



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión directiva y gestión del talento humano desde la
perspectiva de los docentes de una RED educativa del Agustino, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ccanto Palomino de Segovia, Maria Lizeth (orcid.org/0009-0005-4710-6675)

ASESORES:

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

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria

Entrego pesquita primeramente a Jesús que me acompaña dándome sabiduría y conocimiento, a mi mamá, hermana y a mi hija Oriana, por todo su amor, paciencia y el sacrificio que hacen para ayudarme a alcanzar mis objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a la universidad de investigación que me permitirme adquirir conocimientos importantes a través de sus reconocidos profesores, que se podrán implementar en futuras investigaciones.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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 directiva y gestión del talento humano desde la perspectiva de los docentes de una RED educativa del Agustino,2023", cuyo autor es CCANTO PALOMINO DE SEGOVIA MARIA LIZETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULCA VERA NOEMI TERESA DNI: 18837377 ORCID: 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 21- 12-2023 09:29:40

Código documento Trilce: TRI - 0704003

Declaratoria De Originalidad Del Autor/ Autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CCANTO PALOMINO DE SEGOVIA MARIA LIZETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de 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 directiva y gestión del talento humano desde la perspectiva de los docentes de una RED educativa del Agustino,2023", 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.

Nombres y Apellidos	Firma
CCANTO PALOMINO DE SEGOVIA MARIA LIZETH DNI: 46599276 ORCID: 0009-0005-4710-6675	Firmado electrónicamente por: MCCANTOP el 18-01- 2024 08:20:11

Código documento Trilce: INV - 1440428

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria De Autenticidad Del Asesor	iv
Declaratoria De Originalidad Del Autor/ Autores	v
Índice De Contenidos	vi
Índice De Tablas	vii
Índice De Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I... INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MEDODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS.	49

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Número de docentes de las II.EE de una RED de una UGEL de Lima.	21
Tabla 2. Tabla cruzada Gestión directiva y Gestión de talento humano	26
Tabla 3. Tabla cruzada Gestión directiva y calidad de vida	26
Tabla 4. Tabla cruzada Gestión directiva y relaciones laborales	27
Tabla 5. Tabla cruzada Gestión directiva y capacitación y desarrollo personal	27
Tabla 6. Tabla cruzada Gestión directiva y desarrollo organizacional	28
Tabla 7. Pruebas de normalidad	28
Tabla 8. Correlaciones Gestión directiva y Gestión del talento humano	29
Tabla 9. Correlaciones Gestión directiva y calidad de vida	30
Tabla 10. Correlaciones Gestión directiva y relaciones laborales	30
Tabla 11. Correlaciones Gestión directiva y capacitación y desarrollo personal	31
Tabla 12. Correlaciones Gestión directiva y desarrollo organizacional	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Descripción de la variable Gestión directiva	23
Figura 2. Frecuencia de Calidad de vida en el trabajo	23
Figura 3. Frecuencia de Relaciones Laborales	24
Figura 4. Frecuencia de Capacitación y desarrollo del personal	24
Figura 5. Frecuencia de Desarrollo organizacional	25
Figura 6. Descripción de Gestión del talento humano	25

RESUMEN

El propósito de esta pesquisa fue determinar la relación entre la gestión directiva y la gestión del talento humano desde la perspectiva educativa de una RED del agustino, 2023. Además, se consideraron procesos metodológicos para la realización de investigaciones básicas utilizando enfoques cuantitativos, método hipotético- deductivos, niveles de correlación y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 108 docentes y la muestra de 84 docentes se determinó mediante el método de probabilidad aleatoria estratificada. En cuanto al método de recolección de información, se seleccionaron cuestionarios, y como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios validados por expertos, además se determinó su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Se afirma que el coeficiente de confiabilidad del cuestionario de gestión es 0.960 y del valor del resultado del cuestionario del talento humano es 0.935. siendo el Rho de 0.320, la prueba de Spearman mostró correlación directa y baja probabilidad. Por lo tanto, se concluyó que a mayor nivel gestión del talento humano, mejor será la gestión directiva.

Palabras clave: Gestión directiva, gestión del talento humano, calidad de vida en el trabajo, relaciones laborales.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between executive management and human talent management from the educational perspective of an Augustinian RED, 2023. In addition, methodological processes were considered for carrying out basic research using quantitative approaches, hypothetical methods. deductive, correlation levels and non-experimental design. The population was made up of 108 teachers and the sample of 84 teachers was determined using the stratified random probability method. Regarding the information collection method, questionnaires were selected, and two questionnaires validated by experts were used as instruments; their reliability was also determined using Cronbach's alpha. It is stated that the reliability coefficient of the management questionnaire is 0.960 and the value of the result of the human talent questionnaire is 0.935. with the Rho being 0.320, the Spearman test showed direct correlation and low probability. Therefore, it was concluded that the higher the level of human talent management, the better the management management will be.

Keywords: Management management, human talent management, Quality of life at work, labor relations.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión directiva en la educación es el proceso de dirigir y administrar una institución educativa para garantizar la supremacía de la educación que obtienen los estudiantes. Además, la gestión del talento docente constituye una parte esencial de esta gestión, ya que se encarga de asegurar que las escuelas tengan los docentes adecuados en los puestos adecuados. Sin embargo, los docentes suelen sentirse poco valorados por su trabajo. Esto puede provocar desmotivación y frustración, lo que impacta negativamente el desempeño académico del alumnado. Además, la falta de comunicación clara y efectiva entre los directivos y los docentes puede dificultar la toma de decisiones y la solución de problemas de manera colaborativa (López & López, 2019).

A nivel mundial en África la gestión directiva de las entidades educativas se diferencia de la de otros continentes por su enfoque en la cobertura y la entrada a la educación, más que en la excelencia. Este enfoque se debe a la falta de recursos, que se refleja en la escasez de infraestructura, materiales educativos y recursos humanos cualificados. En 2022, el gasto público en educación en África subsahariana representó el 3,5% del PIB, por debajo del promedio mundial del 4,5%. Además, el 70% de las escuelas en África subsahariana carecen de acceso a electricidad. Estos datos muestran que la administración educativa en África se enfrenta con diversos obstáculos que no permiten que todos los niños accedan a una enseñanza de alto nivel de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación(UNESCO, 2020).

En Latinoamérica según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022), los directivos escolares tienen la tarea de desarrollar iniciativas institucionales de progreso. No obstante, carecen de capacitación particular en dirección o administración educativa, disminuyendo en los últimos años. Además, más del 30% de los centros educativos en la región son escuelas rurales, y se encargan de atender a una población con mayores carencias sociales no satisfechas. En relación con las condiciones laborales de los educadores, se nota una ligera reducción en la proporción de docentes con estabilidad en sus cargos, al mismo tiempo que aumenta la proporción de docentes que laboran en un solo establecimiento y dedican más horas

semanales. Estas tendencias pueden tener repercusiones desfavorables en la excelencia educativa de la construcción del PEI en cada país de Latinoamérica.

En Perú, la carencia de comunicación y coordinación entre los docentes y los directivos puede dificultar la implementación de las acciones educativas; por lo tanto, el desempeño académico del alumnado. El escaso liderazgo de los directivos puede manifestarse de diferentes maneras, como la falta de visión y objetivos claros para la RED educativa, la falta de habilidades para motivar y guiar a los maestros, y la falta de compromiso con el avance de la excelencia educativa. En el Ranking Mundial del Talento 2021, Perú cayó 11 posiciones en comparación con el año anterior, obteniendo una puntuación de 34,0 en una escala de 0 a 100 puntos y ubicándose en el puesto 62 de 64 países. Este retroceso se debe a diversos elementos, entre los cuales se incluyen la falta de coordinación y comunicación (MINEDU, 2021).

A nivel local, en el distrito de El Agustino, algunas escuelas siguen utilizando un enfoque convencional de administración del recurso humano que se centra en la productividad y el control. En este modelo, los docentes son considerados como individuos pasivos en el proceso educativo, mientras que los directores son las cabezas que dan las órdenes. Este modelo de gestión puede tener una variedad de repercusiones desfavorables para la plenitud física y mental de los docentes, incluso de los propios directivos. La ausencia de independencia, falta de comunicación y el exceso de supervisión pueden conducir a la carencia de incentivos, la asiduidad irregular, disminución en la calidad, el desánimo en el trabajo e incluso la deficiente atención a los padres y estudiantes.

Entonces, la cuestión principal del estudio es ¿De qué manera se relaciona la gestión directiva con la gestión del talento humano? Teniendo en cuenta los siguientes estudios específicos; (1) ¿De qué manera se relaciona la gestión directiva con la calidad de vida en el trabajo?, (2) ¿De qué manera se relaciona la gestión directiva con las relaciones laborales?, (3) ¿De qué manera se relaciona la gestión directiva con la capacitación y desarrollo personal?, (4) ¿De qué manera se relaciona la gestión directiva con el desarrollo organizacional?

Por lo tanto, la justificación del estudio se fundamentó en la perspectiva de Hernández y Mendoza (2018). En el aspecto teórico se orientará a obtener información de fuentes confiables sobre la gestión directiva y la gestión de talentos relacionadas en el proceso de dirigir y administrar una institución educativa con la finalidad de garantizar que los estudiantes puedan acceder una educación de excelencia. En el aspecto práctico, es el conjunto de medidas y estrategias que los directivos escolares realizan para dirigir y administrar una institución educativa. Asimismo, en el aspecto social será importante porque el directivo escolar puede crear un comité de participación de la sociedad para involucrar a los padres y otros integrantes de la sociedad en las actividades educativas. En cuanto al aspecto metodológico, este estudio se basará en la utilización de un cuestionario, el cual será validado de acuerdo con la aplicación del instrumento en cada variable que se examinará en la investigación.

Así mismo el propósito general es Determinar la relación que existe entre gestión directiva y gestión del talento humano desde la perspectiva docente de una red educativa del agustino, 2023. Contando con los fines específicos las cuales son; (1) Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la calidad de vida en el trabajo desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino, 2023; (2) Determinar la relación que existe entre gestión directiva y las relaciones laborales desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino, 2023; (3) Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la capacitación y desarrollo personal desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino, 2023; (4) Determinar la relación que existe entre gestión directiva y capacitación y desarrollo personal desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino, 2023.

En contraste, la hipótesis es: Existe relación significativa entre gestión directiva y gestión del talento humano. Asimismo, se cuenta con las siguientes hipótesis específicas; (1) Existe relación significativa entre gestión directiva y la calidad de vida en el trabajo, (2) Existe relación significativa entre gestión directiva y las relaciones laborales, (3) Existe relación significativa entre gestión directiva y la capacitación - desarrollo personal, (4) Existe relación significativa entre gestión directiva y el desarrollo organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

Para realizar la investigación actual, se han tomado en cuenta algunos trabajos previos y antecedentes internacionales y nacionales sobre gestión directiva y gestión de talento.

A nivel internacional en España, Liechti (2022) tuvo como propósito de esta crear y validar una herramienta psicométrica novedosa relacionada con la gestión de talento docente (GTD). El estudio tiene un enfoque cuantitativo de carácter comparativo, pone en práctica un procedimiento de validación psicométrica en concordancia con las normativas internacionales para la elaboración de pruebas. La población fue de 502 docentes; aplicando un cuestionario. Los productos del análisis muestran que las saturaciones factoriales resultan estadísticamente significativas, teniendo un coeficiente Alfa de Cronbach con un valor Rho de ,997 lo que tiene una significancia igual a 0.000, lo que evidencia una relación positiva entre las cualidades. Se concluye que esta capacidad de diagnóstico posibilita la identificación de áreas de gestión deficientes, cuya mejora podría conducir a un mejor desempeño.

Asimismo, Lozada, M y Lozada, N (2023) tuvieron como objetivo en su estudio caracterizar el estado presente de la administración y manejo de la gestión de talento humano en los centros de salud privados. Para la investigación cuantitativa, de naturaleza descriptiva, de diseño no experimental. El grupo de estudio constaba de 258 profesores de un centro educativo; el cuestionario fue el instrumento usado. El producto de esta investigación manifiesta que el ámbito de la salud privada, se dispone de un sistema de gestión que abarca procesos tanto internos y los externos, donde el 40% de los empleados manifiesta insatisfacción con la administración con un valor de 0,750. Se concluye que es fundamental resaltar que la evaluación de la situación de las instituciones privada es esencial para identificar áreas que requieren fortalecimiento.

Cabe destacar que Velásquez (2020) teniendo como propósito examinar la conexión de las prácticas de enseñanza de los educadores y sus opiniones acerca de la administración educativa de los líderes educativos en una I.E. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo e inferencial, con un diseño observacional no experimental y correlacional. El grupo de estudio

fue conformado por un total de 65 docentes y se seleccionó mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple; y empleándose el cuestionario como herramienta. Los hallazgos del análisis revelan un valor de Spearman Brown de 0.338, a un nivel de significación del 5%, lo que evidencia una conexión positiva entre las cualidades. Se puede concluir que las visiones de los profesores acerca de la administración educativa de los directivos de la institución están estadísticamente vinculadas con sus metodologías de enseñanza.

Al respecto Fulquez et al. (2022) tuvieron como propósito de este estudio fue analizar las deficiencias vinculadas con la administración del recurso humano mediante competencias socioemocionales. La metodología cuantitativa, no experimental, transversal. El grupo de estudio constó de 67 alumnos. Los instrumentos empleados incluyeron un cuestionario. Los resultados mostraron que se encontraron una correlación significativa ($p = 0.03$). Se concluye que los niveles bajos de competencias socioemocionales, estrategias inadecuadas de afrontamiento al estrés y carencia de recursos para alcanzar el bienestar psicológico.

En ese contexto Herrera (2019) tuvo como propósito analizar el rendimiento de la gestión directiva en lo que respecta a la planificación, dirigido a la mejora institucional. De enfoque cuantitativo y descriptiva. El grupo de estudio se constituyó por 17 integrantes del consejo académico, 28 docentes y 1 coordinador de la institución, y se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico intencional; Se emplearon diversos instrumentos, tales como, encuestas, escalas de percepción tipo Likert. Los resultados indican que el 50% de lo planificado se lleva a cabo, lo que pone de manifiesto deficiencias en la supervisión de los procesos, ya que se inician, pero no se completan. Se concluyó que se reorganice la manera en que se desarrollan los procesos pedagógicos.

A nivel nacional, Hernández (2021) tuvo como intención determinar la conexión entre la descripción de la administración directiva y el ambiente educativo en una institución media en Perú, identificando los factores que favorezcan la mejora del ambiente educativo. El enfoque de la pesquisa es confirmatorio y se lleva a cabo mediante un diseño de campo. El conjunto de

individuos se compuso de 42 profesores y 4 líderes administrativos; se empleó la encuesta para recopilar información, utilizando dos cuestionarios. Los resultados mostraron que el análisis de correlación señala que la administración directiva guarda una relación significativa ($p < 0.05$) con el ambiente educativo, presentando un valor de Rho de Spearman de 0.359; este hallazgo proporciona suficientes pruebas para confirmar la hipótesis de investigación. Se dirime que hay una conexión significativa entre la administración directiva y el ambiente educativo, lo cual posibilita afirmar que al mejorar la gestión directiva escolar, también mejora el clima de aprendizaje.

Al respecto Valiente (2022) la intención de esta pesquisa fue conocer la influencia de la gestión participativa del recurso humano en el desarrollo de las habilidades interpersonales del alumnado. Cuya metodología aplicada fue cuantitativa de naturaleza descriptiva, teniendo un diseño correlacional. El grupo de estudio se constituyó por 233 alumnos y la elección se llevó a cabo mediante un muestreo no probabilístico intencional; se utilizó la encuesta. Los efectos de la interpretación estadística r de Pearson revelan la presencia de una correlación, con un valor de ($r = 0,62$), cuyo cuadrado es igual a 0,384, a un nivel alfa de 0,000 ($p < 0,005$). Esto indica que las cualidades gestión participativa del recurso humano y habilidades blandas están manifestadas a un nivel medio. Se concluyó que las cualidades estudiadas influyen de manera significativa entre sí.

Asimismo, Coronel (2020) El propósito principal de la investigación fue fijar la conexión que hay entre la administración directiva y la percepción de los docentes en una entidad educativa. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, básico, diseño no basado en experimentos, descriptiva correlacional y de tipo transversal. El conjunto de individuos del estudio se conformó con la participación de 85 docentes.; su usaron las fichas de cuestionario como instrumento. Los efectos del análisis revelan un valor de Rho = 0.973 con un valor de sig. igual a 0.000, lo cual es menor a 0.05 señalando una relación positiva entre las cualidades. Se determina que hay una conexión representativa entre la administración directiva y la percepción de los profesores, observándose que cuando dirección administrativa es de nivel moderado, se observa que la percepción de los docentes tiende a ser calificada como regular.

