



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión administrativa y retención del talento humano en  
docentes de una institución educativa pública de Villa El  
Salvador, 2024**

**TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Espinoza Vivas, Gianina Felicia (orcid.org/0009-0003-8888-2270)

**ASESORES:**

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

Dr.Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2024



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JULCA VERA NOEMI TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa pública de Villa El Salvador, 2024", cuyo autor es ESPINOZA VIVAS GIANINA FELICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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, 20 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULCA VERA NOEMI TERESA DNI: 18837377 ORCID: 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 22- 07-2024 15:24:57

Código documento Trilce: TRI - 0824491



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ESPINOZA VIVAS GIANINA FELICIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa pública de Villa El Salvador, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
GIANINA FELICIA ESPINOZA VIVAS <b>DNI:</b> 42159215 <b>ORCID:</b> 0009-0003-8888-2270	Firmado electrónicamente por: GESPINOZAVIV el 20- 07-2024 17:25:52

Código documento Trilce: TRI - 0824489

### **Dedicatoria**

A mi madre por apoyarme e impulsarme en mi educación y crecimiento profesional, a mi amado padre por inculcarme el estudio desde muy pequeña, a mi abuelita Genoveva, mujer de inspiración y sabiduría, quién ahora desde el cielo guía mis pasos, a Milito, por la promesa que le hice. Y a mi hijita Deyanira quién es la inspiración para cada uno de mis logros.

## **Agradecimiento**

Mi más profundo agradecimiento a la Dra. Noemi Teresa Julca Vera, cuya orientación y sabiduría han sido invaluableles en cada etapa de este proyecto. Agradezco a esta institución por brindarme la oportunidad de avanzar en mi carrera profesional.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	47

## Índice de tablas

Tabla 1	Gestión Administrativa	18
Tabla 2	Retención del talento humano	19
Tabla 3	Colocación de personal	20
Tabla 4	Desarrollo del personal	21
Tabla 5	Retención del personal	22
Tabla 6	Gestión administrativa* Retención del talento humano	23
Tabla 7	Gestión administrativa* Colocación del personal	23
Tabla 8	Gestión administrativa* Desarrollo del personal	24
Tabla 9	Gestión administrativa* Retención del personal	24
Tabla 10	Prueba de normalidad	25
Tabla 11	Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	26
Tabla 12	Prueba de hipótesis general	27
Tabla 13	Prueba de hipótesis específica 1	27
Tabla 14	Prueba de hipótesis específica 2	28
Tabla 15	Prueba de hipótesis específica 3	29

## Índice de figuras

Figura 1 Gestión Administrativa	18
Figura 2 Retención del talento humano	19
Figura 3 Colocación de personal	20
Figura 4 Desarrollo del personal	21
Figura 5 Retención del personal	22

## Resumen

El presente estudio se enfoca en investigar la relación entre la gestión administrativa y la retención del talento humano en docentes de una institución educativa pública de Villa El Salvador. Con el objetivo de apoyar el logro del ODS 4, centrado en "Educación de calidad", se pretende asegurar una educación inclusiva, equitativa y de alto nivel, fomentando oportunidades de aprendizaje continuo para todos. Se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo básico con un diseño no experimental de corte transversal, teniendo como muestra a 66 participantes mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Se emplearon dos cuestionarios, uno para cada variable, con un total de 39 preguntas en escala tipo Likert con valores que van desde "nunca" hasta "siempre". Los resultados, analizados estadísticamente, mostraron un coeficiente de correlación de 0.983 y una significancia de 0.000, menor a 0.05 con un intervalo de confianza del 95%, revelando una relación significativa entre ambas variables y respaldando la hipótesis del estudio. En conclusión, una gestión administrativa eficaz que priorice el bienestar laboral y el desarrollo profesional, así como la autonomía y el empoderamiento de los docentes, es fundamental para desarrollar el talento docente y asegurar el éxito de la entidad educativa.

**Palabras clave:** Gestión, retención, docente.

## **Abstract**

This study focuses on investigating the relationship between administrative management and the retention of human talent among teachers in a public educational institution in Villa El Salvador. With the objective of supporting the achievement of SDG 4, focused on "Quality Education", the aim is to ensure inclusive, equitable and high-level education, promoting continuous learning opportunities for all. A basic quantitative approach was used with a non-experimental cross-sectional design, with a sample of 66 participants through simple random probability sampling. Two questionnaires were used, one for each variable, with a total of 39 questions on a Likert-type scale with values ranging from "never" to "always". The results, analyzed statistically, showed a correlation coefficient of 0.983 and a significance of 0.000, less than 0.05 with a confidence interval of 95%, revealing a significant relationship between both variables and supporting the hypothesis of the study. In conclusion, effective administrative management that prioritizes labor welfare and professional development, as well as teacher autonomy and empowerment, is essential to develop teaching talent and ensure the success of the educational entity.

**Keywords:** Management, retention, teacher.

## I. INTRODUCCIÓN

Los docentes pueden enfrentarse a una carga de trabajo abrumadora, que involucra la preparación de clases, la corrección de exámenes, la asistencia a reuniones de padres y la participación en capacitaciones, entre otras responsabilidades, además, la falta de apoyo administrativo para abordar los problemas de disciplina en el aula puede hacerles difícil mantener un entorno de aprendizaje efectivo (Baque & Cañarte, 2023). Asimismo, cada vez hay más desafíos en la retención del personal talentoso ya que la competencia laboral con otros sectores que ofrecen mejores condiciones salariales, especialmente aquellos docentes con habilidades y experiencia destacadas, pueden ser atraídos por oportunidades laborales fuera del ámbito educativo que les brinden una remuneración más competitiva, mejores beneficios y mayor estabilidad laboral, por lo que si no hay una buena gestión no habrá una buena retención (Madero, 2023).

Por lo tanto, el objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, relacionado a conectar la administración institucional y la retención del personal docente en una escuela, se centra en garantizar una educación de excelente calidad, inclusiva y justa, además de promover oportunidades de aprendizaje continuo para todos. Este objetivo tiene como propósito asegurar que todos tengan acceso a educación de excelencia, sin tener en cuenta de dónde son oriundos o sus circunstancias, y fomentar el aprendizaje continuo para el crecimiento personal y profesional. La efectiva administración de gestión y la retención del personal docente son elementos esenciales para garantizar la excelencia educativa y estimular el desarrollo laboral continuo del personal educativo, lo que contribuye al cumplimiento de esta meta.

Al analizar los desafíos educativos, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2022), la retención del talento docente se posiciona como un desafío crucial para las instituciones educativas a nivel global y estas puedan mantener a sus profesores. Diversos estudios e informes internacionales señalan que existen diversas problemáticas que inciden en la fuga de docentes. Destacan, por ejemplo, que se estima una escasez global de 13 millones de docentes y en países de África Subsahariana, la escasez de docentes podría alcanzar los 9,6 millones para el año 2030. Además,

se estima que entre el 20% y el 40% de los docentes nuevos abandonan la profesión dentro de los primeros cinco años, y las tasas de abandono de la carrera de educación son más altas en países de bajos ingresos y en zonas rurales (Díaz, 2021). Se identifican tres factores que inciden en la retención docente: La compensación, los términos laborales y el progreso profesional. Por ejemplo, los docentes que reciben salarios más altos, tienen mejores condiciones laborales y más oportunidades de desarrollo profesional, tienen menos probabilidades de abandonar la profesión (Amuchástegui, 2021).

En el contexto de Latinoamérica, las problemáticas relacionadas a la administración organizativa junto con la retención del capital humano en docentes de entidades educacionales son complejas y multifactoriales (Aucca et al., 2024). Se hace necesario implementar políticas públicas y acciones institucionales que aborden las causas subyacentes de estos problemas (Asanza, 2020). Además, La sensación de carencia de respaldo por parte de las autoridades educacionales y la carencia de una cultura institucional que aprecie y reconozca el trabajo de los docentes también pueden contribuir a la pérdida de talento del personal en las entidades educativas. Asimismo, uno de los factores asociados con la problemática de retención del docente en América Latina es la baja remuneración, con un 42% de incidencia. Además, se destacan la carencia de opciones de crecimiento profesional (38%), la sobrecarga de trabajo (36%), las malas condiciones laborales (33%) la ausencia de respaldo por parte de la gestión administrativa (31%). También se señalan como elementos influyentes la violencia en las escuelas (28%), la falta de autonomía profesional (26%) y la baja satisfacción laboral (23%) en conformidad con Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2022), se proyecta que en Latinoamérica y el Caribe la escasez de docentes alcance los 2,4 millones para el año 2030.

A nivel nacional, la retención del talento docente en el Perú ha emergido como un asunto de gran inquietud en el ámbito educativo. Diversas investigaciones y estudios oficiales han evidenciado una fuga significativa de talento docente en los últimos años, lo que ha generado un efecto adverso en la calidad del sistema educativo y el bienestar de los educadores (Alanya, et al., 2021). Es importante resaltar que los factores dentro de una gestión influyen en la retención del talento

docente incluyen las remuneraciones y beneficios, la carga laboral excesiva, la carencia de reconocimiento y apoyo, la violencia escolar y la escasez de oportunidades de crecimiento profesional. Además, una de las consecuencias de la baja retención del talento docente es el deterioro de la calidad educacional, el aumento de la inequidad educacional, la desmotivación y apatía entre los estudiantes, así como el impacto en la economía y el desarrollo del país (Flores & Salvatierra, 2024). Se revela que el 42% de los docentes peruanos planea abandonar la profesión en los próximos dos años, y la tasa de rotación docente en el Perú es del 18%, lo que significa que casi uno de cada cinco docentes deja la profesión cada año, según datos del Ministerio de Educación (MINEDU, 2020).

A nivel local, el profesorado de una institución académica estatal en Villa El Salvador perciben deficiencias en base a la administración del capital humano, como la falta de resolución efectiva de conflictos que pueden deteriorar las relaciones laborales y afectar el clima organizacional llegando al estrés, burnout y tensiones entre colegas, lo que impedita su capacidad para enseñar de forma eficaz y proporcionar una enseñanza de excelencia a los estudiantes, además, la alta rotación de personal docente debido a condiciones laborales precarias. Por otro lado, la falta de programas de crecimiento laboral ajustados a las demandas particulares de los profesores de Villa El Salvador también puede limitar su crecimiento profesional y su competencia para cubrir las necesidades educacionales de una comunidad diversa y en constante cambio, esto resulta en una pérdida de capital humano valioso y en la discontinuidad en la enseñanza, lo que afecta negativamente la excelencia educativa y el rendimiento académico del alumnado.

En consecuencia, la interrogante central de la investigación ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la retención del talento humano en docentes? Se ha formulado a partir de esa problemática general, los específicos: P1 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la Colocación del personal en docentes?, P2 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo del personal en docentes?, P3 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la retención del personal en docentes?

En el aspecto teórico, se pretende recopilar datos de fuentes fiables acerca de las variables. Además, comprender la relevancia de dedicar recursos al progreso profesional de los docentes, satisfacer sus necesidades y expectativas, diseñar estructuras organizativas eficaces, y promover un clima laboral positivo que fomente el compromiso y la identificación con los objetivos de las instituciones educativas. (Miranda & Ortiz, 2021). Desde el aspecto práctico, implica la implementación de estrategias y acciones concretas para crear un entorno laboral favorable, impulsar el crecimiento laboral e individual de los de los docentes, y garantizar la continuidad y calidad de la labor educativa, también promover un liderazgo efectivo, crear una cultura organizacional positiva, establecer procesos de evaluación y retroalimentación. En el ámbito metodológico, el estudio se enfocará en la realización de un cuestionario con fin de herramienta de evaluación; este instrumento será diseñado para reunir información a través de preguntas interrelacionadas con cada elemento que se examina en el estudio actual.

Así mismo, el objetivo general es determinar la relación entre la gestión administrativa y retención del talento humano en docentes. De aquí se plantea como objetivos específicos: **01** Determinar la relación entre la gestión administrativa y colocación del personal docente, **02** Determinar la relación entre la gestión administrativa y desarrollo del personal docente, **03** Determinar la relación entre la gestión administrativa y la retención del personal docente.

En ese sentido, a nivel internacional, Bustamante (2021) tuvo el fin establecer la interrelación de la administración de gestión y la retención del talento en personas en la Unidad Educativa Particular San José. El estudio se realizó sin basarse en experimentos con un enfoque cuantitativo; teniendo como población 88 participantes; donde se empleó la encuesta como herramienta de evaluación. Los hallazgos mostraron un factor de (Rho) de 0.858 correlativo. En conclusión, es importante la gestión administrativa, esto permitiría que los involucrados operen de manera efectiva para lograr los objetivos.

Por su parte, Vélez et al. (2023) tuvo el fin de establecer la interrelación que hay entre la administración de gestión y la retención de la calidad de talento en la Unidad Educativa San Pablo. Realizándose cuantitativamente correlacional sin diseñarse con experimentos, siendo poblacionalmente 40 docentes, empleándose

cuestionarios, donde los resultados el 0.968 con un valor (sig.) inferior a 0.05. En conclusión, la relevancia de una administración de gestión estratégica para asegurar la retención de talento y garantizar el éxito educativo en la unidad.

Además, Hurtado y Taquez (2020) tuvo como propósito diagnosticar la planificación retención del talento humano en una institución educativa, empleando una perspectiva cuantitativa sin basarse experimentalmente. El conjunto poblacional fue de 50 personas, utilizándose cuestionarios. Los hallazgos  $Rho = 0.470$ , con un valor (sig.) inferior a 0.05. Se concluyó que el reconocimiento emocional es esencial para mantener al personal talentoso, al cumplir con las necesidades y aspiraciones del personal, lo que a su vez disminuye la tasa de rotación y optimiza la eficiencia en el manejo de los medios económicos de la compañía.

