



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión Educativa y su relación con el Talento Humano en una  
Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del  
Perú, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Ancco Zarate, Oscar (ORCID: [0000-0002-6439-5836](https://orcid.org/0000-0002-6439-5836))

**ASESOR:**

Mg. Bazán Tanchiva, Luis (ORCID: [0000-0002-0464-3295](https://orcid.org/0000-0002-0464-3295))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios por ser el forjador de la vida y la esperanza en mi camino, a mis padres por su continuo trabajo para salir adelante y convertirme en un hombre de bien y a mi familia por todo su afecto y apoyo.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi casa de estudios la Universidad “César Vallejo” por hacerme participe de este avance académico, a los catedráticos por su enseñanza y motivación, a mis colegas por sus consejos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y Operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	
Anexo 1.	Tabla de Operacionalización de Variables.
Anexo 2.	Tabla de Categorización.

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de gestión educativa con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, 2022	26
Tabla 2. Nivel de Gestión institucional con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, 2022	28
Tabla 3. Nivel de Gestión administrativa con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022	29
Tabla 4. Nivel de Gestión pedagógica con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022	30
Tabla 5. Nivel de Gestión comunitaria con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022	31
Tabla 6. Correlación entre Gestión educativa y Talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú	32
Tabla 7. Correlación de Spearman de la Gestión institucional con el talento humano	33
Tabla 8. Correlación entre la Gestión administrativa con Talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú	34
Tabla 9. Correlación entre la Gestión pedagógica con Talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú	35
Tabla 10. Correlación entre la Gestión comunitaria con Talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú	36

## Índice de gráficos

Figura 1. La gestión educativa en la DRE de la Macro Región Sur del Perú, 2022	27
Figura 2. Talento humano en la DRE de la Macro Región Sur del Perú, 2022	27
Figura 3. Gestión institucional en la DRE de la Macro Región Sur del Perú, 2022	28
Figura 4. Gestión administrativa en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022	29
Figura 5. Gestión pedagógica en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022	30
Figura 6. Gestión comunitaria en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022	31

## RESUMEN

La investigación titulada “Gestión Educativa y su relación con el Talento Humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, 2022”, tiene como objetivo determinar el nivel de relación entre la gestión educativa y el talento humano, en la DRE de una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú en el 2022, para ello la metodología se enmarca en un tipo de investigación básica, de diseño no experimental de tipo transversal, de nivel correlacional, la población estuvo conformado por 153 servidores y trabajadores que laboran en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú (DRE-MRS), para el cálculo de la muestra se consideró un nivel de confianza del 95% y 6% como margen de error, obteniendo como muestra optima de 97 trabajadores o servidores públicos de la DRE de la Macro Región Sur del Perú, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios con preguntas cerradas correspondientes a los indicadores de las variables de estudio y que como producto de recopilar y organizar los datos, se obtuvo como resultado que el 81.4% de los servidores públicos afirmaron que en una DRE-MRS existe un alto nivel de gestión educativa y además cuenta con un alto nivel de profesionales o talento humano para la realización de las diferentes tareas y actividades propias de la institución. Sin embargo, el estudio concluyó, desde la perspectiva inferencial, que el grado de relación entre la gestión educativa y el talento humano es bajo ( $Rho= 0.321$ ), aunque existe evidencia estadística que si la gestión educativa mejora también mejorará la selección el talento humano ( $p=0.001<0.05$ ).

**Palabras clave:** Gestión educativa, talento humano, gestión administrativa, gestión comunitaria, gestión pedagógica.

## ABSTRACT

The research entitled "Educational Management and its relationship with Human Talent in a Regional Directorate of Education of the Southern Macro Region of Peru, 2022", aims to determine the level of relationship between educational management and human talent, in the DRE of the Southern Macro Region of Peru in the 2022, for this the methodology is framed in a type of basic research, of a non-experimental design of a transversal type, of a correlational level, the population was made up of 153 servants and workers who work in a Regional Directorate of Education of the South Macro Region of the Peru (DRE-MRS), for the calculation of the sample a confidence level of 95% and 6% as a margin of error are required, obtaining as an optimal sample of 97 workers or public servants of the DRE of the Southern Macro Region of Peru , to which two questionnaires were applied with closed questions corresponding to the indicators of the study variables and which, as a product of collecting and organizing the data, was obtained as a result ted that 81.4% of public servants affirmed that in a DRE-MRS there is a high level of educational management and also has a high level of professionals or human talent to carry out the different tasks and activities of the institution. However, the study concluded, from the inferential perspective, that the degree of relationship between educational management and human talent is low ( $Rho= 0.321$ ), although there is statistical evidence that if educational management improves, talent selection will also improve. human ( $p=0.001<0.05$ ).

Keywords: Educational management, human talent, administrative management, community management, pedagogical management



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, la calidad de los niveles educativos son muy escasos; en un 75% de las instituciones escolares así lo Informa el Banco Mundial en el año 2017 precisando “la crisis de aprendizaje”, en distintos territorios existe un promedio de ingreso económico medio a bajo, éstas causas son por el sobre poblamiento del aula, profesores y o docentes poco o escasamente calificados, la infraestructura, además del escaso material pedagógico escolar (UNESCO, 2020).

En Norteamérica específicamente en los Estados Unidos, hay una línea de estudio directa sobre este trabajo, toda vez, de una extensa investigación de casos, y a su vez el reconocimiento de prácticas llevadas a cabo es gestión de talento humano educativo; en donde se ha mostrado, que se desarrollan una serie de estrategias de contratación de profesionales docentes, en donde se ha logrado desprender de las actuales directrices educativas; por la escasez de capital humano, esto es, que se fue reclutando activamente en las escuelas universidades y otras instituciones; como también, en asociaciones con organizaciones que reclutan talentos para fomentar y mejorar la calidad respecto a las relaciones educativas a nivel local; siendo ello así, se apreció que existe en ellos la necesidad en gran parte de poder modernizar los diferentes sistemas en relación a la gestión y a su vez la tecnología que pueda facilitar los procesos del área de selección (Federación Latinoamericana de Colegios de la Compañía de Jesús [FLACSI], 2010) .

En España, existe un estudio de la gestión de talentos en empresas, estos son llamados “las nuevas tendencias en la red del talento profesional y directivo”, Castillo (2009) de la fundación de escuela de organización industrial; precisa sobre el desarrollo del talento a nivel directivo por parte de docentes e investigadores calificados y por tanto mejorar la cualificación técnica de sus estudiantes en relación a la gestión del talento de la “Empresa Industrial Española”.

En nuestro país, el Perú, se precisa y detalla en lo que se refiere en cuanto a una adecuada gestión en una institución pública; el maestro Valeriano (2012) afirma y señala que para que se pueda garantizar el desarrollo en relación a la economía del país, es conveniente tratar de mantener la

estabilidad del sistema, seguridad para los ciudadanos, alternancia del poder, independencia de poderes del Estado, la prensa tiene que ser libre de opiniones y por tanto, la moralidad en todos los sectores públicos, específicamente educativo, junto con la administración de la justicia, el cual debe encontrarse certificada en el respeto del ordenamiento normativo, este mismo ha de contar con un sistema a nivel nacional para el control de transparencia y probidad del mismo, etc.; estos son aquellos requisitos que son imprescindibles como esenciales, pues lo que se busca es garantizar “una gestión pública eficaz”.

En el Perú, según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2022) existe por varios años escasez de docentes altamente calificados, esto es porque no hay una revaloración de la educación dentro del marco normativo y organizacional que pueda ser eficiente, así como el manejo que se pueda presentar a partir de un buen desempeño en los puestos ocupados, Dentro de este mismo contexto el país se cita obtener un resultado académico calificado para lograr cubrir esa necesidad relacionada estar educativo ya la gestión de talento humano.

A nivel local, en lo que respecta a las competencias son necesarias para un crecimiento sostenido, se necesita una visión de gestión que pueda guiar a hallar una respuesta exitosa para la educación, esto es para que el docente pueda guiar a sus alumnos al éxito, procedimiento brindado con cierto rigor académico alcanzando una base general de los conocimientos además acomodarse al contexto globalizado con una perspectiva cautivadora de crecimiento económico.

En tal sentido, la gestión del talento humano se refiere al conglomerado de políticas como prácticas que son importantes para poder dirigir cargos en la gerencia por personas que sean capaces y con el recurso necesario, poniendo en práctica los diferentes procesos en cuanto al reclutamiento, selección de los más idóneos, capacitación para un mejor desempeño y recompensas que son puntos a favor y poder retenerlos y la evaluación que debe ser de acuerdo a lo indicado para su labor, los cuales serán esenciales para conocer los futuros talentos que darán lo mejor de sí por la empresa (Chiavenato, 2009).

Por su parte Eslava (2014), acota que gestionar el talento, tiene como fin asumir un enfoque estratégico en la parte directiva, teniendo como objetivo principal conseguir la máxima creación de valor para cualquier tipo de organización; esto es, promover la gestión de talento humano, mediante un conjunto de acciones, las cuales deben estar dirigidas al conocimiento, capacidad del personal y habilidades de éste, para conseguir resultados que serán en beneficio del sector empresarial, y así competir con resultados favorables ahora y en un futuro.

En este contexto el estudio plantea el problema ¿Cuál es la relación de la gestión educativa con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022? El problema se justifica y se enfoca de manera práctica en por qué las organizaciones que tiene el objetivo claro de la mejora en programas y potencial humano; en donde este yace en cubrir expectativas de la contratación de docentes, teniendo una acertada gestión para poder rediseñar con mayor autonomía una gestión de talento moderna en los procesos de selección, que no solo lleva a fortalecer sus ofertas académicas sino que además los espacios concretos para la toma de decisiones, así como la adecuación de programas y potencial que tiene todo ser humano cumpliendo expectativas de preponderancia en relación con la productividad.