Cabe destacar que Alanya et al. (2021) los cuales tuvieron como propósito de la investigación consistió en establecer la conexión existente de la administración del recurso humano y el rendimiento de los docentes en una unidad de formación. La metodología aplicada se categorizó como básica y de orientación cuantitativa, empleando un enfoque hipotético-deductivo. Además, se clasificó como descriptiva-correlacional, con un diseño no basado en experimentos y transversal. El grupo de estudio estuvo conformado de 84 profesores; utilizando la encuesta y empleando el cuestionario con el fin de recoger información. Se llegó a que hay una conexión directa entre ambas cualidades de estudio, asimismo, el coeficiente de Rho = .8051 lo que revela una conexión muy alta. Se finaliza, al aceptar la hipótesis alterna original, se procede a rechazar la hipótesis nula, viéndose: que la administración del talento humano está vinculada con el rendimiento de los docentes en la entidad educativa.

Por otro lado, Santos (2022) El fin principal de la pesquisa fue encontrar la incidencia de la gestión basada en habilidades y la administración del talento humano en la productividad de los docentes. Se adoptó una metodología de tipo básico y no basado en experimentos, de naturaleza correlacional-causal según su alcance. el conjunto de individuos comprendió a 387 profesores de una Universidad Nacional en Perú teniendo una muestra de manera probabilística, abarcando a 194 docentes de la universidad en cuestión. Se uso la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Las conclusiones del análisis revelan un valor de Rho de Spearman de 0.895, con un valor de sig. igual a 0.000, lo cual es inferior a 0.05 lo que muestra un vínculo positivo entre las variables. Se concluye que tanto la gestión por competencias como la administración del talento humano ejercen una influencia significativa en la productividad investigativa de los docentes en una Universidad Nacional en Perú.

La presente investigación se basará en los datos recopilados sobre la gestión directiva y la administración del talento, que se obtendrá de diversas fuentes de información que servirán de soporte para el estudio.

La teoría científica de la administración fue formulada con el propósito de potenciar la eficiencia y productividad en las organizaciones, representando uno

de los primeros esfuerzos para aplicar en la gestión empresarial los métodos de la ciencia. Su origen se encuentra en la década de 1890, siendo desarrollada por Frederick Winslow Taylor. Este visionario sostenía la creencia de que la eficiencia y productividad podían ser mejoradas mediante la aplicación de principios científicos a la administración. Por otro lado, la conjetura de la gestión directiva aborda el estudio y la mejora de la manera en que las organizaciones son dirigidas. Este campo multidisciplinario se nutre de diversas áreas como la administración, la psicología, la sociología y la economía. La significación de la teoría de la gestión directiva se destaca para todos los directivos, ya que les brinda una comprensión integral del funcionamiento de las organizaciones y cómo pueden ser gestionadas de manera efectiva (Carro & Caló, 2012).

Es así como la teoría científica de la administración, desarrollada por Frederick Winslow T., sostiene que la eficiencia y productividad de las organizaciones pueden aumentarse mediante la aplicación de principios científicos a la administración. Por su parte, la conjetura de la gestión directiva es muy amplio que se encarga del estudio y la mejora de la manera en que las organizaciones son dirigidas.

En relación a esto, la teoría de Pozner sobre la gestión directiva se centra en la administración escolar y ha sostenido durante mucho tiempo que el director de formación es el responsable primordial de lo que pase en la unidad de formación. Tradicionalmente, se contempla al director como el administrador escolar, y actualmente, las instituciones educativas privadas se han configurado como compañía, con un administrador tomando decisiones. Esto explica la notable similitud entre las definiciones de gestión directiva en contextos empresariales y educativos (2020).

Estas semejanzas han llevado a que la gestión educativa se perciba como teorías simples e intrínsecas, es decir, como acciones que se deben llevar a cabo en términos de planificación, coordinación y control de todos los servicios. Por ello, según Pozner (2020), la administración escolar comparte con la administración empresarial desviaciones significativas que obstaculizan su progreso normal. Estos desvíos incluyen burocratización, lentitud de los procesos administrativos, falta de comprensión de las reglas, pérdida de tiempo,

mala calidad de la enseñanza, escasa implicación docente, insatisfacción personal y la a superación de las tareas.

En ese mismo contexto la teoría de las competencias, ya sean cognitivas, procedimentales o actitudinales, desempeña un papel crucial en la gestión directiva al influir en la calidad de los aspectos académicos y administrativos en entornos universitarios. Las competencias individuales y de equipos en la institución educativa contribuyen a garantizar la excelencia en dichos ámbitos. Entre las competencias que los individuos cultivan se encuentran las habilidades de comunicación, análisis crítico, ética, conexiones interpersonales, liderazgo, valores, gestión y otras. Dentro del ámbito de la gestión educativa, la teoría de las competencias se enfoca en la totalidad integral de conocimientos, actitudes y destrezas que un líder educativo debe tener para cumplir eficazmente con sus responsabilidades. Esta teoría se fundamenta en la premisa de que el éxito de la gestión educativa está intrínsecamente ligado a la capacidad de los directivos para desarrollar y aplicar estas competencias de manera efectiva (García & García, M 2022)

Esto quiere decir que la teoría de las competencias se enfoca en el desarrollo de conocimientos, actitudes y habilidades esenciales para cumplir con un rol específico. Dentro del ámbito de la gestión directiva, esta teoría se emplea para identificar las competencias necesarias que los líderes deben poseer para ser eficaces.

Asimismo, la gestión directiva involucra una secuencia de acciones orientadas a cumplir los objetivos y metas de una entidad. Este proceso, intrínsecamente complejo, implica la participación de diversas personas y recursos, demandando habilidades y conocimientos específicos. Se trata de una disciplina que exige de los directivos una preparación adecuada para abordar los desafíos inherentes a la gestión contemporánea y tomar decisiones acertadas que aseguren el éxito de sus organizaciones (López et al., 2019).

En ese mismo sentido la gestión directiva abarca las acciones emprendidas por parte de los directivos de una organización con el fin de lograr objetivos tanto administrativos como académicos. Este proceso implica la planificación, evaluación y control de los diversos procesos dentro de la entidad

(Rosabal & Barrantes, 2022). En el sector educativo, la gestión por parte de los docentes desempeña un papel crucial al contribuir al mejoramiento del aprendizaje de los educandos. Los educadores que son hábiles gestores educativos tienen la capacidad de establecer un entorno de aprendizaje positivo, planificar y organizar actividades de aprendizaje efectivas, y evaluar el progreso de los estudiantes (Madueño et al., 2020).

Al respecto la UNESCO, la administración educativa se caracteriza como "la suma de procedimientos teórico-prácticos integrados de forma horizontal y vertical en el ámbito educativo, con el objetivo de cumplir con los mandatos sociales". Esta definición resalta la relevancia de la gestión educativa para alcanzar los fines educativos. Es fundamental que la gestión educativa esté dirigida a lograr la efectividad del sistema educativo, asegurando su alineación con las necesidades de la sociedad. La UNESCO subraya además que este proceso debe ser integral, comprometiéndose a todas las partes interesadas del sistema educativo, como profesores, administradores, padres y la comunidad en general (Campoverde & Bravo, 2021).

Ambas instituciones mencionadas anteriormente analizan el modelo de gestión de los centros de enseñanza desde las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

Por otro lado, la dimensión institucional en la gestión educativa de los docentes adquiere importancia por diversas razones. En primer lugar, la institución educativa establece el contexto en el cual los docentes desempeñan sus labores. Las políticas, procedimientos y estructuras de la institución ejercen influencia en el modo que los educadores realizan la enseñanza y el proceso de aprendizaje y su crecimiento profesional. En segundo lugar, la unidad de formación provee a los profesores de los recursos y respaldo indispensable para ser eficaces en su labor. Estos recursos pueden abarcar materiales educativos, tecnología, tiempo destinado a la planificación y desarrollo profesional, así como oportunidades de colaboración con otros docentes (Cuenca & Compte, 2022).

En ese mismo contexto la dimensión institucional se refiere al proceso de organizar sistemáticamente las actividades realizadas en los diversos niveles de la organización (Cárdenas et al., 2022). También abarca los elementos

estructurales que la componen, incluyendo aquellos formales que se refieren a aspectos como organigramas, asignación de tareas, participación en el trabajo, horarios y distribución de espacios. Además, engloba aspectos informales como las formas de interactuar, rutinas diarias y ceremoniales que caracterizan a la entidad educativa (Pacco & Dávila, 2022).

Al respecto, la dimensión pedagógica en la administración educativa de los profesores en una RED educativa alude al conjunto de sapiencias, actitudes y habilidades que los educadores deben poseer para llevar a cabo su práctica pedagógica de manera eficaz (Elo & Uljens, 2022). La significación de la dimensión pedagógica en la gestión educativa de los profesores radica en asegurar que la práctica pedagógica se logre con efectividad, beneficiando así el aprendizaje de los estudiantes. Esta dimensión abarca las tareas y estrategias creadas por la institución educativa e implantadas por sus miembros en el procedimiento educativo (Srivastava & Hussaini, 2023).

Asimismo, la dimensión administrativa en la administración educativa de los docentes en una RED educativa engloba el conjunto de sapiencias, actitudes y habilidades que los educadores deben tener para administrar de manera eficaz los aspectos administrativos de su labor docente. La relevancia de la dimensión administrativa en la gestión de la formación del profesor radica en asegurar que los aspectos administrativos de la práctica docente se lleven a cabo de manera efectiva, permitiendo que los docentes se enfoquen en la adquisición de conocimientos y la enseñanza por parte los alumnos (Anchundia et al., 2022).

Al mismo tiempo la dimensión comunitaria en la administración educativa de los docentes en una RED educativa abarca el conjunto integral de sapiencias, actitudes y habilidades indispensables para establecer una relación colaborativa con la comunidad educativa. La institución educativa (IE) tiene la responsabilidad de afianzar que la convivencia de los estudiantes esté alineada con los principios del Currículo Nacional de Educación, con el objetivo de garantizar la configuración de ambientes seguros para el proceso de aprendizaje. Este enfoque contribuye a la formación de las habilidades de los alumnos (Solano et al., 2021).

La teoría de la gestión del talento representa un enfoque en la administración de recursos humanos que pone énfasis en la evolución y la retención de trabajadores con talento. Este planteamiento se basa en la premisa de que los educadores con habilidades excepcionales constituyen los activos más valiosos de una institución, por ende, deben recibir un trato acorde a su importancia. Según Armstrong, un destacado autor y consultor británico en el campo administrativo de recursos humanos, la dirección del talento se define en su obra "Human Resource Management" como " el proceso de captar, desarrollar y retener a los trabajadores con talento para que contribuyan a la consecución de los objetivos de la entidad " (Chiavenato, 2009).

En ese sentido la teoría de la gestión del talento de Chiavenato, se centra en la administración de recursos humanos con un énfasis en la evolución y retención de empleados con habilidades destacadas. La premisa fundamental es que los docentes con habilidades excepcionales son activos sumamente valiosos para una institución y, por lo tanto, deben recibir un trato acorde a su importancia. Según Armstrong, un reconocido autor y consultor británico en recursos humanos, la gestión del talento se define como el proceso de atraer, desarrollar y retener a los trabajadores con talento para contribuir a los objetivos de la entidad.

Asimismo, la teoría X y la teoría Y, desarrolladas por Douglas McGregor en la década de 1960, son dos perspectivas sobre la motivación en el trabajo que se fundamentan en suposiciones contrastantes acerca de la naturaleza humana y las motivaciones de los empleados. La teoría X sostiene que los gerentes deben emplear un enfoque de liderazgo autoritario para motivar a los trabajadores, basado en el control, la disciplina y la amenaza de castigo. En cambio, según la teoría Y, se aboga por un estilo de liderazgo participativo que se apoya en la delegación de autoridad, la colaboración de los trabajadores en la determinación de decisiones y el reconocimiento de su contribución (Paredes et al., 2022).

Esto quiere decir que la teoría X y la teoría Y son dos teorías de la motivación del trabajo desarrolladas por Douglas McGregor en la década de

1960. Estas teorías se basan en suposiciones opuestas sobre la naturaleza humana y las motivaciones de los trabajadores.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Calidad de Vida en el Trabajo (CVL) se define como "la percepción que los trabajadores tienen de su trabajo en relación con su entorno y con sus expectativas y valores". La CVL aborda el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores. Las relaciones laborales comprenden las interacciones entre los trabajadores y sus empleadores, mientras que la capacitación y el desarrollo personal son los procesos que posibilitan a los trabajadores adquirir nuevas habilidades y conocimientos (Herrera & Yañez, 2020).

Al respecto la gestión de talento constituye el recurso máspreciado de una institución y desempeña un papel fundamental en su progreso. Para que las organizaciones alcancen el éxito, es esencial saber gestionar de manera efectiva este talento humano (Velandia et al., 2022). Para lograrlo, se deben prestar atención a cuatro elementos clave: el conocimiento que tienen, la habilidad para resolver problemas, poder ser innovador o creativo, el discernimiento para abordar diferentes situaciones y una mentalidad emprendedora que facilite el logro de metas, la consecución de objetivos y la superación de desafíos. El talento humano, siendo el capital máspreciado de una entidad, constituye un factor determinante en su desarrollo (Olivos et al., 2022).

De acuerdo con David Ulrich, un experto ampliamente reconocido en el campo de los recursos humanos, ha dejado una huella significativa con su teoría llamada el "modelo de recursos humanos de Ulrich". Este enfoque, frecuentemente denominado el "modelo de tres roles", se concentra en tres funciones esenciales que los profesionales de recursos humanos deben cumplir para tener un impacto positivo en la gestión del talento. Estos roles específicos son: socios estratégicos, expertos administrativos y agentes de cambio y desarrollo organizacional (Velásquez A. , 2019).

En ese mismo contexto para comprender el concepto de talento humano, es necesario empezar por definir el significado de "talento". Según el diccionario de la RAE, el talento se refiere a la inteligencia y aptitud para llevar a cabo una actividad específica. En el contexto organizacional, la expresión "talento

humano" fue introducida por Peter Drucker, quien sostuvo que el aspecto más crucial del conocimiento e inteligencia de un individuo radica en su capacidad para generar riqueza. Además, Drucker definió el talento humano como un programa de formación creado con el propósito de mejorar el desempeño elevar la moral y potenciar el crecimiento de los empleados dentro de la organización (Ferreiro et al., 2020).

Por esta razón, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la GTH en el trabajo estará reflejado en las siguientes dimensiones, la calidad de vida en el trabajo, las relaciones laborales, capacitación y desarrollo personal, capacitación y desarrollo organizacional.

En líneas generales, la calidad de vida de los profesores en una red educativa guarda relación con su grado de gozo en el ámbito laboral. Los educadores que experimentan satisfacción en su trabajo tienden a gozar una vida de mayor calidad, en tanto aquellos insatisfechos suelen experimentar una calidad de vida más baja (Ramírez, 2019). Las redes educativas pueden influir positivamente en las condiciones laborales de los docentes al ofrecer jornadas de trabajo más flexibles, recursos adecuados y respaldo para el desarrollo profesional. Las relaciones laborales entre directivos, educadores, alumnos y padres ejercen un efecto considerable en el bienestar de los educadores (Andrade, 2019).

De acuerdo con Chiavenato (2009) señala que la calidad de vida laboral influye significativamente en el rendimiento de los servidores. Aquellos con un buen nivel de vida de trabajo tienden a estar más motivados, comprometidos y productivos, reduciendo también su tendencia a faltar al trabajo o abandonar la empresa. Por ello Chiavenato recomienda que las organizaciones adopten un enfoque completo, abordando tanto los aspectos físicos como psicológicos que influyen en los niveles de vida del trabajador.

Es importante resaltar que las relaciones interpersonales abarcan las interacciones entre dos o más individuos. Estas interacciones pueden tomar formas diversas, ya sea en situaciones formales o informales, y exhibir atributos que varían en duración, ya sea prolongada o efímera, así como en términos de proximidad o distancia. Dichas relaciones tienen la capacidad de manifestarse

de manera positiva o negativa, y su influencia puede tener repercusiones significativas en diversos aspectos de nuestra vida (Chenche et al., 2023).

Asimismo, el desarrollo personal constituye una faceta clave en la administración del talento. Se trata del procedimiento destinado a asistir a los empleados para que alcancen su máxima capacidad en todos los ámbitos de sus vidas. Este desarrollo personal puede orientarse hacia diversas áreas, tales como habilidades, relaciones interpersonales, salud física y mental, así como bienestar espiritual (Millán & Caro, 2022).

Asimismo, Chiavenato (2009), las relaciones laborales abarcan las interacciones entre los empleados y la organización. Estas interacciones, ya sean favorables o desfavorables, tienen repercusiones significativas en el rendimiento organizacional. Las relaciones positivas se definen por la presencia de confianza, respeto y colaboración entre los trabajadores y la entidad. Estas relaciones promueven el trabajo cooperativo, la innovación y el sistema de aprendizaje.