Asimismo, Vásquez et al. (2020) tuvo el fin diagnosticar el desempeño del talento de personas en el entorno educacional del sur de Manabí por medio de la administración en gestión, aplicándose cuantitativamente correlacional sin hacerse experimentalmente; siendo grupo poblacional 57 docentes elegidos por muestreo aleatorio simple, realizándose cuestionarios. Los hallazgos dieron  $Rho = 0.820$ , con valor (sig.) inferior a 0.05. Resumiéndose con la actualización de saberes en áreas científicas y técnicas, destacando la programación curricular como herramienta clave. Esto incluye la capacitación docente en pedagogía y formación, la administración en gestión y el desarrollo de habilidades para mejorar la enseñanza-aprendizaje, sustentado por la guía de educacional creativa.

De tal manera, Pinazo (2020) tuvo como objetivo analizar que practicas son las más apreciadas por nuevos talentos en su decisión de una continuidad en la entidad educacional. Presentándose un estudio descriptiva y cuantitativamente sin realizar experimentos; siendo poblacionalmente 64 colaboradores; realizándose cuestionarios. Los hallazgos muestran un  $Rho = 0.324$ , con valor (sig.) de 0.000, inferior al 0.05, donde el 58% de participantes está señalando una relación positiva. En conclusión, se propone a la institución la replantación de ampliar el apoyo educativo para reforzar los días de descanso en ocasiones especiales.

A nivel nacional, Ramírez (2020) el fin fue establecer el vínculo de la administración en gestión y el manejo del talento de personas. El estudio se hizo sin realizarse experimentos de nivel correlacional. La muestra incluyó a 51 trabajadores, elegidos por un muestreo censal; utilizándose el cuestionario. Los hallazgos un  $Rho = 0.907$ , con un valor (sig.) inferior a 0.05, donde el 0.97 de trabajadores aceptan una buena gestión y retención, lo cual indica un vínculo positivo muy fuerte. Como resultado, resulta que el vínculo que hay en la administración organizativa y el talento humano de los docentes es fundamental para el éxito y la perdurabilidad del progreso de las instituciones educativas.

Asimismo, Tarazona (2021) el propósito fue determinar cómo la "Gestión Administrativa" afecta en el compromiso docente. Estudiándose de forma correlacional, descriptiva y cuantitativamente; siendo un conjunto de individuos 783 docentes elegidos por muestreo aleatorio; aplicándose cuestionarios. Con hallazgos  $Rho = 0.349$ ,  $p < 0.05$ . Resumiéndose, se destaca el vínculo de gestión administrativa y como esta influye directamente al comportamiento del compromiso docente.

Por otro lado, Flores (2024) tuvo como propósito fue establecer la conexión del entorno de trabajo y administración de gestión en una organización estatal de la provincia de Ilo en 2023. El estudio adoptó un diseño sin basarse en experimentos y del tipo cuantitativo, utilizando un enfoque transversalmente descriptivo correlacional. El conjunto de individuos objetivo fue de 40 personas del área administrativos. Para recoger datos, se realizó la encuesta, utilizándose cuestionarios. Los resultados un ( $Rho$ ) de 0.349, donde el 0.47 de los docentes tiene un nivel medio y el 0.32 del profesorado tienen un nivel bueno, enseñando una interrelación positiva media y considerable en cada estudio. En conclusión, se resalta el vínculo relevante del entorno de trabajo y la gestión organizativa.

De igual manera, Bendezú (2020) los cuales tuvieron como fin establecer la interrelación entre el manejo del talento de personas y la complacencia en el trabajo de quienes laboran en la Entidad Educacional Privada "Mave School", realizándose cuantitativamente correlacional sin emplear experimentos, donde la muestra del estudio fueron 24 docentes; utilizando como instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL / SPC. Los hallazgos  $Rho = 0.892$ ,  $p < 0.05$ . En resumen, una gestión

eficiente del talento de personas, que abarca la conducta organizacional, la comunicación y remuneración del trabajo, tiene un efecto considerable en la complacencia en el trabajo de los laborantes de la Entidad Educacional Privada.

Finalmente, Enciso (2021) tuvo como propósito describir los elementos que impactan la retención del cuerpo docente de una entidad educativa del distrito Rímac. Empleando un diseño sin basarse en experimentos, tipo descriptivo y transversal, se exploraron diversos factores vinculados a la continuidad de los docentes en la institución, siendo poblacionalmente 44 colaboradores, aplicándose cuestionarios; hallazgo un (Rho) de 0.818,  $p < 0.05$ , donde el 0.81 de docentes está dentro de una tendencia favorable, indicando una correlación positivo muy fuerte. En resumen, la conservación del capital humano no solo es una prioridad estratégica, sino también un elemento fundamental para el logro y la competitividad a largo plazo de cualquier organización.

Teoría de la Administración Científica de F. Taylor (1911) se centra en la optimización mediante la utilización de enfoques científicos para examinar y optimizar los procedimientos laborales, con la meta de aumentar la eficacia. Taylor propuso la normalización de los métodos de trabajo, la selección y formación cuidadosa de los trabajadores, así como la adopción de un sistema de incentivos fundamentado en el rendimiento, para incrementar la productividad y minimizar el desperdicio de recursos y retener el talento humano.

Teoría de la Administración Clásica de H. Fayol (1916), identificó principios y funciones básicas que consideraba esenciales para el buen funcionamiento de cualquier organización. Haciendo énfasis en la relevancia de la gestión como una finalidad vital para el logro de entidades. En su obra "Administration Industrielle et Générale" de 1916, presentó la teoría de la Administración Clásica, estableciendo principios fundamentales de gestión administrativa que aún mantienen su relevancia en la actualidad. Fayol identificó cinco tareas administrativas fundamentales: planificación, organización, supervisión, dirección y control, las cuales constituyen la fundamentación de una administración efectiva de la entidad.

Asimismo, la contribución de Fayol (1916) a la gestión administrativa (GA) se centra en la sistematización de los principios básicos que orientan la práctica

administrativa. Su enfoque en la estructuración de la organización, la definición de roles y responsabilidades, y el establecimiento de procedimientos claros sentaron los cimientos de la gestión moderna. Aunque algunas de sus ideas han recibido críticas por su rigidez y falta de adaptabilidad, aún así continúa siendo una influencia crucial en el estudio y la ejecución de la administración organizativa.

En el ámbito de la administración de gestión, Fayol (1916) destacó la relevancia de la planificación, que involucra la definición de metas y la formulación de tácticas para lograrlas. La organización hace referencia a la estructuración de la entidad y a la distribución eficiente de recursos. La dirección abarca guiar e inspirar a los individuos para que se esfuercen en alcanzar las metas de la organización, mientras que la coordinación garantiza que todas las secciones de la entidad cooperen de forma sincronizada (Torres, 2021). Por último, el control implica evaluar el rendimiento en comparación con las normativas y aplicar acciones correctivas cuando sea necesario (Peralta et al., 2023).

Al respecto, Fayol (1916) indica que la planificación se refiere al proceso de fijación de metas nítidas y específicas que una entidad o un individuo aspira alcanzar dentro de un plazo determinado implica una modalidad de planificación. Este tipo de enfoque planificador conlleva la determinación de los objetivos prioritarios, la concepción de estrategias para alcanzar tales objetivos, la asignación eficaz de recursos, y el establecimiento de criterios para evaluar el avance y el logro de dichos objetivos. Al establecer metas definidas y elaborar planes de acción exhaustivos, las entidades pueden potenciar sus oportunidades de éxito en un contexto empresarial competitivo y en constante cambio (Soto et al., 2020).

En la planificación se establecen las estrategias necesarias para lograr las metas de largo plazo de la entidad, este procedimiento examina tanto el entorno tanto interno como externo de la entidad. Consiste en reconocer tanto sus fortalezas como sus áreas susceptibles de mejoramiento, así como las oportunidades y los riesgos del mercado. A partir de estos análisis, se elaboran estrategias para guiar el camino hacia el cumplimiento de dichos objetivos que guíen la asignación de recursos y las iniciativas de la organización (Carriazo et al., 2020). Este tipo de planificación está diseñada para integrar y coordinar recursos y acciones en toda la

organización de manera que se maximicen las oportunidades y se minimicen los riesgos (Zegarra et al., 2022).

Por lo tanto, la organización de acuerdo con Fayol (1916) Se trata de un tipo de diseño organizacional más flexible y adaptable que las estructuras tradicionales, como la burocracia. Esta estructura se caracteriza por tener menos reglas y procedimientos formales, una jerarquía de autoridad menos rígida, y una mayor colaboración y comunicación entre los departamentos. La estructura orgánica es especialmente eficaz en entornos dinámicos y cambiantes donde la innovación y la capacidad de respuesta rápida son cruciales. En una estructura orgánica, las relaciones y comunicaciones suelen ser más horizontales, fomentando la cooperación, tomar decisiones colaborativas y una ágil adaptación a las variaciones del entorno (Ramírez et al., 2022).

Asimismo, la organización alude a la estructura y a las pautas que gobiernan el desenvolvimiento interno de una entidad u organización. El reglamento interno establece las reglas, políticas, procedimientos y responsabilidades que guían el comportamiento del personal, el tomar decisiones y las operaciones diarias dentro de la organización (Petroni, 2021). Se establecen las normas de conducta, los procedimientos operativos, las responsabilidades del personal, y las políticas administrativas que rigen la vida diaria de la organización (Gastelu & Arce, 2021).

Cabe destacar que la dirección según Fayol (1916) explica la fase más dinámica de un procedimiento administrativo, donde se da la coordinación y disposición de las tareas empresariales. Es la función administrativa que se dedica a planificar, estructurar, realizar y supervisar el accionar de una entidad con el fin de alcanzar sus metas. Engloba el tomar decisiones, asumir responsabilidades, la motivación del personal y la evaluación del desempeño. Es la función de guiar, influir y estimular a quienes integran la entidad para lograr los fines planteados. El liderazgo dentro de la dirección incluye la habilidad de inspirar, transmitir la visión, tomar decisiones eficaces, promover el desarrollo individual y profesional del personal, y generar un entorno laboral favorable y eficiente (Huerta et al., 2020).

En ese sentido, la dirección se refiere a la capacidad de coordinar y guiar a un grupo de individuos para lograr metas organizacionales compartidas. Este

enfoque de dirección pone énfasis en fomentar la colaboración, la comunicación clara, la distribución balanceada de responsabilidades y el aprovechamiento de las fortalezas individuales para lograr resultados colectivos sobresalientes (Quezada, 2020). Esto puede incluir la asignación de funciones y deberes bien definidos, el fomento de la confianza y el respeto mutuo, y la facilitación de un ambiente que estimule la creatividad y adopción de decisiones participativa (Campbell, 2021).

Por otra parte, el Control de acuerdo con Fayol (1916) es un aspecto de la gestión administrativa que implica supervisar y registrar la asistencia de los empleados para asegurar la ejecución de los horarios de trabajo y las políticas de asistencia de la organización. Este proceso incluye el seguimiento de las horas trabajadas por cada empleado, así como el registro de cualquier ausencia o tardanza, con el fin de garantizar el cumplimiento de los horarios laborales y facilitar la gestión eficiente de los recursos humanos (Servolo, 2020).

Además, el control es un procedimiento por el cual los líderes y gerenciales monitorean y evalúan el rendimiento de los empleados, las dinámicas operativas y los procedimientos estructurales para garantizar la realización de finalidades y el respeto de los niveles de calidad y eficacia definidos por la entidad (Abbott, 2020). Este tipo de control implica la observación directa, la retroalimentación, la corrección de desviaciones, la detección de sectores de mejora y la implementación de medidas correctivas cuando sea necesario (Chirinos et al., 2020).

La teoría de Maslow sobre las necesidades (2016) clasifica las necesidades de los trabajadores en diversas categorías según su importancia y su influencia en el comportamiento. Estas necesidades se dividen en dos bloques principales: a) Requerimientos fundamentales, que incluyen las necesidades de seguridad y físicas, y b) Requerimientos secundarios, que comprenden las necesidades de autoestima, autorrealización y socialización.

La teoría de los 2 factores de F. Herzberg (2017), tras varios estudios, concluyó que existen factores que causan insatisfacción en los empleados y otros que generan satisfacción. Propuso que las personas presentan dos categorías de necesidades: a) las que buscan evitar el malestar y eventos adversos, y b) las que buscan crecer emocional e intelectualmente. En el contexto laboral, atender las

necesidades de los empleados implica distintos estímulos motivacionales. Según su sistema de necesidades, se han identificado dos categorías de factores: Factores Higiénicos, vinculados al ambiente de trabajo y externos al individuo, tales como el sueldo, los beneficios laborales, la protección en el trabajo y las interacciones interpersonales. Estos elementos son esenciales para prevenir la insatisfacción, aunque no son adecuados por sí solos para crear satisfacción. Por otro lado, los Factores Motivacionales están relacionados con las tareas y actividades laborales y dependen del individuo, como el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal.

El fundamento teórico de la teoría de F. Herzberg (2017) reside en la existencia de dos categorías de aspectos que afectan las actitudes y el desempeño de los empleados en el ámbito laboral. Herzberg diferenció entre aquellos factores que, si bien no motivan por sí mismos, sí pueden generar insatisfacción si no se cumplen (factores higiénicos), y aquellos que, por el contrario, impulsan la motivación y la satisfacción (factores motivacionales). Esta teoría propone que, para lograr un ambiente laboral óptimo, los gerentes deben atender a ambos tipos de factores, enfocándose no solo en cubrir las necesidades básicas de los empleados, sino también en brindarles posibilidades de progreso y avance en el ámbito profesional.

En ese sentido la retención del talento humano (RTH) alude a las estrategias y prácticas que una entidad adopta para conservar a sus empleados más valiosos y evitar su migración hacia otras organizaciones (Herzberg, 2017). Esto implica establecer un ambiente de trabajo positivo, ofrecer posibilidades de desarrollo profesional, y reconocer y premiar el desempeño excepcional. Se trata de un procedimiento en curso que demanda una dedicación permanente de la empresa. Al aplicar estas estrategias, las empresas pueden fomentar un ambiente de trabajo que motive a sus colaboradores a permanecer y contribuir al éxito organizacional (Basurto & Yoza, 2022).

