

**FACULTAD DE INGENIERÍA**

Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial

Trabajo de Investigación

**La relación del desarrollo del talento humano y el  
proceso administrativo de la Institución Educativa  
Particular EBENEZER distrito El Tambo - Huancayo, 2019**

Manuel Alberto Barrera Arce

Para optar el Grado Académico de  
Bachiller en Ingeniería Industrial

Huancayo, 2020

Repositorio Institucional Continental  
Trabajo de investigación



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, doy todas las gracias a Dios y a todos aquellos que de una manera u otra contribuyeron a realizar el presente informe.

Gracias a mi familia que me ayudaron y me acompañaron en cada momento y en cada paso que di.

Además, a mis profesores que me dieron la orientación esencial para poder culminar este trabajo.

## **DEDICATORIA**

A dios, ya que es mi amparo y fortaleza en cada momento de debilidad en mi trayectoria profesional.

Dedicado a mi familia, por su incondicional apoyo y ayuda económica y por la confianza que han depositado en mí y finalmente a mis profesores, por haberme brindado todo el apoyo y el conocimiento.

# INDICE

AGRADECIMIENTOS .....	2
DEDICATORIA .....	3
INDICE .....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN .....	8
INTRODUCCION.....	10
CAPITULO I .....	11
1.    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
1.1.    Planteamiento y formulación del problema .....	11
1.2.    Objetivo.....	14
1.3.    Justificación de la investigación e importancia de la investigación .....	15
1.4.    Hipótesis y descripción de variables .....	16
CAPITULO II .....	19
2.    MARCO TEÓRICO .....	19
2.2.    Bases teóricas.....	23
2.3.    Definición de Términos Básicos .....	27
CAPITULO III .....	33
3.    METODOLOGÍA .....	33
3.1.    Método y alcances de la investigación .....	33
3.2.    Diseño de la investigación.....	33
3.3.    Población y muestra.....	34
3.4.    Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	34
CAPITULO IV .....	36
4.    RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	36
4.1.    Resultado del tratamiento y análisis de la información .....	36
4.2.    Prueba de hipótesis.....	39
4.3.    Discusión de resultados .....	40
CONCLUSIONES.....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	43



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cuestionarios aplicados a los profesores .....	36
Tabla 2: Percepción de los profesores sobre la gestión institucional.....	37
Tabla 3: Nivel de calidad del servicio de los profesores:.....	38

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Desarrollo de competencias.....	27
Figura 2: Percepción de los profesores sobre la gestión institucional.....	37
Figura 3: Nivel de calidad de los profesores.....	38

## RESUMEN

El presente trabajo denominado La relación del desarrollo del talento humano y el proceso administrativo de la institución educativa particular EBENEZER distrito del tambo – Huancayo 2019, en dicha investigación se relaciona dos variables, el proceso administrativo y el desarrollo del talento humano. Este proceso toma la importancia alta ya que, de esta manera, se podrá desarrollar el desempeño de los trabajadores de las empresas, tomando en cuenta que no se debe realizar la improvisación en ninguno de los procesos que conlleva la administración. Además, eh aquí radica la necesidad del estudio del valor del proceso administrativo en los colegios. Y la variable dependiente, el desarrollo del talento Humano que es el mayor ejercicio de conocimiento y competencia que la persona posee para tener éxito en un puesto de trabajo. Además, la meta primordial, es hallar la relación entre el desarrollo del talento humano y el proceso administrativo de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo -Huancayo 2019. La investigación se da de forma descriptiva, en donde se busca saber la relación entre dos variables, es decir, de forma correlacional y de corte transversal. Para lograr los resultados, se aplicó una encuesta a 14 profesores de la I.E.P EBENEZER. El diseño de este trabajo es cuantitativa no experimental y de método analítico. Para obtener fiabilidad de los datos se elaboraron tablas, en donde se describe mediante las gráficas de frecuencias, gráficas de forma circular y se hará el análisis e interpretación de datos y los resultados y también se obtendrá el coeficiente de correlación de Pearson. Finalmente, se concluyó que simplemente 4 profesores que representan el 29% señalaron que la Gestión Institucional es “Bueno” y solo para el 14% la Calidad del Servicio Educativo en su centro laboral es bueno en la I.E.P EBENEZER

Palabras clave: proceso administrativo, gestión administrativa, servicio de calidad, talento humano

## SUMMARY

The present work called the relationship of the development of human talent and the administrative process of the particular educational institution EBENEZER district of tambo - Huancayo 2019, in said research two variables are related, the administrative process and the development of human talent. This process takes on high importance since, in this way, the performance of company workers can be developed, taking into account that improvisation should not be carried out in any of the processes involved in administration. Furthermore, here lies the need to study the value of the administrative process in schools. And the dependent variable, the development of human talent, which is the greatest exercise of knowledge and competence that the person possesses to succeed in a job. In addition, the primary goal is to find the relationship between the development of human talent and the administrative process of the IEP EBENEZER district of Tambo -Huancayo 2019. The research is given in a descriptive way, where it is sought to know the relationship between two variables, is that is, in a correlational and cross-sectional way. To achieve the results, a survey was applied to 14 professors of the I.E.P EBENEZER. The design of this work is non-experimental quantitative and analytical method. To obtain the precision of the data, the tables were prepared, where it is described by means of the frequency graphs, circular graphs and the analysis and interpretation of data and the results will be carried out, as well as the Pearson correlation coefficient. Finally, it was concluded that simply 4 teachers representing 29% indicate that Institutional Management is "Good" and only for 14% the Quality of the Educational Service in their workplace is good in the I.E.P EBENEZER

Keywords: human talent, administrative process, administrative management, quality service

## INTRODUCCION

En el Perú, el sector Educación conlleva un factor imprescindible a desarrollar para el progreso de todos los peruanos y sobre todo para los jóvenes y está regido por el Ministerio de Educación, que es la encargada de impulsar una gestión completa y descentralizada de talento humano en Educación. Teniendo en cuenta esta premisa se denota que la administración del recurso humano una relación con el desempeño laboral de los trabajadores de los diferentes colegios del país, ya que es relevante contribuir en la mejora de las instituciones mencionadas, para darle la relevancia que amerita el talento humano en la mejora de nuestras instituciones educativas, ya sean públicas o privadas.

El objetivo del presente trabajo fue de hallar la relación entre el desarrollo del talento humano y el proceso administrativo de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo -Huancayo 2019. Los resultados nos permiten desarrollar estrategias y programas en la I.E.P EBENEZER que sea aplicable de manera práctica y se pueda copiar en las diferentes instituciones educativas de Huancayo.