Es relevante destacar que las relaciones laborales entre los docentes en una RED educativa representan un asunto complejo con potencial impacto en diversos aspectos de su labor, incluyendo su satisfacción laboral, desempeño y compromiso con la institución. Un entorno laboral en el que prevalecen relaciones positivas entre los docentes contribuye a establecer un ambiente de trabajo más gratificante, eficiente y colaborativo (Grossman, 2022). En contraste, relaciones laborales conflictivas pueden generar tensiones, desmotivación y eventualmente la renuncia a la profesión. La presencia de relaciones laborales positivas entre los docentes se muestra como esencial para alcanzar el éxito de una RED educativa. Aquellas redes que fomentan relaciones laborales positivas tienen mayores probabilidades de contar con docentes más satisfechos, productivos y comprometidos (Guárdia et al., 2022).

De acuerdo con Chiavenato (2009) la capacitación se enfoca en cultivar conocimientos y habilidades específicas necesarios para realizar una tarea laboral específica. En contraste, el desarrollo personal se centra en fortalecer las competencias y habilidades generales de los trabajadores, capacitándolos para prosperar en diversos roles y situaciones laborales.

Asimismo, el continuo proceso de capacitación y desarrollo personal de los educadores en una RED educativa tiene como meta mejorar sus habilidades, conocimientos y competencias profesionales. Este procedimiento se vuelve esencial para el éxito de la RED educativa al asegurar que los docentes estén debidamente preparados para brindar una educación de excelencia a los alumnos (Ruiz, 2022). Es imperativo que las RED educativas elaboren un plan integral de capacitación y desarrollo personal para sus docentes, alineado con los objetivos tácticos de la entidad. Este plan debe considerar las necesidades personales de los educadores y tener en cuenta las tendencias del ámbito educativo (Núñez et al., 2022).

Por lo tanto, Chiavenato (2009) afirma que el desarrollo organizacional es un cambio continuo y metódico que debe estar alineado con la estrategia de la institución. En ese mismo contexto el desarrollo organizacional debe ser liderado por la alta dirección y debe involucrar a todos los niveles de la institución. El desarrollo organizacional es una disciplina compleja que requiere un conocimiento profundo de la entidad y de las transformaciones de cambio.

Por otro el desarrollo organizacional es un proceso esencial para el crecimiento institucional, donde los líderes tienen la responsabilidad de guiar las instituciones educativas, asegurando el logro de sus metas. En tal contexto, la gestión directiva se dirige hacia el desarrollo organizacional, buscando la mejora constante en todos los aspectos de la institución educativa. Se parte de la premisa de que las organizaciones funcionan como sistemas abiertos, interactuando con su contexto y, por ende, necesitan ajustarse a los cambios que se presentan en este (Alvarez & Delgado, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

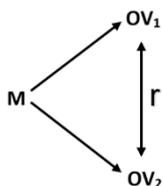
El concepto de investigación es de tipo básico de naturaleza correlacional porque busca perfeccionar las teorías científicas, con la finalidad de lograr una comprensión detallada (Hernández & Mendoza 2018)

La investigación también es descriptiva, ya que tiene como objetivo comprender la realidad tal como aparece en una situación espacio-temporal particular. (Sánchez & Reyes, 1998).

3.1.2 Diseño de investigación

Para Sampieri el diseño de investigación es no experimental porque se realiza sin manipular variables conscientemente y los hechos se contempla únicamente en su entorno natural para después analizarlos. Además, el diseño es transversal ya que los datos se recopilan en un periodo de tiempo único sobre un subconjunto predefinido (Sampieri 2018). Su finalidad es detallar cualidades y examinar sus interrelaciones.

El diagrama del diseño estudiado.



M: muestra de los docentes de las instituciones educativas

OV1 = Observación sobre la variable GD

OV2= Observación sobre la variable GTH

r = Relación entre categorías. Coeficiente de correlación

3.2 Variables y operacionalización

Cualidad 1: Gestión Directiva (GD)

Definición conceptual:

La gestión directiva educativa es un grupo de elementos interactuantes que están presente en la vida cotidiana de la escuela (UNESCO del Perú, 2011)

Definición operacional: se realizará por medio de una encuesta sobre GD que está compuesta por 4 componentes: institucional, administrativa, pedagógica, comunitaria; con 30 ítems a la vez empleando la escala de Likert. (Anexo2)

Cualidad 2: Gestión del talento humano (GTH)

Definición conceptual: Cualquier organización debe tener en cuenta que el elemento humano es central para alcanzar los fines propuestos. El capital humano con conocimientos, habilidades y experiencia profesional debe ser fortalecido, actualizado y recompensado constantemente. Además, una organización debe tener un entorno interno ideal en el que el talento pueda crecer y desarrollarse. (Chiavenato, 2009, pp. 52 — 53).

Definición operacional: se realizará por medio de una encuesta de la cualidad en estudio GTH que está compuesta por 4 componentes: calidad de vida en el trabajo(CVT) , relaciones laborales (RL) , capacitación y desarrollo personal (CDP) y desarrollo organizacional (DO); con 28 ítems a la vez empleando la escala de Likert. (Anexo 2)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Sánchez (2018) plantea al grupo de personas en estudio como un conjunto de unidades de investigación con características interesantes que son útiles para alcanzar contenidos relevantes para el estudio en cuestión.

El conjunto de estudio será de 108 maestros de una RED del Agustino. (Anexo 4)

3.3.2 Muestra

Consiste en la porción que se extrae del conjunto de estudio de interés para el cual se están recopilando información relevante como representativo de ese universo. (Sampieri 2018)

Para calcular un tamaño de muestra que proporcione un nivel aceptable de confianza para su investigación. Con un 95% de confianza y 5% de error y un conjunto de estudio de 108 docentes. Para hallar la dimensión de la muestra del grupo de estudio se aplica la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

$n = ?$

$N = 108$

$Z = 1.96$ (95% de confianza)

$e = 0.05$

$p = 0.5$ (50%)

$q = 0.5$ (50%)

$n = 84,4 = 84$ docentes

3.3.3 Muestreo

Para la indagación se utilizó un muestreo probabilístico estratificada (Anexo 5), donde la población se divide en segmentos y la muestra se selecciona de forma proporcional o no proporcional para cada segmento. (Sampieri 2018)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta pesquisa como método se usó la encuesta debido a la forma de estudio y duración de uso. Según Feria, Matilla y Matecón (2020), esta encuesta es un método que utiliza dispositivos o formularios impresos o digitales para adquirir preguntas y respuestas que se investigan, las cuales responden ellos mismos los sujetos que brindan la información.

Acerca de los métodos para recoger información, se utilizaron dos instrumentos (Anexo 7 y 8) denominados cuestionarios de escala Likert cuyo objetivo es obtener datos desconocidos, confiables y veraces sobre las variables en estudio. Según Chávez de Paz (2020), la recolección de los datos es una de las fases más sensibles del proceso de investigación socio jurídica. De ella dependerá los resultados obtenidos en la pesquisa.

Cada encuesta va acompañada de una ficha técnica que respalda sus datos. (Anexo 3)

Validez

Según Hernández-Sampieri (2018), la validez se define como el mecanismo que se utiliza para medir con precisión la cualidad que se evalúa. Durante la investigación, el dispositivo fue verificado según tres criterios por expertos calificados con amplios conocimientos especializados. (Anexo 6)

Tabla 1

Validez por medio de Juicio de Expertos

Experto	Condición
Dr. Delgado, Raúl	Aplicable
Dr. Rubio, Edith	Aplicable
Dr. Bustamante, Gardenia	Aplicable

Nota: Constancia de validez de instrumentos

Confiabilidad

Para evaluar confiabilidad de los instrumentos se usó la prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach y se aplicó un cuestionario a 84 docentes de una RED del Agustino para cada variable investigada.

Barrios y Cosculluela (2013) indican que la fiabilidad es una característica de un instrumento que evalúa la consistencia y precisión de la medición de un constructo. De igual forma, los autores especifican que el valor mínimo para decidir la confiabilidad de un instrumento es un coeficiente alfa de Cronbach de 0.7 (Barrios y Cosculluela, 2013). En el Anexo 6 se evidencia las pruebas de confiabilidad reveladas para los instrumentos de las cualidades estudiadas, de GD es 0.960 y de GTH es 0.935.

3.5. Procedimientos

Se solicitará el permiso a los directores de las II.EE. para la aplicación de los cuestionarios, con cuidadoso respeto por el anonimato de los miembros a quienes se aplicará la herramienta en particular y la confiabilidad de los hallazgos logrados. Luego, la evaluación con ambos cuestionarios para cada categoría se realizará físicamente a los docentes con su aprobación. Finalmente se evaluará los resultados en SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis se ejecutó considerando una serie de gama de medidas de las cualidades en estudio por medio del registro, representaciones gráficas e inferenciales. Con los datos adquiridos de la evaluación se creó una base de datos mediante el programa excel y el software SPSS. Luego fueron corroborados por las tablas obtenidas con el programa anterior. Para mostrar la distribución de los datos, la estrategia se realiza de acuerdo a la estadística descriptiva utilizada para procesar los datos recolectados, y se muestran tablas de datos estadísticos y gráficos correspondientes. Seguidamente se describió y analizó. Dicha información obtenida ayudó a explicar todos los datos relevantes en relación con la hipótesis y objetivos.

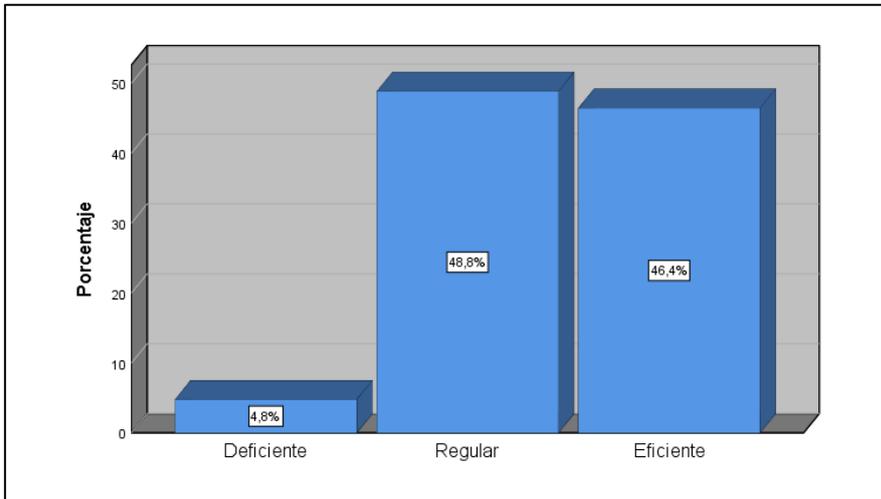
3.7. Aspectos éticos

Al realizar la pesquisa se observaron los principios éticos relevantes de la universidad. Para la redacción, se aplicaron los estándares APA 7 Edición, respetando a los autores de las fuentes, se utilizaron citas académicas confiables. Por otro lado, se garantizó la anonimización de los encuestados. Se tuvo en cuenta el permiso del directivo para la ejecución del instrumento de la inquisición. El consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

Figura 1

Descripción de la variable Gestión directiva

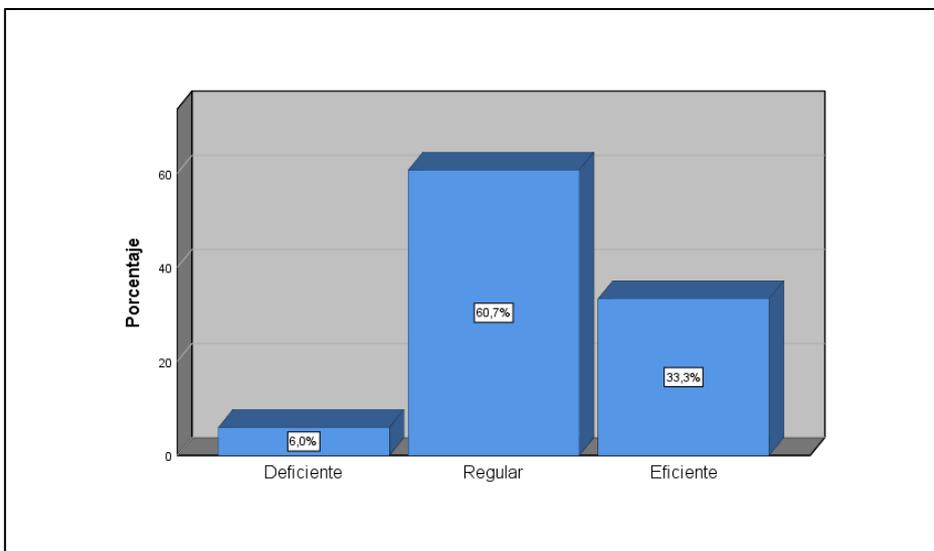


Nota: Datos de SPSS

Según la figura 1, de la cualidad (GD) se observa que del 100% (84) de los encuestados el 48.8% (41) percibe que la GD es regular mientras que para el 46.4% (39) es eficiente y para el 4.8% (4) es deficiente.

Figura 2

Frecuencia de Calidad de vida en el trabajo

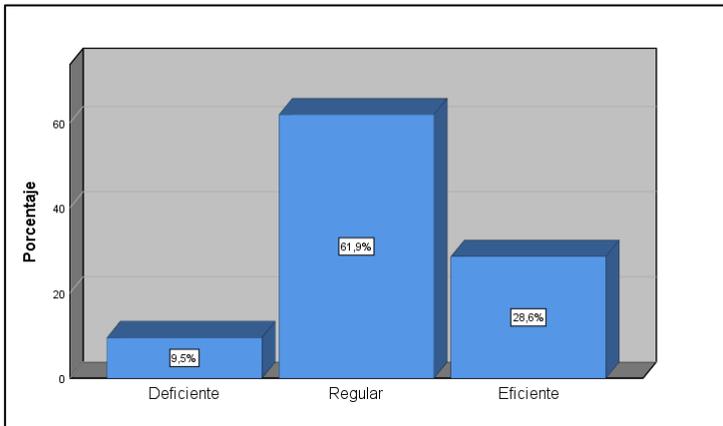


Nota; Información SPSS

Considerando figura 2, se observa que del 100% (84) de los encuestados el 60.7% (51) indica que la calidad de vida en el trabajo es regular, mientras que para el 33.3% (28) es eficiente y para el 6% (5) es deficiente.

Figura 3

Frecuencia de Relaciones Laborales

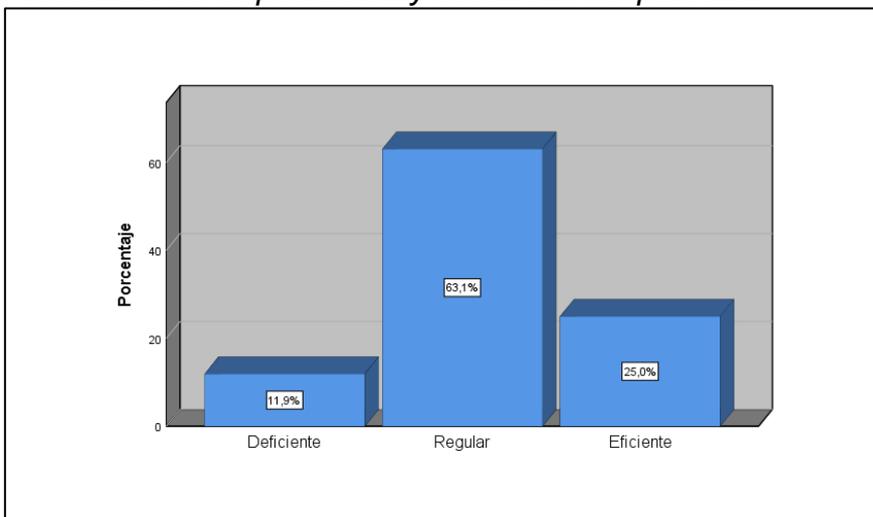


Nota: Información SPSS

Teniendo en cuenta la figura 3, del 100% (84) de los encuestados el 61.9% (52) indica que las relaciones laborales son regulares, mientras que para el 28.6% (24) es eficiente y para el 9.5% (8) es deficiente.