Asimismo, la colocación del personal según Herzberg (2017) se centra en asignar a los empleados a roles específicos dentro de la organización en función de su desempeño, competencias y logros previos. Este enfoque reconoce y premia el rendimiento excepcional al alinear a los empleados con roles que corresponden

a su capacidad demostrada, habilidades y potencial. Busca optimizar el rendimiento y la satisfacción del empleado al asignarlos a roles que reflejan su historial de logros y competencias (Candelo, 2020).

Al respecto, la colocación de los colaboradores es una táctica de administración del capital de personas que consiste en asignar a los empleados a roles específicos dentro de la organización teniendo en cuenta su nivel de adecuación a los requerimientos de la labor, el área de trabajo y la cultura corporativa (Leon, 2023). Este enfoque reconoce la relevancia de alinear a los empleados con funciones y entornos laborales que se ajusten a sus habilidades, intereses, valores y preferencias individuales. Al encontrar el ajuste adecuado entre los empleados y sus funciones, la organización puede promover un mayor bienestar y retención del talento a largo plazo (González, 2021).

Cabe destacar que el desarrollo del personal de acuerdo con Herzberg (2017) busca perfeccionar las competencias, conocimientos y habilidades del personal mediante programas de capacitación y desarrollo. Esta táctica reconoce la relevancia de dedicar tiempo en el crecimiento profesional e individual del empleado como un método para aumentar su satisfacción laboral, compromiso y retención a largo plazo. Cuando se opta por invertir en el crecimiento profesional de los trabajadores, las organizaciones pueden fortalecer su capacidad para retener y aprovechar el talento clave a largo plazo (Yusef et al., 2022).

En ese sentido, el desarrollo del personal se centra en aumentar el desempeño y el crecimiento profesional del empleado a través de evaluaciones regulares del desempeño y planes de desarrollo personalizados. Esta estrategia reconoce la importancia de identificar y apoyar el desarrollo continuo de los empleados con base en su desempeño actual y potencial (Benites, 2020). Al proporcionar posibilidades de aprendizaje y desarrollo que están directamente vinculadas al desempeño individual, las organizaciones pueden aumentar el contentamiento, la dedicación y la retención del personal clave (Moura et al., 2021).

Además, la retención del personal según Herzberg (2017) se enfoca en mantener a los empleados talentosos y comprometidos a través del fortalecimiento de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Esta estrategia busca

retener el talento humano al reconocer la relevancia de las relaciones laborales constructivas y su influencia en la satisfacción en el trabajo y la implicación de los trabajadores. Al promover relaciones de confianza, colaboración y apoyo, las organizaciones pueden aumentar el contenido, la implicación y la fidelidad del personal a largo plazo (Hernández, 2020).

Por lo tanto, la retención del personal se refiere a conservar a los empleados con habilidades destacadas mediante el reconocimiento y la valoración de sus contribuciones y logros en el lugar de trabajo. Esta estrategia busca mantener el talento humano al demostrar aprecio por el desempeño sobresaliente y las contribuciones significativas de los empleados (Villasana & Sánchez, 2022). Las organizaciones buscan establecer programas estructurados y no estructurados de reconocimiento que festeje los éxitos individuales y colectivos, ya sea a través de premios, elogios públicos, oportunidades de desarrollo especializadas o incentivos financieros. Además, el reconocimiento puede incluir la retroalimentación positiva, el apoyo en el progreso profesional y generar un entorno laboral donde valoren las ideas y el esfuerzo de los empleados (Bravo et al., 2022).

Además de eso, contaremos con una hipótesis general la cual es: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la retención del talento humano en docentes. De la misma manera se plantearon las hipótesis específicas: **01** Existe relación entre la gestión administrativa y la Colocación del personal docente. **02** Existe relación entre la gestión administrativa y el desarrollo del personal docente. **03** Existe relación entre la gestión administrativa y la retención del personal docente.

## II. METODOLOGÍA

La investigación se realiza básicamente, se define como aquella destinada a adquirir nuevos conocimientos sin una aplicación o uso específico en mente. Se utiliza una perspectiva cuantitativa para recoger y estudiar data numérica con finalidad de recabar data acerca de un fenómeno o interrogante de investigación (Hernández & Mendoza, 2018). Diseñándose sin experimentos conlleva la observación de ambas variables sin afectar intencionadamente ninguna, según Hernández y Mendoza (2018). Se empleó un nivel correlacional para explorar el vínculo entre dos o más variables.

La V1: la gestión administrativa según Fayol (1916), se enfoca en la estructura organizativa, la autoridad, la disciplina y la eficiencia. A pesar de que sus principios fueron establecidos hace más de cien años, siguen siendo pertinentes en el entorno empresarial actual, que está en constante cambio. Estos principios abarcan diversas tareas relacionadas con la planificación, coordinación, supervisión y regulación de los recursos dentro de una organización, con el objetivo de alcanzar sus metas de manera óptima y efectiva.

Para evaluar la variable de gestión administrativa, se empleó la teoría de la administración clásica de Fayol (1916), para operacionalizar con las siguientes 4 dimensiones: planificación, organización, dirección y control, lo cuales son utilizadas para desarrollar los 15 ítems del cuestionario del estudio (Anexo 1).

La V2: la retención de talento humano según Herzberg (2017), al comprender los factores que incentivan y desalientan a los empleados, las empresas pueden desarrollar estrategias más eficaces para atraer, fomentar y conservar a su talento.

Para evaluar la variable de retención de talento humano. Se utilizó la teoría de los 2 factores de Herzberg (2017) como base para el desarrollo del instrumento, donde se operacionalizo con 3 dimensiones: colocación del personal, desarrollo del personal y retención del personal, con 24 ítems que conformaron el cuestionario de investigación (Anexo 1).

La población estuvo compuesta por 80 educadores de una institución educacional de VES. De acuerdo con el concepto de (Arias & Covinos, 2021), el

grupo de interés del estudio se describe como el total de sus miembros que se quiere estudiar, plasmando el ámbito de interés quien investiga. Teniendo como unidad del estudio a cada docente de la institución.

Como criterios de inclusión, se consideraron los aspectos siguientes: los educadores de una entidad educacional ubicada en VES, así como aquellos maestros que cuenten con más de tres años en la institución. Además, se incluirá a aquellos participantes que elijan colaborar de manera libre. Por su parte, los requisitos para la exclusión son: los sujetos que no completaron el cuestionario de manera integral y aquellos que no otorgaron su informadamente su consentimiento.

La muestra es un subconjunto de la población y debe reflejar todas las características del universo estudiado para que los resultados sean extrapolables. Además, la muestra debe ser proporcional al tamaño total de la población. Se utilizó el sistema de muestreo probabilístico aleatorio simple, que implicaba elegir una muestra de una población en la que cada elemento tenía una probabilidad establecida y no nula de ser elegido (Arias & Covinos, 2021). Se empleó la prueba finita para obtener una muestra de 66 participantes (Anexo 8).

Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, que consistía en un conjunto de interrogantes diseñadas para recolectar datos precisos de los participantes sobre un tema específico. El cuestionario funcionó como herramienta de evaluación, compuesto por un conjunto de cuestiones elaboradas con el fin de generar datos específicos acerca de un tema o área de interés (Hernández & Mendoza, 2018).

Se utilizó un formulario elaborado con dos cuestionarios: uno de 15 ítems y el otro de 24 ítems, que abarcaban varias preguntas con respuestas politómicas, permitiendo a los participantes manifestar su punto de vista de acuerdo con su criterio (Anexo 2). Dicho cuestionario contaba con una ficha técnica (Anexo 3). Este se aplicó en la encuesta interrelacionada con las variables mencionadas (Hernández & Mendoza, 2018).

La validez alude al detalle con el que se logra cuantificar lo que se intenta evaluar y el tipo de validez recomendado pueden diferir dependiendo del enfoque empleado para la validación. En este análisis, se recurrirá al juicio de especialistas,

una técnica que facilita la evaluación de la calidad y validez de una investigación científica al recoger las opiniones de profesionales en el área correspondiente (Aráoz & Pinto, 2021). La tabla de variables y las fichas de validación se encuentran en el Anexo 4.

La confiabilidad con lleva examinar la veracidad de las respuestas suministradas por un grupo de personas al contar con la posibilidad de dar respuesta correctamente a todas las interrogantes en el momento adecuado. Para llevar a cabo esta evaluación, se utilizó el coeficiente de Cronbach, una medida de fiabilidad que evalúa la consistencia interna de un conjunto de preguntas o ítems en una encuesta o escala. Este parámetro muestra en qué grado los ítems de una herramienta de evaluación están correlacionados entre sí, como si miden de forma consistente la misma variable subyacente (Aráoz & Pinto, 2021). Se obtuvo un valor de fiabilidad para la gestión administrativa de 0.996 y una fiabilidad de 0.998 para la retención del talento humano (Anexo 5).

Los datos recolectados se examinarán usando el software SPSS 25, centrándose en el estudio de las variables. Después, se procesarán los datos obtenidos y se analizarán por medio de la elaboración de tablas y gráficos (Salazar & Del Castillo, 2018). Para establecer si la data sigue una repartición estándar, se usará el test de análisis de correlación, debido a que se tiene una muestra superior a 60 datos. Luego, se aplicarán diversos procedimientos en función de los hallazgos: en caso de que los datos exhiban una repartición estándar, se empleará el coeficiente de correlación de Spearman. Asimismo, la estadística inferencial busca hacer inferencias y conseguir conclusiones exactas a partir de una muestra al detalle de la población investigada.

Este estudio se destacó por su originalidad, seguir las normativas dadas por la Universidad César Vallejo. La información elegida será apropiadamente citada y resguardada según con las normativas de derechos de autor (Arias & Covinos, 2021). En el contexto de las variables de estudio son los profesores de una entidad educacional de Lima, con respecto al principio ético de autonomía, se brindará al profesorado la libertad para elegir su participación en la realización de las encuestas (Rendtorff, 2020). Donde la beneficencia radica en proporcionar una base sólida para mejorar la gestión administrativa, contribuirá a organizar y

coordinar las actividades diarias de los docentes, asegurando así un funcionamiento eficaz de la institución (Vilchez, 2019). Adicionalmente, se cuidará el principio de no causar perjuicio en relación con la información recolectada de los participantes, asegurando la protección de su privacidad. Igualmente, se asegurará la imparcialidad en el proceso de encuesta, evitando cualquier forma de discriminación o favoritismo hacia un grupo determinado (Ortiz & Matar, 2021).

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo

Tabla 1

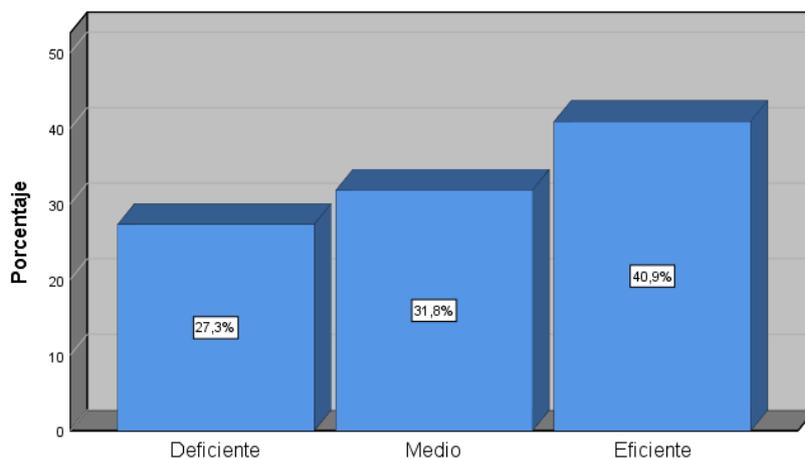
GA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	18	27,3
	Medio	21	31,8
	Eficiente	27	40,9
	Total	66	100,0

**Nota.** Elaborado por el investigador

Figura 1

Gestión Administrativa



**Nota.** Datos analizados de la encuesta

#### Interpretación:

En la tabla 1 y figura 1 indican que los docentes perciben un nivel deficiente de 27.3%, mientras que el 31.8% menciona tener un nivel medio, pero que el 40.9% tiene un nivel eficiente, en la gestión administrativa, es decir la gran mayoría de personas tienen un nivel medio.

**Tabla 2**

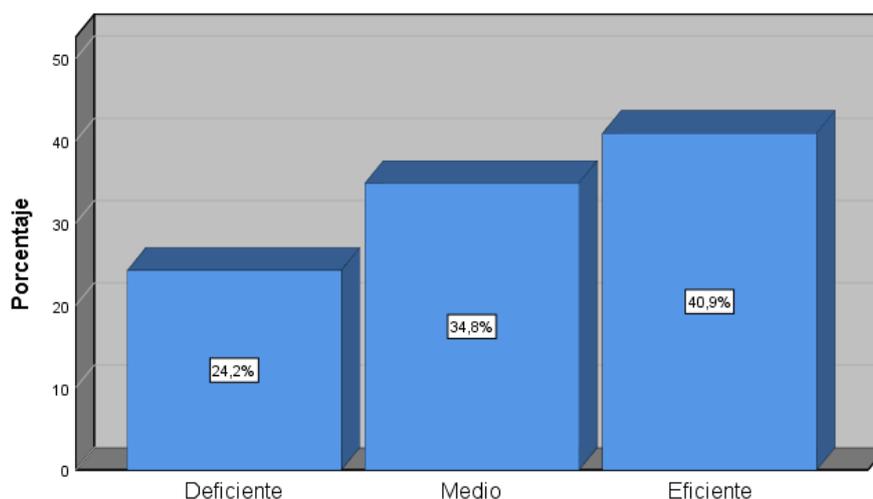
*RTH*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	16	24,2
	Medio	23	34,8
	Eficiente	27	40,9
	Total	66	100,0

**Nota.** Elaborado por el investigador

**Figura 2**

*Retención del talento humano*



**Nota.** Datos analizados de la encuesta

**Interpretación:**

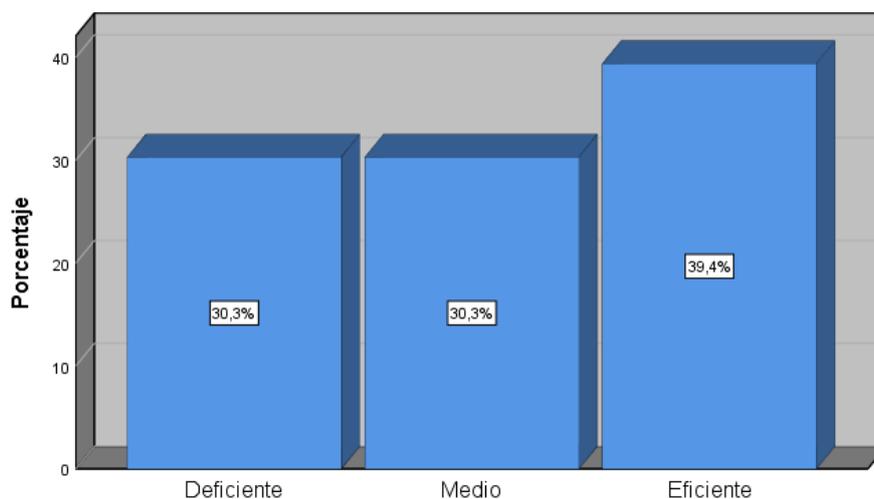
En la tabla 2 y figura 2 indican que los docentes perciben un nivel deficiente de 24.2%, mientras que el 34.8% menciona tener un nivel medio, pero que el 40.9% tiene un nivel eficiente. Es decir, hay una baja cantidad de docentes en el nivel deficiente de RTH.