El presente trabajo consta cuatro partes: el capítulo I, en el cual se muestra el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación general y específicos, la justificación y la importancia. En el capítulo II, que corresponde al marco teórico, éste consta de los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la definición de términos básicos. Luego, en el capítulo III, relacionado a la metodología, es aquí donde se define la forma y el diseño de la investigación, las variables y su operacionalización; la población, la muestra, la técnica e los instrumentos de la recolección de datos. Y en el capítulo IV, se halla el análisis descriptivo y la discusión de resultados. Por último, se muestra las conclusiones, las recomendaciones y los anexos.

## **CAPITULO I**

### **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1.Planteamiento y formulación del problema**

Podemos darnos cuenta que las empresas usan los diferentes procesos administrativos para poder realizar sus operaciones, y éstos están relacionados con los procesos de organización, dirección, planeación, y control, que son aquellos procesos sistematizados útiles para obtener las metas que se tienen en la empresa. Es entonces, que realizar el proceso administrativo e forma correcta es de forma relevante para toda empresa ya que de esa manera se puede optimizar los subprocesos, y de esta manera se evita las improvisaciones en los momentos más difíciles dentro de las empresas, asimismo, cabe indicar que mediante el buen proceso administrativo influirá para que las instituciones educativas se realicen de la mejor forma.

Cuando pensamos en que debemos optimizar las actividades dentro de una organización, entonces nos enfocamos al talento humano del personal que trabaja para dichas instituciones, este aspecto de ha vuelto en una clave importante para que las empresas puedan lograr éxito en las organizaciones, es entonces que es de forma imperativa y necesaria que para que una empresa pueda innovar y mejorar es necesario que las empresas capaciten a su personal, de esta manera, podrán resolver los problemas del futuro dentro de la empresa, entonces, podemos indicar que las instituciones pueden lograr, mayor presencia y reconocimiento en el mercado, y a la vez las personas que laboran en estas empresas o instituciones puedan desarrollarse y de esa manera puedan ser competitivas para realizar sus actividades con eficiencia y eficaz.

De acuerdo a Aguinaga (2017), las instituciones permitirán que las personas puedan desarrollarse de la mejor manera, logrando obtener una alta productividad, sin afectar el desarrollo de la vida y su trabajo. Y es por ello, que son muchas las empresas que están desenvolviéndose mediante esta forma, aunque aún falta mucho por implementar. En primer lugar, los colaboradores deben estar comprometidos, logrando que se logre el esfuerzo máximo por parte de los trabajadores motivados. [1]

Es de mencionar la realidad por lo que atraviesa la institución educativa particular EBENEZER ubicado en el Distrito del Tambo- Huancayo quien está inmersamente estrecha con los preceptos esenciales de la gerencia como es la dirección, la organización, la planeación y la evaluación, los cuales no están constituidos. Debido a la falta de una buena gerencia precia, el desarrollo administrativo hizo que no se puedan lograr los objetivos a corto, mediano y largo plazo a su debido tiempo; por lo cual la institución no pudo desarrollarse de forma local, regional y nacional con impetuosidad.

Cabe indicar que, respecto a América Latina, de acuerdo a Deloitte Consulting (2018), el rol de la gestión de los recursos humanos fue considerada una función gerencial de apoyo para empresas nacionales, las cuales consideran que un 70% toman en consideración que el área es fundamentalmente de apoyo de gestión, y por el otro lado, el 30% restante está involucrada en la evaluación de las políticas. [2]

Para el caso de nuestro país, según Jáuregui (2017), el 73% de empleos en el Perú no son formales. Respecto a esto se señala que la informalidad y la pobreza extrema son factores de la explotación laboral. Un ejemplo claro es ver el problema que sucedió en las Malvinas, en lo cual se puede mostrar el trabajo forzado en la capital y

es una forma repetitiva de varias empresas, específicamente las pequeñas. En ese lado, las normas de trabajo, la moral de los empresarios y el saber de los trabajadores relacionado a sus derechos están relacionadas con la forma de la gestión humana. Principalmente, los logros de las empresas deben ser orientadas mediante una buena gestión de la ética y la responsabilidad del talento de su personal. Lo cual incide que el Estado atienda las normas jurisdiccionales y de tributación (para lograr la formalización de las empresas y permitir que la realización de las normas que están válidos se cumpla), trabajando en conjunto los trabajadores y los empresarios, haciendo que haya una gran sensibilización y educación en aspectos relacionados con sus derechos. [3]

Además, es de mencionar la deficiencia en el talento humano ya que al no contar con criterios y/o mecanismos de selección del personal, la institución cuenta con profesores y directivos no indicados para ejercer el puesto, el cual refleja en el mal desempeño en su trabajo y el desempeño del mismo y de la institución.

### **1.1.1. Formulación del problema**

#### **1.1.1.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona el desarrollo del talento humano con el proceso administrativo de la IEP EBENEZER distrito de El Tambo Huancayo 2019?

#### **1.1.1.2. Problema específico**

¿Cómo se relaciona el desarrollo del talento humano con la planeación de la IEP EBENEZER distrito de El Tambo -Huancayo 2019?

¿Cómo se relaciona el desarrollo del talento humano con la organización de la IEP EBENEZER distrito de El Tambo - 2019?

¿Cómo se relaciona el desarrollo del talento humano con la Dirección de la IEP EBENEZER distrito de El Tambo -Huancayo 2019?

¿Cómo se relaciona el desarrollo del talento humano con el control de la IEP EBENEZER distrito de El Tambo -Huancayo 2019?

## **1.2.Objetivo**

### **1.2.1. Objetivo general**

Hallar cómo se relaciona el desarrollo del talento humano con el proceso administrativo de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo -Huancayo 2019

### **1.2.2. Objetivo específico**

Hallar cómo se relaciona el desarrollo del talento humano con la planeación de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo -Huancayo 2019

Hallar cómo se relaciona el desarrollo del talento humano con la organización de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo - 2019

Hallar cómo se relaciona el desarrollo del talento humano con la dirección de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo -Huancayo 2019

Hallar cómo se relaciona el desarrollo del talento humano con el control de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo -Huancayo 2019

### **1.3. Justificación de la investigación e importancia de la investigación**

#### **1.3.1. Justificación de la investigación**

En la actualidad el talento humano tiene un rol relevante pues sí existe en una organización un capital humano seleccionado adecuadamente que ejerce un desempeño genuino, se podrá brindar un servicio de calidad, haciendo que el cliente este satisfecho, y por lo tanto, se generará un desarrollo del mismo y de la organización.