Desde el punto de vista teórico, es poder describir un sin número de estrategias de gestión de talento en el sector educativo que servirían de procesos de gestión, y a su vez serían subyacentes en la producción; además, en definición estarían los diferentes puntos de vista de varios especialistas que fundamentan la temática principal y que van a dar lugar a un análisis del contexto educativo peruano. En el aspecto metodológico, el estudio va a contribuir en una investigación descriptiva con campo y modalidad de un proyecto factible, que se fundamenta cuantitativamente, desde los puntos de vista práctico de profundizar la relevancia de los aspectos propios de la gestión del talento en las organizaciones educativas, para ello se recopila información directamente propia investigación respecto a las dimensiones sobre gestión del talento y el trabajo corporativo.

Es por eso, que se formularon los objetivos siguientes: Determinar el nivel de relación de la gestión educativa con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022, lo que dio origen a sus objetivos específicos 1.- Verificar el nivel de relación de la gestión a nivel institucional con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022, 2.- Determinar el nivel de relación de la gestión administrativa con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022, 3.- Identificar el nivel de relación de la gestión pedagógica con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022, 4.- Determinar el nivel de relación de la gestión comunitaria con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022,

De igual forma, se plantea la hipótesis para determinar los supuestos del trabajo, siendo la Hipótesis general la gestión educativa tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022 y las hipótesis específicas: 1.- La gestión a nivel institucional tiene un alto nivel de relación con el talento en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022, 2.- La gestión administrativa tiene un alto nivel de relación con el talento en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022, 3.- La gestión pedagógica tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022, 4.- La gestión comunitaria tiene un alto nivel de relación respecto al talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes relacionados con la gestión educativa a nivel nacional, se tiene a Farfán et al. (2016) con su tema “Consideraciones generales acerca de la gestión educativa” informan que la gestión es un punto importante para la educación, dado que una buena implementación en el centro de estudios por parte de los directivos que trabajan en esa dirección, logran que se tenga educación de calidad, con diferentes herramientas que son necesarias, infraestructura adecuada y maestros debidamente capacitados para que brinden clases óptimas y por tanto, el rendimiento de los estudiantes será el esperado; es por ello que las estrategias que realice la administración se enmarca en el proceso de desarrollo de forma integral y coherente con objetivos, acciones y las prioridades que deben ser primordiales para el gestor educativo, quien debe lograr la transformación y la realización de obras como se indicó anteriormente, buscando ofrecer un servicio de excelencia.

Por otro lado, Vallejo y Portalanza (2017) con su tema “Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador”, indican que el propósito del trabajo “se centra en describir las estrategias que tiene la GTH en el sector educativo general básico, las cuales son promovidas por el Ministerio de Educación del Ecuador”, quien analiza que el principal resultado de la gestión del talento humano es su importancia, dado que es un elemento que las organizaciones deben direccionar sus esfuerzos, con el fin que atraerlos y retenerlos, con estrategias y políticas adecuadas en cada sector, para que estén alineadas, permitiendo crear una propuesta de valor que sea atractiva y competitiva que cree un vínculo duradero entre el docente y la institución.

Por otro lado, Oseda et al. (2020) con su trabajo titulado “Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú” acotan que tuvo como objetivo “determinar cuál es el grado de relación que hay entre el potencial del área de innovación y la gestión institucional del personal directivo, docente como administrativo”; su metodología fue “tipo aplicada, nivel correlacional, con un diseño correlacional transversal”, se concluye “en base a las 03 dimensiones y significancia del 5%”, lo cual significa que existe relación directa,

así como significativa entre el potencial y la gestión en el personal de dicha universidad.

De igual modo, Yead et al. (2021) con su estudio “El compromiso de los profesores con la enseñanza del espíritu empresarial: ¿importan el liderazgo transformacional, la atención plena y la preparación para el cambio?”, tuvo como objetivo principal “examinar la influencia que tiene este tipo de liderazgo respecto a la atención integral en el compromiso que tienen los maestros para enseñar el espíritu empresarial con un efecto mediador de la preparación para el cambio en los politécnicos”, la metodología utilizada fue “método de encuesta transversal”; de igual modo amplía su comentario indicando que los resultados encontrados da a conocer que la preparación para el cambio mediaba en relación al liderazgo transformacional, así como el compromiso en relación a la enseñanza para quienes tienen un espíritu empresarial, además la atención plena tienen una influencia importante para el compromiso, y también preparar el cambio buscando la atención plena de los trabajadores.

De acuerdo con Loli et al. (2018) con su tema “La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima” dan a conocer que la CVL es aquello que ha demandado de muchos esfuerzos a nivel académico como de investigación, dado que su trayectoria son más elevados en países desarrollados, dado que en el Perú las investigaciones son pocas, y menor aun a nivel institucional para el trabajo, es por ello, que los autores tuvieron como objetivo “conocer la relación entre calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo”, pues en el estudio se dio a conocer que existe insatisfacción en un alto porcentaje de profesionales con relación a la CVT como del soporte institucional, pues un análisis dio a conocer las diferentes opiniones que existe en base a sus percepciones y experiencias laborales que han tenido los participantes de la investigación.

Como antecedentes internacionales del talento humano, se tiene el estudio de Castro et al. (2021) titulado “Gestión Administrativa en la Selección del Talento Humano. Un artículo de revisión de la literatura”, de lo indicado se desprende que la administración es aquella acción que se realizar, buscando lograr algo o la tramitación de aun asunto, por tanto, acción y efecto de gestionar; además agrega

que la gestión tiene la capacidad para definir, lograr y evaluar sus objetivos, buscando el uso apropiado de los recursos que se tiene disponible, así como mencionar que se encarga de coordinar los recursos que se tienen disponibles, con el fin de conseguir los objetivos que tienen previstos alcanzar.

Para Leonard (2001) con su tema “Auditoría administrativa. Evaluación de métodos y Eficiencia administrativa”, da a entender que la auditoría se realiza para conocer la gestión de una empresa, organización, institución, etc., permitiéndole entender que debe realizar, mejorar, implementar, entre otros, es por ello que quien está encargado de dicha dirección es importante su conocimiento y para ello debe estar capacitado, con el fin que pueda evaluar los pro y contra que tiene para buscar eficiencia tanto a nivel gerencial como personal, que aunado a ello será de importancia para toda la organización en su crecimiento, rentabilidad y expansión y en el sector educativo el mejoramiento de los centros de estudios con infraestructura, herramientas, entre otros, así como de personal capacitado para que pueda impartir una educación eficiente y de calidad.

De igual manera, Mendoza-Zamora et al. (2018) con su estudio “El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público”, de lo cual se desprende que el control es reconocido como aquella herramienta que debe ser utilizado por todo tipo de organización, buscando seguridad para que se cumpla con sus objetivos y además este en la capacidad de poder informar sobre la gestión que se lleva a cabo a la persona interesada, asimismo, la gestión en la parte administrativa del sector público se encuentra integrada por diferentes organismos que la componen como es el poder público con todos los demás organismos y entidades; en cuanto a la metodología fue utilizada por el método inductivo-deductivo, así como el analítico-sintético”, todo ello lleva a concluir que para mejorar el desempeño con relación a la ejecución de los fondos públicos, medios de control que se puedan implementar reforzará los sistemas que se encuentran relacionados al ciclo de gasto público.

De igual modo, Maestre y Bracho (2019) con su tema “Control Sistémico de Gestión y Competencias Gerenciales del Directivo Docente en el Manejo del Talento Humano”, da a conocer que el directivo educativo debe tener en cuenta que la administración de recursos ya no es utilizado, dado que ahora son

denominados talentos, quienes deben ser formados y motivados, teniendo un buen ambiente de trabajo, infraestructura confiable, seguridad, bienestar y así poder cumplir con los objetivos y la misión que tienen pensado lograr, pues el talento es un profesional importante y quien lo tenga, obtendrá calidad en el servicio educativo como en otros sectores, lo cual redundará en las diferentes áreas de la organización.

Para Rojas (2019) con su trabajo “Una mirada a los procesos en torno a la educación con los pueblos indígenas en Colombia” quien resume su investigación, indicando que ha crecido la atención en las diversas realidades como sus prácticas culturales, debiendo tener en cuenta que no solo la cultura se comparte sino también las prácticas que se encuentran lejos de extinguirse o continúan ocultas, es por ello, la preocupación en relación a la educación, dado que los Estados como la sociedad reclaman diferencias, ya sea por lo histórico, salud, derecho, entre otros, pues se debe fortalecer la necesidad de una educación que sea diferenciada, ya sea a nivel etnoeducación, teniendo presente la educación bilingüe, luego el intercultural, la propia y lo más reciente del Sistema Educativo Indígena (SEIP), siendo el objetivo tender puentes para poder construir una sociedad democrática e incluyente, debiendo entender que los pueblos indígenas siempre han estado en constante relación con la sociedad.

Respecto a los fundamentos teóricos, este apartado revisa el papel que juega la gestión en los diferentes procesos de educación a nivel superior, dado que tener en cuenta una aproximación, es poder entender el proceso, su desarrollo, así como la proyección que desea dar a conocer. Asimismo, analiza la gestión educativa el cual es comprendida como el grupo de recursos, propuestas, ideas, así como dependencias que existen en este sector, buscando alcanzar objetivos propuestos para poder desempeñar de manera eficaz, efectivo y eficiente.