Figura 4

Frecuencia de Capacitación y desarrollo del personal

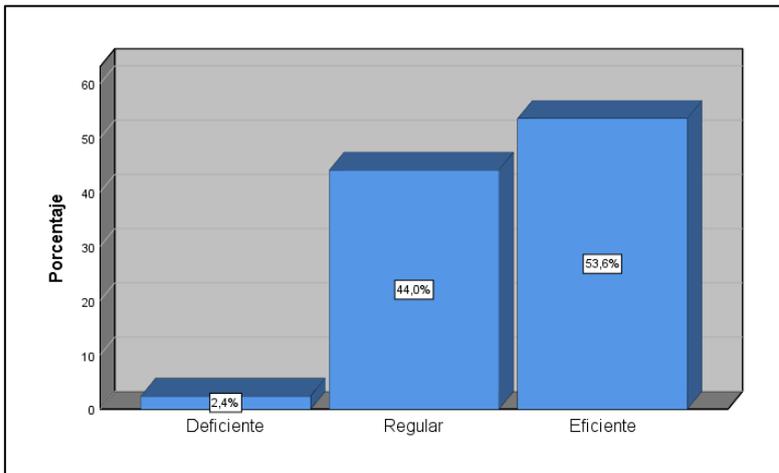


Nota: Información SPSS

Considerando la tabla 4 y la figura 4, se ve que del 100% (84) de los participantes el 63.1% (53) indica que la capacitación y desarrollo personal es regular, mientras que para el 25% (21) es eficiente y para el 11.9% (10) es deficiente.

Figura 5

Frecuencia de Desarrollo organizacional

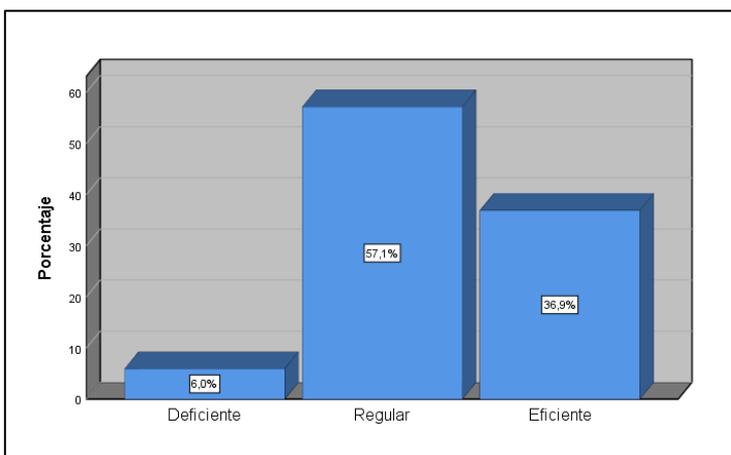


Nota: Información SPSS

Según la figura 5, se observó que del 100% (84) de los participantes el 53.6% (45) indica que desarrollo organizacional es eficiente, mientras que para el 44% (37) es regular y para el 2.4% (2) es deficiente.

Figura 6

Descripción de Gestión del talento humano



Nota: Información SPSS

Según la tabla 6 y la figura 6, se observó que del 100% (84) de los participantes el 57.1% (48) indica que GTH es regular, mientras que para el 36.9% (31) es eficiente y para el 6% (5) es deficiente.

Tablas cruzadas

Tabla 2

*Tabla cruzada GD*GTH*

			GD			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
GTH	Deficiente	Recuento	4	0	1	5
		% del total	4,8%	0,0%	1,2%	6,0%
	Regular	Recuento	0	29	19	48
		% del total	0,0%	34,5%	22,6%	57,1%
	Eficiente	Recuento	0	12	19	31
		% del total	0,0%	14,3%	22,6%	36,9%
Total		Recuento	4	41	39	84
		% del total	4,8%	48,8%	46,4%	100,0%

Nota: Información SPSS

Teniendo en cuenta la tabla 2, se logró observar que el 4.8% manifiesta que la GTH es deficiente cuando la GD es deficiente, así mismo para el 34.5% la GTH es regular y GD también es regular y para el 22.6% la GTH es eficiente y GD es eficiente.

Tabla 3

*Tabla cruzada GD*CV*

			GD			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
CV	Deficiente	Recuento	2	0	3	5
		% del total	2.4%	0.0%	3.6%	6.0%
	Regular	Recuento	2	31	18	51
		% del total	2.4%	36.9%	21.4%	60.7%
	Eficiente	Recuento	0	10	18	28
		% del total	0.0%	11.9%	21.4%	33.3%
Total		Recuento	4	41	39	84
		% del total	4.8%	48.8%	46.4%	100.0%

Nota: Información SPSS

En consideración a la tabla 3, se observó que el 2.4% manifiesta que la CV es deficiente cuando la GD es deficiente, así mismo para el 36.9% la CV es regular y GD también es regular y para el 21.4% la CV es eficiente y GD es eficiente.

Tabla 4

*Tabla cruzada GD*RL*

			GD			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
RL	Deficiente	Recuento	4	2	2	8
		% del total	4.8%	2.4%	2.4%	9.5%
	Regular	Recuento	0	30	22	52
		% del total	0.0%	35.7%	26.2%	61.9%
	Eficiente	Recuento	0	9	15	24
		% del total	0.0%	10.7%	17.9%	28.6%
Total		Recuento	4	41	39	84
		% del total	4.8%	48.8%	46.4%	100.0%

Nota: Información SPSS

De la tabla 9, se observa que el 4.8% manifiesta que las RL es deficiente cuando la GD es deficiente, así mismo para el 35.7% las RL es regular y GD también es regular y para el 17.9% las RL es eficiente y GD es eficiente.

Tabla 5

*Tabla cruzada GD*CDP*

			GD			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
CDP	Deficiente	Recuento	3	4	3	10
		% del total	3.6%	4.8%	3.6%	11.9%
	Regular	Recuento	1	29	23	53
		% del total	1.2%	34.5%	27.4%	63.1%
	Eficiente	Recuento	0	8	13	21
		% del total	0.0%	9.5%	15.5%	25.0%
Total		Recuento	4	41	39	84
		% del total	4.8%	48.8%	46.4%	100.0%

Nota: Información SPSS

De la tabla 5, se observa que el 3.6% manifiesta que la CDP es deficiente cuando la GD es deficiente, así mismo para el 34.5% la CDP es regular y GD también es regular y para el 27.4% la CDP es eficiente y GD es eficiente.

Tabla 6

*Tabla cruzada GD*DO*

		GD			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
DO	Deficiente	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1.2%	1.2%	0.0%	2.4%
	Regular	Recuento	2	21	14	37
		% del total	2.4%	25.0%	16.7%	44.0%
	Eficiente	Recuento	1	19	25	45
		% del total	1.2%	22.6%	29.8%	53.6%
Total		Recuento	4	41	39	84
		% del total	4.8%	48.8%	46.4%	100.0%

Nota: Información SPSS

De la tabla 6, se observa que el 1.2% manifiesta que el DO es deficiente cuando la GD es deficiente, así mismo para el 25% la GO es regular y GD también es regular y para el 29.8% la DO es eficiente y GD es eficiente.

Prueba de Normalidad

H0: Los datos de la muestra se distribuye de manera normal

H1: Los datos de la muestra no se distribuye de manera normal

Tabla 7

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
GD	0.305	84	0.000
CV	0.352	84	0.000
RL	0.341	84	0.000
CDP	0.337	84	0.000
DO	0.349	84	0.000
GTH	0.334	84	0.000

Nota: SPSS

Como se evidencia en la tabla 12 de la prueba de normalidad, los valores de Sig = 0.00 < 0.05, existe evidencia estadística para aceptar que los datos no tienen distribución normal. Por consiguiente, para la contratación de las hipótesis planteadas se usó la prueba Rho Spearman

Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre GD y GTH desde la perspectiva docente de una red educativa del Agustino, 2023

HG: Existe relación significativa entre GD y GTH desde la perspectiva docente de una red educativa del Agustino, 2023

Tabla 8

Correlaciones GD y GTH

		GD
Rho de Spearman	GTH	,320**
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0.003
	N	84

Nota: SPSS

En vista de que el valor de Sig = 0.003 < 0.05, se concluye que existe relación significativa entre las cualidades en estudio, así mismo dado que el valor de Rho= 0.32, la relación es positiva baja

Hipótesis Específica 1:

H0: No existe relación significativa entre GD y la CVT desde la perspectiva de los docentes de una RED del Agustino, 2023

HE1: Existe relación significativa entre GD y la CVT desde la perspectiva de los docentes de una RED del Agustino, 2023

Tabla 9*Correlaciones GD y CV*

			GD
Rho de Spearman	CV	Coeficiente de correlación	,251*
		Sig. (bilateral)	0.021
		N	84

Nota: SPSS

De acuerdo a la tabla 9, se encontró que el valor de Sig = 0.003 < 0.05, se concluye que existe relación significativa entre las variables en estudio, así mismo dado que el valor de Rho= 0.251, la relación es positiva baja

Hipótesis Específica 2:

H0: No existe relación significativa entre GD y las RL desde la perspectiva de los docentes de una RED del Agustino,2023.

HE2: Existe relación significativa entre GD y las RL desde la perspectiva de los docentes de una RED del Agustino,2023.

Tabla 10

			GD
Rho de Spearman	RL	Coeficiente de correlación	,302**
		Sig. (bilateral)	0.005
		N	84

Nota: SPSS

De la tabla 10 se observa que el valor de Sig = 0.005 < 0.05, se concluye que existe relación significativa entre las GD y RL, así mismo dado que el valor de Rho= 0.302, la relación es positiva baja.

Hipótesis Específica 3:

H0: No existe relación significativa entre GD y CDP desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino, 2023.

HE3: Existe relación significativa entre GD y CDP desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino, 2023.

Tabla 11

Correlaciones GD y CDP

			GD
Rho de Spearman	CDP	Coeficiente de correlación	,254*
		Sig. (bilateral)	0.020
		N	84

Nota: SPSS

De acuerdo a la tabla 11, se observa que el valor de Sig = 0.02 < 0.05, se concluye que existe relación significativa entre las GD y GDP, así mismo dado que el valor de Rho= 0.254, la relación es positiva baja.

Hipótesis Específica 4:

H0: No existe relación significativa entre GD y el DO desde la perspectiva de los docentes de una RED del Agustino,2023.

HE4: Existe relación significativa entre GD y el DO desde la perspectiva de los docentes de una RED del Agustino,2023.

Tabla 12

Correlaciones GD y DO

			GD
Rho de Spearman	DO	Coeficiente de correlación	,234*
		Sig. (bilateral)	0.032
		N	84

Nota: SPSS

Como se observa en la tabla 12, se encontró que el valor de Sig = 0.032 < 0.05, se concluye que existe relación significativa entre las la GO y GD, así mismo dado que el valor de Rho= 0.234, la relación es positiva baja.

V. DISCUSIÓN

En función a las deducciones se determinó lo siguiente:

En esta pesquisa al determinar que la relación existe entre la GD y GTH desde la perspectiva docente de una RED educativa del Agustino, 2023. Para ello se empleó la prueba Rho de Spearman por medio la cual se logró un valor de (0,000) siendo inferior al 0.05 probando de esta forma que la relación entre las dos cualidades de estudio fue admisible con un valor de (0,320) la que mostró una relación baja. Esto quiere decir que la GD efectiva es fundamental para la GTH en la educación. Los directivos deben ser capaces de atraer, seleccionar, desarrollar, retener y evaluar al talento humano de la institución educativa para que este alcance sus objetivos y metas personales y de la organización.

Por consiguiente, el resultado alcanzado concordó con la evaluación llevada a cabo por Liechti (2022) donde las variables utilizadas en su estudio son las que se vienen realizando en el trabajo el cual cuenta con un valor aceptable entre las variables con un valor de 0,997. Pero que a su vez los directivos deben ser capaces de atraer y seleccionar al talento humano calificado que necesita la institución educativa para alcanzar sus objetivos y metas.

Asimismo, Velásquez (2020) el cual en su estudio resalta la importancia de la gestión directiva de los docentes de una RED educativa debe velar por la coherencia de las acciones de los docentes, para que estas estén alineadas con los fines y metas de la RED Agustiniiana. La gestión directiva efectiva es fundamental para el éxito de una red educativa de docentes. Los directivos deben ser capaces de garantizar la coherencia de las acciones de los docentes, promover la colaboración entre los docentes, apoyar el desarrollo profesional de los docentes brindándoles capacitaciones y proporcionar un clima de apoyo y motivación.

Es importante destacar la teoría científica de la administración fue formulada con la finalidad de potenciar la eficiencia y productividad en las organizaciones, representando uno de los primeros esfuerzos para aplicar en la gestión empresarial los métodos de la ciencia. Su origen se encuentra en la década de 1890, siendo desarrollada por Frederick Winslow Taylor. Este visionario sostenía la creencia de que la eficiencia y productividad podían ser

mejoradas mediante la aplicación de principios científicos a la administración. Por otro lado, la teoría de la gestión directiva aborda el estudio y la mejora de la manera en que las organizaciones son dirigidas. Este campo multidisciplinario se nutre de diversas áreas como la administración, la psicología, la sociología y la economía.

En relación a los objetivos específicos:

De acuerdo con el primer objetivo específico, se analizó la información obtenida para diagnosticar la relación que existe entre la GD y la CVT de los docentes de una RED educativa del Agustino, 2023. Los resultados obtenidos demostraron un valor de (0,251), lo que indica una correlación positiva aceptable.

En ese sentido los directivos pueden implementar políticas y prácticas que promuevan la CVT, como la flexibilidad laboral, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la seguridad, salud en el trabajo; ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional a los trabajadores para que estos desarrollen sus competencias y habilidades. Dentro de este mismo marco los docentes son los actores clave de cualquier red educativa. Son los responsables de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos, y su labor es fundamental para el éxito de la red. En este sentido, este estudio guarda similitudes con la investigación realizada por Hernández (2021) el cual demuestra un valor de 0,359, evidenciando una relación aceptable con la calidad de vida. Los directivos deben ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a los educadores para que estos puedan desarrollar sus cualidades y habilidades a favor de la organización llevando así que se logren identificar con la institución. Cabe destacar que los directivos deben promover el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados, permitiendo que estos tengan flexibilidad para gestionar su tiempo.

En ese mismo contexto en el estudio realizado por Fulquez et al. (2022) los docentes son actores centrales en el proceso educativo. La CVT es un factor importante para la satisfacción laboral de los empleados. Los líderes educativos deben tomar conciencia de lo importante que es la CVT y tomar medidas para mejorarla, siendo así tendremos educadores desarrollando su labor con una mayor productividad y calidad de servicio en su centro de labor.

Donde los estudios realizados anteriormente tuvieron concordancia con el estudio realizado por las hermanas Lozada, (2023) las cuales obtuvieron un valor de 0,750 donde la relación entre la GD y la CV de los docentes es íntima. Una dirección efectiva cumple un rol crucial en la mejora de la CV de los educadores, mientras que un elevado nivel de bienestar de los docentes puede simplificar las responsabilidades del equipo directivo. En el contexto de una red educativa, la administración directiva debe considerar las especificidades de cada institución que integra la red.

En función al segundo objetivo específico, se procedió a determinar la relación entre la GD y las RL de los docentes de una RED educativa del Agustino, 2023. Los resultados revelaron un grado de significancia de 0.000 y una correlación de 0,302, lo que muestra una relación aceptable. Donde la importancia de los docentes en las relaciones laborales es cada vez más reconocida. Los docentes pueden ejercer un papel principal para mejorar las relaciones laborales, contribuyendo a que los trabajadores estén mejor informados, a que las discordias se resuelvan de manera asertiva creándose un entorno laboral más saludable y productivo. Al respecto la información anteriormente mencionada se confrontó con los resultados obtenidos por Valiente (2022) quien obtuvo una correlación positiva con un valor de 0,000 y una correlación de 0,384. Esto demuestra que la GD y las RL de los docentes están estrechamente relacionadas y revisten una gran importancia para una red educativa. Donde su capacidad para facilitar el aprendizaje influye directamente en el progreso académico y el desarrollo de los alumnos. Asimismo, los profesores desempeñen un rol decisivo en la promoción de la colaboración y la comunicación efectiva entre todos los actores de la comunidad educativa.

Cabe destacar que esta pesquisa concordó con Alanya et al. (2021) los cuales tuvieron una correlación positiva con un valor de 0,000 y una correlación de 0,581. Es así como la función del equipo directivo incluye la aplicación de las leyes laborales y asegurar que los docentes gocen de sus derechos correspondientes. Esto implica la creación de un entorno laboral favorable para las relaciones laborales, fomentando la colaboración y el diálogo efectivo entre los educadores y sus empleadores.

En este sentido la CVT de los docentes es un factor importante que debe ser considerado por los directivos de las redes educativas, para que se sientan mejor en las actividades que realizan día a día. Los directivos pueden tomar medidas para mejorar la CVT de los docentes, como promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los docentes, permitiendo que estos tengan flexibilidad para gestionar su tiempo.