La necesidad de las organizaciones de desarrollar de manera eficiente el proceso administrativo no es excepción en la I.E.P. EBENEZER ya que atraviesa por momentos en donde no hay una buena gestión en el desarrollo del proceso de organizar, controlar y planear.

Este trabajo buscará saber cómo se relaciona el desarrollo del talento humano (directivo y docente) con la planificación de gestión administrativa en la I.E.P EBENEZER.

#### **1.3.2. Importancia de la investigación**

A medida que se desarrolla las organizaciones requieren de mejor talento humano (más calificados) para así lograr con objetivos y las metas organizacionales, quienes deben ser calificados desde un proceso de selección, su desempeño y su desarrollo profesional.

Asimismo, las organizaciones deben contar con un buen proceso administrativo enfocados en el dirigir, controlar planear y organizar los

cuales promoverán el crecimiento y expansión de la organización, ya que este mundo globalizado los requiere así.

## **1.4.Hipótesis y descripción de variables**

### **1.4.1. Hipótesis**

#### **1.4.1.1.Hipótesis general**

El desarrollo del talento humano y el proceso administrativo de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo -Huancayo 2019.

#### **1.4.1.2.Hipótesis específico**

El desarrollo del talento humano y la planeación de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo -Huancayo 2019 se relacionan de forma significativa.

El desarrollo del talento humano y la organización de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo – 2019 se relaciona de forma significativa.

El desarrollo del talento humano y la dirección de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo - Huancayo 2019 se relaciona forma significativa.

El desarrollo del talento humano y el control de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo -Huancayo 2019 se relaciona forma significativa

### **1.4.2. Variables**

Clasificación

Variable x:

Desarrollo del talento humano

Variable y:

Proceso administrativo

### 1.4.2.1.Operacionalización

Variables	Definición	Dimensiones	Operacionalización	Ítems
X: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Es el mayor desempeño de conocimiento y competencia que la persona posee para tener éxito en un puesto de trabajo.	X1: selección del personal	X: Y1 Forma sistemática a través del cual el talento humano ejerce la planeación correspondiente	1;2;3
		X2: capacitación del personal	X: Y2 Forma sistemática a través del cual el talento humano ejerce la organización correspondiente	4;5;6;7;8
		X3: desarrollo del personal	X: Y3 Forma sistemática a través del cual el talento humano ejerce la dirección correspondiente	9;10;11;12;13
Y: PROCESO ADMINISTRATI VO	Elemento convergente e integrador de la acción administrativa por medio de la planificación, organización, dirección y control.	Y1: planeación	X: Y4 Forma sistemática a través del cual el talento humano ejerce el control correspondiente	14;15;16;17
		Y2: organización		18;19;20;21;22
		Y3: dirección		23;24;25;26;27
		Y4: control		28;29;30;31;31

## **CAPITULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1.1. Antecedentes del Problema**

En la búsqueda de los antecedentes se pudo determinar que no existe trabajo en referencia a mismo tema, pese a ello, cabe la posibilidad de la existencia de trabajos que tomen el problema de forma no directa y/o particular los cuales servirán de referencia para el desarrollo el siguiente trabajo, de los cuales cito los siguientes

##### **2.1.1.1.A Nivel Internacional**

(CEDEÑO MOREINA & VALLE MARIN, 2010) en su trabajo titulado “modelo de gestión de talento humano por competencia y cultura organizacional del colegio particular “tercer milenio” de la ciudad de santo domingo, provincia de santo domingo de los Tsáchilas” sostiene que, en nuestros días, las instituciones son de forma necesaria para el desarrollo de la vida para que las actividades y los productos desarrollados de las empresas pueden darse de forma comercial, de servicios o industrial. os. Santo Domingo, que es una provincia joven que tiene un desarrollo positivo tanto del punto de vista de la economía como de la población para el resto de provincias del Ecuador, ha podido ver la realización de las empresas a la generación de fuentes de trabajo para que los profesionales puedan ocuparlas; esta meta del Colegio “Tercer Milenio” fue que los estudiantes deben ser preparados para desarrollar la economía, ser fructíferos, ser

aquellos individuos que puedan desarrollarse en la sociedad de forma plena.

[4]

(CISNEROS ENDARA, 2016) en su trabajo denominado “diseño de un sistema de gestión del talento humano para la unidad educativa particular Antares” concluye lo siguiente: el presente trabajo conlleva como meta crear un Sistema de Gestión del Talento Humano para el colegio particular Antares, con el objetivo de que una institución pueda desarrollarse mediante procesos y competencias para que su personal sea más eficiente y de tal forma, que se puedan cumplir con las normas vigentes de acuerdo al sector que expide. En este trabajo, se ha realizó un análisis de la situación, de forma interna como externa, el marco teórico, el levantamiento de los procedimientos del Talento Humano que recientemente existen en el colegio Antares, para luego el diseño de los nuevos procesos del Talento Humano, la selección de seis cargos críticos, con el propósito de desarrollar los perfiles basados en la teoría, para finalmente el plan de implementación, y como conclusión se tuvo que el índice Costo/Beneficio es mayor a 1, lo que quiere decir que existe viabilidad en el plan; y, por ende, la recomendación principal es que un Sistema de Gestión del Talento Humano en base a esta propuesta de trabajo sea asumida por la Unidad Educativa Antares. [5]

(BECERRA GALVES & CAMPOS AHUMADA, 2012) en su investigación denominada “el enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos” indica que las empresas alrededor del mundo realizaron cambios en sus modelos de producción ya que hubo ingresos de

economías nacionales en los mercados de forma globalizados, tomando en cuenta, además, que existe una creciente exigencia de desarrollo y, además, por el desarrollo de la tecnología y los conocimientos desarrollados en la productividad. Aplicado a la administración de los Recursos Humanos, ha dado soluciones a los problemas relacionados a los cambios, de tal manera, que se quiere ver aquellas estrategias y conocimientos son las necesarias para que los cargos puedan ser desempeñados de forma espléndida en la organización. Se sabe que la definición de competencias no es algo novedoso, la gestión por competencias aumenta diariamente compitiendo con todas de las empresas, dando una forma de dirigir el factor de recurso humano, mediante el cual cada persona, iniciando por los gerentes, tiene que brindar las destrezas profesionales y de la organización. [6]