En tal sentido, Sañudo (2006) lo define como un “proceso que se da mediante las interacciones afectivas, sociales y académicas”. En ese aspecto, los sistemas educativos están relacionados con los docentes directivos quienes tienen la capacidad para poder tomar decisiones porque son autónomos, permitiéndoles acceder al campo de la educación globalizada y sociedad; asimismo, en el ámbito educativo debe gestionarse procesos adecuados y a la vez coherentes, buscando



obtener resultados que sean favorables, exitosos como innovadoras las cuales serán suficientes para poder proyectar, diseñar y también evaluar políticas de acuerdo al contexto que se está dando actualmente (Rico, 2016).

En tal sentido, el Instituto Internacional de Planeación de la Educación (IIPE, 2015) de la UNESCO define a la gestión educativa como un conjunto de aquellos procesos teórico-prácticos que están unidos de forma horizontal y vertical dentro del sistema educativo, buscando cumplir con los medios sociales.

Además, informa que la importancia de la gestión educativa radica en crear una implementación mediante políticas públicas educativas a nivel macro, las cuales influyen en la función y acción de las I.E. y en los procesos educativos.

Bajo esta premisa, el autor sostiene que la gestión educativa es aquel proceso, en el cual se organiza para poder orientarse a la optimización de proyectos, los cuales son objetivos de perfeccionamiento para los procedimientos a nivel pedagógico, comunitarios, directivos y por tanto administrativos que en ella se establecen; pues este tipo de institución es autónoma, teniendo potestad para definir criterios de gestión los cuales son adecuados y que están encaminados a responder en cuanto a las necesidades de la educación, los cuales son las resultantes de la comunidad, pues la gestión es el proceso que conlleva al orden a este sector.

En este marco de ideas, Rico (2016) acota que los procesos que se realizan en la gestión en el campo educativo son factores que están relacionados a la planeación y participación de la sociedad, manejo de recursos, calidad, equidad, así como rendición de cuentas; todo ello, para poder aumentar los resultados, los cuales deben ser positivos y por tanto, la prestación de los servicios que serán de ayuda para la institución. (p. 57)

Igualmente, Blanco y Quesada (s.f) quienes tienen su propio punto de vista informan que la gestión educativa es parte importante de una institución, dado que la calidad del desempeño que puedan brindar el personal en la institución, donde debe haber un clima organizacional, liderazgo, así como los directivos que es necesario para que una institución se fortalezca; es por ello, que bajo estas premisas que conceptualizan la gestión y organización, debiendo tomar en cuenta los procesos que se han tomado en cuenta, surgen de aquellas personas que son

capaces de dirigir, liderar, proponer y también gestionar, con el fin que se fomenten resultados que sean en provecho de los objetivos que se tienen propuestos alcanzar, es por eso, que se aprecia que la gestión ayuda a conseguir resultados que estén acorde a la implementación de objetivos para mejorar lo que se tiene planeado realizar y a la vez lograr.

Como se aprecia, los autores sostienen que la gestión desde este aspecto, es importante tener en cuenta que no solo debe ser tomada en cuenta de manera interna, sino que externa, los cuales podrán ser complementadas en los procesos que se llevan acorde a la institución.

En la gestión educativa lo importante es que los directivos, en los procesos donde implique la toma de decisiones sean las correctas, pues buscan transformar desde un inicio la institución, dado que gestionar es un proceso mediante el cual se requiere orientación; asimismo, la institución que necesita una orientación con el fin que puedan desarrollar sus actividades, buscando fortalecer cada etapa, es por eso, que cada institución en conjunto con su directiva, personal docente, administrativo, entre otros, puedan diseñar estrategias para desarrollar actividades que ayuden al mejoramiento de la institución, el cual será de ayuda para que los estudiantes desarrollen sus actividades de acuerdo a la planificado por la institución, el cual estará acorde con lo establecido en las diferentes directrices que tienen a su cargo y así buscar mejorar la calidad mediante el servicio que se da a la comunidad, quienes apoyan a los educandos a mejorar en su rendimiento, el cual tiene que ir de la mano con las diferentes autoridades e instituciones que deben apoyar en las innovaciones a nivel tecnológico, entre otros cambios, los cuales beneficiará tanto a la comunidad como a los estudiantes (Miñana, 2019).

Por otro lado, la gestión educativa es tratada como disciplina, pues según los autores es relativamente nueva, su evolución se da a partir de los 60 en el Reino Unido y de los 80 en América Latina, desde allí ha iniciado y se han creado diversas etapas conceptuales, los cuales están representados por paradigmas o formas de pensar de la persona humana, los diferentes procesos sociales, así como el papel que tienen las personas que se encuentran dentro de éstos (Chacón y Lonis, 2014).

Los autores anteriormente señalados mencionan que el concepto es conocer algunas diferencias que tienen que hacerse entre “gestión y administración”; pues a finales del siglo IX, la definición de gestión fue ligado con el término administración dentro del sector empresarial, económico y de servicios, mientras que la gestión educativa era usada para la administración, lo cual en el siglo XX se empezó a llamarse “gerencia educativa”.

Eslava (2014) acota que es un enfoque, el cual tiene que estar presentado de manera estratégica respecto a la dirección, teniendo como objetivo lograr la creación de manera amplia el valor que necesita toda organización, el cual tiene que ser mediante un conjunto de diferentes acciones, los cuales tienen que estar dirigidas a tener en cuenta en todo momento el conocimiento, habilidades y capacidades, para obtener resultados que sean favorables y por tanto, necesarios para competir en todos los niveles ya sea actual como a futuro.

Para Sander (2016) la participación de la gestión educativa también involucra a los ciudadanos, buscando lograr mayores niveles de autonomía y descentralización a nivel administrativo, por tanto, la gestión en las I.E., es un requisito primordial que participen personas para poder aumentar el nivel de calidad en todos los aspectos, lo cual es llamado participación democrática.

Asimismo, el enfoque sobre la calidad nace primeramente como una preocupación, con el cual se medirá de manera estadística para poder encontrar si existen desviaciones o fallas los cuales perjudica en el proceso, por ello es necesario una herramienta el cual eleve la competitividad de las organizaciones, siendo estas realizados por medio de la satisfacción de las diferentes necesidades que tienen los clientes para poder conocer sus requerimientos y mejorar en las áreas respectivas y así lograr la calidad que se espera, por tanto la gestión en un área determinada tiene que tener la respuesta para poder avanzar y crecer de manera amplia, el cual provocará que es necesario un cambio en tiempos complicados y que lo único que puede respaldar es un paradigma como el mejoramiento en todos los aspectos que se necesite realizar (Cano, 2014).

Según Martínez (2012) la crisis y los ejes respecto a las revoluciones en la ciencia, las cuales son provocadas por etapas de crisis cuando se va desarrollando la

ciencia. Ampliando lo señalado, la gestión educativa es aquella capacidad que tienen las personas para poder crear de manera óptima una relación entre la estructura, estrategia, capacidades de sistemas con diferentes estilos de liderazgo y objetivos de la institución y, por tanto, poder articular recursos que se puedan disponer para conseguir lo que se pretende alcanzar.

Con relación a los diferentes procesos participativos es conveniente acotar que establecer, controlar y ejecutar objetivos como metas se necesita la colaboración y apoyo de las personas que están relacionados con la organización educativa; asimismo los autores acotan que esta gestión debe restablecer la posición del miembro al interior de la organización, además la gestión no es autocrático para la toma de decisiones, tampoco de mando, sino aquel proceso que necesita de la colaboración de todos los involucrados, entendiéndose como participación democrática, lo que quiere decir, es la colaboración en la gestión por todas las personas (Ramírez y Chica, 2017).

Como se puede apreciar, la gestión educativa requiere el uso de procesos de planificación, lo cual busca ejecutar acciones que estén encaminadas a cumplir con los objetivos en el proceso administrativo, por tanto, la gestión con connotaciones de planificación y administración, lo que hace que sea competente la gestión (García, 2014).

También es importante tener asegurado un agente, el cual brindará seguridad con relación a los objetivos formulados dentro de la institución donde este tiene que ser líder, pues la presencia del liderazgo de carácter democrático, participativo, convoca a las personas que estén empoderados de forma intelectual, valor y reconocida, que motive a lograr una verdadera transformación institucionalmente mediante la participación colegiada (Reyes et al., 2017).

Con relación a las dimensiones de la gestión educativa, conforme lo señala Sañudo (2006) está conformada por: la institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria:

Respecto a la primera dimensión Gestión institucional, esta depende de estrategias, trabajo eficiente con relación a los recursos y el talento humano, dado que son factores importantes para conseguir metas a nivel organizacional; pues los avances

tecnológicos recientemente, hacen que enfrenten a los cambios sustancialmente en sus diferentes estrategias, así como a actividades de desarrollo, lo cual hará que este sector avance de acuerdo a las necesidades que requiere una gestión para poder competir en este sector, el cual es muy requerido y por ende deben estar preparados los directivos que laboran para así obtener los resultados esperados (Serkan et al., 2019).

La segunda dimensión, Gestión administrativa. Independientemente de los métodos empleados por las diferentes organizaciones, quienes utilizan para tomar decisiones sobre sus procesos en relación a la planificación y control, los cuales influyen de manera positiva para el crecimiento de las organizaciones; es por eso que resulta de gran importancia el equipo que trabaja para lograr un liderazgo, el cual debe estar orientado a la estructura de manera clara sobre la estrategia que se utilizará para ganar un nivel alto en beneficio de la institución, lo cual hará que sobresalga por medio de su desarrollo y competencia (Tyebjee, 2008).

