras que la programación anual debe estar direccionada a las competencias y capacidades?	x		x		x		
2	¿La institución donde labora realizan monitoreos anuales?	x		x		x		
3	¿La dirección tiene establecida claramente la función de cada miembro de la comunidad institucional?	x		x		x		
4	¿Están definidos los planes de trabajo como PEI, PAT y PCI en la institución educativa?	x		x		x		
5	¿Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo de cada área curricular?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Distribución							
6	¿En la institución se asignan áreas de acuerdo a la especialidad de cada profesor	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
7	¿Se distribuye los espacios físicos en la I.E. con la finalidad de buscar mejoras en la ejecución de actividades educativas?	x		x		x		
8	¿La UGEL proporciona oportunamente los recursos pedagógicos a la I.E.?	x		x		x		
9	¿Las labores y tareas, son asignadas de acuerdo a las habilidades de los trabajadores?	x		x		x		
10	¿La institución educativa distribuye los recursos económicos de acuerdo a las necesidades?	x		x		x		
	DIMENCION 3: Liderazgo							

11	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos institucionales?	x		x		x		
12	¿Se reconoce el esfuerzo de los docentes en la institución educativa?	x		x		x		
13	¿considera que tu coordinador cumple un papel importante en la organización?	x		x		x		
14	¿La Institución fomenta el compañerismo en las diferentes áreas?	x		x		x		
15	¿tu coordinador es un ejemplo de esfuerzo y dedicación?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Evaluación							
16	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores educativos?	x		x		x		
17	¿La institución realiza la evaluación de la calidad de los servicios que brindan?	x		x		x		
18	¿Se emplea sistema de control que permiten evaluar las metas y objetivos propuestos para el aprendizaje de los estudiantes?	x		x		x		
19	¿La UGEL evalúa la gestión escolar en base a algún estándar?	x		x		x		
20	¿La institución evalúa el desempeño docente y de los trabajadores permanentemente?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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


Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 21 de octubre del 2022.  Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS RECURSOS HUMANOS

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1: Selección de personal							
	¿La institución toma en cuenta la fortaleza de su personal a cargo?	x		x		x		
2	¿Usted confía en el personal de su centro de trabajo?	x		x		x		
3	¿Existe seguridad laboral en la institución que labora?	x		x		x		
4	¿Consideran importante la calidad humana dentro de la institución?	x		x		x		
5	¿Los trabajadores practican el código de ética en la institución educativa	x		x		x		
6	¿La institución selecciona al personal según su nivel de conocimiento?	x		x		x		
7	¿La institución hace una selección previa para ocupar una plaza administrativa?	x		x		x		
8	DIMENSIÓN 2: Promoción	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
	¿Ofrecen a sus empleados oportunidades de promoción?	x		x		x		

9	¿Ofrecen un sistema de promoción basado en el desempeño?	x		x		x		
10	¿Consideras que la UGEL promueve acceso a cargos de personal docente de la I.E.?	x		x		x		
11	¿En la institución tienen un sistema de promoción para el ascenso de su personal ¿	x		x		x		
12	¿Reconocen los logros y esfuerzos del personal que labora en la institución educativa?	x		x		x		
	DIMENCION 3: Capacitación							
13	¿La institución realiza cursos de capacitación y entrenamiento en política de gestión	x		x		x		
14	¿La institución hace que participen todos sus trabajadores en capacitaciones laborales para mejorar el desempeño?	x		x		x		
15	¿La UGEL realiza planes para el desarrollo de las capacidades del personal?	x		x		x		Sugerencias
16	¿La institución capacita sobre el uso de la nueva tecnología en las diferentes plataformas?	x		x		x		
17	¿El personal capacitado de la institución comparte su experiencia de aprendizaje con sus compañeros de trabajo?	x		x		x		

18	¿La institución capacita sobre el uso de las nuevas tecnologías en las diferentes plataformas?	x		x		x		
19	¿La institución realiza capacitaciones para mejorar el desempeño laboral de su personal a cargo?	x		x		x		
20	¿Se realizan jornadas de interaprendizaje entre colegas para conocer sobre las plataformas virtuales	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina **DNI:** 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

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

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

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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Lima, 21 de octubre del 2022.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Gestión administrativa	Reyes (2015), es la técnica dirigida a dar resultados positivos a la institución, los administradores son quienes deben desarrollar la competencia administrativa, es decir, deben codificar cada una de las tareas encaminadas durante el proceso educativo para lograr los objetivos planteados.	. La gestión administrativa se medirá bajo cuatro Dimensiones: -Programación, -Distribución, -liderazgo y -Evaluación	Programación	cargos	1,2,3,	Escala ordinal Nunca, (1) Casi nunca(2)	Deficiente [20-46]
				jerarquía	4,5,		
			Distribución	funciones	6,7,	A veces, (3) Casi siempre, (4)	Eficiente [74-100]
				ejecución	8,		
			Liderazgo	jerarquía estrategias	11,12,13,14,15,16,16,18,19,20		
			Evaluación	distribución desempeño			