#### **2.1.1.2.A Nivel Nacional**

(QUICHCA TORRES, 2012) en su investigación denominada “relación entre el desempeño docente y la calidad de gestión administrativa de acuerdo a los estudiantes del i al vi ciclo 2010 - i del instituto superior particular “la pontificia” del distrito Carmen alto provincia de huamanga Ayacucho – Perú”. Este trabajo es del tipo es descriptiva y de nivel correlacional del desempeño docente con la calidad de gestión administrativa, su diseño de investigación es no experimental, de corte transversal, este trabajo permite deducir los resultados hacia poblaciones mayores, a la vez hace la descripción, de tal manera que cabe indicar que se relaciona con las características de los formatos audiovisuales que se tienen

para que los profesores (38.70%) puedan desempeñarse, y para el uso a internet y emails con lo que tiene la institución (35.40%), y el número de laboratorios de aprendizaje que tiene el instituto (36.30%), casi todos los alumnos le dan un calificación de pésimo. Por el otro lado, la calificación es buena con respecto a tener respeto, lo conforme a los estudiantes y la honra en la forma de tratar al profesor con los demás, donde el 37.90% de los estudiantes.

(LAURENTE ARANA & MENDOZA QUISPE, 2012) en su trabajo denominado “calidad de la gestión académico - administrativa y el rendimiento académico de los estudiantes de la escuela académico profesional de administración de la facultad de ciencias empresariales - universidad nacional de Huancavelica - periodo - 2012”, cuya meta fue señalar la importancia de la gestión académico-administrativa, y saber la relación con la productividad académica de los estudiantes y su metodología fue descriptivo, analítica, de forma observacional y correlativa con 200 estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica Periodo – 2012. La muestra tiene un aspecto no probabilístico de tipo intencionado. Los datos se pudieron lograr mediante el Inventario de Satisfacción y Calidad Educativa a los alumnos, cuyos resultados fueron que existe una relación significativa entre la Calidad Académico - Administrativa calculada mediante el gozo del usuario y el Rendimiento académico de los alumnos. Y sus consecuencias fueron que la calidad del

servicio educativo brindado en la Escuela Académico Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica Periodo – 2012; en sus aspectos académico-administrativo repercute en el rendimiento del estudiante. [8]

## **2.2.Bases teóricas**

### **2.2.1. Proceso administrativo**

El proceso administrativo puede abordarse como una secuencia de eventos que forman un conjunto finito de elementos discretos. En un ambiente de información completa, que es una certeza completa de las actividades duración y cualquier otro evento considerado de otra manera como incertidumbre ser ignorado o considerado completamente conocido como una programación lineal modelo puede ser evaluado. En particular, un modelo de red de un proceso administrativo aporta suficiente claridad en el proceso desarrollo, pasos necesarios para cumplir el resultado final, así como evaluar la duración total Desafortunadamente, como cualquier otra vida real proceso, no importa si es un negocio o administrativo, existe incertidumbre de un origen diferente y debe ser adecuadamente abordado y modelado para que los riesgos y los costos en el resultado final son evaluados, razón por la cual es necesario realizar una investigación de los procesos que están involucrados, de manera específica para el mejor entendimiento, y es por ello, que la información que se obtenga, se muestra de la forma siguiente:

### **2.2.1.1.Planeación**

De acuerdo a Louffat (2012), para lograr el objetivo deseado es necesario que se planifique las actividades debidas. Es la actividad principal para lograr los resultados deseados. Se planifica la creación y el mantenimiento de las actividades, ya que requieren habilidades conceptuales en los aspectos. Incluso existen un conjunto de pruebas para calcular la forma de planificación. Entonces, uno que realiza una planificación, es una persona que tiene una inteligencia prodigiosa. Un importante precepto, a menudo llamado "planificación", es el ambiente del desarrollo de edificios permisibles. [9]

### **2.2.1.2.Organización**

Además, Louffat (2012) señala que las empresas utilizan la estructura organizativa para crear sus jerarquías comerciales. Cada compañía determina los niveles de personal que necesita para operar de manera eficiente, y las estructuras de la organización toman el rol importante en esta determinación. Además de delinear los niveles de la compañía, las estructuras organizacionales asignan roles claros a los departamentos y a las personas para proporcionarles un sentido de propósito y responsabilidad. Si bien las estructuras organizativas pueden ser exclusivas de diferentes empresas, existen varios tipos distintos y comúnmente utilizados de estructuras organizativas. [9]

### **2.2.1.3.Dirección**

También Louffat (2012) señala la dirección es gestionar la coordinación y organización de las actividades empresariales. Esto típicamente incluye la producción de materiales, dinero y máquinas, e involucra innovación y comercialización. La gerencia tiene a disposición las actividades de gestionar los recursos del negocio para poder lograr los objetivos de la política de la institución. Entonces, es la relevancia de saber temas relacionados a los campos de gestión, recursos humanos, logística, clima organizacional, entre otros, que facilitan el aspecto personalizado convertido en aspecto organizacional. [9]

### **2.2.1.4.Control**

De acuerdo a Louffat (2012), el control es una función de la administración que permite verificar los errores para realizar acciones de corrección. Esto se hace para reducir la desviación de los estándares y asegurar que las metas establecidas de la organización se logren de la manera adecuada.

De acuerdo a los significados modernos, el control es una manera previsible; Los conceptos anteriores sobre control se utilizaban cuando había errores. El control sobre la gestión incluye implementar estándares, calcular cuánto realmente es su rendimiento

y en base a ello, realizar las medidas correctivas para la toma de decisiones. [9]

## **2.2.2. Desarrollo del talento humano**

Según Alles (2017), reconociendo la relevancia de los conocimientos en la performance de los usuarios, se realiza el desarrollo de competencias en la implementación del recurso del individuo el cual hace énfasis en el cambio de comportamiento, donde el término desarrollo involucra dos conceptos, el de la capacitación y el de entramiento. Por lo tanto, cuando se habla de desarrollo de competencias se refiere a las todas las actividades con el fin de lograr el desarrollo o desempeño en una competencia singular. [13]