Sobre Gestión pedagógica, en la cual intervienen el conocimiento, los principios éticos, la acción, la administración y la política, las cuales están orientados al mejoramiento e innovación de forma continua de las diferentes prácticas, comenzando desde tener un escenario educativo, donde las prácticas que se coloquen con aspectos que son propios de la organización como: supervisar, controlar, orientar, dirigir y planificar en compañía con los que conforman la comunidad, los recursos que se puede conseguir de parte de la institución, buscando promover, así como impulsar los objetivos y propósitos educativos que son concretos y que debe resaltar en todos las áreas de la educación (Mendoza y Bolívar, 2016).

La cuarta dimensión Gestión comunitaria, está referida al conjunto de las relaciones que existe entre la dirección, docente, estudiante y las familias, los cuales están representados por los padres quienes son los encargados de velar por sus hijos; también intervienen otros actores, tal es así que ha establecido el desarrollo de proyectos educativos, con el fin que las instituciones educativas busquen la socialización entre las familias y el centro de estudios, buscando que ambos en unión logren que la educación sea más eficiente y capaz (Solano et al., 2020).

Por otro lado, el fundamento teórico sobre Talento humano, se aprecia que hoy en día muy pocos son los que utilizan la palabra recurso para dar a conocer a una persona, ahora es conocida como talento humano, quien tiene características especiales, las cuales resalta para la organización que quiere tenerlo en sus filas, dado que cada uno de nosotros tenemos un talento, los cuales serán explotados debidamente, buscando que brinde la institución lo que necesita para crecer y lograr sus objetivos.

En tal sentido Mejía y Montoya (2010) sostienen que el talento es aquella característica que tiene toda persona que es productiva y por tanto importante que poseen las instituciones dentro de este mundo que es globalizado económicamente, pues este concepto debe ser acuñado por Peter Drucker en diferente tiempo, en una de ellas planteó que lo trascendente era el conocimiento, lo cual le permitiría producir para obtener riqueza, por tanto, el talento es aquello que deben capacitar de acuerdo a su capacidad, buscando mejorar su rendimiento, aumentar su potencial en los empleados, levantar su moral y hacerlos que estén más comprometidos con la organización.

También se puede decir que es importante para planear proyectos de vida, así como laboral del talento y a la vez un aspecto importante para lograr los objetivos que se tienen propuestos y mejorar las posibles organizaciones a futuro en términos de competitividad.

En cuanto al talento humano por competencias, el autor Rodríguez (2020) refiere que existe relación entre estos dos factores, donde competencia es definido como conjunto de habilidades, técnicas, saberes, formas de pensamiento, el cual le permite al empleado desarrollarse de forma óptima, el cual sería el perfeccionamiento en el cual se encuentra la competencia, el cual conlleva a la capacitación, siendo este la formación del personal que estará a cargo de un puesto, además es aquella actividad que está planificada, es permanente y sistemática cuyo fin es preparar, así como desarrollar y unir diferentes recursos al proceso de producción por medio de la preparación de conocimientos, desarrollando habilidades como actitudes que son importantes para mejorar el desempeño de los empleados que laboran actualmente como de los futuros,

quienes deben adaptarse a las exigencias que están en constante cambio de acuerdo al entorno donde se desarrollan.

De igual manera, Rodríguez (2020) refiere que el desarrollo de competencias tiene como fin extender los requisitos de forma apropiada, buscando que el talento pueda desempeñarse de manera apropiada en su labor encomendada de acuerdo a las funciones que se le son asignadas, por tanto, las competencias delimitan objetivos los cuales tienen la misión de conseguir que una tarea encomendada de manera específica en una organización sean cumplidas, pues el perfeccionamiento que se busca en el desempeño de un talento tiene que tener los siguientes beneficios:

- 1.- Mejoramiento respecto al conocimiento que tiene el talento en cuanto a su puesto laboral.
- 2.- Aumentar la moral del empleado buscando la fuerza laboral en su trabajo.
- 3.- Ayuda al talento a conocer los diferentes objetivos planteados por la institución.
- 4.- Maximizar la relación que se tendrá entre jefes y subordinados.
- 5.- Es aquel auxiliar que necesita la empresa para la comprensión y tomar medidas para adoptar mejores políticas.
- 6.- Agilizar la toma respecto a las decisiones, para dar solución a aquellos problemas que pudieran presentarse.
- 7.- Promover el desarrollo del personal con vistas al rendimiento de la promoción que se desea alcanzar.
- 8.- Ayuda a formar líderes y también dirigentes.
- 9.- Incremento a nivel productividad y a la vez la calidad del trabajo.
- 10.- Ayuda a conservar precios bajos.
- 11.- Eliminación de costos al no recurrir a consultores externos.

Lo mencionado anteriormente, hace hincapié que a pesar de las ventajas que tiene perfeccionar las competencias de los trabajadores, en la institución es importante

que se embarquen en un plan de formación para aquellos talentos, pues el mejor camino es formular primeramente un diagnóstico de los conocimientos que tienen los profesionales actualmente y por tanto realizar un inventario por medio de la identificación de perfiles y también puestos, los cuales son el modo de conocer las necesidades de una capacitación para cada trabajador.

Es por eso, que las necesidades de la capacitación para una organización, el cual será en beneficio del empleado para su formación y mejorar su desempeño es importante, pero a la vez puede causar fricción en ambos lados, dado que los lugares donde se darían podrían ser presencial, remoto, entre otros, los cuales demandan a los empleados una oportunidad de crecer, pero al no realizarlo se presenta fracasos que puedan tener las empresas en este aspecto que es trascendental, porque tienen que adecuarse a ello y cumplir con las políticas establecidas, buscando que sus trabajadores se desarrollen, pues la parte directiva es aquella que es responsable en cuanto a la gestión del talento, buscando cumplir con todas aquellas diferentes necesidades que tienen que ser reemplazadas.

Como se puede ver, la gestión del talento por competencias se usa actualmente de forma amplia en las organizaciones a nivel de Latinoamérica, con resultados favorables y que da a conocer que son viables con relación a la productividad laboral, el cual está referido al consecuente impacto que se genera a nivel competitivo (Mejía, 2018).

De acuerdo con Lozano (2017) sostiene que el talento requiere por lo menos de tres ingredientes, pues si faltara uno de ellos, no se podrá conseguir los resultados, dado que el trabajador tiene el compromiso y actuará, pero le faltará las capacidades que son necesarias, pues no dispone con la capacidad para lograr los objetivos planteados, aunque hubiera tenido las buenas intenciones.

En cuanto a las dimensiones sobre el talento humano Chiavenato (2020) señala que está compuesta por la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), Relaciones laborales, Capacitación y desarrollo personal y Desarrollo Organizacional (DO), los mismos que se detallan a continuación:

La primera dimensión CVT, tiene que ver con la percepción que tiene la persona respecto a su posición de su vida en el entorno social, cultura, donde los sistemas



de valores, está inserto y que además sus objetivos y expectativas como estándares y preocupaciones son su mayor desafío, dado que un ambiente de trabajo que no está de acuerdo a sus expectativas puede truncar su desarrollo, dado que no está acorde a sus intereses, pues tener mucho estrés perjudica su salud, es por ello que, en donde labora el clima laboral debe ser de acuerdo a las necesidades de la persona, el cual redundará en el rendimiento laboral de dicha persona. (Alves et al., 2013). Por su parte, Chiavenato (2020), señala sobre la CVT, que tiene que ver con diferentes factores, los cuales están relacionados con el bienestar del personal, crecimiento profesional, reconocimiento por su labor realizada, sueldo que esté acorde a sus necesidades y requerimientos, así como por su desempeño laboral, los beneficios que otorga la ley y que este conforme lo señalado en su contrato, entre otros que pudiera existir, lo cual favorecerá en su rendimiento por tener incentivos, entre otros.

Sobre las Relaciones laborales, como segunda dimensión, hace hincapié al sistema que llevan las empresas con sus empleados y representantes ya sea directa o indirectamente, el área administrativa debe interactuar, buscando establecer normas que son básicas y que rigen las relaciones en el centro laboral, lo cual alude al campo de estudio, el cual está relacionado al análisis de las acciones, las cuales con el tiempo se crearon sindicatos, los cuales estuvieron representados por los mismos trabajadores, con el fin de desarrollar las relaciones laborales colectivas; también está considerada como la relación que existirá entre una empresa y un empleado estando regido mediante un contrato, generando un vínculo laboral. (Trebilcock, 2021). La conceptualización sobre “relaciones laborales” hace hincapié a los diferentes tipos que existe entre los gestores, talento humano y trabajadores, los cuales se encuentran en los diferentes centros poblados, comunidades, regiones, etc. (Morales, 2019).

En lo concerniente a la capacitación y desarrollo personal, específicamente la capacitación es aquella que busca mejorar la productividad de la organización, el cual se realiza mediante la capacitación a su personal, el cual tendrá mejor desempeño y su rendimiento crecerá y así obtendrá los resultados que espera lograr, los cuales son importantes tanto para el empleado como para la empresa, pues los conocimientos, destrezas y aptitudes que se obtendrán serán beneficios

para ambas partes siendo una motivación y la retención del personal altamente calificado; asimismo el empleado mejorara y se desarrollará a nivel profesional y personal, lo cual le dará mayores oportunidades para crecer tanto en la empresa como en otros ámbitos, los cuales fortalecerán su capacidad y experiencia en el rubro que se desempeña. (Cota y Rivera, 2017).

Otros autores, como Chiavenato (2020), señalan que la capacitación es aquel proceso educativo que puede ser realizado en poco tiempo y que es aplicado de forma sistemática y a la vez organizada, interviniendo para tal fin, que las personas quienes han adquirido diferentes conocimientos, habiendo desarrollado habilidades como competencias que están en función los diferentes objetivos que se encuentran definidos por la institución.