**Tabla 3**  
*Colocación del personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	20	30,3
	Medio	20	30,3
	Eficiente	26	39,4
	Total	66	100,0

**Nota.** Elaborado por el investigador

**Figura 3**  
*Colocación de personal*



**Nota.** Datos analizados de la encuesta

**Interpretación:**

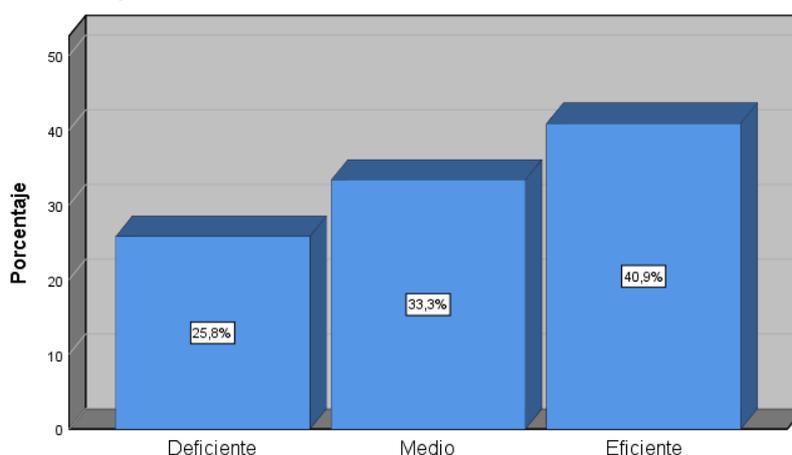
En la tabla 3 y figura 3 indican que los docentes perciben un nivel deficiente de 30.3%, mientras que el 30.3% menciona tener un nivel medio, pero que el 39.4% tiene un nivel eficiente. Es decir, hay una baja cantidad de docentes en el nivel deficiente de colocación de personal.

**Tabla 4**  
*Desarrollo del personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	17	25,8
	Medio	22	33,3
	Eficiente	27	40,9
Total		66	100,0

**Nota.** Elaborado por el investigador

**Figura 4**  
*Desarrollo del personal*



**Nota.** Datos analizados de la encuesta

**Interpretación:**

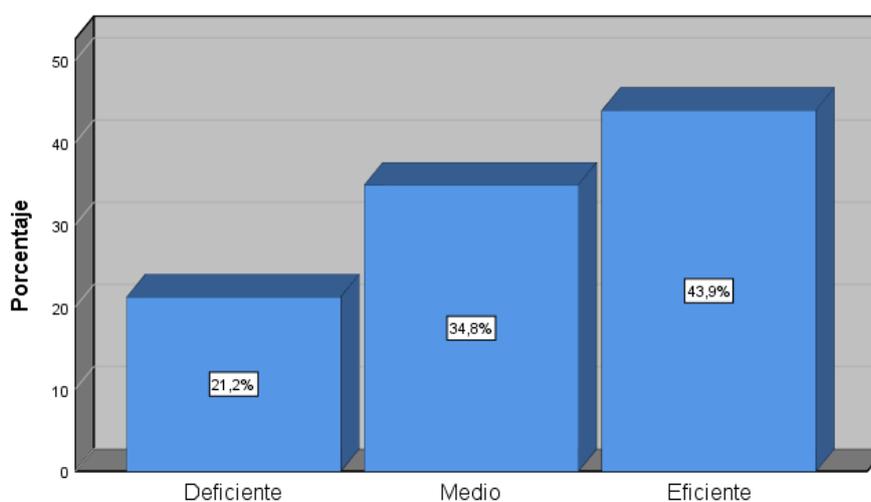
En la tabla 4 y figura 4 indican que los docentes perciben un nivel deficiente de 25.8%, mientras que el 33.3% menciona tener un nivel medio, pero que el 40.9% tiene un nivel eficiente. Es decir, hay una baja cantidad de docentes en el nivel deficiente de desarrollo personal.

**Tabla 5**  
*Retención del personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	14	21,2
	Medio	23	34,8
	Eficiente	29	43,9
	Total	66	100,0

**Nota.** Elaborado por el investigador

**Figura 5**  
*Retención del personal*



**Nota.** Datos analizados de la encuesta

**Interpretación:**

En la tabla 5 y figura 5 indican que los docentes perciben un nivel deficiente de 21.2%, mientras que el 34.8% menciona tener un nivel medio, pero que el 43.9% tiene un nivel eficiente. Es decir, hay una baja cantidad de docentes en el nivel deficiente de retención del personal.

**Tabla 6***Gestión administrativa\* Retención del talento humano*

		RTH			Total	
		Deficiente	Medio	Eficiente		
GA	Deficiente	Recuento	16	2	0	18
		% del total	24,2%	3,0%	0,0%	27,3%
	Medio	Recuento	0	21	0	21
		% del total	0,0%	31,8%	0,0%	31,8%
	Eficiente	Recuento	0	0	27	27
		% del total	0,0%	0,0%	40,9%	40,9%
Total	Recuento	16	23	27	66	
	% del total	24,2%	34,8%	40,9%	100,0%	

**Nota.** SPSS**Interpretación:**

En la tabla 6 el 24.2% perciben la GA y RTH es deficiente, por otro lado, el 40.9% la GA y RTH indica un nivel eficiente.

**Tabla 7***Gestión administrativa\* Colocación del personal*

		Dimensión 1			Total	
		Deficiente	Medio	Eficiente		
GA	Deficiente	Recuento	18	0	0	18
		% del total	27,3%	0,0%	0,0%	27,3%
	Medio	Recuento	2	19	0	21
		% del total	3,0%	28,8%	0,0%	31,8%
	Eficiente	Recuento	0	1	26	27
		% del total	0,0%	1,5%	39,4%	40,9%
Total	Recuento	16	20	20	26	
	% del total	24,2%	30,3%	30,3%	39,4%	

**Nota.** SPSS**Interpretación:**

En la tabla 7 el 27.3% perciben la GA y CP es deficiente, así mismo para el 30.3% la GA y CP es eficiente.

**Tabla 8***Gestión administrativa\* Desarrollo del personal*

			Dimensión 2			Total
			Deficiente	Medio	Eficiente	
GA	Deficiente	Recuento	17	1	0	18
		% del total	25,8%	1,5%	0,0%	27,3%
	Medio	Recuento	0	21	0	21
		% del total	0,0%	31,8%	0,0%	31,8%
	Eficiente	Recuento	0	0	27	27
		% del total	0,0%	0,0%	40,9%	40,9%
Total	Recuento	16	17	22	27	
	% del total	24,2%	25,8%	33,3%	40,9%	

**Nota.** SPSS**Interpretación:**

En la tabla 8 el 25.8% perciben la GA y DP es deficiente, así mismo para el 33.3% la GA y DP es eficiente.

**Tabla 9***Gestión administrativa\* Retención del personal*

			Dimensión 3			Total
			Deficiente	Medio	Eficiente	
GA	Deficiente	Recuento	14	4	0	18
		% del total	21,2%	6,1%	0,0%	27,3%
	Medio	Recuento	0	19	2	21
		% del total	0,0%	28,8%	3,0%	31,8%
	Eficiente	Recuento	0	0	27	27
		% del total	0,0%	0,0%	40,9%	40,9%
Total	Recuento	16	14	23	29	
	% del total	24,2%	21,2%	34,8%	43,9%	

**Nota.** SPSS**Interpretación:**

En la tabla 9 el 21.2% perciben la GA y RP es deficiente, así mismo para el 34.8% la GA y RP es eficiente.

## Análisis inferencial

La prueba de Kolmogórov-Smirnov es una herramienta estadística utilizada para determinar si los datos siguen una distribución normal. Si el test de Kolmogórov-Smirnov rechaza la hipótesis nula, sugiere que los datos no se distribuyen normalmente. Esta prueba se aplica cuando hay más de 50 observaciones en la distribución de datos.

**H<sub>0</sub>:** La variable presenta una distribución normal

**H<sub>1</sub>:** La variable no presenta una distribución normal

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
GA	,263	66	,000
RTH	,262	66	,000
CP	,255	66	,000
DP	,262	66	,000
RP	,278	66	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10 de la prueba de normalidad los valores de Sig. < 0,05, señala que los datos no son normales.

**Tabla 11***Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

Rho	Significado
0	Correlación nula
0.01 - 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 - 0.39	Correlación positiva baja
0.40 - 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 - 0.89	Correlación positiva alta
0.90 - 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación perfecta

**Nota.** Hernández y Mendoza (2018) Metodología de la investigación

### **Prueba Hipótesis**

#### **Regla de decisión:**

Si el nivel de Sig, es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

Si el nivel de Sig. es mayor que 0,05, se rechaza la hipótesis alternativa (H1) y se acepta la hipótesis nula (Ho).

#### **Hipótesis general:**

**H1:** Existe relación entre la gestión administrativa y la retención del talento humano en docentes.

**H0:** No existe relación entre la gestión administrativa y la retención del talento humano en docentes.

**Tabla 12***Prueba de hipótesis general*

<b>Correlaciones</b>				
			Gestión	Retención
Rho de Spearman	GA	Coeficiente de correlación	1,000	,983**
	RTH	Coeficiente de correlación	,983**	1,000

**Nota.** Elaborado por el investigador**Interpretación**

En la tabla 12, el valor de Sig. < 0,05, la cual señala que existe una relación, Rho = 0.983, indicando que hay relación positiva fuerte entre las variables.

**Hipótesis específicas:**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la gestión administrativa y la colocación de personal en docentes.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la gestión administrativa y la colocación de personal en docentes.

**Tabla 13***Prueba de hipótesis específica 1*

<b>Correlaciones</b>				
			Gestión	Colocación
Rho de Spearman	GA	Coeficiente de correlación	1,000	,970**
	CP	Coeficiente de correlación	,970**	1,000

**Nota.** Elaborado por el investigador**Interpretación**

En la tabla 13, el valor de Sig. < 0,05, la cual señala que existe una relación, Rho = 0,970, lo que refleja una relación positiva fuerte entre las variables.

## Hipótesis 2

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la gestión administrativa y el desarrollo del personal en docentes.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la gestión administrativa y el desarrollo del personal en docentes.

**Tabla 14**

*Prueba de hipótesis específica 2*

		Correlaciones		
			Gestión	Desarrollo
Rho de Spearman	GA	Coefficiente de correlación	1,000	,991**
	DP	Coefficiente de correlación	,991**	1,000

**Nota.** Elaborado por el investigador

## Interpretación

En la tabla 14, el valor de Sig. < 0,05, la cual señala que existe una relación, Rho = 0,991, lo que indica que hay una relación positiva fuerte entre las variables.

## Hipótesis 3

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la gestión administrativa y la retención del personal en docentes.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la gestión administrativa y la retención del personal en docentes.

**Tabla 15***Prueba de hipótesis específica 3*

<b>Correlaciones</b>				
			Gestión	Retención
	GA	Coeficiente de correlación	1,000	,943**
Rho de Spearman	RP	Coeficiente de correlación	,943**	1,000

**Nota.** Elaborado por el investigador

**Interpretación**

En la tabla 15, el valor de Sig. < 0,05, la cual señala que existe una relación, Rho = 0,943, lo que indica que hay una relación positiva fuerte entre las variables.

#### IV. DISCUSIÓN

En esta investigación, al determinar la relación de la Administración en gestión y la retención del talento humano en docentes de una institución educativa, encontrándose que el grado resultante fue de 0,983, lo que indica un grado interrelacional positivo fuerte entre las variables, señalando que cuando las instituciones educativas implementan prácticas administrativas sólidas y bien estructuradas, los docentes se sienten más satisfechos y comprometidos con su entorno laboral, lo cual reduce la rotación y aumenta la estabilidad del personal docente. Estos hallazgos son análogos a los de Vélez et al. (2023), quien en su investigación dió un grado de 0.968, demostrándonos una interrelación positiva entre las variables. Vélez et al. (2023) concluyéndose la implementación de políticas administrativas centradas en el crecimiento profesional y el bienestar del profesorado es crucial para mantener una plantilla docente estable, destacando la importancia de la comunicación franca, el reconocimiento del trabajo docente y las oportunidades de crecimiento profesional como factores cruciales para conservar la destreza profesional en el ámbito educativo.

De tal manera, el estudio está relacionada con la hecha por Vásquez et al. (2020), que justificó una correlación positiva con un valor de 0.820, pudo concluir que una gestión administrativa que fomente un clima laboral positivo y que ofrezca apoyo continuo a los docentes mejora significativamente su motivación y compromiso con la institución, siendo las prácticas administrativas transparentes y equitativas son esenciales para establecer un entorno de trabajo donde los educadores se perciban como valorados y respaldados.