### **2.2.2.1.Talento**

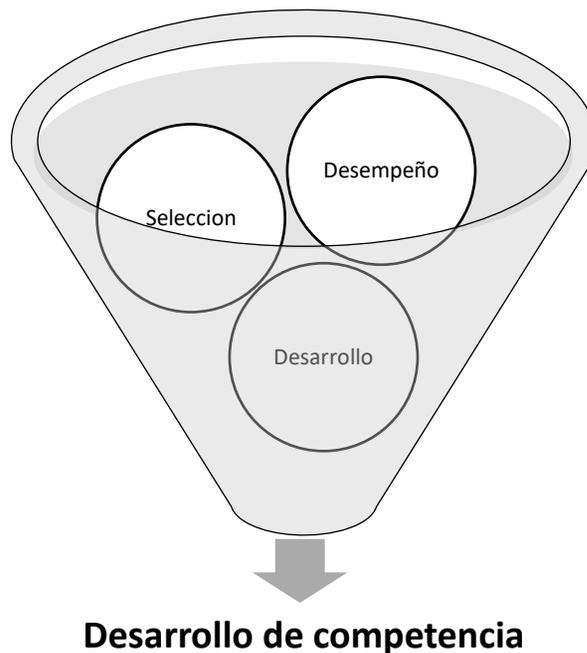
Todo el conocimiento y competencias que se necesitan para lograr tener éxito en un empleo.

### **2.2.2.2.Competencia**

De acuerdo a Alles (2007), indica que son aspectos peculiares interiores de la personalidad, pero dicha característica no deberá mostrar a su cliente mismo: el solo deberá observar lo que es visible ante sus sentidos, los comportamientos que, luego de que han sido percibidos tienen que ser verificados con los comportamientos que muestran sus competencias y sus niveles. [13]

## **2.2.3. Modelo para determinar las competencias**

Alles (2007) indica que hay varios modelos para saber sobre las competencias, de éstos, se abordará el modelo que especifica al desarrollo de competencia y se relaciona en tres subsistemas: Selección, en la cual las personas con competencias que se desean puedan ingresar; evaluación del desempeño, para que la organización pueda conocer el grado de competencia; y el primordial el desarrollo de las mismas. [13]



**Figura 1: desarrollo de competencias**

Fuente: elaboración propia

## **2.3. Definición de Términos Básicos**

### **2.3.1. Desarrollo del talento humano**

Según Pardo C. (2014), la capacitación es un proceso del desarrollo del talento humano, ya que permite lograr que las personas que lo practiquen

puedan adquirir y desarrollar habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos relacionadas a actividades específicas, desarrollando sus labores en el trabajo, obteniendo oportunidades para poder crecer en la institución u organización, de esta manera se puede dar una implementación de la mejora en la forma de vivir. [14]

### **Selección**

Según Alles (2007), indica que es el proceso de elección de una persona en singular dado los criterios ya dados. Primero se analiza el perfil que se requiere, teniendo definido las expectativas del solicitante y las verdaderas posibilidades para que sean satisfechas. [13]

### **Comportamiento**

Según Pérez (2014) señala que forma de conducirse. Se trata de la manera de comportarse ante las personas u individuos dada los estímulos y relacionado al entorno que se relacionan. [15]

### **Capacitación**

Según Martha Alles (2007) La capacitación es aumentar las capacidades para poder realizar con mayor capacidad sus actividades que se les han encargado, es hacer que su perfil laboral se adecue al perfil que requiere la organización o empresa, mediante los cambios de la tecnología para lo que se requiera. [13]

Según Roberto Pinto Villatoro (2004), para que una persona sea formada es necesaria que haya sido capacitada, para que pueda lograr realizar diferentes actividades o aprendizajes, teniendo como resultados el conocimiento en el cual se le forma y a la vez se logra que el que recibe dicha capacitación pueda desempeñarse de forma eficiente y eficaz las actividades que se le dan, así mismo hay que indicar que los cambios que se aprenden dado la capacitación está enfocada para las metas que se tienen como grupo o individuo. [16]

### **Destreza**

Una persona desarrolla una destreza cuando realiza una actividad de forma correcta, no necesariamente porque ha sido algo innato, sino que en el ámbito más generalizado se debe a un aprendizaje adquirido.

### **Motivación**

Según Chiavenato (2008) se define a la motivación como es la forma como una persona puede responder ante un estímulo que se le da, haciendo que la persona pueda realizar con ímpetu las actividades que se le dan, esto se debe ante la interacción entre el individuo y el estímulo que ocasiona que haga bien o no lo que se le manda. [17]

### **Desarrollo**

Es aquel proceso en cual existe un cambio para el crecimiento del individuo, en donde el propósito es la búsqueda de la obtención de la mejor

calidad de vida, y para ello, está integrado 3 aspectos: lo social, lo económico y lo político.

### **Talento**

De acuerdo a Alles (2007), el talento está conformado por las competencias necesarias y el conocimiento adquirido para lograr un empleo exitoso. [13]

## **2.3.2. Proceso administrativo**

### **Planeación**

Es la forma de cómo realizar las actividades para poder obtener las metas que se quiere, de esa manera se lograra las metas y objetivos de forma eficaz y eficiente, beneficiando a la organización o institución, permitiendo que finalmente el gestor pueda administrar de forma correcta todos los recursos sean humanos y/o materiales para maximizar sus utilidades.

### **Políticas**

Son las normas que se asumen dentro de la organización para tomar acciones administrativas de la mejor manera con el objetivo de lograr sus objetivos o metas. En otras palabras, se fijan los límites y los lineamientos para que puedan realizarse las actividades de forma eficiente y eficaz.

### **Cronograma**

Es un cuadro en el cual se relacionan las actividades y el tiempo para realizar las actividades dentro de la empresa, de esa manera, se podrá de forma eficiente las acciones con el objetivo de operar para obtener lo

proyectado y además se puede cumplir con lo que se quiere, maximizando los beneficios de la empresa.

### **Organización**

Es el área en donde se realiza el diseño de la empresa de forma interna con el objetivo de realizar una relación entre la planeación y el proceso administrativo en sí, logrando de esa manera una mejor forma de desarrollo empresarial.

### **Modelos**

Estructuras organizacionales o forma de organización de acuerdo a las necesidades, tales como modelos funcionales, basado en criterio de habilidad conocimiento, modelo geográfico, modelo por clientes, modelo matricial, modelo de redes, y otros.

### **Manual**

Documentos organizacionales de norma y de instrucciones en los que se va a describir las acciones y actividades que se realizan de forma detallada y objetiva, para lograr que el personal realice sus tareas de forma eficiente y eficaz.

### **Dirección**

Se encarga de dar importancia sobre las relaciones personales dentro de las instituciones.

### **Liderazgo**

El liderazgo permite que la persona sea capaz de tener influencia en el grupo, lo cual implica que la persona pueda guiar a los demás en la empresa para que se pueda alcanzar las metas antes proyectadas.