La cuarta dimensión, Desarrollo organizacional constituye uno de los componentes claves del factor humano, quien es competitivo, dado que su aporte a la empresa es buscando conseguir los objetivos que busca tanto este sector como la sociedad, es por ello que el DO busca lograr un cambio el cual está formulado por la organización, de acuerdo a sus necesidades, exigencias, así como demandas del mismo, pues la atención se concentra en las diferentes modalidades en relación a la acción de un grupo determinado para poder mejorar las relaciones humanas que es necesario para poder trabajar adecuadamente, factores económicos importantes para el crecimiento personal, profesional y familiar y de costos, pues estas relaciones anteriormente mencionadas, llevan al éxito a este sector, entre otros. (Segredo, 2016).

De igual manera, Labarca et al. (2006) afirma que es aquel proceso que está relacionado a los cambios que son planificados por el sistema, teniendo relación para el aumento de la eficacia, así como la salud de este sector y por ende asegurar el crecimiento que se realiza de forma mutua entre la organización y sus empleados, que es el recurso más importante.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Conforme al objetivo que se persiguió el estudio fue de “tipo básico” porque extrajo lo relacionado a la “realidad empírica”, situaciones observables que describieron, mediante la estadística, el comportamiento de las variables para una mejor comprensión (Reglamento RENACYT, 2018).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Éste fue “no experimental”, dentro de este estudio, el trabajo no manipuló la información, pues recogió datos de lo empírico, tal como se mencionó en el párrafo anterior, pues de acuerdo al diseño fue de “tipo transversal” Asimismo, este diseño se encuentra dentro del enfoque cuantitativo pues ante un problema y su posible solución se recopila datos los cuales serán tratados mediante la estadística y a partir de sus resultados se obtendrá evidencia de lo que ocurre en la realidad para su mejor comprensión (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

#### **3.2. Variables y Operacionalización**

Las variables que guían la investigación es la gestión educativa como variable independiente y el talento humano como variable independiente, ambos serán medidos en la realidad empírica mediante una herramienta de medición, conforme lo indica Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

##### **3.2.1. Variable Independiente: Gestión Educativa**

- **Definición conceptual:** Gómez y Macedo (2011) acotan que es una función que está dirigida a generar y por tanto sostener la institución encargada de la educación, como estructuras en la administración y pedagogía, respecto a los procesos internos tiene que ser democrática, eficiente y equitativa, lo cual permitirá que los estudiantes se puedan desarrollar como ciudadanos

plenos, responsables y por ende eficaces, que serán capaces de construir la democracia que necesita el país y el desarrollo nacional, debiendo armonizar su proyecto de vida con el colectivo.

En ese aspecto, los sistemas educativos están relacionados con los docentes directivos quienes tienen la capacidad para poder tomar decisiones porque son autónomos, permitiéndoles entrar al campo de la educación globalizada y también a la sociedad en forma general. La variable se dimensiona en cuatro aspectos: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

- **Definición operacional:** como lo señala Chenet (2017) es intentar conocer la eficacia que debe tener la gestión institucional, pues la mayoría de docentes tienen a cargo la parte administrativa, dificultando su rendimiento y óptimo desempeño. González et al. (2020) afirma que “la administrativa es aquel proceso que tiene a su cargo cuatro funciones importantes: planificación, organización, dirección y control”. En lo concerniente a la pedagógica es aquella acción que tiene como fin que el trabajo realizado en equipo sea proyectado a una escuela que sea práctica, didáctica, así como la preparación continua del docente. (Espinell, 2002). Por su parte, Avella (2004) señala que la comunitaria es aquello que representa lo estructural, simbólico, comunicacional y físico, teniendo en cuenta que los individuos deben relacionarse de forma constante y así compartir sus decisiones.

- **Indicadores:**

Dimensiones	Indicadores
Gestión institucional	1.- Participación 2.- Proyectos institucionales. 3.- Reglamento interno. 4.- Manual de organización y funciones. 5.- Comisiones de trabajo. 6.- Comunicación. 7.- Cumplimiento de objetivos.
Gestión administrativa	1.- Recursos económicos 2.- Materiales educativos 3.- Calendarización. 4.- Potencial humano 5.- Monitoreo 6.- Supervisión Cumplimiento de normas
Gestión pedagógica	1.- Estrategias de enseñanza.

	2.- Teorías constructivistas. 3.- Resolución de problemas. 4.- Material didáctico. 5.- Recursos Ambiente. 6.- Evaluación de aprendizaje. 7.- Módulos de aprendizaje.
Gestión comunitaria	1.- Aliados estratégicos. 2.- Relaciones. 3.- Participación. 4.- Iniciativa. 5.- Innovación al servicio. 6.- Trabajo. 7.- Prácticas de Educación de calidad.

- **Escala de medición:** Ordinal

### 3.2.2. Variable Dependiente: Talento Humano

- **Definición conceptual:** Chiavenato (2020) lo define como “conjunto de aquellas políticas y prácticas que son fundamentales para hacerse cargo de la parte gerencial relacionados con recursos o conocidos actualmente como talentos”.
- **Definición operacional:** Nadler y Lawler en Patlan (2017), define a la “CVL es concebida dentro de un enfoque integrador, transformándose en una meta de la institución, lo cual se logra a través de procesos participativos que es una filosofía para las diferentes instituciones. Morales (2019) sostiene que las “relaciones laborales son todos los tipos que existe entre empleadores y profesionales, ya sean a nivel nacional, regional o de institución”. Chiavenato (2020), acota que “la capacitación es aquel proceso que está relacionado a corto plazo y que es aplicado de forma sistemática y organizada, a través de las personas, quienes adquieren conocimientos y así desarrollar habilidades y competencias en relación a sus objetivos propuestos”. Labarca et al., (2006), señala que “es el proceso mediante el cual se realizan cambios que están planeados en diferentes sistemas abiertos, los cuales tienen como objetivo aumentar la eficacia y salud en las instituciones y así asegurar el crecimiento mutuo de la organización con sus talentos”. (Anexo 2).

- **Indicadores:**

Calidad de vida en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Condiciones físicas.</li> <li>2.- Horas libres.</li> <li>3.- Ambiente laboral.</li> <li>4.- Centro de trabajo.</li> <li>5.- Valoración.</li> <li>6.- Puesto de trabajo.</li> <li>7.- Libertad de expresión.</li> </ul>
Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Comunicación.</li> <li>2.- Cooperación.</li> <li>3.- Relaciones.</li> <li>4.- Motivación.</li> <li>5.- Trato.</li> <li>6.- Convivencia.</li> <li>7.- Participación.</li> </ul>
Capacitación y desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Capacitaciones.</li> <li>2.- Calidad Desempeño laboral.</li> <li>3.- Capacitación conjunta.</li> <li>4.- Experiencia Tecnología.</li> <li>5.- Conocimientos.</li> <li>6.- Habilidades.</li> </ul>
Desarrollo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Monitoreo.</li> <li>2.- Desempeño.</li> <li>3.- Conocer las fortalezas y debilidades.</li> <li>4.- Superar las fortalezas y debilidades.</li> <li>5.- Capacitación.</li> </ul>

- **Escala de medición:** Ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población:

Conforme lo señala la oficina de recursos humanos, de una DRE de la Macro Región Sur del Perú, estuvo integrada por 153 servidores de diferentes áreas a mayo del 2022, la población es el conjunto de unidades de la población del cual se extrae la muestra y sus resultados se extrapolan (López-Roldán y Fachelli, 2015)

- **Los criterios de inclusión:** compuesta por la muestra de:
  - 1.- Servidores de una DREL de la Macro Región Sur del Perú.
  - 2.- Servidores mayores de 30 años
  - 3.- Servidores de ambos sexos.
- **Los criterios de exclusión:** que conformará la muestra será:

- 1.- Servidores con permisos diversos y descanso médicos que se encontraban de vacaciones (como resultado de la selección aleatoria).

### **3.3.2. Muestra:**

El cálculo se aprecia en el anexo 9, cuyo resultado luego de aplicar la fórmula considerando para tal fin un nivel de 95% de confianza y 6% como margen para el error, fue 97 servidores de una DRE de la Macro Región Sur del Perú. La muestra, como lo afirma López-Roldán y Fachelli (2015) es una parte o subconjunto de la población.

### **3.3.3. Muestreo:**

El proceso para obtener la muestra en primera instancia consistió en la obtención de la muestra óptima para luego aplicar la técnica aleatoria o muestreo probabilístico cuyo tipo el muestreo aleatorio simple, permitió la selección aleatoria de la muestra donde cada unidad de análisis de la población tuvo la misma probabilidad de ser incluida en la muestra la que posteriormente describirá “el comportamiento de ciertos atributos o características” (Ochoa, 19 de febrero de 2015).

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

La técnica para la recolección de datos fue la Encuesta ya que permite recoger datos de una manera rápida y con el menor uso de recursos humanos interrogando a los sujetos que conforma la muestra (López-Roldán y Fachelli, 2015).

El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue el cuestionario el cual estuvo debidamente estructurado en correlato con los indicadores y dimensiones que la conforman conceptualmente, el cuestionario se elabora considerando un conjunto de preguntas sobre actitudes, experiencias u opiniones (Bhandari, 2021).

### **3.4.1. Ficha técnica del instrumento Gestión Educativa**

El propósito del cuestionario fue recoger información respecto al

concepto “Gestión educativa”, la cual está conformada por una lista de preguntas numeradas ordinalmente del 1 al 5, donde 1 significa siempre, 2 casi siempre, 3 algunas veces, 4 casi nunca y 5 nunca”. Debe escoger la opción que crea que representa su apreciación, marcando por tanto con un aspa (X) en la que crea conveniente.