Respecto al tercer objetivo específico, el cual es, determinar la relación entre la GD y la CDP desde la perspectiva de los docentes de una RED educativa del Agustino, 2023, donde se consiguió un valor de significancia de 0,000 consiguiendo de este modo un valor de 0,254 probando una relación positiva entre la dimensión capacitación y desarrollo personal con la calidad gestión directiva.

Al respecto los resultados dado por coronel (2020) el cual obtuvo un valor positivo 0,973; donde la CDP tiene una buena relación positiva con la variable GD. La capacitación y el desarrollo personal son una inversión importante para las redes educativas. Asimismo, las redes educativas que invierten en la capacitación y el desarrollo personal de sus docentes pueden contribuir a mejorar la calidad educativa y a asegurar la satisfacción laboral de los docentes.

En ese mismo contexto, referente al estudio en la investigación realizada por Herrera (2019) el cual obtuvo un valor de 0,393 en su investigación donde tuvo como propósito permitir a los docentes actualizar sus conocimientos y habilidades, lo que les permite mejorar su práctica pedagógica. Esto puede traducirse en una mejor calidad de la educación, ya que los docentes estarán mejor preparados para enseñar a los estudiantes de manera efectiva.

De tal manera el estudio realizado por Velásquez (2020) el cual obtuvo un valor de 0,338 en su estudio, donde menciona que el equipo directivo tiene la responsabilidad de reconocer las exigencias de formación y crecimiento personal de los profesores, asegurándose de que las actividades planificadas sean pertinentes y aborden las necesidades reales del personal docente. Este enfoque garantiza que los profesores que participan en programas de capacitación y desarrollo personal se sientan más apreciados y motivados, lo que, a su vez, puede fortalecer su compromiso laboral. Por lo que urge la

formación continua y actualización del educador , si no contamos con mejores educadores no podremos mejorar la educación.

En esencia, el desarrollo personal no se limita solo al crecimiento profesional, sino que busca mejorar la totalidad de la vida de los individuos. Implica un enfoque holístico que reconoce la interconexión entre diferentes aspectos de la vida de una persona. Al proporcionar apoyo y recursos para el desarrollo en estas diversas áreas, la administración del talento busca no solo mejorar el desempeño laboral, sino también contribuir al bienestar general y la calidad de vida de los empleados (Millán & Caro, 2022).

De acuerdo con las teorías X e Y desarrolladas por Douglas McGregor en los años 60, que ofrecen dos perspectivas contrastantes sobre la motivación en el entorno laboral. La teoría X asume que los empleados tienen una aversión inherente al trabajo y, por lo tanto, los gerentes deben recurrir a un liderazgo autoritario, basado en el control, la disciplina y la amenaza de castigo, para motivarlos. En contraste, la teoría Y propone un enfoque participativo de liderazgo, que se fundamenta en la delegación de autoridad, la participación de los empleados en la toma de decisiones y el reconocimiento de su contribución (Paredes et al., 2022).

Cabe destacar que la respecto al cuarto objetivo específico, el cual es determinar la relación entre la GD y el DO desde la perspectiva de los docentes de una RED del Agustino,2023, donde se consiguió un valor de significancia de 0,000 consiguiendo de este modo un valor de 0,234 probando una relación positiva entre la dimensión capacitación y desarrollo personal con la variable gestión directiva. De esa manera el estudio concuerda con el de Santos (2022) donde el objetivo principal del estudio fue identificar el impacto de la dirección basada en competencias y la administración del talento humano en la productividad investigativa de los docentes.

En ese mismo contexto la teoría de la GTH representa un enfoque en la administración de recursos humanos que pone énfasis en la evolución y la retención de trabajadores con talento. Este planteamiento se sustenta en la premisa de que los profesores con habilidades excepcionales constituyen los activos más valiosos de una institución, por ende, deben recibir un trato acorde

a su importancia y ser reconocidos por la labor que desempeñan por el bienestar de la educación, siendo los educandos los más beneficiados al contar con este tipo de profesionales. Según Armstrong, un destacado autor y consultor británico en el ámbito de la administración de recursos humanos, la dirección del talento se define en su obra "Human Resource Management" como el transcurso de captar, desarrollar y mantener al personal con talento para que colaboren con consecución de los fines de la entidad ". De lo mencionado se puede decir que el líder educativo debe tratar bien a su talento humano, ya que es pieza clave para la mejora de la educación, ya que si tenemos socios comprometidos por el bienestar del educando y comprometidos con su organización no habrá necesidad de estar detrás de ellos recordándoles cuál es su labor, todo lo contrario será el educador quien invierta su talento, tiempo, dedicación y habilidades en la institución por el beneficio individual y colectivo.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se estableciendo que existe relación significativa entre GD y GTH desde la perspectiva docente de una RED educativa del Agustino, 2023. De acuerdo con el valor del Rho de Spearman de 0,320, el cual indica que la correlación positiva pero baja.

Segundo: Se determinó que hay una relación entre la GD y la CV que los docentes al tomar estas medidas, pueden crear un entorno de trabajo en el que los profesores se sienten valorados, respetados y apoyados en una RED educativa del Agustino,2023, teniendo como Rho Spearman un resultado del factor 0,251 teniendo así una relación positiva baja.

Tercero: Se determinó que existe relación la GD y las RL donde los directivos que comprenden y aplican los principios de estas dos áreas pueden crear un entorno de trabajo más productivo, satisfactorio e innovador, teniendo como Rho Spearman un resultado del factor 0,302 teniendo así una relación positiva baja.

Cuarto: Se determinó que existe relación la GD y la CDP por lo que los líderes educativos de los colegios deben tener una visión clara de los objetivos educativos, así como de los recursos disponibles para alcanzarlos, teniendo como Rho Spearman un resultado del factor 0,254 teniendo así una relación positiva baja.

Quinto: Se determinó que existe relación la GD y el DO de tal manera que los líderes educativos de los colegios deben tener una mira clara de los fines educativos, así como de los recursos disponibles para alcanzarlos, teniendo como Rho Spearman un resultado del factor 0,234 teniendo así una relación positiva baja.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a los líderes educativos, implementar estrategias que fomenten una comunicación abierta y efectiva, programas de desarrollo profesional específicos y la colaboración activa de los profesores en la ejecución de decisiones relacionadas con la gestión del talento.

Segundo: Se sugiere establecer programas y políticas que fomenten el reconocimiento y la valoración del trabajo docente como el marco del buen desempeño docente, promoviendo un ambiente donde los educadores se sientan respetados y apoyados. Además, se podría considerar la implementación de iniciativas que aborden aspectos relacionados con la carga de trabajo, la estabilidad entre vida laboral y personal, así como el desarrollo profesional continuo.

Tercero: Se recomienda a los líderes que profundicen en la comprensión y aplicación de los principios asociados con estas áreas. Al comprender y aplicar estos principios, los líderes no solo contribuirán a un entorno laboral más productivo, sino que también fomentarán la satisfacción y la innovación entre los miembros del equipo.

Cuarto: se recomienda que los líderes de los centros educativos mantengan una visión clara de los objetivos de la unidad de formación y de los recursos disponibles para alcanzarlos. Esto implica identificar áreas clave para la capacitación, alinear los programas de desarrollo como el coaching escolar con los objetivos educativos y asegurar una asignación eficiente de recursos

Quinto: Se recomienda que los líderes educativos de los colegios mantengan una visión clara de los objetivos educativos, así como de los recursos disponibles para alcanzarlos. Para fortalecer esta conexión, se sugiere que los líderes educativos integren estratégicamente el desarrollo organizacional con los objetivos educativos establecidos.

REFERENCIAS

- Alanya, J., Chambi, A., Collantes, Y., & Rojas, N. (2021). *Management of human talent and teacher performance in Peru*. Obtenido de Revista propuestas educativas Vol. 3 N°6 pp.129-139: file:///C:/Users/ADM/Downloads/articulo-3-pe-n6v3.pdf
- Alvarez, N., & Delgado, J. (2020). *Desarrollo organizacional en la gestión municipal*. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Vol. 4 N°(2), pp.955-971.: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/133>
- Anchundia, M., Martínez, K., Martínez, K. F., & Franco, L. (2022). *Design of a managerial management model to improve decision making in the U.E. F. Sarah Flor Jiménez*. Obtenido de Revista Polo del Conocimiento Vol. 7 N° 3, pp.431-445: file:///C:/Users/ADM/Downloads/Dialnet-DisenoDeUnModeloDeGestionDirectivaParaMejorarLaTom-8399910.pdf
- Andrade, Z. (2019). *Administration of the quality of work life in evaluating psychologists of driver recognition centers Bogotá, Colombia*. Obtenido de Revista Estrategia Organizacional, Vol.8 N°(2). pp. 145-178.: file:///C:/Users/ADM/Downloads/Administraci%C3%B3n_de_la_calidad_d.pdf
- Campoverde, D., & Bravo, N. (2021). *The efficiency of educational management and its impact on the innovation of the teacher of the Bárbara Alfaro Institution*. Obtenido de Revista Digital Publisher CEIT, Vol. N°(2-1), pp.139-155: file:///C:/Users/ADM/Downloads/Dialnet-LaEficienciaDeLaGestionEducativaYSulImpactoEnLaInno-7897392.pdf
- Cárdenas, M., Callinapa, E., Canaza, C., Cateriano, A., Cayllahua, J., & Calsin, A. (2022). *Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela*. Obtenido de Revista Revoluciones, Vol.4 N°(9), pp.102-134.: <https://revistarevoluciones.com/index.php/rr/article/view/105>

- Carro, F., & Caló, A. (2012). *La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada*. Obtenido de Revista Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación Vol.1 , pp.1-19: <https://www.aacademica.org/000-097/214.pdf>
- CEPAL. (2022). *La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe*. Obtenido de Educación 2030: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/fed2d3a5-ded8-4076-ad34-0a183983246a/content>
- Chenche, F., Llaguno, B., Contreras, J., & Rivera, L. (2023). *Interpersonal relationships in personal coexistence*. Obtenido de Revista Científica mundo de la investigación y el conocimiento Vol. 7 N°1, pp. 374-380: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/1961-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3524-1-10-20230404.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* . Mc Graw Hill. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Coronel, A. (2020). *Gestión directiva y percepción de los docentes en la Institución Educativa "Rosa de Santa María"*. UGEL 03 - Lima, 2020. Obtenido de [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].Repositorio UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47701/Coronel_VAI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuenca, J., & Compte, M. (2022). *The strategy applied to Public Relations in the digital environment: the Spanish case*. Obtenido de RLCS, Revista Latina de Comunicación Social Vol. 80, pp.163-182: file:///C:/Users/ADM/Downloads/La_estrategia_aplicada_a_las_r.pdf
- Elo, J., & Uljens, M. (2022). *Theorising pedagogical dimensions of higher education*. Obtenido de Journal Higher Education (2023) N°85, pp.1281–1298: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/s10734-022-00890-0.pdf>
- Esquerre, F. (2022). *Conductas sexuales de riesgo en adolescentes víctimas y no víctimas de violencia sexual en una institución educativa de Chiclayo*

2021 . Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].Repositorio UCV: <https://bitly.ws/WZaP>

Ferreiro, F., Del Campo, M., & Camino, M. (2020). *La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España*. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422019000400010

Fulquez, S., García, L., Vázquez, J., & Zamora , L. (2022). *Management of Human Talent, Quality, Socio-Emotional Skills, and Psychological Well-Being: The Professionalizing Challenge of Universities*. Obtenido de Revista Iberoamericana Vol.13 N°25 pp.1-26: file:///C:/Users/ADM/Downloads/1276-Texto%20del%20art%C3%83_culo-8354-1-10-20220901.pdf

García, J., & García, M. (2022). *The evaluation for competitions in the process of formation*. Obtenido de Scielo: <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v41n2/0257-4314-rces-41-02-22.pdf>

Grossman, p. (2022). *The relationship between leader behaviors and employee engagement in a virtual work environment*. Obtenido de [Tesis doctoral, Universidad de Pennsylvania].Repositorio Penn Chief Learning Officer: file:///C:/Users/ADM/Downloads/The_Relationship_between_Leade.pdf

Guárdia, L., Romero, M., & Raffaghelli, J. (2022). *Desarrollo profesional docente más allá de la pandemia: un estudio Delphi sobre el potencial del concepto de ecologías de aprendizaje*. Obtenido de Revista Educación Vol. 31 N°(60), pp.79-112: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/Dialnet-DesarrolloProfesionalDocenteMasAllaDeLaPandemia-8756685.pdf>

Hernández, E. (2021). *Relationship between the learning climate in the educational institution*. Obtenido de Revista de educación Mérito Vol. 3 N°8 pp.76-91: [file:///C:/Users/ADM/Downloads/articulo-no-1%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ADM/Downloads/articulo-no-1%20(1).pdf)

Hernández, S., & Mendoza, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.

- Herrera, P., & Yañez, J. (2020). *Knowledge shared between Latin America and the International Labor Organization: a contemporary historiographical account*. Obtenido de Revista do Programa de Pós-Graduação em História Vol. 27 N° 1, pp1-14: file:///C:/Users/ADM/Downloads/Dialnet-SaberesCompartidosEntreAmericaLatinaYLaOrganizacio-8076619.pdf
- Herrera, Y. (2019). *Evaluación del desempeño de la gestión directiva en el mejoramiento institucional*. Obtenido de [Tesis de posgrado, Universidad Externado de Colombia].Repositorio UEC: <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/4d3b6d81-66e4-471f-8a11-bee57789c3f4/content>
- Liechti, N. (2022). *La gestión del talento docente en España: una herramienta de medición*. Obtenido de [Tesis doctoral, Universidad Balearica].Repositorio UIB: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/675729/Liechti_Garcia_Nathalie.pdf?sequence=1
- López, E., García, L., & Martínez, J. (2019). *The directive management as an enhancer of the improvement of the organizational climate and coexistence in high school*. Obtenido de Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo Vol. 9 N° 18, pp.1-21: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-792.pdf>
- López, I., & López, M. (2019). *The role of management in educational outcomes*. Obtenido de Revista Espacios Vol. 40 N° 36 pp.1-13: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>
- Lozada, M., & Lozada, N. (2023). *Current situation of Administration and Management of the Human*. Obtenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades Vol.4 N°2 pp.6171–6187: file:///C:/Users/ADM/Downloads/741_Lozada+Riera.pdf
- Madueño, P., Remuzgo, L., Gutiérrez, N., soto, R., & Núñez, L. (2020). *La gestion directiva en la investigación del docente universitario en Lima*. Obtenido de Revista Educación y Pedagogía Vol. 28, pp.82-96:

file:///C:/Users/ADM/Downloads/Dialnet-

LaGestionDirectivaEnLaInvestigacionDelDocenteUnive-7734483.pdf

Millán, E., & Caro, C. (2022). *Prevention of Cyberhate and Cyberbullying in Adolescents: Family Strategies for Personal Growth*. Obtenido de Revista Interuniversitaria, Vol. 34 N°(1), pp.105-124:
file:///C:/Users/ADM/Downloads/Prevenci%C3%B3n_de_la_violencia_y_e.pdf

MINEDU. (2021). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. Obtenido de Ministerio de educación:
<https://observatorio.minedu.gob.pe/almacenamiento/2023/03/guia-gestion-escolar.pdf>

Núñez, N., Llatas, L., & Loaiza, S. (2022). *Teacher Training and Curriculum Management by Competencies: perspectives and challenges in face-to-face teaching and remote education*. Obtenido de Revista Estudios Pedagógicos Vol. 48, N° 2, pp.237-256.:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052022000200237

Olivos, L., Olivos, M. A., Cortez, F., & Campos, J. (2022). *Perspectives of human talent management in the public sector of Peru*. Obtenido de Revista de Ciencias Sociales Vol.29 N° 1, pp.277-288.:
file:///C:/Users/ADM/Downloads/Dialnet-PerspectivasDeLaGestionDelTalentoHumanoEnElSectorP-8822441.pdf

Pacco, R., & Dávila, O. (2022). *La gestión escolar: una revisión de las investigaciones*. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Vol. 6 N°4, pp.3002-3029.:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2809>

Pozner, P. (2020). *El directivo como gestor de los aprendizajes escolares*. (5. ed.). Argentina: Aique.

Ramírez, D. (2019). *Quality of working life among teachers of an educational institution in the city of Medellin in 2018*. Obtenido de Revista Humanismo.