### **Cultura organizacional**

Encargado de para que mediante una cultura organizacional eficiente y con eficacia se pueda crear un ambiente de personalidad y sustentabilidad para el desarrollo del comportamiento en la institución.

### **Control**

Es elemento para poder saber cuál es el nivel de desarrollo en la gerencia de los recursos tanto materiales como humanos dentro de las organizaciones o de las instituciones.

### **Periodo**

Son los diferentes controles que se desarrolla de acuerdo a la necesidad tales como el control a priori, control permanente y un control a posteriori.

### **Indicadores**

Estándar y/o parámetros cuantificados que identifica el nivel de desarrollo de una acción enlistada.

## CAPITULO III

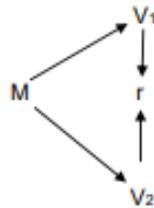
### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. Método y alcances de la investigación

El método científico es una metodología para obtener nuevos conocimientos, que ha caracterizado históricamente a la ciencia, y que consiste en la observación sistemática, medición, experimentación, y la formulación, análisis y modificación de hipótesis.<sup>1</sup> Otras características del método científico son la deducción, la inducción, la abducción, la predicción, la falsabilidad, la reproducibilidad y respetabilidad de los resultados, y la revisión por pares.

#### 3.2. Diseño de la investigación

El tipo y diseño de la investigación fue de ámbito descriptiva, de la forma correlativa y de corte transversal, según los autores Hernández (2006) y Sánchez (2006). El siguiente gráfico indica la relación entre variables: [18] [19]



Donde:

M = Muestra

V1 = Variable Gestión Institucional

V2 = Variable Calidad del Servicio Educativo

r = Relación entre variables

### **3.3.Población y muestra**

#### **3.3.1. Población:**

La población se encuentra conformada por 14 profesores de la IEP EBENEZER distrito de El Tambo

#### **3.3.2. Muestra:**

Pues, dicha institución académica se encuentra en una zona rural, y es entonces, que la muestra es igual a la población, en otras palabras, 14 profesores de la IEP EBENEZER distrito de El Tambo

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

#### **3.4.1. Técnica:**

En el presente trabajo, la encuesta corresponde a la técnica de recolección de datos que se utilizó; de acuerdo a Briones (2008), este tipo de técnica da una información valida y confiable. [20]

#### **3.4.2. Instrumento:**

El cuestionario fue el instrumento que se utilizó.

#### **3.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento**

##### **3.4.3.1.Validez**

Chávez (2007, p. 193), indica que “la validez es la eficiencia con que un instrumento mide lo que pretende medir”. Para saber si

el instrumento es auténtico, éste paso a ser sometido por un juicio de expertos, para lo cual se le entregó a cada uno una fotocopia, para luego proceder a consulta de tres (3) expertos en el área de metodología de la investigación, especialistas en gestión educativa, quienes validaron el cuestionario propuesto. [21]

### 3.4.3.2. Confiabilidad

El procesamiento y análisis se sujetaron a lo siguiente:

Primero, se hizo la elaboración de tablas, en las cuales se hará la distribución de frecuencias absolutas y porcentuales.

Luego, se elaboró gráficas circulares.

A continuación, se realizó el análisis e interpretación de datos y resultados. Y finalmente, se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, cuya fórmula se muestra a continuación:

$$r_{xy} = \frac{\sum x_i y_i - n \bar{x} \bar{y}}{(n-1) s_x s_y} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

Dónde:

r = Coeficiente de Pearson

x = Valores de la variable 1

y = Valores de la variable 2

n = Sujetos de la muestra.

## CAPITULO IV

### 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1.Resultado del tratamiento y análisis de la información

##### Base de datos; cuestionarios suministrados a los profesores

**Tabla 1: cuestionarios suministrados a los profesores**

Docente	Gestión institucional		Calidad del servicio educativo	
	Valor	Escala	Valor	Escala
<b>1</b>	121	Buena	15	Regular
<b>2</b>	92	Regular	11	Mala
<b>3</b>	105	Regular	10	Mala
<b>4</b>	108	Regular	17	Regular
<b>5</b>	86	Regular	16	Regular
<b>6</b>	82	Mala	13	Mala
<b>7</b>	132	Buena	18	Regular
<b>8</b>	95	Regular	15	Regular
<b>9</b>	98	Regular	18	Regular
<b>10</b>	110	Regular	17	Regular
<b>11</b>	65	Mala	9	Mala
<b>12</b>	72	Mala	12	Mala
<b>13</b>	128	Buena	22	Buena
<b>14</b>	141	Buena	21	Buena
<b>Promedio</b>	103	Regular	15	Regular

Fuente: elaboración propia

La tabla 1 indica los valores hallados en la elaboración de los cuestionarios sobre gestión institucional y la calidad del servicio en la IEP EBENEZER distrito de El Tambo; como solución de los profesores de la institución; es posible observar que se hizo un reajuste en la escala de valores para los datos obtenidos de las encuestas, es imprescindible este reajuste para indicar el nivel de percepción de los profesores hacia

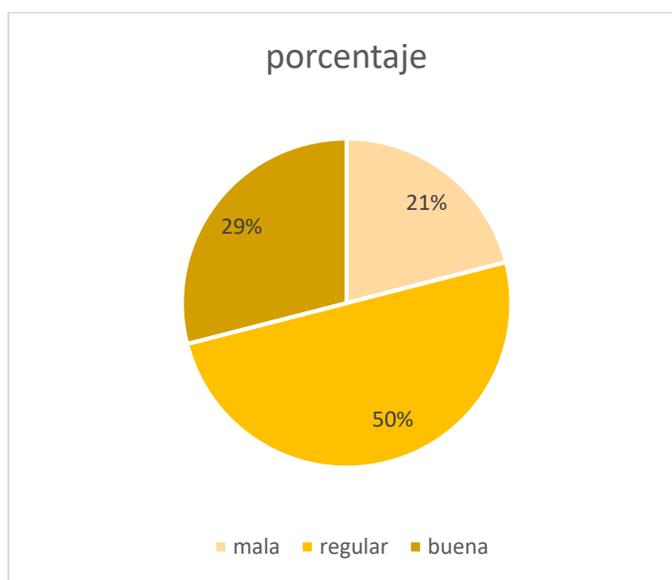
las variables estudiadas y de esta manera dar solución a las preguntas correspondientes a las metas y realizar la prueba de hipótesis planteadas.