Antes de su aplicación, fue sometido a juicio de expertos, eligiendo para ello a tres profesionales que estuvieran vinculados al área de Gestión de RR.HH. (Anexo 5). Luego, se procedió a someter a confiabilidad del instrumento a través del alfa de Cronbach, porque los valores fueron medidos de forma ordinal, seleccionando a 10 servidores de la DRE como muestra piloto, que fue obteniendo por medio de un alfa de Cronbach de 0.858 (anexo 8), valor que indica una fuerte confiabilidad del cuestionario es decir, el cuestionario es fuertemente confiable o que existe fuerte congruencia interna.

### **3.4.2. Ficha técnica del instrumento Talento Humano**

El fin del cuestionario es obtener información relacionada con el concepto Talento humano, las cuales están conformadas por un conjunto de afirmaciones, las cuales están numeradas del 1 al 5, teniendo en cuenta que “1 significa siempre, 2 casi siempre, 3 algunas veces, 4 casi nunca y 5 nunca, afirmaciones que el entrevistado marcó con un aspa (X).

Antes de aplicar el cuestionario a la muestra, éste fue sometido a juicio de tres expertos que tenían vinculación al área de Gestión de RR.HH., para que evalúen Pertinencia, Relevancia y Claridad del instrumento (Anexo 6), habiendo obtenido un resultado favorable para su aplicación. Luego, los cuestionarios que miden la gestión educativa y talento humano fueron sometidos a confiabilidad estadística mediante alfa de Cronbach tomando una muestra piloto de 10 trabajadores, el cual permitió calcular un alfa de Cronbach de 0.913 para el cuestionario que mide Gestión educativa y 0.795 para el cuestionario que mide Talento humano (anexo 9), por lo que los cuestionarios son confiables o tienen fuerte congruencia interna.



### **3.5. Procedimientos**

Los servidores que participaran en la investigación firmaron, antes de aplicar el cuestionario, el consentimiento informado. (Anexo 6). Se usó el cuestionario como instrumento para poder medir la Gestión educativa, los encuestados tuvieron 20 minutos como tiempo para poder marcar los diferentes ítems que creían conveniente. Primera registraron sus datos como es la edad, sexo, y estado civil. La calificación se hizo mediante la escala obtenida a partir de Likert. Cuyo resultado de las dimensiones en Gestión institucional, mostraron los siguientes puntajes, 6-13: alto,14-21: medio y 22-30: bajo; en Gestión administrativa, 6-13: alto,14-21: medio y 22-30: bajo. Gestión pedagógica: 7-15: alto,16-25: medio y 26-35: bajo y puntajes para gestión comunitaria.

Para medir el Talento Humano, los encuestados tendrán 20 min. para marcar los ítems que consideren oportuno. Se consideró cuatro dimensiones distribuidas con sus respectivos indicadores de estos se obtuvieron 24 ítems. La calificación se hizo mediante la escala obtenida a partir de Likert. Para la primera dimensión Calidad de vida en el trabajo tendrá 7-15: alto,16-25: medio y 26-35: alto, Relaciones laborales 7-15: alto,16-25: medio y 26-35: alto, capacitación y desarrollo personal 6-13: alto,14-21: medio y 22-30: bajo

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

Luego de haber recopilado, los datos por medio del cuestionario, éstos fueron previamente codificados e ingresados al software estadístico SPSS V. 26. Lo que dio origen a una base de datos debidamente estructurada para posteriormente generar tablas de doble entrada conforme a los objetivos propuestos, los mismos que fueron interpretados tomando en cuenta el porcentaje más alto como producto del cruce de las variables o dimensiones. Respecto a la contrastación de hipótesis en primera instancia se calculó, mediante el SPSS, el grado de relación mediante el coeficiente de correlación de Spearman y la probabilidad de rechazar la  $H_0$  frente al nivel de significancia de 0.05 para la prueba de hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

La conducta que tuvo en cuenta el investigador en todo el desarrollo del trabajo fue de transparencia y actuar conforme a principios establecidos como la conducta, códigos deontológicos y Colegio de Profesores del Perú procediendo con valores morales. Previo al estudio in situ se orientará a los participantes, respecto al consentimiento informado y fin, sin que afecte sus actividades profesionales. Además, se tendrá en forma especial el cuidado para no exponer a aquellos servidores que brindaron su apoyo, así como a actos que puedan de alguna manera perjudicar o minimizar su estima personal, como también invadir su intimidad o también privarlos de algún derecho por su apoyo con el estudio.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

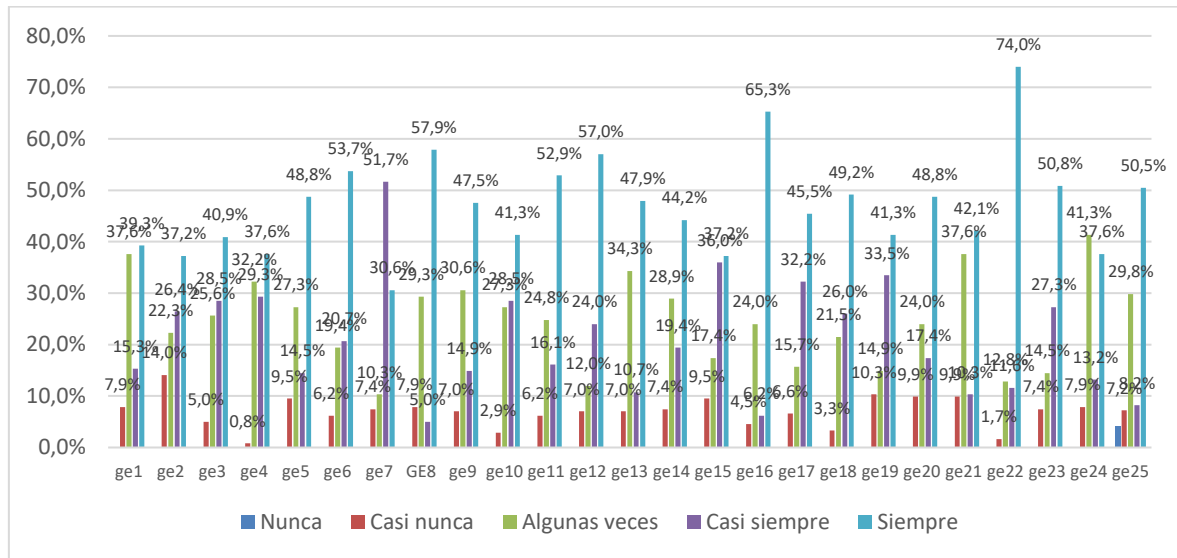
*Nivel de gestión educativa con el talento humano en la DRE de la Macro Región Sur del Perú, 2022*

Gestión educativa	Talento humano						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Serv. Pub.	%	Serv. Pub.	%	Serv. Pub.	%	Serv. Pub.	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	2	2,1%	1	1,0%	3	3,1%
Alto	0	0,0%	15	15,5%	79	81,4%	94	96,9%
Total	0	0,0%	17	17,5%	80	82,5%	97	100,0%

El 81.4% de los servidores que laboran en la Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, (DRE de la Macro Región Sur del Perú), señalaron que existe un alto nivel de gestión educativa y que debido a este nivel se ha seleccionado un alto nivel de profesionales en educación encargados de impartir enseñanza a los estudiantes de los diversos centros educativos de una de la región macro Sur. Por otro lado, existe un mínimo porcentaje de servidores de la DRE, 1%, que señalaron existe una regular gestión educativa, sin embargo, señalaron que el talento humano tiene un alto nivel profesional.