En este marco, la teoría de la Administración Científica de F. Taylor (1911) alude que la eficiencia y la sistematización en la gestión de las organizaciones pueden llevar a una mayor productividad y satisfacción laboral. Por medio de la mejora de los procedimientos de gestión y la implementación de prácticas de gestión científica, se puede mejorar el rendimiento de los empleados y reducir el desgaste laboral. En el contexto educativo, esto se traduce en la necesidad de estructurar de manera eficiente las tareas administrativas, proporcionando a los docentes un entorno de trabajo bien organizado y apoyado por políticas claras y efectivas.

Además, el objetivo específico 1, consistiendo en establecer la interrelación entre la gestión administrativa y la colocación de personal en docentes de una entidad educacional, arrojó un valor de 0.970, con un nivel (sig.) bilateral de 0,000, por debajo del 0.05. Este resultado señala que hay una fuerte y relevante relación entre la calidad de la administración en gestión y la efectividad en la colocación de personal docente, donde una gestión administrativa eficiente asegura que los docentes se ubiquen en posiciones que mejor se alineen con sus habilidades y competencias, lo cual maximiza su rendimiento y satisfacción laboral, resaltando la importancia de contar con procesos administrativos bien estructurados y equitativos en el manejo del personal docente.

Estos hallazgos son parecidos a los expuestos por Bustamante (2021), quien pudo reportar un valor de 0.858, indicándonos un vínculo positivo entre la variable administración en gestión con la dimensión colocación del laborante, donde termina concluyendo que una administración en gestión centrada en mantener el talento de personas contribuye significativamente a su adecuada colocación y desempeño, destacando a las prácticas administrativas que consideran las fortalezas individuales y las aspiraciones de los docentes pueden aumentar la eficacia de la colocación y su satisfacción en el laburo.

De tal manera, el estudio se vincula con lo hecho por Hurtado y Taquez (2020) quienes reportaron un valor de 0.470, indicando que el reconocimiento emocional es esencial para mantener al personal talentoso, al cumplir con las necesidades y aspiraciones del personal, lo que a su vez disminuye la tasa de rotación y optimiza la eficacia manejando los medios económicos de la compañía. Su estudio sugirió que, aunque la gestión administrativa es importante, debe ser complementada con otras políticas y prácticas que aborden los diversos aspectos del entorno laboral de los docentes.

Finalmente, de acuerdo con Henri Fayol (1916) destaca la administración debe ser vista como un proceso compuesto por varias funciones esenciales, como la planificación, estructuración, liderazgo, cooperación y supervisión, lo que requiere una estructura clara y un conjunto de principios administrativos que guíen las decisiones y acciones dentro de la organización. En el ámbito educativo, esto implica que la ejecución de una gestión administrativa robusta y coherente puede

mejorar significativamente la colocación y retención del personal docente, dando así importancia a la estructura organizativa y la función coordinadora de la gestión para asegurar que el talento humano sea utilizado de manera óptima, favoreciendo, por lo tanto, un ambiente de aprendizaje más productivo y en sintonía.

En relación con el objetivo específico 2, buscando determinar la interrelación entre la administración en gestión y con la dimensión del desarrollo del personal en el profesorado de una entidad educacional, obteniéndose un coeficiente 0.991 correlativo, con grado (sig.) bilateral de 0.000, relevantemente debajo que 0.05. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose una gestión administrativa efectiva, que incluya programas de desarrollo profesional, mentoría y oportunidades de crecimiento, está estrechamente asociada con el progreso y la mejora constante del personal docente. Esta conexión sugiere que las organizaciones educativas que dedican recursos al crecimiento profesional de sus maestros no solo promueven la excelencia académica, sino que también aumentan la satisfacción en el trabajo y la retención del personal.

Este resultado es congruente con el estudio hecho por Ramírez (2020), quien asimismo dio coeficiente relevante de 0.907, empleando el coeficiente Spearman correlativo, tuvo como objetivo determinando que establecer el vínculo de la administración en gestión y el manejo del talento de personas, llegando a la conclusión que el vínculo que hay en la administración organizativa y el talento humano de los docentes es fundamental para el éxito y la perdurabilidad del progreso de las instituciones educativas, destacando que la gestión administrativa que prioriza el desarrollo del personal puede mejorar significativamente la calidad educativa y la dedicación del profesorado hacia la institución. Además, los hallazgos también encajan con el estudio de Chávez et al. (2023), mostrándonos coeficiente de 0.363, indicándonos interrelación positiva entre la gestión administrativa y el desarrollo del empleado, lo que sugiere que la puesta en marcha de políticas y prácticas administrativas eficaces puede fomentar el crecimiento profesional y personal del profesorado.

En este contexto, la dimensión desarrollo del personal adquiere una relevancia crucial dentro del ámbito educativo, ya que no solo implica el fortalecimiento de competencias profesionales, sino también el apoyo emocional y

el reconocimiento del esfuerzo individual. La gestión administrativa eficaz debe asegurar un equilibrio entre las necesidades organizativas y las aspiraciones individuales de los docentes, promoviendo un entorno de trabajo que fomente la motivación intrínseca y el sentido de pertenencia.

Asimismo, Maslow (2016) describe la pirámide de necesidades humanas, resaltando que una vez cubiertas las necesidades fundamentales, las personas buscan atender necesidades de niveles superiores como la autorrealización. En el contexto educativo, esto significa que la gestión administrativa debe asegurar condiciones laborales que permitan a los docentes alcanzar su máximo potencial y contribuir plenamente al proceso educativo. Aplicar los principios de Maslow implica no solo atender las demandas operativas de la institución, sino también establecer un entorno donde el profesorado se sientan apreciados, seguros y estimulados para crecer profesionalmente.

Seguidamente con el objetivo 3, el cual es determinar la conexión entre la gestión administrativa y la retención del personal en docentes de una institución educativa, se obtuvo un coeficiente 0.943 correlativo, con un nivel de (sig.) bilateral de 0.000, significativamente debajo que 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que la importancia crítica de implementar prácticas administrativas efectivas que no solo atraigan a los docentes, sino que también los mantengan comprometidos y motivados a largo plazo. Una gestión administrativa que valore y promueva el desarrollo profesional, ofrezca un entorno de trabajo favorable y proporcione oportunidades de desarrollo, tiene un rol base en la conservación de la destreza profesional en el ámbito educacional.

Este hallazgo es consistente con el estudio realizado por Bendezú (2020), quienes también encontraron un coeficiente significativo de 0.892, utilizando el coeficiente de Spearman, demostrando que la implementación de estrategias administrativas que fortalezcan el sentido de pertenencia y el reconocimiento del trabajo docente puede impactar positivamente en la retención del personal, donde una gestión efectiva del talento de personas, que incluye la conducta organizacional, la comunicación y recompensa de labor, influenciando resaltantemente en la complacencia de quienes laboran en la Institución Educativa Privada.

Además, los hallazgos son congruentes con lo hecho por Enciso (2021), mostrándonos coeficiente de 0.818, resaltando una interrelación positiva entre la variable administración en la gestión con la dimensión retención del laburante, donde se evidencia que las estrategias administrativas que aseguran condiciones laborales justas, donde la conservación del capital humano no solo es una prioridad estratégica, sino también un elemento fundamental para el logro y la competitividad a largo plazo de cualquier organización.

Asimismo, la retención del personal alude a la habilidad de una entidad para retener a su personal mediante prácticas y políticas que fomenten el compromiso, la satisfacción y el desarrollo continuo. En el contexto educativo, esto conlleva la aplicación de tácticas que no solo aborden las necesidades operativas de la institución, sino que también reconozcan y valore el aporte individual de cada docente al proceso educativo. Una gestión administrativa efectiva en este sentido no solo se centra en la eficiencia organizativa, sino que también prioriza el bienestar y el crecimiento profesional de su personal.

Siendo sustentada por la teoría de los 2 factores de Herzberg (2017), ofrece un marco útil para comprender las dinámicas de motivación y satisfacción laboral en los docentes. Aplicar esta teoría en el contexto educativo implica diseñar políticas administrativas que no solo mitiguen los factores de insatisfacción, sino que también promuevan activamente el crecimiento personal y profesional del profesorado, creando un ambiente donde puedan prosperar y contribuir plenamente a el propósito educativo de la entidad.

## V. CONCLUSIONES

**Primero** Se llego a determinar la relación significativa positiva muy alta entre la administración en la gestión y la retención del talento de personas en docentes de una entidad educacional pública de Villa El salvador, con un  $Rho = 0,983$  y  $p\text{-valor} = 0,000$ . Esto quiere decir, que una gestión administrativa eficaz que priorice el bienestar laboral, el desarrollo profesional, donde la autonomía y el empoderamiento de los docentes es fundamental para desarrollar talento docente, lo que significa el éxito de la entidad educacional.

**Segundo** Se llego a establecer la interrelación relevante entre la administración en la gestión y la colocación del personal en docentes de una entidad educacional pública de Villa El salvador, donde confirmamos una interrelación positiva fuerte con un  $Rho$  de  $0,970$  y  $p\text{-valor}$  de  $0,000$ . Esto quiere decir, que una gestión administrativa eficiente en la colocación del personal docente, se fundamenta en la identificación de necesidades, donde la optimización del rendimiento académico, es esencial para asegurar el éxito del proceso educativo y garantizar el logro del fin institucional.

**Tercero** Se llego a establecer la interrelación relevante entre la administración en gestión y el desarrollo del personal en docentes de una entidad educacional pública de Villa El salvador, donde confirmamos una interrelación positiva fuerte con un  $Rho$  de  $0,991$  y  $p\text{-valor}$  de  $0,000$ . Esto quiere decir, que la administración en gestión es vital para el desarrollo profesional del profesorado en una entidad educacional, donde un enfoque estratégico en esta área puede fomentar un entorno que favorezca el crecimiento continuo de las competencias, generando un efecto beneficioso en el aprendizaje del alumnado.

**Cuarto** Se llegó a establecer la interrelación significativa entre la administración en la gestión y la retención del personal en docentes de una entidad educacional pública de Villa El Salvador, donde confirmamos una interrelación positiva fuerte con un Rho de 0,943 y p-valor de 0,000. Esto quiere decir, que una gestión administrativa efectiva que ponga énfasis en el bienestar laboral, el crecimiento profesional, un ambiente de trabajo favorable, la autonomía y el empoderamiento de los docentes, junto con evaluaciones justas y transparentes, será crucial para atraer, retener y fomentar el desarrollo de talento docente de alto nivel.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primero** Se recomienda implementar políticas y acciones que mejoren las condiciones laborales del profesorado. Esto implica establecer un sistema de reconocimiento para valorar el excelente desempeño de los docentes. Entre las acciones recomendadas se encuentran la entrega de certificados de reconocimiento y placas conmemorativas, así como la creación de un "Programa de Reconocimiento de Maestros Excelentes", que incluye un premio denominado "Maestro del Año".

**Segundo** Se sugiere llevar a cabo procedimientos de selección y evaluación del profesorado basados en méritos. La administración debe emplear criterios objetivos y herramientas de evaluación eficaces para identificar y elegir a los mejores candidatos para cada puesto docente. Esto garantiza que los docentes estén adecuadamente preparados para sus responsabilidades y contribuyan de forma positiva al entorno educativo.

**Tercero** Se recomienda promover el desarrollo profesional continuo entre los docentes, es esencial implementar un plan integral de desarrollo profesional. Esto incluye programas de mentoría y coaching en los que los docentes con más experiencia puedan guiar y apoyar a los docentes más nuevos o a aquellos que deseen mejorar en áreas específicas. Este tipo de programas facilitan la transferencia de conocimientos y habilidades prácticas, además de fortalecer la cohesión del equipo docente.

**Cuarto** Se sugiere implementar un sistema de monitoreo y mejora continua que evalúe periódicamente las directrices y métodos para la retención del personal, con fin de identificar áreas a mejorar. La administración debe estar dispuesta a adaptarse y realizar cambios de acuerdo a las necesidades y expectativas de los docentes, donde la mejora continua garantiza que las estrategias de retención se mantengan efectivas y pertinentes.