### Nivel de la gestión institucional de los profesores en la IEP EBENEZER distrito de El Tambo

**Tabla 2: percepción de los profesores sobre la gestión institucional**

Gestión institucional	Puntaje	Docente	Porcentaje
Mala	50 a 99	3	21%
Regular	100 a 149	7	50%
Buena	150	4	29%
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia



**Figura 2: percepción de los profesores sobre la gestión institucional**

Fuente: elaboración propia

De la tabla 02 y la figura 02, se puede ver que la cantidad de profesores que fueron administrados con la encuesta sobre Gestión Institucional por dicha escala; los

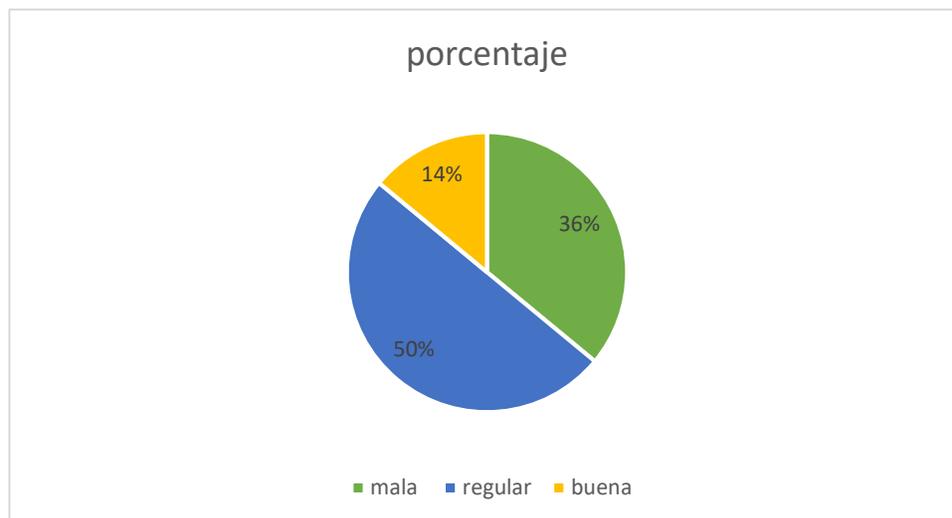
resultados relacionados a la sumatoria de los ítems diseñados en el instrumento para la recolección de datos puesta en el anexo en el presente trabajo; se puede ver que: 3 profesores (21% del total de la muestra) tuvieron la percepción que la Gestión Institucional en su centro institucional académico es “Mala”, de otro lado, 7 profesores (50%, que contiene la mayor concentración de respuesta) notaron que es “Regular”, sólo 4 profesores (29%) percibieron que la Gestión Institucional en su centro educativo es “Bueno”

**Nivel de calidad del servicio de los profesores en la IEP EBENEZER distrito de El Tambo**

**Tabla 3: nivel de calidad del servicio de los profesores:**

Calidad de servicio educativo	Puntaje	Docente	Porcentaje
Mala	8 a 15	5	36%
Regular	16 a 22	7	50%
Buena	24	2	14%
<b>Total</b>		14	100%

Fuente: elaboración propia



**Figura 3: Nivel de calidad de los profesores**

Fuente: elaboración propia

De la tabla 3 y figura 3, es posible ver que la cantidad de profesores que fueron administrados con la encuesta de Calidad del Servicio Educativo por escala valorativa; los puntajes de la escala están relacionados a la sumatoria de los ítems proyectados en el instrumento de recolección de datos que están en el anexo en el trabajo; se puede observar que: 5 profesores que representan el 36% del total de la muestra notaron que la Calidad del Servicio Educativo en su centro laboral es “Mala”, de otro lado, 7 profesores que representan el 50% y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta notaron que es “Regular”, sólo 2 profesores que representan el 14% señalaron que la Calidad del Servicio Educativo en su centro laboral es “Bueno”.

#### **4.2.Prueba de hipótesis**

H<sub>1</sub>: La gestión institucional y la calidad del servicio en la IEP EBENEZER distrito de El Tambo se relacionan de forma significativa

H<sub>0</sub>: La gestión institucional con la calidad del servicio en la IEP EBENEZER distrito de El Tambo se relacionan de forma no significativa

Existe una relación significativamente alta de la gestión institucional con la calidad del servicio en la IEP EBENEZER distrito de El Tambo pues el coeficiente de correlación de Pearson nos brinda dicho criterio, esto se relaciona de forma exacta de acuerdo a Boy Barreto (200-8, p.40), quien permite mostrar la relación dada de la gestión institucional con la calidad educativa en la IEP EBENEZER distrito de El Tambo, el valor del coeficiente de determinación (0.581), indica que el 58,1% sobre la Calidad del Servicio Educativo está relacionado con la Gestión Institucional.

De tal manera que se acepta la hipótesis H1: La gestión institucional y la calidad del servicio en la IEP EBENEZER distrito de El Tambo se relacionan de forma significativa y que rechaza a H0: La gestión institucional y la calidad del servicio en la IEP EBENEZER distrito de El Tambo se relacionan de forma no significativa

### **4.3. Discusión de resultados**

Con respecto al nivel de la gestión institucional se puede observar los siguientes: 3 profesores (el 21% del total de la muestra) notaron que la Gestión Institucional es “Mala”, mientras que 7 profesores que representan el 50% indicaron que es “Regular”, y tan sólo 4 profesores (29%) señalaron que la Gestión Institucional en su institución educativa es bueno, sobre esto, existe un acercamiento, que en una investigación de un centro educativo en República Dominicana hallaron que el 52% está poco satisfechos, también, indican que la gestión de la calidad de las instituciones educativas ha de plantearse de forma íntegra y global, involucrando a las personas, los recursos, los procesos, y los resultados, haciendo que se de acciones de reciprocidad en el sistema que se relaciona mediante un estado de cualidad ante las Instituciones Educativas excelentes.

El servicio educativo en su aspecto de calidad arrojó como nota mal en un 36%, el 50% indica que fue regular solo el 14% indicó que su centro de estudios es bueno, es entonces que existe una posición opuesta a Boy Barreto (2008, p.40), para saber cómo es la relación entre la gestión institucional con la calidad educativa en IEP EBENEZER distrito de El Tambo, donde se halló que el 96.5% de los profesores nota que la los directivos no realizan una gestión institucional satisfactoria.