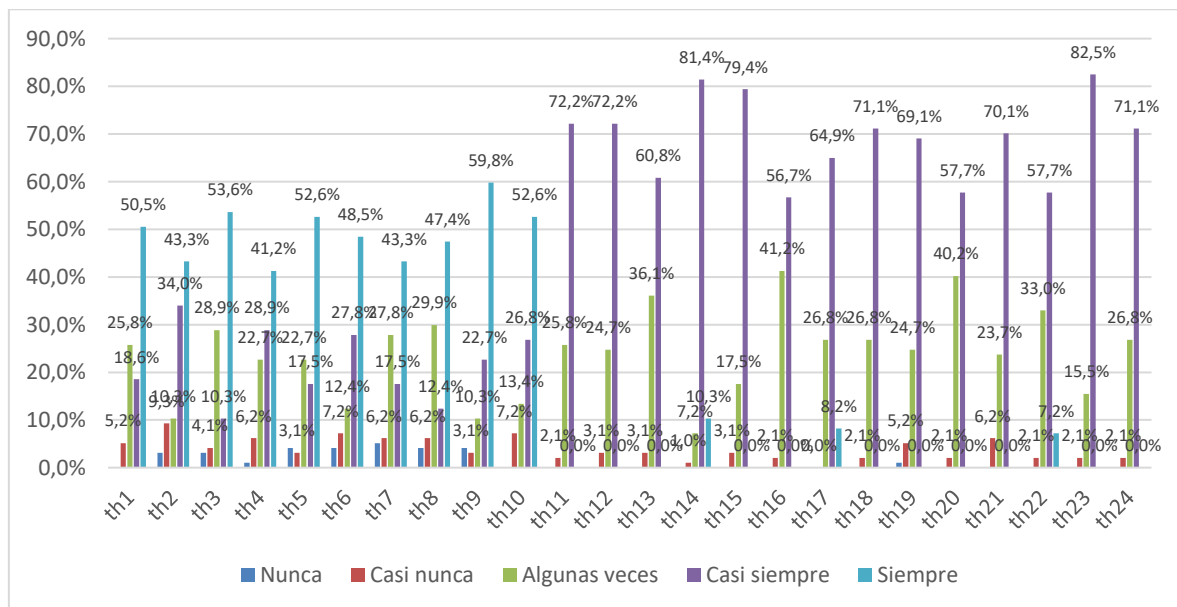
**Figura 1**

*La gestión educativa en la DRE de la Macro Región Sur del Perú, 2022*



**Figura 2**

*Talento humano en la DRE de la Macro Región Sur del Perú, 2022*



**Tabla 2**

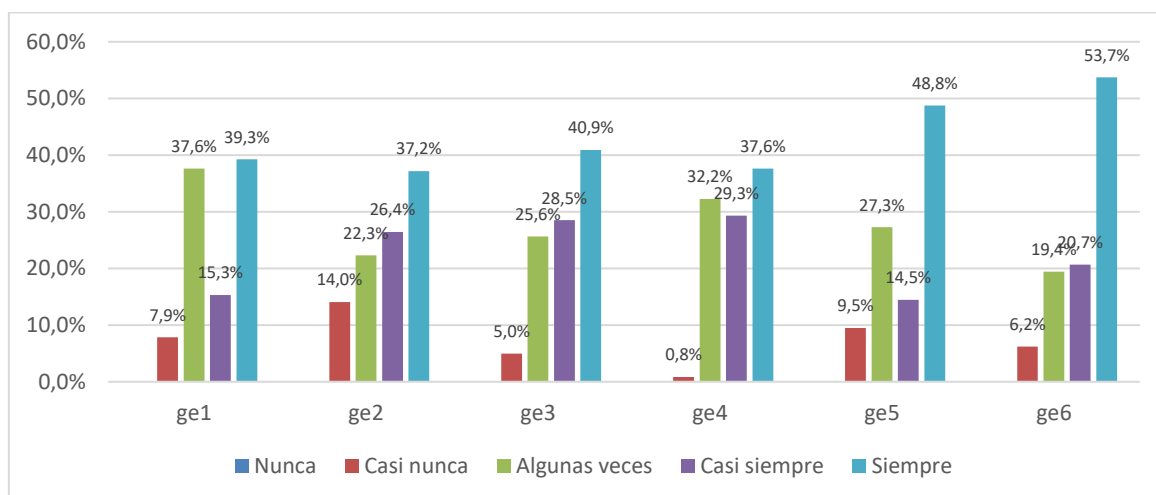
Nivel de Gestión institucional con el talento humano en la DRE de la Macro Región Sur del Perú, 2022

Gestión institucional	Talento humano						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Serv. Pub.	%	Serv. Pub.	%	Serv. Pub.	%	Serv. Pub.	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	4	4,1%	2	2,1%	6	6,2%
Alto	0	0,0%	13	13,4%	78	80,4%	91	93,8%
Total	0	0,0%	17	17,5%	80	82,5%	97	100,0%

Las actividades que se realiza en una institución obedece básicamente a lo programado y planeado previamente con los recursos disponibles, es por ello que la gestión institucional juega un rol importante en la dirección del talento humano. En ese sentido, el 80.4% de los servidores que laboran en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, señalaron que existe un alto nivel de gestión institucional y a la vez el talento humano existente en esta Dirección también es alto. Sin embargo, existe otro, 4.1% de servidores de la DRE que considera que se está realizando una regular gestión institucional y talento humano.

**Figura 3**

Gestión institucional en la DRE de la Macro Región Sur del Perú, 2022



**Tabla 3**

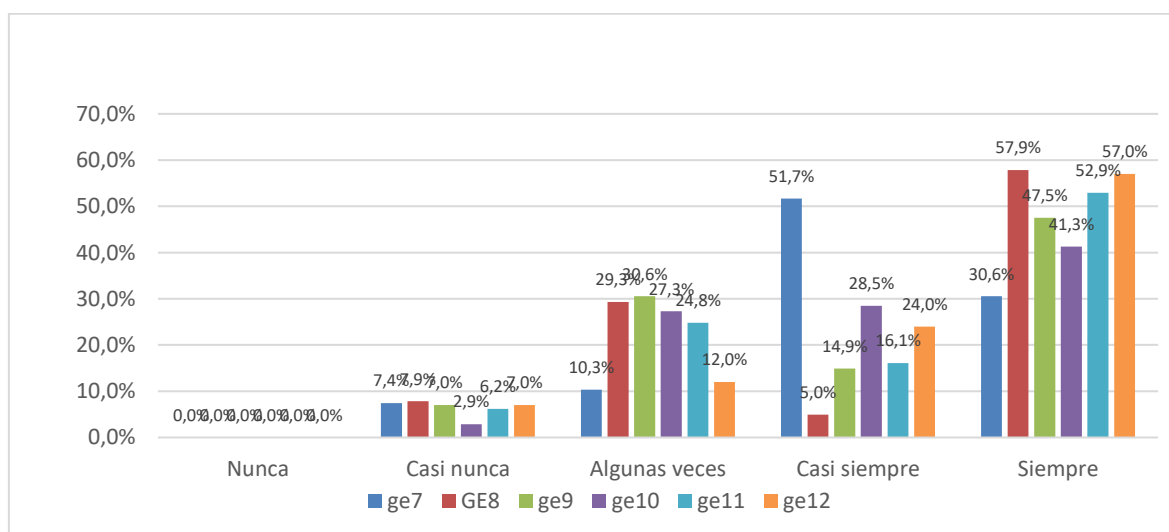
*Nivel de Gestión administrativa con el talento humano en la DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022*

Gestión administrativa	Talento humano						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Serv. Pub.	%	Serv. Pub.	%	Serv. Pub.	%	Serv. Pub.	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	4	4,1%	2	2,1%	6	6,2%
Alto	0	0,0%	13	13,4%	78	80,4%	91	93,8%
Total	0	0,0%	17	17,5%	80	82,5%	97	100,0%

Las diversas tareas que se programan y las actividades a realizar en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, son coordinadas previamente para optimizar los recursos de la institución como lo señala el 80.4% de servidores de la DRE, pero además sostienen que existe un alto nivel de talento humano. Sin embargo, otro 4.1% de servidores señalaron que la gestión administrativa y el talento humano que existe en la DRE es regular.

**Figura 4**

*Gestión administrativa en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022*



**Tabla 4**

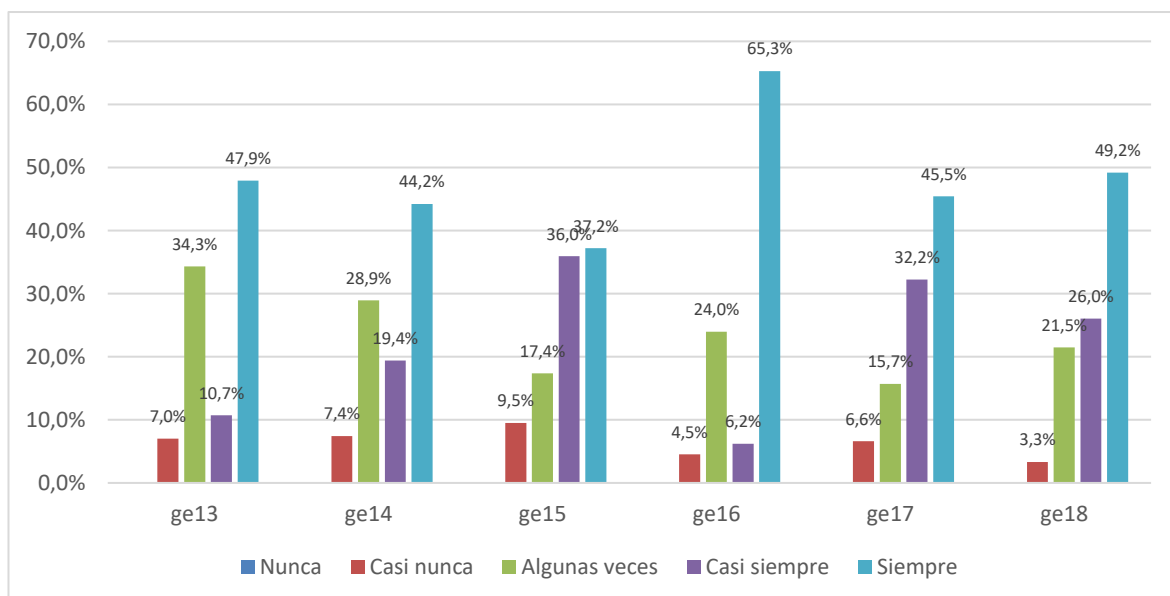
*Nivel de Gestión pedagógica con el talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022*

Gestión pedagógica	Talento humano						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Serv. Pub.	%
	Serv. Pub.	%	Serv. Pub.	%	Serv. Pub.	%		
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	3	3,1%	6	6,2%	9	9,3%
Alto	0	0,0%	14	14,4%	74	76,3%	88	90,7%
Total	0	0,0%	17	17,5%	80	82,5%	97	100,0%

El trabajo en equipo necesita de profesionales capaces o talento humano para el cumplimiento de los objetivos de la institución y en consecuencia exista una adecuada gestión pedagógica como lo afirma el 76.3% de servidores. Por otro lado, 3.1% considera que tanto la gestión pedagógica y el talento humano en la DRE es regular.