- Soc. Vol.7 N°(1), pp.52-68: file:///C:/Users/ADM/Downloads/Dialnet-CalidadDeVidaLaboralEnDocentesDeUnaInstitucionEduc-7083543.pdf
- Rosabal, S., & Barrantes, F. (2022). *Education management. a perspective from the complexity paradigm*. Obtenido de Revista Gestión de la Educación, Vol. 8, N° 1, pp.1-16: file:///C:/Users/ADM/Downloads/51764-Texto%20del%20art%C3%ADculo-217489-1-10-20220708.pdf
- Ruiz, G. (2022). *La evaluación por pares*. Obtenido de La Revista Mexicana de Investigación Educativa Vol. 27, N°. 92, pp. 7-13: file:///C:/Users/ADM/Downloads/Dialnet-EIDocenteDelSigloXXI-8254471.pdf
- Santos, C. (2022). *Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019*. . Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Vol. 6 N°1, pp.202-223.: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1494>
- Solano, A., Bolaños, O., & Monge, I. (2021). *Community management indicators: contributions from the perspective of the headteachers of educational institutions*. Obtenido de Revista Innovaciones Educativas Vol.23 N° 34, pp.130-149: file:///C:/Users/ADM/Downloads/Dialnet-IndicadoresDeGestionComunitaria-8474415.pdf
- Srivastava, S., & Hussaini, N. (2023). *Managing quality in higher education system: insights from the literature*. Obtenido de Management Research and Practice Vol. 15 N° 1, pp.63-79: file:///C:/Users/ADM/Downloads/MANAGING_QUALITY_IN_HIGHER_EDU.pdf
- UNESCO. (2020). *Inclusión y educación todas y todos sin excepción* . Obtenido de Organización de las naciones unidas para la educación la ciencia y la cultura: file:///C:/Users/ADM/Downloads/374817spa.pdf
- Valiente, L. (2022). *La gestión participativa del talento humano en el desarrollo de las habilidades blandas de los estudiantes de la facultad de educación de la universidad nacional federico Villarreal*. Obtenido de Revista

Igobernanza Vol. 5 N°18 pp.42-72: file:///C:/Users/ADM/Downloads/187-Texto%20del%20art%C3%ADculo-482-1-10-20220622.pdf

Vegas, K. (2022). *Criterios jurídicos para determinar el incumplimiento del régimen de visitas como delito de violencia familiar, Trujillo 2022*. Obtenido de [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125874>

Velandia, V., Cuevas , G., & Salvador, N. (2022). *Quality of life of teachers from Chile and Colombia during the Covid-19 pandemic*. Obtenido de Revista Retos, Vol.45 N°1, pp.978–985.: <https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/92277>

Velásquez, A. (2019). *Implementación del modelo de gestión humana (GH) propuesto por Dave Ulrich*. Obtenido de [Tesis de posgrado, Universidad EAFIT].Repositorio EAFIT: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13899/Andres_VelasquezGomez_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Velásquez, R. (2020). *Relación entre las prácticas de aula de los docentes y sus percepciones sobre la gestión educativa de los directivos*. Obtenido de [Tesis de posgrado, Universidad de Medellín].Repositorio UDM: https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6374/T_ME_461.pdf?sequence=2

ANEXOS:

Anexo:01

Matriz de Consistencia

TÍTULO: Gestión directiva y gestión del talento humano desde la perspectiva de los docentes de una RED educativa del Agustino,2023							
AUTOR:							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera se relaciona la gestión directiva con la gestión del talento humano desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino,2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>P1 ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la calidad de vida en el trabajo desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino,2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión directiva y gestión del talento humano desde la perspectiva docente de una red educativa del agustino, 2023.</p> <p>objetivos específicos</p> <p>O1 Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la calidad de vida en el trabajo desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino,2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre gestión directiva y gestión del talento humano desde la perspectiva docente de una red educativa del agustino, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1 Existe relación significativa entre gestión directiva y la calidad de vida en el trabajo desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino,2023.</p>	Variable 1: Gestión directiva			<p>Nivel o rangos</p> <p>Deficiente Regular Eficiente</p>	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala
			Gestión institucional	Participación. Proyectos institucionales Reglamento interno Manual de organización y funciones Comisiones de trabajo Comunicación Cumplimiento	1-7		Nunca = 1 A veces = 2 Casi siempre = 3 Siempre = 4
			Gestión administrativa	Recursos económicos Materiales educativos Calendarización. Potencial humano Monitoreo Supervisión Cumplimiento de normas	8-14		
			Gestión pedagógica	Estrategias de enseñanza. Teorías constructivistas Resolución de problemas. Material didáctico. Recursos Ambiente Evaluación de aprendizaje. Módulos de aprendizaje.	15-22		
Gestión comunitaria	Aliados estratégicos. Relaciones Participación. Iniciativa	23-30					

<p>P2 ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones laborales desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino,2023?</p> <p>P3 ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la capacitación y desarrollo personal desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino, 2023?</p> <p>P4 ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y el desarrollo organizacional desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino,2023?</p>	<p>O2 Determinar la relación que existe entre gestión directiva y las relaciones laborales desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino,2023.</p> <p>O3 Determinar la relación que existe entre gestión directiva y la capacitación y desarrollo personal desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino,2023.</p> <p>O4 Determinar la relación que existe entre gestión directiva y desarrollo organizacional desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino,2023.</p>	<p>H2 Existe relación significativa entre gestión directiva y las relaciones laborales desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino,202.</p> <p>H3 Existe relación significativa entre gestión directiva y capacitación y desarrollo personal desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino, 2023.</p> <p>H4 Existe relación significativa entre gestión directiva y el desarrollo organizacional desde la perspectiva de los docentes de una red educativa del agustino,2023.</p>	<p>innovación al servicio. Trabajo Prácticas de enseñanza. Educación de calidad.</p>	Variable2: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel o rangos	
			Calidad de vida en el trabajo	Condiciones físicas, horas libres, ambiente laboral, centro de trabajo, valoración, puesto de trabajo, libertad de expresión y satisfacción.	1- 8	<p>Nunca = 1 A veces = 2 Casi siempre = 3 Siempre = 4</p>	<p>Deficiente Regular Eficiente</p>	
			Relaciones Laborales	Comunicación, cooperación, relaciones, motivación, trato, convivencia y participación.	9-15			
			Capacitación y desarrollo del personal	Capacitaciones, calidad, desempeño laboral, capacitación conjunta, experiencia, tecnología, conocimientos y habilidades.	16-22			
Desarrollo organizacional	Monitoreo, desempeño, conocer las fortalezas y debilidades superar las fortalezas y debilidades	23-28						

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: La investigación es de tipo básica, la cual busca ampliar la información y comprensión del objeto de estudio.</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>NIVEL: correlacional</p>	<p>POBLACIÓN: La población está comprendido por todos los maestros una RED del Agustino, 2023.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 84 docentes de las instituciones educativas del Agustino, 2023.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: No probabilístico</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: De la variable 1: Gestión directiva Nro. ítems: 30 De la variable 2: Gestión del talento humano Nro. ítems: 28</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis.</p>

Anexo2:

Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable gestión directiva

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
<p>La gestión directiva educativa es un conjunto de elementos interactuantes que están presente en la vida cotidiana de la escuela (UNESCO del Perú, 2011)</p>	<p>Se medirá por medio de una encuesta gestión directiva que está compuesta por 4 componentes: institucional, administrativa, pedagógica, comunitaria; con 30 ítems a la vez empleando la escala de Likert.</p>	Institucional	Participación. Proyectos institucionales Reglamento interno Manual de organización y funciones Comisiones de trabajo Comunicación Cumplimiento	1- 8	Siempre = 5 Casi Siempre = 4 Algunas Veces =3 Casi Nunca = 2 Nunca = 1	Deficiente Regular Eficiente
		Administrativa	Recursos económicos Materiales educativos Calendarización. Potencial humano Monitoreo Supervisión Cumplimiento de normas	9-15		
		Pedagógica	Estrategias de enseñanza. Teorías constructivistas Resolución de problemas. Material didáctico. Recursos Ambiente Evaluación de aprendizaje. Módulos de aprendizaje.	16-22		
		Comunitaria	Aliados estratégicos. Relaciones Participación. Iniciativa innovación al servicio. Trabajo Prácticas de enseñanza. Educación de calidad.	23-28		

Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
<p>En toda organización se debe considerar que el factor humano es el eje principal para el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, capital humano con conocimientos, capacidades, competencias y habilidades profesionales, fortalecidos, renovados y retribuidos constantemente, asimismo la organización debe contar con un ambiente interno idóneo para que los talentos crezcan y florezcan (Chiavenato, 2009, pp. 52 — 53).</p>	<p>Se medirá por medio de una encuesta gestión del talento humano que está compuesta por 4 componentes: calidad de vida en el trabajo, relaciones laborales, capacitación y desarrollo personal y desarrollo organizacional; con 28 ítems a la vez empleando la escala de Likert.</p>	Calidad de vida en el trabajo	Condiciones físicas, horas libres, ambiente laboral, centro de trabajo, valoración, puesto de trabajo, libertad de expresión y satisfacción.	1– 8	<p>Nunca = 1 A veces = 2 Casi siempre = 3 Siempre = 4</p>	<p>Deficiente Regular Eficiente</p>
		Relaciones Laborales	Comunicación, cooperación, relaciones, motivación, trato, convivencia y participación.	9-15		
		Capacitación y desarrollo del personal	Capacitaciones, calidad, desempeño laboral, capacitación conjunta, experiencia, tecnología, conocimientos y habilidades.	16-22		
		Desarrollo organizacional	Monitoreo, desempeño, conocer las fortalezas y debilidades superar las fortalezas y debilidades	23-28		

Anexo 3:

Ficha Técnica

Ficha técnica de instrumento 1

Denominación : Cuestionario de gestión directiva
Autor : Hernández (2023)
Adaptado por : Ccanto (2023)
Propósito : Determinar el nivel de gestión directiva
Administración : Docentes

Ficha técnica de instrumento 2

Denominación : cuestionario de gestión del talento humano
Autor : Contreras (2023)
Adaptado por : Ninguno
Propósito : Determinar el nivel de gestión del talento humano
Administración : Docentes

Anexo 4:

Número de docentes de las II.EE de una RED de una UGEL de Lima

II.EE	CANTIDAD DE DOCENTES
I.E. 1	20
I.E. 2	30
I.E. 3	58
TOTAL	108

Nota: Planilla de las I.E generadas por la UGEL (2023)

Anexo5:

Muestreo Estratificado

FP: Factor de proporción $\frac{n}{N} = \frac{84}{108} = 0.78$

II.EE.	Población	Muestra
I.E. 1	20	0.78x20= 16
I.E. 2	30	0.78x30= 23
I.E. 3	58	0.78x58= 45
TOTAL	108	84

Nota: Elaboración propia (2023)

Anexo6: Evaluación de juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión directiva y gestión del talento humano desde la perspectiva de los docentes de una RED educativa del Agustino, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Raúl Delgado
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión Directiva
Autor(es)	Hernández Becerra, Guillermo
Procedencia:	Perú - 2023
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes
Tiempo de aplicación:	25 minutos, 50 segundos por pregunta aprox.
Ambito de aplicación:	Una RED del distrito del Agustino de Lima
Significación:	Está compuesta por 4 dimensiones y 30 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de gestión directiva de una RED.

4. Soporte teórico

Rango/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Directiva La gestión directiva, es la capacidad de liderazgo que involucran a la totalidad de procesos dentro una organización, siendo una concepción emergente que asume y vivencia la gestión de las organizaciones educativas, como una mediación pedagógica; es decir, reflexiva, dialéctica, crítica y transformadora, que	Institucional	La dimensión institucional hace referencia al proceso de sistematización de las actividades realizadas con los niveles de la estructura de la institución. Además, se consideran las componentes estructurales conformadas por: Las formales comprendidos por organigramas, la colocación de tareas, participación del trabajo, asignación de horarios y distribución de espacios); así como, como los aspectos informales comprendidos por maneras de relacionarse, prácticas de vida y ceremoniales que identifican a la IE. Asimismo, la dimensión institucional ayuda a la identificación de las formas de organización que se viene dando en la IE, para direccionar el funcionamiento de la organización (UNESCO del Perú, 2011).

<p>genera racionalidades emergentes para reflexionar y actuar en la gestión directiva (Sánchez y Polo, 2022)</p>	<p>Administrativo</p>	<p>La dimensión administrativa hace referencia a la gestión de las acciones y estrategias utilizadas para la conducción de todos los recursos de la IE (humano, materiales, económicos, tiempo, control de la información, entre otros) para que los aspectos pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de forma eficaz y fluida (UNESCO del Perú, 2011). Asimismo, en esta dimensión se produce la conciliación de los intereses individuales de los miembros con los intereses institucionales, de forma que las decisiones se realicen eficientemente con acciones que lleven alcanzar los objetivos institucionales de IE (MINEDU, 2021)</p>
	<p>Pedagógico</p>	<p>La dimensión pedagógica incluye las actividades y estrategias que son diseñadas por la IE e implementadas por sus miembros en el proceso de enseñanza – aprendizaje (UNESCO del Perú, 2011). Además, comprende las actividades desarrolladas por los educadores, las practicas pedagógicas, el nivel que abarcan programas educativos, diseño y administración de los enfoques y estrategias pedagógicas, la alineación y actualización de los educadores para la mejora de las competencias de los educandos (MINEDU, 2021).</p>
	<p>Comunitaria</p>	<p>La dimensión comunitaria está referida al modo de relacionarse que tiene la institución educativa con comunidad en donde se ubica, donde debe de conocer y comprender las condiciones, necesidad y demandas de sus pobladores (UNESCO del Perú, 2011). La IE, debe garantizar que la convivencia de los estudiantes se encuentre orientada bajo los lineamientos del Currículo Nacional de Educación para asegurar la generación de espacios seguros para el aprendizaje, lo que produce el progreso integral de las competencias de los estudiantes (MINEDU, 2021)</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la escala de gestión elaborado por Hernández Becerra, Guillermo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel(4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Institucional**
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre gestión directiva en una RED educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación. Proyectos Reglamentos Comisiones	1. Los docentes son convocados a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PAT) por parte de los directivos de la institución	4	4	4	
	2. La dirección de la institución promueve la elaboración de programas para alcanzar los objetivos de calidad educativa en la institución	4	4	4	
	3. Se realiza la revisión periódica del reglamento interno de la institución mediante un consenso entre directivos y docentes.	4	4	4	
	4. Los docentes tienen conocimiento sobre el manual de funciones de cada área académica elaborado por la directiva de la institución.	4	4	4	
	5. Se realizan comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes por parte de la directiva de la institución.	4	4	4	
	6. La dirección se encarga de mantener una buena comunicación horizontal entre los docentes de las distintas áreas académicas de la institución.	4	4	4	

	7. La dirección promueve el cumplimiento de las horas pedagógicas por parte de los docentes de la institución.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: **Administrativa**

- Objetivos de la Dimensión: Información sobre gestión directiva en una institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos económicos Materiales educativos Cumplimiento de normas	8. La dirección distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en servicio a los estudiantes.	4	4	4	
	9. La dirección proporciona materiales educativos de calidad para el trabajo pedagógico de los docentes de la institución	4	4	4	
	10. La dirección supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	4	4	4	
	11. La dirección realiza una administración adecuada del recurso humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la institución	4	4	4	
	12. La dirección realiza un monitoreo periódico de su práctica pedagógica en la institución.	4	4	4	
	13. La dirección supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de los docentes, teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones de la institución.	4	4	4	
	14. La dirección vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Pedagógica**

- Objetivos de la Dimensión: conocer como la gestión directiva fortalece el proceso de enseñanza aprendizaje a través de sus docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias de enseñanza Teorías constructivistas Módulos de aprendizaje	15. Los docentes aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	4	4	4	
	16. Los docentes tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	3	3	3	
	17. Los docentes utilizan el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje	4	4	4	
	18. Los docentes hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	4	4	4	
	19. Los docentes cuentan con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada	4	4	4	
	20. Los docentes logran desarrollar conjuntamente con los estudiantes un	3	4	4	

	ambiente acogedor, afectivo y seguro.				
	21. La dirección a través de los docentes realiza evaluaciones constantes de los aprendizajes de los estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	4	4	4	
	22. La dirección propone a los docentes acciones para reforzar las dificultades que tienen los estudiantes como módulos de aprendizaje, tutorías, entre otros.	4	4	4	

• Cuarta dimensión: **Comunitaria**

- Objetivos de la Dimensión: conocer como la gestión directiva trabaja a favor de la comunidad por medio de los aliados estratégicos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aliados estratégicos Prácticas de enseñanza Desarrollo común	23. La comunidad es considerada como un aliado estratégico para la institución	4	4	4	
	24. La dirección establece relaciones con otras instituciones buscando beneficios hacia la comunidad educativa en la que se desarrolla	4	4	4	
	25. Se da una participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución y comunidad	4	4	4	
	26. La dirección presenta iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	4	4	4	
	27. La dirección promueve la realización de proyectos de investigación e innovación al servicio de la comunidad.	3	4	4	
	28. La dirección fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	29. La dirección busca promover las prácticas de enseñanza de cultura y recursos de la comunidad.	4	4	4	
	30. La institución comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	4	4	4	



Dr. Raúl Delgado Arenas
DNI 10366449

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión directiva y gestión del talento humano desde la perspectiva de los docentes de una RED educativa del Agustino, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Raúl Delgado
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de talento humano
Autor(es)	Maribel Contreras Zelada
Procedencia:	Perú - 2023
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes
Tiempo de aplicación:	20 minutos, 43 segundos por pregunta aprox.
Ámbito de aplicación:	Una Red del distrito del Agustino de Lima
Significación:	Está compuesta por 4 dimensiones y 28 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de gestión del talento humano de una RED.