El 29% que indica que la gestión en la IEP EBENEZER distrito de El Tambo es buena, se relaciona con el liderazgo del director, esto se relaciona con las bases teóricas pues Borja, A y Gaibor, J (2007) indica que el despliegue de todo el sistema de comunicaciones con el personal de trabajo se facilita mediante de la gestión institucional, que tiene por objetivo: obtener la comunicación entre los miembros del centro, permitir la unión entre los interesados y los del centro, minimizar los centros de mayor frecuencia del conflicto y a la vez realizando la fuerza de unión entre los participantes y permitir que se desarrollen espacios de desarrollo. [22]

## CONCLUSIONES

Las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa particular EBENEZER tienen una relación significativa de acuerdo a lo obtenido  $p=0,000$ .

La gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa particular EBENEZER tienen una relación significativa según  $p=0,007$

La gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa particular EBENEZER tienen una relación significativa según  $p=0,007$

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Aguinaga A. Trabajar por horas o por objetivos. Diario Gestión. Lima. 2017. Recuperado de <https://gestion.pe/opinion/horas-objetivos-150212-noticia/>
- [2] Deloitte Consulting. Gestión de RRHH en América Latina. Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región. Quito. 2017. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>
- [3] Jauregui K. La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. Notas de prensa de ESAN Lima. 2017. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>
- [4] Cedeño E. & Valle, J. Modelo de gestión de talento humano por competencia y cultura organizacional del colegio particular “tercer milenio” de la ciudad de santo domingo, provincia de santo domingo de los tsáchilas. Quito (2010), Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1615/1/TUSDADM002-2013.pdf>
- [5] Cisneros E, J. Diseño de un sistema de gestión del talento humano para la unidad educativa particular antares. Quito (2016), Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10721/TESIS%20ESTEFANIA%20CISEROS%20ENDARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- [6] Becerra M. & Campos F. El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos. Santiago de Chile. 2012. Recuperado de

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[7] Quichca G. O. Relacion entre la calidad de gestion administrativa y el desempeño docente segun los estudiantes del i al vi ciclo 2010- i del instituto superior particular "la pontificia" del distrito de carmen alto provincia de huamanga Ayacucho- Peru. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Huamanga. 2012. Recuperado de

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1694>

[8] Laurente J., & Mendoza, J. (2012). Calidad de la gestión académico – administrativa y el rendimiento académico de los estudiantes de la escuela académico profesional de administración de la facultad de ciencias empresariales - universidad nacional de huancavelica - periodo - 2012. Huancavelica.

[9] Louffat E. (2012). Administracion: fundamentos del proceso administrativo. Buenos Aires: Esan. 2012

[10] Alles M. Desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos Aires: Granica. 2007

[11] Pardo C. Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. Elsevier Doyma.

Suma Neg. 2014;5(11): 39-4. 2014

[12] Alles M. Desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos Aires:

Granica. 2007

[13] Perez J., Merino M. Comportamiento. 2010. En Definición.de. Recuperado de:

<https://definicion.de/comportamiento/>

[14] Alles M. Desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos Aires:

Granica. 2007

[15] Pinto R. Planeación estratégica de capacitación como alinear el entrenamiento empresarial a los procesos críticos del negocio. Ed. MacGraw Hill. p. 123-124.2005

[16] Chiavenato I. Gestión del talento humano. Ed. 3 - MacGraw Hill. p. 2008.

[17] Alles M. Desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos Aires:

Granica. 2007

[18] Hernández R. Metodología de la Investigación. 2ª. ed. McGraw-Hill. México, D.F., 2001.

[19] Sánchez H. Diseños de investigación. En: Alvitres. Perú 2000.

[20] Briones, G. Epistemología de las ciencias sociales. Especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social (online) 1, 1-233. 2008

<http://www.insumisos.com/lecturasinsumisos/Epistemologia%20es%20ciencias%20sociales.pdf>

[21] Chávez N. Introducción a la Investigación Educativa. Maracaibo. 2001

[22] Borja, A. y Gaibor, J. Proyecto Educativo Institucional y Gestión Institucional de la Escuela Superior Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guarandá, provincia de Bolívar para el período 2006-2007. Tesis de grado Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador. 2007

## ANEXOS

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	SUB-VARIABLES O DIMENSIONES	METODOLOGIA
<b><u>PROBLEMA GENERAL</u></b>	<b><u>OBJETIVO GENERAL:</u></b>	<b><u>HIPÓTESIS GENERAL:</u></b>	<b><u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u></b>	x1: desarrollo	<b>Método de investigación</b> Científico+ <b>Tipo de investigación</b> descriptiva <b>Nivel de investigación</b> Explicativa <b>Diseño de la investigación</b> Cuasi experimental <b>Población y Muestra</b> <b>Población 14</b> <b>Muestra</b> 14 docente <b>Técnicas e instrumentos de la recolección de datos</b> . Observación . Encuesta
¿Cómo se relaciona el desarrollo del talento humano y el proceso administrativo de la IEP EBENEZER distrito de El Tambo Huancayo 2019?	Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el proceso administrativo de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo - Huancayo 2019	El desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el proceso administrativo de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo -Huancayo 2019	X: Desarrollo del talento Humano		
<b><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</u></b>	<b><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</u></b>	<b><u>HIPÓTESIS ESPECIFICOS:</u></b>	<b><u>VARIABLE DEPENDIENTE</u></b>	y1: planeación y2: organización y3: dirección y4: control	<b>Técnicas de procesamiento de datos</b> . Ficha de observación . Cuestionario
¿Cómo se relaciona el desarrollo del talento humano con la planeación de la IEP EBENEZER distrito de El Tambo - Huancayo 2019?	Determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y la planeación de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo -Huancayo 2019	El desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con la planeación de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo -Huancayo 2019	Y: proceso Administrativo		
¿Cómo se relaciona el desarrollo del talento humano con la organización de la IEP EBENEZER distrito de El Tambo - 2019?	Determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y la organización de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo - 2019	El desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con la organización de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo - 2019			
¿Cómo se relaciona el desarrollo del talento humano con la Dirección de la IEP EBENEZER distrito de El Tambo - Huancayo 2019?	Determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y la dirección de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo -Huancayo 2019	El desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con la dirección de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo - Huancayo 2019			
¿Cómo se relaciona el desarrollo del talento humano con el control de la IEP EBENEZER distrito de El Tambo - Huancayo 2019?	Determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el control de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo -Huancayo 2019	El desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el control de la I.E.P EBENEZER distrito del Tambo -Huancayo 2019.		Y2: Rentabilidad Financiera	