Variable: Productividad laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
RECURSOS HUMANOS	Según).Sani et al. (2017) los recursos humanos que vemos está muy relacionada con la excelencia y la inversión del capital intelectual de las empresas exitosas;	Los recursos humanos de medirá bajo 3 dimensiones: Selección de personal, promoción y capacitación del personal	Selección de personal	Fortaleza	1,2,	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [20 46] Moderado [47-73] Eficiente [74-100]
				Confianza	3,		
				Seguridad	4,		
				Calidad	5,		
				Etica	6,		
				Selección	7,8,9,		
			Promoción	Oportunidades Acenso	10,11,12,13,		
			Capacitación de personal	Capacitación	14,15,16,		
				Participación	17,18,19,20		
				Desempeño			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1: Programación							
	¿Consideras que la programación anual debe estar direccionada a las competencias y capacidades?	x		x		x		
2	¿La institución donde labora realizan monitoreos anuales?	x		x		x		
3	¿La dirección tiene establecida claramente la función de cada miembro de la comunidad institucional?	x		x		x		
4	¿Están definidos los planes de trabajo como PEI, PAT y PCI en la institución educativa?	x		x		x		
5	¿Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo de cada área curricular?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Distribución							
6	¿En la institución se asignan áreas de acuerdo a la especialidad de cada profesor	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
7	¿Se distribuye los espacios físicos en la I.E. con la finalidad de buscar mejoras en la ejecución de actividades educativas?	x		x		x		
8	¿La UGEL proporciona oportunamente los recursos pedagógicos a la I.E.?	x		x		x		
9	¿Las labores y tareas, son asignadas de acuerdo a las habilidades de los trabajadores?	x		x		x		
10	¿La institución educativa distribuye los recursos económicos de acuerdo a las necesidades?	x		x		x		
	DIMENCION 3: Liderazgo							

11	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos institucionales?	x		x		x		
12	¿Se reconoce el esfuerzo de los docentes en la institución educativa?	x		x		x		
13	¿considera que tu coordinador cumple un papel importante en la organización?	x		x		x		
14	¿La Institución fomenta el compañerismo en las diferentes áreas?	x		x		x		
15	¿tu coordinador es un ejemplo de esfuerzo y dedicación?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Evaluación							
16	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores educativos?	x		x		x		
17	¿La institución realiza la evaluación de la calidad de los servicios que brindan?	x		x		x		
18	¿Se emplea sistema de control que permiten evaluar las metas y objetivos propuestos para el aprendizaje de los estudiantes?	x		x		x		
19	¿La UGEL evalúa la gestión escolar en base a algún estándar?	x		x		x		
20	¿La institución evalúa el desempeño docente y de los trabajadores permanentemente?	x		x		x		

HAY

SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

06269132

Apellidos y nombres del juez validador: _____ DNI: _____

METODÓLOGO

Grado y Especialidad del validador: _____

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

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

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

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

Lima, 23 de noviembre del 2022.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS RECURSOS HUMANOS

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1: Selección de personal							
	¿La institución toma en cuenta la fortaleza de su personal a cargo?	x		x		x		
2	¿Usted confía en el personal de su centro de trabajo?	x		x		x		
3	¿Existe seguridad laboral en la institución que labora?	x		x		x		
4	¿Consideran importante la calidad humana dentro de la institución?	x		x		x		
5	¿Los trabajadores practican el código de ética en la institución educativa?	x		x		x		
6	¿La institución selecciona al personal según su nivel de conocimiento?	x		x		x		
7	¿La institución hace una selección previa para ocupar una plaza administrativa?	x		x		x		
8	DIMENSIÓN 2: Promoción	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
	¿Ofrecen a sus empleados oportunidades de promoción?	x		x		x		
9	¿Ofrecen un sistema de promoción basado en el desempeño?	x		x		x		
10	¿Consideras que la UGEL promueve acceso a cargos de personal docente de la I.E.?	x		x		x		

11	¿En la institución tienen un sistema de promoción para el ascenso de su personal ¿	x		x		x		
12	¿Reconocen los logros y esfuerzos del personal que labora en la institución educativa?	x		x		x		
	DIMENCION 3: Capacitación							
13	¿La institución realiza cursos de capacitación y entrenamiento en política de gestión	x		x		x		
14	¿La institución hace que participen todos sus trabajadores en capacitaciones laborales para mejorar el desempeño?	x		x		x		
15	¿La UGEL realiza planes para el desarrollo de las capacidades del personal?	x		x		x		Sugerencias
16	¿La institución capacita sobre el uso de la nueva tecnología en las diferentes plataformas?	x		x		x		
17	¿El personal capacitado de la institución comparte su experiencia de aprendizaje con sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
18	¿La institución capacita sobre el uso de las nuevas tecnologías en las diferentes plataformas?	x		x		x		
19	¿La institución realiza capacitaciones para mejorar el desempeño laboral de su personal a cargo?	x		x		x		
20	¿Se realizan jornadas de interaprendizaje entre colegas para conocer sobre las plataformas virtuales	x		x		x		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

06269132

Apellidos y nombres del juez validador: _____ DNI: _____

METODÓLOGO

Grado y Especialidad del validador: _____

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

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

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

Lima, 23 de noviembre del 2022.

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



Anexo 6: Fiabilidad de las variables

Variable 1: Gestión Administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
0,956	20

Resultó alta por lo que es adecuado los ítems para aplicar las encuestas

Variable 2: Recursos Humanos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,944	20

Resultó alta por lo que es adecuado los ítems para aplicar las encuestas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LIZANDRO CRISPIN ROMMEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: Gestion administrativo y recursos humanos de las Instituciones Educativa de Ica 2022 cuyo autor es PEÑA HUAMANI LUZ CRISTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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, 02 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LIZANDRO CRISPIN ROMMEL DNI: 09554022 ORCID: 0000-0003-1091-225X	Firmado electrónicamente por: RLIZANDROC el 06- 01-2023 22:50:22

Código documento Trilce: TRI - 0506989