9. Soporte teórico

Rango/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano En toda organización se debe considerar que el factor humano es el eje principal para el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, capital humano con conocimientos, capacidades, competencias y habilidades profesionales,	Calidad de vida en el trabajo	La calidad de vida en el trabajo se ha utilizado como indicador de las experiencias humanas en el centro de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo. El concepto de CVT implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones sólo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivadas que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones. (Chiavenato, 2009, p. 492)

<p>fortalecidos, renovados y retribuidos constantemente, asimismo la organización debe contar con un ambiente interno idóneo para que los talentos crezcan y florezcan (Chiavenato, 2009, pp. 52 – 53).</p>	<p>Relaciones laborales</p>	<p>Una parte del trabajo de los gerentes de línea consiste en supervisar a sus subordinados. Estos requieren de atención y seguimiento, porque enfrentan varias contingencias internas y externas y además están sujetos a problemas personales, familiares, económicos y de salud a, preocupaciones diversas, a dificultades para transportarse o atender a compromisos, a problemas con drogas, tabaco o alcohol. Diversos problemas afectan el desempeño de las personas, (...). Los problemas personales pueden afectar el comportamiento laboral de los trabajadores. Para su bien, la organización debe motivar y proporcionar ayuda a los trabajadores en estas situaciones. (Chiavenato,2009, p.447)</p>
	<p>Capacitación y desempeño personal</p>	<p>La capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas, (...) la capacitación es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes. (Chiavenato, 2019,p.370)</p>
	<p>Desarrollo organizacional</p>	<p>El desarrollo organizacional es un esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección, que tiene por objeto mejorar los procesos para la solución de problemas y la renovación organizacional, a través de un diagnóstico eficaz, en colaboración con la administración de la cultura organizacional, con especial importancia en los equipos formales de trabajo, los equipos temporales y la cultura intergrupala, que cuentan con la ayuda de un consultor-facilitador, y la aplicación de la teoría y la tecnología de las ciencia de la conducta, inclusive la acción y la investigación. (Chiavenato, 2009, p. 425)</p>

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario gestión de talento humano adaptado por Maribel Contreras Zelada,2016. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel(4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Calidad de vida en el trabajo**
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la calidad de vida de los docentes en su institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones físicas Horas libres Ambiente laboral Centro de trabajo Valoración Puesto de trabajo Libertad de expresión Satisfacción	31. La infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo es adecuada.	4	4	4	
	32. Usted cuenta con un lugar adecuado para trabajar en sus horas libres o de coordinación.	3	3	4	
	33. Considera usted que su ambiente laboral es agradable	4	4	4	
	34. Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo	4	4	4	
	35. Cree usted que los directivos saben valorar su trabajo.	4	4	4	
	36. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.	4	4	4	
	37. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.	4	4	4	
	38. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.	4	4	4	

• Segunda dimensión: **Relaciones Laborales**

- Objetivos de la Dimensión: identificar como son las relaciones laborales entre los directivos y docente en las instituciones educativas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación Cooperación Relaciones Motivación Trato Convivencia Participación	39. La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de la I.E.	4	4	4	
	40. Cree usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.	4	4	4	
	41. Las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.	4	4	4	
	42. Recibe usted alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.)	4	4	4	
	43. Considera que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.	4	4	4	
	44. El clima de convivencia y relaciones humanas	4	4	4	
	45. Participa Ud. En forma conjunta en el desarrollo y participación trabajos educativos.	4	4	4	

• Tercera dimensión: **Capacitación y desarrollo personal**

- Objetivos de la Dimensión: información sobre las capacitaciones recibidas por los docentes y como han influido en su desarrollo personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones Calidad Desempeño laboral Capacitación conjunta Experiencia Tecnología Conocimientos y habilidades.	46. Los directivos de su institución Educativa se preocupan por brindarle capacitaciones permanentes.	4	4	4	
	47. Considera usted que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad.	4	4	4	
	48. Considera usted que las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa han mejorado su desempeño laboral.	4	4	4	
	49. Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción.	4	4	4	
	50. Los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás docentes de su Institución Educativa.	4	4	4	
	51. Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	4	4	4	
	52. Considera que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de la Institución Educativa.	4	4	4	

• Cuarta dimensión: **Desarrollo organizacional**

- Objetivos de la Dimensión: conocer de qué manera los monitoreos ayudan a los docentes en su desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Monitoreo desempeño conocer las fortalezas y debilidades superar las fortalezas y debilidades	53. El monitoreo por los directivos es adecuado.	4	4	4	
	54. Considera usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.	4	4	4	
	55. El personal que realiza el monitoreo le comunica sus fortalezas y debilidades.	4	4	4	
	56. El personal que ejecuta el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades fortalecer sus aciertos.	4	4	4	
	57. Cree usted que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo.	4	4	4	
	58. Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la Institución Educativa.	4	4	4	



Dr. Raúl Delgado Arenas
DNI 10366449

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión directiva y gestión del talento humano desde la perspectiva de los docentes de una RED educativa del Agustino, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Gardenia Bustamante Romani
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión Directiva
Autor(es)	Hernández Becerra, Guillermo
Procedencia:	Perú - 2023
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes
Tiempo de aplicación:	25 minutos, 50 segundos por pregunta aprox.
Ámbito de aplicación:	Una RED del distrito del Agustino de Lima
Significación:	Está compuesta por 4 dimensiones y 30 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de gestión directiva de una RED.

14. Soporte teórico

Rango/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Directiva La gestión directiva, es la capacidad de liderazgo que involucran a la totalidad de procesos dentro una organización, siendo una concepción emergente que asume y vivencia la gestión de las organizaciones educativas, como una mediación pedagógica; es decir, reflexiva, dialéctica, crítica y transformadora, que genera racionalidades emergentes para reflexionar y actuar en la gestión directiva (Sánchez y Polo, 2022)	Institucional	La dimensión institucional hace referencia al proceso de sistematización de las actividades realizadas con los niveles de la estructura de la institución. Además, se consideran las componentes estructurales conformadas por: Las formales comprendidos por organigramas, la colocación de tareas, participación del trabajo, asignación de horarios y distribución de espacios); así como, como los aspectos informales comprendidos por maneras de relacionarse, prácticas de vida y ceremoniales que identifican a la IE. Asimismo, la dimensión institucional ayuda a la identificación de las formas de organización que se viene dando en la IE, para direccionar el funcionamiento de la organización (UNESCO del Perú, 2011).
	Administrativo	La dimensión administrativa hace referencia a la gestión de las acciones y estrategias utilizadas para la conducción de todos los recursos de la IE (humano, materiales, económicos, tiempo, control de la información, entre otros) para que los aspectos pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de forma eficaz y fluida (UNESCO del Perú, 2011). Asimismo, en esta dimensión se produce la conciliación de los intereses individuales de los miembros con los intereses institucionales, de forma que las decisiones se realicen eficientemente con acciones que lleven alcanzar los objetivos institucionales de IE (MINEDU, 2021)

	Pedagógico	La dimensión pedagógica incluye las actividades y estrategias que son diseñadas por la IE e implementadas por sus miembros en el proceso de enseñanza – aprendizaje (UNESCO del Perú, 2011). Además, comprende las actividades desarrolladas por los educadores, las practicas pedagógicas, el nivel que abarcan programas educativos, diseño y administración de los enfoques y estrategias pedagógicas, la alineación y actualización de los educadores para la 15 mejora de las competencias de los educandos (MINEDU, 2021).
	Comunitaria	La dimensión comunitaria está referida al modo de relacionarse que tiene la institución educativa con comunidad en donde se ubica, donde debe de conocer y comprender las condiciones, necesidad y demandas de sus pobladores (UNESCO del Perú, 2011). La IE, debe garantizar que la convivencia de los estudiantes se encuentre orientada bajo los lineamientos del Currículo Nacional de Educación para asegurar la generación de espacios seguros para el aprendizaje, lo que produce el progreso integral de las competencias de los estudiantes (MINEDU, 2021)

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la escala de gestión elaborado por Hernández Becerra, Guillermo,2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel(4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Institucional**

- Objetivos de la Dimensión: Información sobre gestión directiva en una RED educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación. Proyectos Reglamentos Comisiones	59. Los docentes son convocados a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PAT) por parte de los directivos de la institución	4	4	4	
	60. La dirección de la institución promueve la elaboración de programas para alcanzar los objetivos de calidad educativa en la institución	4	4	4	
	61. Se realiza la revisión periódica del reglamento interno de la institución mediante un consenso entre directivos y docentes.	4	4	4	
	62. Los docentes tienen conocimiento sobre el manual de funciones de cada área académica elaborado por la directiva de la institución.	4	4	4	
	63. Se realizan comisiones de trabajo en funciones a criterios y características de los propios docentes por parte de la directiva de la institución.	4	4	4	
	64. La dirección se encarga de mantener una buena comunicación horizontal entre los docentes de las distintas áreas académicas de la institución.	4	4	4	
	65. La dirección promueve el cumplimiento de las horas pedagógicas por parte de los docentes de la institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Administrativa**
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre gestión directiva en una institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos económicos Materiales educativos Cumplimiento de normas	66. La dirección distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en servicio a los estudiantes.	4	4	4	
	67. La dirección proporciona materiales educativos de calidad para el trabajo pedagógico de los docentes de la institución	4	4	4	
	68. La dirección supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	4	4	4	
	69. La dirección realiza una administración adecuada del recurso humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la institución	4	4	4	
	70. La dirección realiza un monitoreo periódico de su práctica pedagógica en la institución.	4	4	4	
	71. La dirección supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de los docentes, teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones de la institución.	4	4	4	
	72. La dirección vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Pedagógica**
- Objetivos de la Dimensión: conocer como la gestión directiva fortalece el proceso de enseñanza aprendizaje a través de sus docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias de enseñanza Teorías constructivistas Módulos de aprendizaje	73. Los docentes aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	4	4	4	
	74. Los docentes tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	75. Los docentes utilizan el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje	4	4	4	
	76. Los docentes hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	4	4	4	
	77. Los docentes cuentan con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada	4	4	4	
	78. Los docentes logran desarrollar conjuntamente los estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	4	4	4	
	79. La dirección a través de los docentes realizan evaluaciones constantes de los aprendizajes de los estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	4	4	4	
	80. La dirección propone a los docentes acciones para reforzar las dificultades que tienen los estudiantes como módulos de aprendizaje, tutorías, entre otros.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Comunitaria**
- Objetivos de la Dimensión: conocer como la gestión directiva trabaja a favor de la comunidad por medio de los aliados estratégicos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aliados estratégicos Prácticas de enseñanza Desarrollo comunitario	81. La comunidad es considerada como un aliado estratégico para la institución	4	4	4	
	82. La dirección establece relaciones con otras instituciones buscando beneficios hacia la comunidad educativa en la que se desarrolla	4	4	4	
	83. Se da una participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución y comunidad	4	4	4	
	84. La dirección presenta iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	4	4	4	
	85. La dirección realización de proyectos de investigación e innovación al servicio de la comunidad.	4	4	4	
	86. La dirección fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	87. La dirección busca la integración de las prácticas de enseñanza de cultura y recursos de la comunidad.	4	4	4	
	88. La institución comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	4	4	4	

Bustamante

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión directiva y gestión del talento humano desde la perspectiva de los docentes de una RED educativa del Agustino, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

16. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Gardenia Bustamante Romaní
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

18. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de talento humano
Autor(es)	Maribel Contreras Zelada
Procedencia:	Perú - 2023
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes
Tiempo de aplicación:	20 minutos, 43 segundos por pregunta aprox.
Ambito de aplicación:	Una Red del distrito del Agustino de Lima
Significación:	Está compuesta por 4 dimensiones y 28 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de gestión del talento humano de una RED.

19. Soporte teórico

Rango/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano En toda organización se debe considerar que el factor humano es el eje principal para el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, capital humano con conocimientos, capacidades, competencias y habilidades profesionales, fortalecidos, renovados y retribuidos constantemente, asimismo la organización debe contar con un ambiente	Calidad de vida en el trabajo	La calidad de vida en el trabajo se ha utilizado como indicador de las experiencias humana en el centro de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo. El concepto de CVT implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones sólo pueden 35 alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivados que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones. (Chiavenato,2009,p. 492)
	Relaciones laborales	Una parte del trabajo de los gerentes de línea consiste en supervisar a sus subordinados. Estos requieren de atención y seguimiento, porque enfrentan varias contingencias internas y externas y además están

<p>interno idóneo para que los talentos crezcan y florezcan (Chiavenato, 2009, pp. 52 – 53).</p>		<p>sujetos a problemas personales, familiares, económicos y de salud a, preocupaciones diversas, a dificultades para transportarse o atender a compromisos, a problemas con drogas, tabaco o alcohol. Diversos problemas afectan el desempeño de las personas, (...). Los problemas personales pueden afectar el comportamiento laboral de los trabajadores. Para su bien, la organización debe motivar y proporcionar ayuda a los trabajadores en estas situaciones. (Chiavenato,2009, p.447)</p>
	<p>Capacitación y desempeño personal</p>	<p>La capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas, (...) la capacitación es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes. (Chiavenato, 2019,p.370)</p>
	<p>Desarrollo organizacional</p>	<p>El desarrollo organizacional es un esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección, que tiene por objeto mejorar los procesos para la solución de problemas y la renovación organizacional, a través de un diagnóstico eficaz, en colaboración con la administración de la cultura organizacional, con especial importancia en los equipos formales de trabajo, los equipos temporales y la cultura intergrupala, que cuentan con la ayuda de un consultor-facilitador, y la aplicación de la teoría y la tecnología de las ciencias de la conducta, inclusive la acción y la investigación. (Chiavenato, 2009, p. 425)</p>

20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario gestión de talento humano adaptado por Maribel Contreras Zelada,2016. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se esta midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel(4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Calidad de vida en el trabajo**
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la calidad de vida de los docentes en su institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones físicas Horas libres Ambiente laboral Centro de trabajo Valoración Puesto de trabajo Libertad de expresión Satisfacción	89. La infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo es adecuada.	4	4	4	
	90. Usted cuenta con un lugar adecuado para trabajar en sus horas libres o de coordinación.	4	4	4	
	91. Considera usted que su ambiente laboral es agradable	4	4	4	
	92. Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo	4	4	4	
	93. Cree usted que los directivos saben valorar su trabajo.	4	4	4	
	94. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.	4	4	4	
	95. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.	4	4	4	
	96. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.	4	4	4	

• Segunda dimensión: **Relaciones Laborales**

- Objetivos de la Dimensión: identificar como son las relaciones laborales entre los directivos y docente en las instituciones educativas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación Cooperación Relaciones Motivación Trato Convivencia Participación	97. La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de la I.E.	4	4	4	
	98. Cree usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.	4	4	4	
	99. Las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.	4	4	4	
	100. Recibe usted alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.)	4	4	4	
	101. Considera que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.	4	4	4	
	102. El clima de convivencia y relaciones humanas	4	4	4	
	103. Participa Ud. En forma conjunta en el desarrollo y participación trabajos educativos.	4	4	4	



Dra. Gardenia Bustamante Romani
DNI : 09329599

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión directiva y gestión del talento humano desde la perspectiva de los docentes de una RED educativa del Agustino, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Edith Silva Rubio
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión Directiva
Autor(es)	Hernández Becerra, Guillermo
Procedencia:	Perú - 2023
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes
Tiempo de aplicación:	25 minutos, 50 segundos por pregunta aprox.
Ámbito de aplicación:	Una RED del distrito del Agustino de Lima
Significación:	Está compuesta por 4 dimensiones y 30 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de gestión directiva de una RED.