## REFERENCIAS

- Abbott, M. (2020). *¿Qué efectos produce el control de convencionalidad decretado por la Corte Interamericana en un ordenamiento jurídico?* Revista Estudios constitucionales Vol. 18 N°2, pp 1-44:  
<https://www.scielo.cl/pdf/estconst/v18n2/0718-5200-estconst-18-02-265.pdf>
- Alanya, J., Collantes, Y., Chambi, A., & Rojas, N. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú*. Revista De Propuestas Educativas Vol.3 N°6, pp. 129–139.:  
<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/706>
- Amuchástegui, A. (2021). *Posicionar a la unidad educativa Maryland como marca empleadora*. [Tesis de pregrado, Universidad Siglo 21]. Repositorio US21:  
<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/23492/TFG%20-%20AMUCHASTEGUI%2c%20ANA%20GABRIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Aucca, J., Atajo, J., Visa, S., & Quispe, F. (2024). *La gestión del talento humano y su relevancia en el desempeño laboral*. Revista de climatología Vol. 24 N°1, pp. 1531-1537: [https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/03/Articulo-RCLIMCS24\\_0165-Jaime-Marin.pdf](https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/03/Articulo-RCLIMCS24_0165-Jaime-Marin.pdf)
- Baque, M., & Cañarte, L. (2023). *Managemen of human talent in teacher work performance*. Revista Ciencia & Sociedad, Vol.3 N°2,pp. 99-111:  
<https://www.cienciaysociedaduatf.sanditi.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73/55>
- Basurto, R., & Yoza, N. (2022). *Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal*. Revista Dialnet Vol. 15 N°6, pp 1-14:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8590747.pdf>

- Bendezú, K. (2020). Management of human talent and the job satisfaction of workers from a private educational institution. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Benites, R. (2020). *El papel de la tutoría académica para elevar el rendimiento académico de los estudiantes universitarios*. *Revista Conrado* Vol. 16 N°77, pp 1-7: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n77/1990-8644-rc-16-77-315.pdf>
- BID. (2022). *¿Quiénes Estudian Pedagogía en América Latina y El Caribe?: Tendencias y desafíos en el perfil de los futuros docentes*. Banco Interamericano de Desarrollo : <file:///C:/Users/ADM/Downloads/quienes-estudian-pedagogia-en-lac-tendencias-desafios.pdf>
- Bravo S, Orellana M, & Tapia N. (2022). *Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda.* *Revista ciencia latina* Vol. 6 N°4, pp 1-19: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2866/4045>
- Bustamante, M. (2021). *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad*. [Tesis de posgrado, Universidad Internacional del Ecuador]. Repositorio UIDE: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4540/1/T-UIDE-1385.pdf>
- Campbell, J. (2021). *Sales in a time of pandemic: impact of covid-19 on sales management*. *Revista Información tecnológica* Vol. 32 N°1, pp 1-10: <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v32n1/0718-0764-infotec-32-01-199.pdf>
- Candelo, J. (2020). *La educación y la distribución del tiempo laboral como variables para la selección de personal y la eficiencia organizacional1*. *Revista EAN* Vol. 1 N° 88, pp 1-14: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n88/0120-8160-ean-88-49.pdf>
- Carriazo C, Perez M, & Gaviria K. (2020). *Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad*. *Revista Utopía y praxis latinoamericana* Vol. 25 N°3, pp 1-9: <https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/27963600007.pdf>

- Chávez, E., Chuchon, A., & Vilchez, A. (2023). *Compensación laboral y retención del talento humano en los colaboradores de la empresa Contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022*. [Tesis de posgrado, Universidad Continental]. Repositorio UC: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12919/8/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Chavez\\_Chuchon\\_Vilchez\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12919/8/IV_PG_MRHGO_TE_Chavez_Chuchon_Vilchez_2023.pdf)
- Chirinos D, Castro R, Cun J, Castro J, Peñarrieta S, Solis L, & Geraud F. (2020). *Los insecticidas y el control de plagas agrícolas: la magnitud de su uso en cultivos de algunas provincias de Ecuador*. *Revista Ciencia y Tecnología Agropecuaria* Vol. 21 N°1, pp 1-16: <http://www.scielo.org.co/pdf/ccta/v21n1/0122-8706-ccta-21-01-00084.pdf>
- Díaz, A. (2021). *Beginning and staying Narrative from two teachers from schools with high vulnerability indexes*. *Revista Estudios Pedagógicos* Vol.48 N° 1, pp. 27-46: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052021000100027&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052021000100027&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Enciso, V. (2021). *Retención del talento humano del personal docente en una institución educativa en el distrito del Rímac, en la ciudad de Lima en el año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana del Norte]. Repositorio UPN: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29965/Enciso%20Bonifaz%20Vanessa%20Guisel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>,
- Escobar, G. (2020). *Violencia intrafamiliar y el desarrollo de habilidades afectivas en los estudiantes de segundo de básica de la unidad educativa "Gran Colombiano" periodo lectivo 2019 - 2020*. [Tesis doctoral, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Repositorio ULVRG: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3939/1/T-ULVR-3303.pdf>
- Fayol, H. (1916). *Teoría de la Administración Clásica*. Londres: Pitman Publishing. [https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos\\_extras/1075\\_Fundamentos\\_de\\_estrategia\\_organizacional/02\\_Teoria\\_de\\_la\\_organizacion.pdf](https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/02_Teoria_de_la_organizacion.pdf)

- Fernandez, J. (2020). *Gestión administrativa y la gestión estratégica del talento humano en los servidores públicos de la municipalidad distrital de rio negro – 2019* . [Tesis de posgrado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio UPCI: <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/201/LENIN%20DANTE%20RAMIREZ%20CALERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, J. (2020). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de la ferretería san pedrito de la ciudad de Rio bamba*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio UNC: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7485/1/8.-TESIS%20JENIFFER%20FLORES%20-ING-COM.pdf>
- Flores, R. (2024). *Clima organizacional y gestión administrativa de una Institucion publica de la Provincia de Ilo, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. repositorio UCV: [file:///C:/Users/ADM/Downloads/Flores\\_MRM-SD.pdf](file:///C:/Users/ADM/Downloads/Flores_MRM-SD.pdf) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/134936>
- Flores, S., & Salvatierra, Á. (2024). *Gestión del talento humano y el desempeño docente en educación primaria en Callao, Perú*. Revista Ñeque Vol.7 N°17, pp. 69–77.: <https://www.revistaneque.org/index.php/revistaneque/article/view/157>
- Gastelu, E., & Arce, P. (2021). *ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PSYCHOLOGICAL CONTRACT IN THE SALES PERSONNEL OF A BEAUTY PRODUCT DISTRIBUTOR ORGANIZATION*. Revista Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP Vol. 19 N°1, pp 1-40: [http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v19n1/v19n1\\_a02.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v19n1/v19n1_a02.pdf)
- González, J. (2021). *Proceso de Selección de Personal* . Revista fundación Vol. 1 N°1, pp 1-18: [https://fundacionih.es/wp-content/uploads/2021/04/Informe-proceso\\_pu%CC%81blico-Conv-\\_FIHAC\\_04\\_2020..pdf](https://fundacionih.es/wp-content/uploads/2021/04/Informe-proceso_pu%CC%81blico-Conv-_FIHAC_04_2020..pdf)
- Guzmán, D. (2023). *Correlación entre estilos educativos parentales y resiliencia en adolescentes que asisten al instituto mixto de educación básica por cooperativa paraje Pamumus*. [Tesis de pregrado, Universidad de San

Carlos de Guatemala].Repositorio USCG:  
<http://www.repositorio.usac.edu.gt/18692/1/13%20T%283514%29.pdf>

Hernández, H. (2020). *Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango*. Revista Trascender, contabilidad y gestión Vol. 5 N°13, pp 1-17: <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v5n13/2448-6388-tracender-13-17.pdf>

Herzberg, F. (2017). *Motivation to Work*. Londres: Taylor & Francis.

Huerta P, Gaete H, & Pedraja L. (2020). *Strategic management, information system and quality. The case of a Chilean public university*. Revista Información tecnológica Vol. 31 N°2, pp 1-14: <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-253.pdf>

Hurtado, N., & Taquez, Y. (2020). *Salario emocional: estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Lumen Gentium].Repositorio UCLG: [https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2059/SALARIO\\_EMOCIONAL ESTRATEGIA\\_RETENCI%C3%93N\\_TALENTO\\_HUMANO\\_ORGANIZACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2059/SALARIO_EMOCIONAL ESTRATEGIA_RETENCI%C3%93N_TALENTO_HUMANO_ORGANIZACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Leon, M. (2023). *Retención de talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del INEI-Ayacucho, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115223/Leon\\_MMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115223/Leon_MMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Londoño, M., & Laura , P. (2020). *Factores determinantes en la retención de personal, para los conductores de una empresa del sector logístico de la ciudad de Medellín*. [Tesis de pregrado, Universidad EAFIT: <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/28027b17-6ad2-4931-8828-d879f54dc3be/content>

Maslow. (2016). *La pirámide de Maslow: Conozca las necesidades humanas para triunfar*. 50Minutos.es.

- MINEDU. (2020). *Estrategias de liderazgo distribuido para las ii.ee. públicas de educación básica*. Ministerio de educación:  
<https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Orientaciones-para-la-organizacio%CC%81n-de-equipos-de-gestio%CC%81n-escolar-VF.pdf>  
<https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Orientaciones-para-la-organizacio%CC%81n-de-equipos-de-gestio%CC%81n-escolar-VF.pdf>
- Miranda, S., & Ortiz, J. (2021). *Research Paradigms: A Theoretical Approach to Reflect from the Field of Educational Research*. Scielo:  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000200164&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000200164&script=sci_arttext)
- Moura C, Themys C, Souza D, & Silva L. (2021). *Desarrollo del pensamiento creativo en el ámbito educativo*. Revista latinoamericana estudios cuantitativos Vol. 17 N°1, pp 1-22: chrome-extension://efahttps://www.redalyc.org/journal/1341/134175018009/134175018009.pdf
- Ortiz, M., & Matar, S. (2021). *Application of Ethical Principles of Psychology in an Academic Training Exercise on the Design, Validation, and Application of a Psychometric Instrument*. Revista Avances en Psicología Latinoamericana Vol. 39 N°3, pp. 1-17: <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v39n3/2145-4515-apl-39-03-e200.pdf>
- Peralta M, Horna E, Horna E, & Heredia F. (2023). *Administrative management in educational management Units: A literature review*. Revista Educación Vol. 47 N°1, pp 1-12: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v47n1/2215-2644-edu-47-01-00663.pdf>
- Petrone, P. (2021). *Principles of the effective communication in a healthcare organization*. Revista Colombiana de Cirugía Vol. 36 N°2, pp 1-5: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcci/v36n2/2619-6107-rcci-36-02-188.pdf>

- Pinazo, L. (2020). *Prácticas de gestión del talento para la retención de los docentes*. [Tesis de posgrado, Universidad Estudios de Economía y Empresa]. Repositorio UOC: <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/28027b17-6ad2-4931-8828-d879f54dc3be/content>
- Quezada, R. (2020). *Management by values and social responsibility in Chilean state universities*. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria Vol. 14 N°1, pp 1-14: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v14n1/2223-2516-ridu-14-01-e1073.pdf>
- Quiqui, C. (2020). *Gestión del talento humano y engagement en la I.E. N°2022 "Sinchi Roca" de Comas, Lima, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53786>
- Ramírez G, Magaña D, & Ojeda R. (2022). *Productivity, aspects that benefit the organization. Systematic review of scientific production*. Revista Trascender, contabilidad y gestión Vol. 7 N°20, pp 1-20: <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>
- Rendtorff, J. (2020). *Principios éticos de la bioética y el bioderecho europeos Autonomía, dignidad, integridad y vulnerabilidad*. Revista Principia Juris Vol.17 N°36), pp. 55-67: [https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/88370012/2062\\_Texto\\_del\\_articulo\\_5851\\_2\\_10\\_20210630.pdf](https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/88370012/2062_Texto_del_articulo_5851_2_10_20210630.pdf)
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Primera Edición .
- Servolo, E. (2020). *Entendiendo el resurgimiento y el control del sarampión en Brasil*. Revista acta paulista de enfermagem Vol. 33 N°1, pp 1-4: <https://www.scielo.br/j/ape/a/MmLDTx4fkq6hJy4Nzs3vDgx/?format=pdf&lang=es>
- Soto N, Morillo S, Calderón G, & Darío H. (2020). *MANAGERIAL PROFILE OF TEACHER-DIRECTORS IN ANTIOQUIA AND ADMINISTRATIVE*

MANAGEMENT APPROACHES. Revista Innovar Vol. 30 N°77, pp 1-14:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n77/0121-5051-inno-30-77-123.pdf>

Tarazona, D. (2021). *Gestión administrativa y su influencia en el compromiso docente en una universidad privada de Lima Metropolitana – 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio URP: [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4036/ADM-TO30\\_44315809\\_T%20%20%20TARAZONA%20TAIPE%20DAVID%20ELIAB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4036/ADM-TO30_44315809_T%20%20%20TARAZONA%20TAIPE%20DAVID%20ELIAB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Taylor, F. (1911). *Los Principios de la Administración Científica*. Harper & Brothers.

Torres, Y. (2021). *Análisis de la gestión administrativa de la empresa ingenieros y soluciones S.R.L. , Chiclayo - 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7856/Torres%20D%C3%ADaz%2C%20Yeny%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

UNESCO. (2022). *La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <https://www.unicef.org/lac/media/37786/file/La%20encrucijada%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe.pdf>

Valderrama, A. (2017). *Satisfacción laboral de los docentes y retención del talento humano e instituciones educativas particulares del sector Pachacútec - Ventanilla, 2017*. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15863/Valderrama\\_AA.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15863/Valderrama_AA.pdf)

Vásquez, M., Rodríguez, Z., Cantos, M., & Cañarte, T. (2020). Performance of human talent in the educational field of southern Manabí through administrative management. *Revista Ciencia Digital*, 4(4), 29-43. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v4i4.1420>

- Vélez, P., Rodríguez, C., Belduma, R., Del Pezo, G., & Calle, R. (2023). Administrative management and educational quality in an educational institution in Ecuador. *Revista Ciencia Latina*, 7(1), 949-960. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4448](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4448)
- Vilchez, D. (2019). *Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018*. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29513/Vilchez\\_VDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29513/Vilchez_VDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villasana, L., & Sánchez, A. (2022). *Factors that affect the motivation and retention of knowledge workers*. *Revista San Gregorio* Vol. 1 N°49, pp 1-19: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n49/2528-7907-rsan-1-49-00016.pdf>
- Yusef V, Sanhueza G, & Seguel F. (2022). *IMPORTANCE OF CLINICAL SIMULATION IN THE PERSONAL DEVELOPMENT AND PERFORMANCE OF THE NURSING STUDENT*. *Revista Ciencia y enfermería* Vol. 27 N°1, pp 1-13: <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v27/0717-9553-cienf-27-39.pdf>
- Zegarra K, Romero M, & Olivares P. (2022). *College work to contextualize the planning in a non-presential modality*. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación* Vol. 6 N°26, pp 1-10: <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v6n23/a29-703-712.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables.