4. Soporte teórico

Rango/ÁREA A	Subescala (dimensiones)	Definición n
Gestión Directiva La gestión directiva, es la capacidad de liderazgo que involucran a la totalidad de procesos dentro una organización, siendo una concepción emergente que	Institucional	La dimensión institucional hace referencia al proceso de sistematización de las actividades realizadas con los niveles de la estructura de la institución. Además, se consideran las componentes estructurales conformadas por: Las formales comprendidos por organigramas, la colocación de tareas, participación del trabajo, asignación de horarios y distribución de espacios); así como, como los aspectos informales comprendidos por maneras de relacionarse, prácticas de vida y ceremoniales que identifican a la IE. Asimismo, la dimensión institucional ayuda a la identificación de las formas de organización que se viene dando en la IE, para direccionar el funcionamiento de la organización (UNESCO del Perú, 2011).

asume y vivencia la gestión de las organizaciones educativas, como una mediación	Administrativo	La dimensión administrativa hace referencia a la gestión de las acciones y estrategias utilizadas para la conducción de todos los recursos de la IE (humano, materiales, económicos, tiempo, control de la información, entre otros) para que los aspectos pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen
pedagógica; es decir, reflexiva, dialéctica, crítica y transformadora, que genera racionalidades emergentes para reflexionar y actuar en la gestión directiva (Sánchez y Polo, 2022)		de forma eficaz y fluida (UNESCO del Perú, 2011). Asimismo, en esta dimensión se produce la conciliación de los intereses individuales de los miembros con los intereses institucionales, de forma que las decisiones se realicen eficientemente con acciones que lleven alcanzar los objetivos institucionales de IE (MINEDU, 2021)
	Pedagógico	La dimensión pedagógica incluye las actividades y estrategias que son diseñadas por la IE e implementadas por sus miembros en el proceso de enseñanza – aprendizaje (UNESCO del Perú, 2011). Además, comprende las actividades desarrolladas por los educadores, las practicas pedagógicas, el nivel que abarcan programas educativos, diseño y administración de los enfoques y estrategias pedagógicas, la alineación y actualización de los educadores para la mejora de las competencias de los educandos (MINEDU, 2021).
	Comunitaria	La dimensión comunitaria está referida al modo de relacionarse que tiene la institución educativa con comunidad en donde se ubica, donde debe de conocer y comprender las condiciones, necesidad y demandas de sus pobladores (UNESCO del Perú, 2011). La IE, debe garantizar que la convivencia de los estudiantes se encuentre orientada bajo los lineamientos del Currículo Nacional de Educación para asegurar la generación de espacios seguros para el aprendizaje, lo que produce el progreso integral de las competencias de los estudiantes (MINEDU, 2021)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la escala de gestión elaborado por Hernández Becerra, Guillermo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel(4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Institucional**
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre gestión directiva en una RED educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación. Proyectos Reglamentos Comisiones	1. Los docentes son convocados a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PAT) por parte de los directivos de la institución	4	4	4	
	2. La dirección de la institución promueve la elaboración de programas para alcanzar los objetivos de calidad educativa en la institución	4	4	4	
	3. Se realiza la revisión periódica del reglamento interno de la institución mediante un consenso entre directivos y docentes.	4	4	4	
	4. Los docentes tienen conocimiento sobre el manual de funciones de cada área académica elaborado por la directiva de la institución.	4	4	4	
	5. Se realizan comisiones de trabajo en funciones a criterios y características de los propios docentes por parte de la directiva de la institución.	4	4	4	
	6. La dirección se encarga de mantener una buena comunicación horizontal entre los docentes de las distintas áreas académicas de la institución.	4	4	4	
	7. La dirección promueve el cumplimiento de las horas pedagógicas por parte de los docentes de la institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Administrativa**
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre gestión directiva en una institución educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos económicos Materiales educativos Cumplimiento de normas	8. La dirección distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en servicio a los estudiantes.	4	4	4	
	9. La dirección proporciona materiales educativos de calidad para el trabajo pedagógico de los docentes de la institución	4	4	4	
	10. La dirección supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	4	4	4	
	11. La dirección realiza una administración adecuada del recurso humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la institución	4	4	4	
	12. La dirección realiza un monitoreo periódico de su práctica pedagógica en la institución.	4	4	4	
	13. La dirección supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de los docentes, teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones de la institución.	4	4	4	
	14. La dirección vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Pedagógica**
- Objetivos de la Dimensión: conocer como la gestión directiva fortalece el proceso de enseñanza aprendizaje a través de sus docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias de enseñanza Teorías constructivistas Módulos de aprendizaje	15. Los docentes aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	4	4	4	
	16. Los docentes tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	17. Los docentes utilizan el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje	4	4	4	
	18. Los docentes hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	4	4	4	
	19. Los docentes cuentan con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada	4	4	4	
	20. Los docentes logran desarrollar conjuntamente los estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	4	4	4	
	21. La dirección a través de los docentes				

	realizan evaluaciones constantes de los aprendizajes de los estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	4	4	4	
	22. La dirección propone a los docentes acciones para reforzar las dificultades que tienen los estudiantes como módulos de aprendizaje, tutorías, entre otros.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Comunitaria**
- Objetivos de la Dimensión: conocer como la gestión directiva trabaja a favor de la comunidad por medio de los aliados estratégicos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aliados estratégicos	23. La comunidad es considerada como un aliado estratégico para la institución	4	4	4	
	24. La dirección establece relaciones con otras instituciones buscando beneficios hacia la comunidad educativa en la que se desarrolla	4	4	4	
Prácticas de enseñanza	25. Se da una participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución y comunidad	4	4	4	
Desarrollo comunitario	26. La dirección presenta iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	4	4	4	
	27. La dirección realización de proyectos de investigación e innovación al servicio de la comunidad.	4	4	4	
	28. La dirección fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	29. La dirección busca la integración de las prácticas de enseñanza de cultura y recursos de la comunidad.	4	4	4	
	30. La institución comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	4	4	4	



Dra. Edith Silva Rubio

DNI : 03701645

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión directiva y gestión del talento humano desde la perspectiva de los docentes de una RED educativa del Agustino, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Edith Silva Rubio
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de talento humano
Autor(es)	Maribel Contreras Zelada
Procedencia:	Perú - 2023
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes
Tiempo de aplicación:	20 minutos, 43 segundos por pregunta aprox.
Ambito de aplicación:	Una Red del distrito del Agustino de Lima
Significación:	Está compuesta por 4 dimensiones y 28 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de gestión del talento humano de una RED.

4. Soporte teórico

Rango/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano En toda organización se debe considerar que el factor humano es el eje principal para el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, capital humano con conocimientos,	Calidad de vida en el trabajo	La calidad de vida en el trabajo se ha utilizado como indicador de las experiencias humana en el centro de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo. El concepto de CVT implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones sólo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivados

<p>capacidades, competencias y habilidades profesionales, fortalecidos, renovados y retribuidos constantemente, asimismo la organización debe contar con un ambiente interno idóneo para que los talentos crezcan y florezcan</p>		<p>que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones. (Chiavenato, 2009, p. 492)</p>
<p>(Chiavenato, 2009, pp. 52 – 53).</p>	<p>Relaciones laborales</p>	<p>Una parte del trabajo de los gerentes de línea consiste en supervisar a sus subordinados. Estos requieren de atención y seguimiento, porque enfrentan varias contingencias internas y externas y además están sujetos a problemas personales, familiares, económicos y de salud a, preocupaciones diversas, a dificultades para transportarse</p>
	<p>Capacitación y desempeño o personal</p>	<p>o atender a compromisos, a problemas con drogas, tabaco o alcohol. Diversos problemas afectan el desempeño de las personas, (...). Los problemas personales pueden afectar el comportamiento laboral de los trabajadores. Para su bien, la organización debe motivar y proporcionar ayuda a los trabajadores en estas situaciones. (Chiavenato, 2009, p.447)</p> <p>La capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas, (...) la capacitación es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes. (Chiavenato, 2019, p.370)</p>
	<p>Desarrollo organizacional</p>	<p>El desarrollo organizacional es un esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección, que tiene por objeto mejorar los procesos para la solución de problemas y la renovación organizacional, a través de un diagnóstico eficaz, en colaboración con la administración de la cultura organizacional, con especial importancia en los equipos formales de trabajo, los equipos temporales y la cultura intergrupales, que cuentan con la ayuda de un consultor-</p>

		<p>facilitador, y la aplicación de la teoría y la tecnología de las ciencias de la conducta, inclusive la acción y la investigación. (Chiavenato, 2009, p. 425)</p>
--	--	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario gestión de talento humano adaptado por Maribel Contreras Zelada, 2016. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Calidad de vida en el trabajo**
 - **Objetivos de la Dimensión: Información sobre la calidad de vida de los docentes en su institución educativa.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones físicas Horas libres Ambiente laboral Centro de trabajo Valoración Puesto de trabajo Libertad de expresión Satisfacción	1. La infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo es adecuada.	4	4	4	
	2. Usted cuenta con un lugar adecuado para trabajar en sus horas libres o de coordinación.	4	4	4	
	3. Considera usted que su ambiente laboral es agradable	4	4	4	
	4. Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo	4	4	4	
	5. Cree usted que los directivos saben valorar su trabajo.	4	4	4	
	6. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.	4	4	4	
	7. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.	4	4	4	
	8. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.	4	4	4	

• Segunda dimensión: **Relaciones Laborales**

- **Objetivos de la Dimensión: identificar como son las relaciones laborales entre los directivos y docente en las instituciones educativas.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación Cooperación	9. La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de la I.E.	4	4	4	
	10. Cree usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.	4	4	4	
	11. Las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.	4	4	4	
Relaciones Motivación Trato Convivencia Participación	12. Recibe usted alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.)	4	4	4	
	13. Considera que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.	4	4	4	

n	14. El clima de convivencia y relaciones humanas	4	4	4	
	15. Participa Ud. En forma conjunta en el desarrollo y participación trabajos educativos.	4	4	4	

Tercera dimensión: **Capacitación y desarrollo personal**

- Objetivos de la Dimensión: información sobre las capacitaciones recibidas por los docentes y como han influido en su desarrollo personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones Calidad Desempeño laboral Capacitación conjunta Experiencia Tecnología Conocimientos y habilidades.	16. Los directivos de su institución Educativa se preocupan por brindarle capacitaciones permanentes.	4	4	4	
	17. Considera usted que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad.	4	4	4	
	18. Considera usted que las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa han mejorado su desempeño laboral.	4	4	4	
	19. Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción.	4	4	4	
	20. Los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás docentes de su Institución Educativa.	4	4	4	
	21. Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	4	4	4	
	22. Considera que sus conocimientos y habilidades pedagógicas ha contribuido a la imagen de la Institución Educativa.	4	4	4	

• Cuarta dimensión: **Desarrollo organizacional**

- Objetivos de la Dimensión: conocer de qué manera los monitoreos ayudan a los docentes en su desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monitoreo desempeño	23. El monitoreo por los directivos es adecuado.	4	4	4	
	24. Considera usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su	4	4	4	

o conocer las fortalezas y debilidades superar las fortalezas y debilidades	desempeño como docente.				
	25. El personal que realiza el monitoreo le comunica sus fortalezas y debilidades.	4	4	4	
	26. El personal que ejecuta el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades fortalecer sus aciertos.	4	4	4	
	27. Cree usted que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo.	4	4	4	
	28. Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la Institución Educativa.	4	4	4	



DRA. Edith Silva Rubio

DNI: 03701645

Anexo 7: CUESTIONARIO PARA DOCENTES SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado Profesor(a)

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe la gestión educativa en la Institución Educativa donde labora. La presente encuesta es anónima. Por favor responda con sinceridad.

INSTRUCCIONES

Lea atentamente los enunciados formulados y responda con completa sinceridad, para lo cual debe marcar con una X la alternativa que mejor corresponda. Recuerde que solo puede marcar una opción por enunciado.

Escala valorativa:

Siempre (S) = 5 Casi Siempre (CS) = 4 Algunas Veces (AV) = 3 Casi Nunca (CN) = 2 Nunca (N) = 1

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Dimensional: Institucional	N	CN	AV	CS	S
1	Los docentes son convocados a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PAT) por parte de los directivos de la institución.					
2	La dirección de la institución promueve la elaboración de programas para alcanzar los objetivos de calidad educativa en la institución					
3	Se realiza la revisión periódica del reglamento interno de la institución mediante un consenso entre directivos y docentes.					
4	Los docentes tienen conocimiento sobre el manual de funciones de cada área académica elaborado por la directiva de la institución.					
5	Se realizan comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes por parte de la directiva de la institución.					
6	La dirección se encarga de mantener una buena comunicación horizontal entre los docentes de las distintas áreas académicas de la institución.					
7	La dirección promueve el cumplimiento de las horas pedagógicas por parte de los docentes de la institución.					
	Dimensional: Administración					
8	La dirección distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en servicio a los estudiantes.					
9	La dirección proporciona materiales educativos de calidad para el trabajo pedagógico de los docentes de la institución					
10	La dirección supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
11	La dirección realiza una administración adecuada del recurso humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la institución					
12	La dirección realiza un monitoreo periódico de su práctica pedagógica en la institución.					

13	La dirección supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de los docentes, teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones de la institución.					
14	La dirección vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
Dimensional: Pedagógica						
15	Los docentes aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes					
16	Los docentes tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
17	Los docentes utilizan el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje					
18	Los docentes hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
19	Los docentes cuentan con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada					
20	Los docentes logran desarrollar conjuntamente con los estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
21	La dirección a través de los docentes realiza evaluaciones constantes de los aprendizajes de los estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
22	La dirección propone a los docentes acciones para reforzar las dificultades que tienen los estudiantes como módulos de aprendizaje, tutorías, entre otros.					
Dimensional: comunitaria						
23	La comunidad es considerada como un aliado estratégico para la institución					
24	La dirección establece relaciones con otras instituciones buscando beneficios hacia la comunidad educativa en la que se desarrolla					
25	Se da una participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución y comunidad					
26	La dirección presenta iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
27	La dirección promueve la realización de proyectos de investigación e innovación al servicio de la comunidad.					
28	La dirección fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
29	La dirección busca promover las prácticas de enseñanza de cultura y recursos de la comunidad.					
30	La institución comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

Gracias por su colaboración

Autor: Hernández Becerra, Guillermo

Anexo8: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Este cuestionario que a continuación se presenta, tiene como objetivo general obtener información sobre la gestión del talento humano en la Institución Educativa donde labora. La presente encuesta es anónima. Por favor responda con sinceridad.

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

D1: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO		ESCALAS			
N°	Items	1	2	3	4
1	La infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo es adecuada.				
2	Usted cuenta con un lugar adecuado para trabajar en sus horas libres o de coordinación.				
3	Considera usted que su ambiente laboral es agradable				
4	Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo				
5	Cree usted que los directivos saben valorar su trabajo.				
6	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.				
7	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.				
8	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.				
D2: RELACIONES LABORALES					
9	La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de la I.E.				
10	Cree usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.				
11	Las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.				
12	Recibe usted alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.)				
13	Considera que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.				
14	El clima de convivencia y relaciones humanas				

15	Participa Ud. En forma conjunta en el desarrollo y participación trabajos educativos.				
D3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL					
16	Los directivos de su institución Educativa se preocupan por brindarle capacitaciones permanentes.				
17	Considera usted que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad.				
18	Considera usted que las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa han mejorado su desempeño laboral.				
19	Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción.				
20	Los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás docentes de su Institución Educativa.				
21	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.				
22	Considera que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de la Institución Educativa.				
D4: DESARROLLO ORGANIZACIONAL					
23	El monitoreo por los directivos es adecuado.				
24	Considera usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.				
25	El personal que realiza el monitoreo le comunica sus fortalezas y debilidades.				
26	El personal que ejecuta el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades fortalecer sus aciertos.				
27	Cree usted que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo.				
28	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la Institución Educativa.				

Gracias por su colaboración

Autora: Maribel Contreras Zelada

ANEXO 9: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Gestión directiva y gestión del talento humano desde la perspectiva de los docentes de una RED educativa del Agustino, 2023.

Investigadora:

Ccanto Palomino de Segovia, Maria Lizeth

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada Gestión directiva y gestión del talento humano desde la perspectiva de los docentes de una RED educativa del Agustino, 2023.

cuyo objetivo es establecer la relación que existe entre gestión directiva y gestión del talento humano. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado, del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa.

Esta investigación tendrá gran relevancia para la institución ya que se podrá obtener resultados respecto a la relación que existe entre la gestión del cambio organizacional y comunicación asertiva desde la perspectiva de los docentes. Estos resultados son esenciales para evaluar de manera efectiva los procesos en curso al liderar a los docentes durante períodos de cambio, proporcionando así una comprensión integral de las dinámicas y desafíos asociados con dicha gestión.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizarán dos encuestas donde se recogerán preguntas sobre la investigación titulada Gestión directiva y gestión del talento humano desde la perspectiva de los docentes de una RED educativa del Agustino, 2023.

2. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 35 minutos y se realizarán en el ambiente de la institución educativa. 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 las siguientes personas:

Investigador: Maria Lizeth Ccanto Palomino de Segovia

email: marializeth.jm@gmail.com

Docente asesor: Dra. Julca Vera, Noemi Teresa

email: nojulcave@ucvirtual.edu.pe