Tabla de Operacionalización de Variables.					
VARIABLES DE ESTUDIOS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión administrativa	la gestión administrativa según Fayol (1916), se enfoca en la estructura organizativa, la autoridad, la disciplina y la eficiencia. A pesar de que sus principios fueron establecidos hace más de cien años, siguen siendo pertinentes en el entorno empresarial actual, que está en constante cambio. Estos principios abarcan diversas tareas relacionadas con la planificación, coordinación, supervisión y regulación de los recursos dentro de una organización, con el objetivo de alcanzar sus metas de manera óptima y efectiva.	Para evaluar la variable de gestión administrativa, se empleará la teoría de la administración clásica de Fayol (1916), para operacionalizar con las siguientes 4 dimensiones: planificación, organización, dirección y control, lo cuales son utilizadas para desarrollar los 15 ítems del cuestionario del estudio	D1: Planificación	Misión y visión	Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre= 4 Siempre=5
				Políticas	
				Estrategias	
			D2: Organización	Tareas	
				Personas	
				Relaciones	
			D3: Dirección	Comunicación	
				Motivación	
				Equipo de trabajo	
			D4: Control	Decisiones	
				Verificación	
				Resultados	
			Retención del talento humano	la retención de talento humano según Herzberg (2017), al comprender los factores que incentivan y desalientan a los empleados, las empresas pueden desarrollar estrategias más eficaces para atraer, fomentar y conservar a su talento.	
Adaptación					
Productividad					
D2: Desarrollo del Personal	Capacitación				
	Desarrollo				
	Desempeño				
D3: Retención del personal	Relaciones				
	Calidad de vida				
	Reconocimiento				

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado docente a continuación, le presentamos unas preguntas las cuales tienen como finalidad recolectar información para analizar la gestión administrativa de una Institución Educativa pública de Villa El Salvador, 2024; manteniendo la confidencialidad adecuada en el proceso:

#### I. DATOS GENERALES:

1. Nivel que labora : Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )

2. Sexo : Masculino ( ) Femenino ( )

#### II. INDICACIONES:

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responda con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según tu opinión.
- Dónde: 1 indica "Nunca", 2 indica "Casi nunca", 3 indica "Algunas veces", 4 indica "Casi siempre" y 5 indica "Siempre"

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión Planificación</b>						
01	¿La Institución Educativa tiene definida su misión y visión?					
02	¿Se siente comprometido con la misión y visión de la Institución Educativa?					
03	¿Las políticas establecidas tienen relación con los objetivos de su Institución Educativa?					
04	¿Se utilizan estrategias pertinentes para la ejecución de sus actividades?					
<b>Dimensión Organización</b>						
05	¿Las tareas son distribuidas de forma equitativa entre los miembros de la Institución Educativa?					

06	¿Los docentes participan en la elaboración de planes y proyectos de la organización?					
07	¿Existen buenas relaciones interpersonales entre los docentes de la Institución Educativa?					
<b>Dimensión Dirección</b>						
08	¿La Institución Educativa mantiene una comunicación asertiva entre todos sus docentes?					
09	¿Se brinda reconocimientos a sus docentes por sus logros y buen desempeño laboral?					
10	¿La Institución Educativa incentiva y promueve el trabajo en equipo?					
11	¿La Institución Educativa toma de decisiones en consenso y de manera autoritaria?					
<b>Dimensión Control</b>						
12	¿La Institución Educativa realiza controles previos antes de ejecutar alguna labor asignada?					
13	¿Las actividades ejecutadas son monitoreadas permanentemente?					
14	¿Los resultados logrados en cada actividad tienen relación con los objetivos planeados?					
15	¿Se cumple con los resultados que se planificó en un inicio?					

*Diseñado por Torres Díaz, Yeny Elizabeth (2021)  
Adaptado: Gianina Felicia Espinoza Vivas (2024)*



DIMENSIÓN 3: RETENCION DEL PERSONAL						
Relaciones	17	Me encuentro a gusto con las buenas relaciones establecidas por los docentes en la I.E.				
	18	Estoy satisfecho con las acciones que realizan los directivos para mejorar las relaciones con los docentes.				
	19	Estoy satisfecho con el buen ambiente laboral que existe y que contribuye en la retención del talento.				
Calidad de vida	20	Me siento satisfecho con la calidad de vida que tengo al laborar en esta institución sin presiones ni hostigamientos.				
	21	Me siento satisfecho con la I.E. porque cumple con los aportes salariales conforme a ley mejorando así mi calidad de vida.				
Reconocimiento	22	Me siento satisfecho cuando los directivos expresan satisfacción y reconocimiento cuando cumplo con los objetivos.				
	23	Me siento satisfecho cuando los directivos reconocen con incentivos el buen desempeño de nuestras funciones.				
	24	Estoy satisfecho de pertenecer a esta institución por el prestigio y reconocimiento otorgado en favor a mi buen desempeño.				

*Diseñado por Valderrama Aparicio, Alicia (2017)  
Adaptado: Gianina Felicia Espinoza Vivas (2024)*

### Anexo 3. Ficha Técnica

<b>Ficha técnica de instrumento 1</b>	
Denominación	Cuestionario de gestión administrativa
Autor	Yeny Elizabeth Torres Díaz (2021)
Adaptado por	Gianina Felicia Espinoza Vivas (2024)
Propósito	Determinar el nivel de gestión administrativa
Administración	Individual
Numero de ítems/preguntas	15 preguntas
Tiempo	15 minutos
Sujetos de aplicación	Docente de una I.E.
Dimensiones	Planificación, organización, dirección y control
Escala de calificación	Escala de Likert

<b>Ficha técnica de instrumento 2</b>	
Denominación	Cuestionario de retención del talento humano
Autor	Alicia Valderrama Aparicio, (2017)
Adaptado por	Gianina Felicia Espinoza Vivas (2024)
Propósito	Determinar el nivel de retención del talento humano
Administración	Individual
Numero de ítems/preguntas	24 preguntas
Tiempo	15 minutos
Sujetos de aplicación	Docente de una I.E.
Dimensiones	Colocación de personal, desarrollo del personal y retención del personal
Escala de calificación	Escala de Likert

## Anexo 4. Fichas de validación de instrumentos de recolección de datos.

### Validador 1

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa pública de Villa el Salvador, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

#### Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión Administrativa

**Definición de la variable:** La gestión administrativa comprende una variedad de tareas vinculadas con la planificación, coordinación, supervisión y regulación de los recursos dentro de una entidad con el propósito de alcanzar sus metas de forma óptima y efectiva

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
D1: Planificación	Misión y visión	1. ¿La Institución Educativa tiene definida su misión y visión?	1	1	1	1	
		2. ¿Se siente comprometido con la misión y visión de la Institución Educativa?	1	1	1	1	
	Políticas	3. ¿Las políticas establecidas tienen relación con los objetivos de su Institución Educativa?	1	1	1	1	
		Estrategias	4. ¿Se utilizan estrategias pertinentes para la ejecución de sus actividades?	1	1	1	1

D2: Dimensión Organización	Tareas	5. ¿Las tareas son distribuidas de forma equitativa entre los miembros de la Institución Educativa?	1	1	1	1	
	Personas	6. ¿Los docentes participan en la elaboración de planes y proyectos de la organización?	1	1	1	1	
	Relaciones	7. ¿Existen buenas relaciones interpersonales entre los docentes de la Institución Educativa?	1	1	1	1	
D3: Dimensión Dirección	Comunicación	8. ¿La Institución Educativa mantiene una comunicación asertiva entre todos sus docentes?	1	1	1	1	
	Motivación	9. ¿Se brinda reconocimientos a sus docentes por sus logros y buen desempeño laboral?	1	1	1	1	
	Equipo de trabajo	10. ¿La Institución Educativa incentiva y promueve el trabajo en equipo?	1	1	1	1	
	Decisiones	11. ¿La Institución Educativa toma de decisiones en consenso y de manera alturada?	1	1	1	1	
D4: Dimensión Control	Verificación	11. ¿La Institución Educativa realiza controles previos antes de ejecutar alguna labor asignada?	1	1	1	1	
		12. Las actividades ejecutadas son monitoreadas ¿Permanentemente?	1	1	1	1	
	Resultados	13. ¿Los resultados logrados en cada actividad tienen relación con los objetivos planeados?	1	1	1	1	
		14. ¿Se cumple con los resultados que se planifico en un inicio?	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Gestión Administrativa
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa de Villa el Salvador
Nombres y apellidos de experto	Dra. Edith Silva Rubio
Documento de identidad	03701646
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César de Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	967564399
Firma	
Fecha	24/05/2024

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa pública de Villa el Salvador, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

### Matriz de validación del cuestionario de la variable Retención del Talento Humano

**Definición de la variable:** La retención del talento humano consiste en estrategias y prácticas implementadas por una organización para mantener a sus empleados altamente calificados y talentosos en su fuerza laboral.

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
D1: Colocación del Personal	Logro	1. Me siento satisfecho cuando la I.E. toma en cuenta a sus mejores docentes por los logros obtenidos.	1	1	1	1	
		2. Estoy conforme en la manera como la I.E. se enfoca en la retención del talento basado en sus logros.	1	1	1	1	
	Adaptación	3. Me siento contento con el apoyo brindado por la institución para la fácil adaptación laboral de sus docentes.	1	1	1	1	
		4. Estoy satisfecho con los gratos ambientes de trabajo que ofrece la I.E. para la fácil adaptación de sus docentes	1	1	1	1	
		5. Las condiciones laborales que ofrece la I.E. para la fácil adaptación de sus docentes son satisfactorias.	1	1	1	1	
	Productividad	6. Estoy conforme con la estrategia de retención del talento humano que emplea la I.E. en función de su productividad.	1	1	1	1	

		7. Me siento satisfecho con mi esfuerzo por generar una alta productividad en el desempeño de mis labores.	1	1	1	1	
D2: Desarrollo del Personal	Capacitación	8. Me satisface los esfuerzos que hace la I.E. para capacitar a sus docentes.	1	1	1	1	
		9. Estoy contento con los programas de capacitación que realiza la I.E. para los docentes de acuerdo a sus necesidades específicas.	1	1	1	1	
		10. Me satisface el esfuerzo que pongo por asistir a mis capacitaciones como parte de mi formación profesional.	1	1	1	1	
	Desarrollo	11. Me siento contento cuando la I.E. promueve el desarrollo profesional de sus docentes.	1	1	1	1	
		12. Estoy satisfecho con el plan de crecimiento y desarrollo que me ofrece la I.E.	1	1	1	1	
		13. Me siento contento cuando la I.E. me motiva para lograr desarrollar mis objetivos profesionales.	1	1	1	1	
	Desempeño	14. Estoy conforme con las evaluaciones practicadas a mi desempeño puesto que incentivan mi crecimiento personal y laboral.	1	1	1	1	
		15. Me siento bien cuando la I.E. nos informa de manera oportuna sobre nuestro desempeño laboral.	1	1	1	1	
		16. Estoy satisfecho por la oportunidad que se me ofrece de ser promovido de acuerdo a mi desempeño,	1	1	1	1	
D3: Retención del personal	Relaciones	17. Me encuentro a gusto con las buenas relaciones establecidas por los docentes en la I.E.	1	1	1	1	
		18. Estoy satisfecho con las acciones que realizan los directivos para mejorar las relaciones con los docentes.	1	1	1	1	
		19. Estoy satisfecho con el buen ambiente laboral que existe y que contribuye en la retención del talento.	1	1	1	1	
	Calidad de vida	20. Me siento satisfecho con la calidad de vida que tengo al laborar en esta institución sin presiones ni hostigamientos.	1	1	1	1	
		21. Me siento satisfecho con la I.E. porque cumple con los aportes salariales conforme a ley mejorando así mi calidad de vida.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	22. Me siento satisfecho cuando los directivos expresan satisfacción y reconocimiento cuando cumplo con los objetivos.	1	1	1	1	

		23. Me siento satisfecho cuando los directivos reconocen con incentivos el buen desempeño de nuestras funciones.	1	1	1	1	
		24. Estoy satisfecho de pertenecer a esta institución por el prestigio y reconocimiento otorgado en favor a mi buen desempeño.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Retención del Talento Humano
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa de Villa el Salvador
Nombres y apellidos de experto	Dra. Edith Silva Rubio
Documento de identidad	03701646
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César de Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	967564399
Firma	
Fecha	24/05/2024

## Validador 2

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa pública de Villa El Salvador, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión Administrativa

**Definición de la variable:** La gestión administrativa comprende una variedad de tareas vinculadas con la planificación, coordinación, supervisión y regulación de los recursos dentro de una entidad con el propósito de alcanzar sus metas de forma óptima y efectiva

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
D1: Planificación	Misión y visión	1. ¿La Institución Educativa tiene definida su misión y visión?	1	1	1	1	
		2. ¿Se siente comprometido con la misión y visión de la Institución Educativa?	1	1	1	1	
	Políticas	3. ¿Las políticas establecidas tienen relación con los objetivos de su Institución Educativa?	1	1	1	1	
		4. ¿Se utilizan estrategias pertinentes para la ejecución de sus actividades?	1	1	1	1	
D2: Dimensión	Tareas	5. ¿Las tareas son distribuidas de forma equitativa entre los miembros	1	1	1	1	

Organización		de la Institución Educativa?					
	Personas	6. ¿Los docentes participan en la elaboración de planes y proyectos de la organización?	1	1	1	1	
	Relaciones	7. ¿Existen buenas relaciones interpersonales entre los docentes de la Institución Educativa?	1	1	1	1	
D3: Dimensión Dirección	Comunicación	8. ¿La Institución Educativa mantiene una comunicación asertiva entre todos sus docentes?	1	1	1	1	
	Motivación	9. ¿Se brinda reconocimientos a sus docentes por sus logros y buen desempeño laboral?	1	1	1	1	
	Equipo de trabajo	10. ¿La Institución Educativa incentiva y promueve el trabajo en equipo?	1	1	1	1	
	Decisiones	11. ¿La Institución Educativa toma de decisiones en consenso y de manera alhurada?	1	1	1	1	
D4: Dimensión Control	Verificación	11. ¿La Institución Educativa realiza controles previos antes de ejecutar alguna labor asignada?	1	1	1	1	
		12. Las actividades ejecutadas son monitoreadas ¿Permanentemente?	1	1	1	1	
	Resultados	13. ¿Los resultados logrados en cada actividad tienen relación con los objetivos planeados?	1	1	1	1	
		14. ¿Se cumple con los resultados que se planifico en un inicio?	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Gestión Administrativa
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa de Villa el Salvador.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Raúl Delgado Arenas
Documento de identidad	10366449
Años de experiencia en el área	35 años
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DONCENTE RENACYT
Número telefónico	966719861
Fecha	18/05/2024



Dr. Raúl Delgado Arenas  
Docente validador

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa pública de Villa El Salvador, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

## Matriz de validación del cuestionario de la variable Retención del Talento Humano

**Definición de la variable:** La retención del talento humano consiste en estrategias y prácticas implementadas por una organización para mantener a sus empleados altamente calificados y talentosos en su fuerza laboral.

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
D1: Colocación del Personal	Logro	1. Me siento satisfecho cuando la I.E. toma en cuenta a sus mejores docentes por los logros obtenidos.	1	1	1	1	
		2. Estoy conforme en la manera como la I.E. se enfoca en la retención del talento basado en sus logros.	1	1	1	1	
	Adaptación	3. Me siento contento con el apoyo brindado por la institución para la fácil adaptación laboral de sus docentes.	1	1	1	1	
		4. Estoy satisfecho con los gratos ambientes de trabajo que ofrece la I.E. para la fácil adaptación de sus	1	1	1	1	

		docentes					
		5. Las condiciones laborales que ofrece la I.E. para la fácil adaptación de sus docentes son satisfactorias.	1	1	1	1	
	Productividad	6. Estoy conforme con la estrategia de retención del talento humano que emplea la I.E. en función de su productividad.	1	1	1	1	
		7. Me siento satisfecho con mi esfuerzo por generar una alta productividad en el desempeño de mis labores.	1	1	1	1	
D2: Desarrollo del Personal	Capacitación	8. Me satisface los esfuerzos que hace la I.E. para capacitar a sus docentes.	1	1	1	1	
		9. Estoy contento con los programas de capacitación que realiza la I.E. para los docentes de acuerdo a sus necesidades específicas.	1	1	1	1	
		10. Me satisface el esfuerzo que pongo por asistir a mis capacitaciones como parte de mi formación profesional.	1	1	1	1	
	Desarrollo	11. Me siento contento cuando la I.E. promueve el desarrollo profesional de sus docentes.	1	1	1	1	
		12. Estoy satisfecho con el plan de crecimiento y desarrollo que me ofrece la I.E.	1	1	1	1	
		13. Me siento contento cuando la I.E. me motiva para lograr desarrollar mis objetivos profesionales.	1	1	1	1	
	Desempeño	14. Estoy conforme con las evaluaciones practicadas a mi desempeño puesto que incentivan mi crecimiento personal y laboral.	1	1	1	1	
		15. Me siento bien cuando la I.E. nos informa de manera oportuna sobre nuestro desempeño laboral.	1	1	1	1	
		16. Estoy satisfecho por la oportunidad que se me ofrece de ser promovido de acuerdo a mi desempeño,	1	1	1	1	
	D3: Retención del personal	Relaciones	17. Me encuentro a gusto con las buenas relaciones establecidas por los docentes en la I.E.	1	1	1	1
18. Estoy satisfecho con las acciones que realizan los directivos para mejorar las relaciones con los docentes.			1	1	1	1	
19. Estoy satisfecho con el buen ambiente laboral que existe y que contribuye en la retención del talento.			1	1	1	1	
Calidad de vida		20. Me siento satisfecho con la calidad de vida que tengo al laborar en					

		esta institución sin presiones ni hostigamientos.	1	1	1	1	
		21. Me siento satisfecho con la I.E. porque cumple con los aportes salariales conforme a ley mejorando así mi calidad de vida.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	22. Me siento satisfecho cuando los directivos expresan satisfacción y reconocimiento cuando cumplo con los objetivos.	1	1	1	1	
		23. Me siento satisfecho cuando los directivos reconocen con incentivos el buen desempeño de nuestras funciones.	1	1	1	1	
		24. Estoy satisfecho de pertenecer a esta institución por el prestigio y reconocimiento otorgado en favor a mi buen desempeño.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Retención del Talento Humano
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa de Villa el Salvador
Nombres y apellidos del experto	Dr. Raúl Delgado Arenas
Documento de identidad	10366449
Años de experiencia en el área	35 años
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DONCENTE RENACYT
Número telefónico	966719861
Fecha	18/05/2024



Dr. Raúl Delgado Arenas  
Docente validador

### Validador 3

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa pública de Villa el Salvador, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

#### Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión Administrativa

**Definición de la variable:** La gestión administrativa comprende una variedad de tareas vinculadas con la planificación, coordinación, supervisión y regulación de los recursos dentro de una entidad con el propósito de alcanzar sus metas de forma óptima y efectiva

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
D1: Planificación	Misión y visión	1. ¿La Institución Educativa tiene definida su misión y visión?	1	1	1	1	
		2. ¿Se siente comprometido con la misión y visión de la Institución Educativa?	1	1	1	1	
	Políticas	3. ¿Las políticas establecidas tienen relación con los objetivos de su Institución Educativa?	1	1	1	1	
		Estrategias	4. ¿Se utilizan estrategias pertinentes para la ejecución de sus actividades?	1	1	1	1
D2: Dimensión Organización	Tareas	5. ¿Las tareas son distribuidas de forma equitativa entre los miembros de la Institución Educativa?	1	1	1	1	

	Personas	6. ¿Los docentes participan en la elaboración de planes y proyectos de la organización?	1	1	1	1
	Relaciones	7. ¿Existen buenas relaciones interpersonales entre los docentes de la Institución Educativa?	1	1	1	1
D3: Dimensión Dirección	Comunicación	8. ¿La Institución Educativa mantiene una comunicación asertiva entre todos sus docentes?	1	1	1	1
	Motivación	9. ¿Se brinda reconocimientos a sus docentes por sus logros y buen desempeño laboral?	1	1	1	1
	Equipo de trabajo	10. ¿La Institución Educativa incentiva y promueve el trabajo en equipo?	1	1	1	1
	Decisiones	11. ¿La Institución Educativa toma de decisiones en consenso y de manera autoritaria?	1	1	1	1
D4: Dimensión Control	Verificación	11. ¿La Institución Educativa realiza controles previos antes de ejecutar alguna labor asignada?	1	1	1	1
		12. Las actividades ejecutadas son monitoreadas ¿Permanentemente?	1	1	1	1
	Resultados	13. ¿Los resultados logrados en cada actividad tienen relación con los objetivos planeados?	1	1	1	1
		14. ¿Se cumple con los resultados que se planificó en un inicio?	1	1	1	1

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Gestión Administrativa
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa de Villa el Salvador
Nombres y apellidos de experto	Dra. Gardenia Bustamante Romani
Documento de identidad	09329599
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	UGEL 05
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	945087981
Firma	 <hr/> Mg. Gardenia Bustamante Romani
Fecha	24/05/2024

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa pública de Villa el Salvador, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

### Matriz de validación del cuestionario de la variable Retención del Talento Humano

**Definición de la variable:** La retención del talento humano consiste en estrategias y prácticas implementadas por una organización para mantener a sus empleados altamente calificados y talentosos en su fuerza laboral.

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
D1: Colocación del Personal	Logro	1. Me siento satisfecho cuando la I.E. toma en cuenta a sus mejores docentes por los logros obtenidos.	1	1	1	1	
		2. Estoy conforme en la manera como la I.E. se enfoca en la retención del talento basado en sus logros.	1	1	1	1	
	Adaptación	3. Me siento contento con el apoyo brindado por la institución para la fácil adaptación laboral de sus docentes.	1	1	1	1	
		4. Estoy satisfecho con los gratos ambientes de trabajo que ofrece la I.E. para la fácil adaptación de sus docentes	1	1	1	1	
		5. Las condiciones laborales que ofrece la I.E. para la fácil adaptación de sus docentes son satisfactorias.	1	1	1	1	

	Productividad	6. Estoy conforme con la estrategia de retención del talento humano que emplea la I.E. en función de su productividad.	1	1	1	1	
		7. Me siento satisfecho con mi esfuerzo por generar una alta productividad en el desempeño de mis labores.	1	1	1	1	
D2: Desarrollo del Personal	Capacitación	8. Me satisface los esfuerzos que hace la I.E. para capacitar a sus docentes.	1	1	1	1	
		9. Estoy contento con los programas de capacitación que realiza la I.E. para los docentes de acuerdo a sus necesidades específicas.	1	1	1	1	
		10. Me satisface el esfuerzo que pongo por asistir a mis capacitaciones como parte de mi formación profesional.	1	1	1	1	
	Desarrollo	11. Me siento contento cuando la I.E. promueve el desarrollo profesional de sus docentes.	1	1	1	1	
		12. Estoy satisfecho con el plan de crecimiento y desarrollo que me ofrece la I.E.	1	1	1	1	
		13. Me siento contento cuando la I.E. me motiva para lograr desarrollar mis objetivos profesionales.	1	1	1	1	
	Desempeño	14. Estoy conforme con las evaluaciones practicadas a mi desempeño puesto que incentivan mi crecimiento personal y laboral.	1	1	1	1	
		15. Me siento bien cuando la I.E. nos informa de manera oportuna sobre nuestro desempeño laboral.	1	1	1	1	
		16. Estoy satisfecho por la oportunidad que se me ofrece de ser promovido de acuerdo a mi desempeño,	1	1	1	1	
D3: Retención del personal	Relaciones	17. Me encuentro a gusto con las buenas relaciones establecidas por los docentes en la I.E.	1	1	1	1	
		18. Estoy satisfecho con las acciones que realizan los directivos para mejorar las relaciones con los docentes.	1	1	1	1	
		19. Estoy satisfecho con el buen ambiente laboral que existe y que contribuye en la retención del talento.	1	1	1	1	
	Calidad de vida	20. Me siento satisfecho con la calidad de vida que tengo al laborar en esta institución sin presiones ni hostigamientos.	1	1	1	1	
		21. Me siento satisfecho con la I.E. porque cumple con los aportes salariales conforme a ley	1	1	1	1	

		mejorando así mi calidad de vida.					
	Reconocimiento	22. Me siento satisfecho cuando los directivos expresan satisfacción y reconocimiento cuando cumpla con los objetivos.	1	1	1	1	
		23. Me siento satisfecho cuando los directivos reconocen con incentivos el buen desempeño de nuestras funciones.	1	1	1	1	
		24. Estoy satisfecho de pertenecer a esta institución por el prestigio y reconocimiento otorgado en favor a mi buen desempeño.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Retención del Talento Humano
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa de Villa el Salvador
Nombres y apellidos de experto	Dra. Gardenia Bustamante Romani
Documento de identidad	09329599
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	UGEL 05
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	945087981
Firma	 Mg. Gardenia Bustamante Romani
Fecha	24/05/2024

## Anexo 5. Resultados del análisis de consistencia interna

### Prueba de confiabilidad para el instrumento que mide la variable gestión administrativa

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	15

### Prueba de confiabilidad para el instrumento que mide la variable retención del talento humano

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,998	24

#### Confiabilidad del estudio

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cuestionario de la gestión administrativa	,996	Buena
Cuestionario de la retención del talento humano	,998	Buena

**Nota.** Tabla realizada sobre la confiabilidad del estudio

## Anexo 6. Consentimiento informado

### Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa pública de Villa El salvador, 2024.**

Investigadora: Gianina Felicia Espinoza Vivas

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa pública de Villa El salvador, 2024*", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa de Villa el Salvador, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad César Vallejo.

La presente investigación busca relacionar la administración institucional y la retención del personal docente en una I.E.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de su preferencia de la institución educativa N° 7232 Daniel Alcides Carrión, Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Gianina Felicia Espinoza Vivas email: [gianina.espinoza@hotmail.com](mailto:gianina.espinoza@hotmail.com) y asesor *Dra. Julca Vera, Noemi*, email: [nojulcave@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nojulcave@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:.....

Firma:.....

Fecha y hora:.....

## Anexo 8. Análisis complementario

### Cálculo del Tamaño de la Muestra

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2(N-1) + Z^2 PQ}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 80}{0.05^2(80-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

Donde:

$$n = ?$$

$$N = 80$$

$$Z = 1.96 \text{ (95\% de confianza)}$$

$$e = 0.05$$

$$p = 0.5 \text{ (50\%)}$$

$$q = 0.5 \text{ (50\%)}$$

$$n = 66.211651 = 66 \text{ docentes}$$

## Anexo 9. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



*Escuela de Posgrado*

Lima SJL, 10 de mayo del 2024

N° Carta Presentación 054 - 2024 EPG - UCV LE

**SEÑOR(A)**

Mgtr. David Oscar Rojas Vargas  
Director.  
I.E. 7232 Daniel Alcides Carrión.

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **ESPINOZA VIVAS GIANINA FELICIA.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ESPINOZA VIVAS GIANINA FELICIA.** Identificado (a) con DNI N.º42159215 y código de matrícula N° 7003083325; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE VILLA EL SALVADOR, 2024.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



  
Dra. Teresa Narvaez Aranibar  
Jefa de la Unidad de Posgrado  
UCV-Lima Este

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Lima SJL, 10 de mayo del 2024

**SEÑOR(A)**

Mgtr. David Oscar Rojas Vargas  
Director.  
I.E. N° 7232 Daniel Alcides Carrión



Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos / de obtención de mi grado académico en la maestría en administración de la educación.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada:

**“Gestión administrativa y retención del talento humano en docentes de una institución educativa pública de Villa El salvador, 2024”**

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución educativa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la institución educativa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

**Gianina Felicia Espinoza Vivas**

**DNI N.º 42159215**

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

Yo DAVID OSCAR ROJAS VARGAS  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
Identificado con DNI 09829672, en mi calidad de DIRECTOR  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
De la institución educativa Nº 7232 DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
(Nombre de la empresa)  
con Código Modular N° 0871251, ubicada en la ciudad de LIMA

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al señor (a, ita,) GIANINA FELICIA ESPINOZA VIVAS  
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 42159215, de la Carrera profesional  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

para que utilice la siguiente información de la institución educativa:  
Llevar a cabo la aplicación de dos instrumentos:  
cuestionario de gestión administrativa y de retención  
del talento humano a los docentes de la I.E.

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Tesis para optar el Título Profesional,  Trabajo de investigación para optar al grado de maestro, ( ) Trabajo académico, ( ) Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la institución educativa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

( ) Mencionar el nombre de la empresa.



Mg. David O. Rojas Vargas

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 09829672

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

# POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Escuela de Posgrado

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Gianina Felicia Espinoza Vivas', is written over a horizontal line.

Gianina Felicia Espinoza Vivas  
DNI: 42159215

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.