**Figura 5**

*Gestión pedagógica en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022*



**Tabla 5**

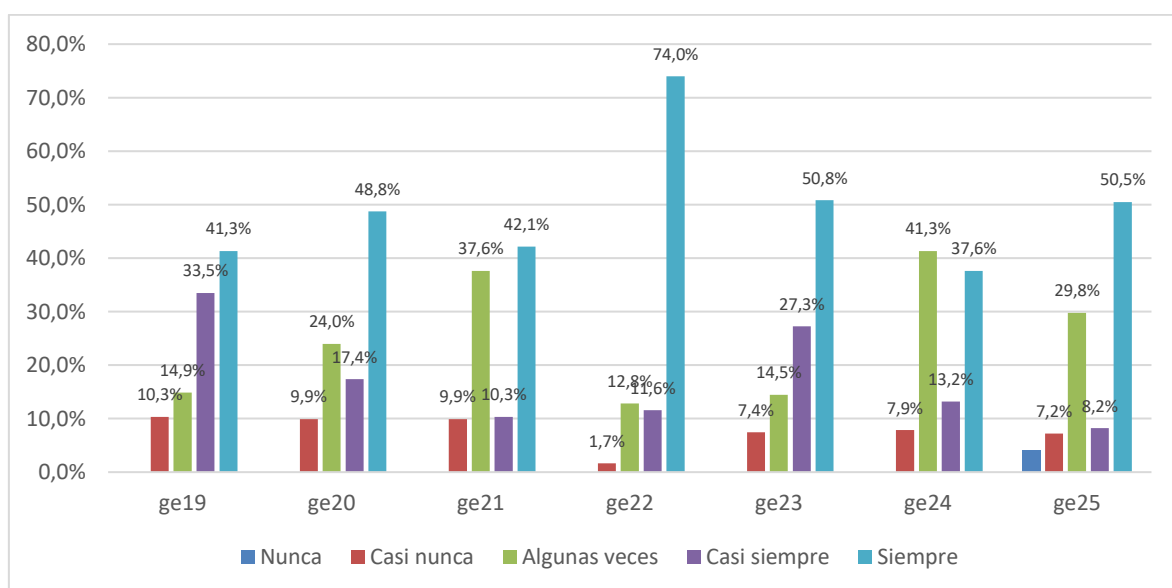
*Nivel de Gestión comunitaria con el talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022*

Gestión comunitaria	Talento humano						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Serv. Pub.	%
	Serv. Pub.	%	Serv. Pub.	%	Serv. Pub.	%		
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	5	5,2%	14	14,4%	19	19,6%
Alto	0	0,0%	12	12,4%	66	68,0%	78	80,4%
Total	0	0,0%	17	17,5%	80	82,5%	97	100,0%

Las competencias del talento humano para administrar y realizar la diferentes actividades permite que exista un alto nivel de gestión comunitaria en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, como lo afirma el 68% de servidores públicos. Por otro lado, el 5.2% de trabajadores o servidores públicos señalaron que existe un regular nivel de Gestión comunitaria y talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú

**Figura 6**

*Gestión comunitaria en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022*





## Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** La gestión educativa no tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022

**H<sub>1</sub>:** La gestión educativa tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

**Tabla 6**

*Correlación entre Gestión educativa y Talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú*

			Gestión educativa	Talento humano
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,321**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	97	97
	Talento humano	Coeficiente de correlación	,321**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	97	97

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

La correlación Rho de Spearman muestra que la gestión educativa tiene un bajo nivel de relación con el talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022 (Rho=0.321). Asimismo,  $p=0.000 < 0.05$ , comprueba que existe relación estadísticamente significativa entre Gestión educativa y Talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú.

## Hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** La gestión a nivel institucional no tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú en el 2022

**H<sub>1</sub>:** La gestión a nivel institucional tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

**Tabla 7**

Correlación de Spearman de la Gestión institucional con el talento humano

			Gestión institucional	Talento humano
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,067
		Sig. (bilateral)	.	,512
		N	97	97
	Talento humano	Coeficiente de correlación	,067	1,000
		Sig. (bilateral)	,512	.
		N	97	97

Conforme a la correlación de Spearman, la gestión a nivel institucional no tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una “Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú”, en el 2022 ( $Rho=0.067$ ), Asimismo,  $p=0.512 > 0.05$ , comprueba que no existe relación estadística significativa entre Gestión institucional y Talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú.

## Hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** La gestión administrativa no tiene un alto nivel de relación con el talento en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022

**H<sub>1</sub>:** La gestión administrativa tiene un alto nivel de relación con el talento en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

**Tabla 8**

*Correlación entre la Gestión administrativa con Talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú*

			Gestión administrativa	Talento humano
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,224*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	97	97
	Talento humano	Coeficiente de correlación	,224*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	97	97

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La correlación Rho de Spearman es de 0.224 lo que indica que la gestión administrativa tiene un bajo nivel de relación con el talento en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022. Asimismo,  $p=0.028 < 0.05$ , comprueba que existe relación estadística significativa entre Gestión administrativa y Talento humano en la DRE de la Macro Región Sur del Perú.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** La gestión pedagógica no tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022

**H<sub>1</sub>:** La gestión pedagógica tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

**Tabla 9**

*Correlación entre la Gestión pedagógica con Talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú*

			Gestión pedagógica	Talento humano
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,121
		Sig. (bilateral)	.	,236
		N	97	97
	Talento humano	Coeficiente de correlación	,121	1,000
		Sig. (bilateral)	,236	.
		N	97	97

La correlación Rho de Spearman de ,090 indica que la Gestión pedagógica no tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022. Asimismo,  $p=0.236 > 0.05$ , comprueba que no existe relación estadística positiva entre Gestión pedagógica y Talento humano en la DRE de la Macro Región Sur del Perú

#### Hipótesis específica 4

**H<sub>0</sub>:** La gestión comunitaria no tiene un alto nivel de relación respecto al talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022

**H<sub>1</sub>:** La gestión comunitaria tiene un alto nivel de relación respecto al talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

**Tabla 10**

*Correlación entre la Gestión comunitaria con Talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú*

			Gestión comunitaria	Talento humano
Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000	,212*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	97	97
	Talento humano	Coeficiente de correlación	,212*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	97	97

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La correlación Rho de Spearman es de 0.212 el cual indica que la Gestión comunitaria tiene un bajo nivel de relación respecto al talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022. Asimismo,  $p=0.037 < 0.05$ , comprueba que existe relación estadísticamente significativa entre Gestión comunitaria y Talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú.

## V. DISCUSIÓN

1.- Facilitar una buena educación y sobre todo de calidad es una meta dónde todas las instituciones educativas aspiran y la Dirección de Educación de una de las Macro Región Sur del Perú (DRE-MRS) de cada región tiene que velar por el cumplimiento de las normas educativas, para ello las instituciones educativas y la misma DRE, tiene que contar con profesionales capaces, es decir, con el talento humano apropiado. En ese sentido, el 96.9% de los servidores públicos de una de las DRE-MRS, consideraron que existe un alto nivel en la gestión educativa que realiza la DRE, probablemente de acuerdo a los resultados favorables que tiene la gestión en cuanto a nivel institucional, comunitario, pedagógico y administrativo, afirmación que tiene correlato con la capacidad que tiene la dirección de orientar y conducir el trabajo del personal administrativo y docente no solo de la DRE sino también de los centros educativos de la Región. (Farfán-Tigre et al., 2016).

No obstante, una de las DRE-MRS también se ocupa de supervisar los contratos del personal tanto administrativo como docente, de tal manera que cuente entre sus filas con un buen nivel de talento humano, que de acuerdo a los mismos servidores públicos de la DRE viene ocurriendo actualmente, pues el 80% de los servidores de una DRE-MRS afirmaron haber contratado o supervisado la contratación del personal docente, lo que garantiza de alguna manera que una de las DRE-MRS y los centros educativos en general obtengan mejores resultados en su proceso de enseñanza-aprendizaje lo que repercutirá en la calidad educativa de los estudiantes, a pesar que los resultados de Índice de Competitividad Regional 2022, señalan que a nivel de educación una de las DRE-MRS se encuentra en la posición 19 de las 25 regiones del Perú (Instituto Peruano de Economía, 2022). Sin embargo, la DRE en su conjunto se encuentra realizando los esfuerzos necesarios, con los recursos que cuenta, lograr un avance en el campo y en la ciudad, pero todo esto se logra en el proceso de convocatoria y selección de los mejores profesionales, haciendo uso de las mejores estrategias para la correcta selección del personal educativo (Vallejo y Portalanza, 2017).

El bajo nivel de relación que existe entre la gestión educativa y el talento humano o profesional enmarcados en el proceso del desarrollo estratégico de una de las DRE-MRS ( $Rho=0.321$ ), de una forma integral y global; con la definición de objetivos, acciones y prioridades puede comprometer al talento o capacidades de los servidores a nivel institucional, si es que no se toman las medidas respectivas.

En consecuencia, el bajo grado de relación de la gestión educativa, la cual se enmarca en el proceso del desarrollo estratégico de la una de las DRE-MRS de una forma integral y global; con la definición de objetivos, acciones y prioridades que comprometen el talento humano o capacidades de los servidores institucionales, describe que a pesar que los servidores de la DRE consideran o infieren de manera empírica un alto nivel, lo cierto es que no ocurre de esa manera, pero comprueba, por otro lado, la existencia de relación estadísticamente significativa entre la Gestión educativa y Talento humano en una de las DRE-MRS, es decir, que si se mejora la gestión educativa también mejorará el talento humano.

- 2.- La Gestión Institucional en el Perú y en el marco de la descentralización administrativa y de gestión, las instituciones tienen la oportunidad de realizar buenas prácticas y procesos administrativos, en donde la innovación se convierte en una de las acciones más eficaces cuando se la entiende como un elemento nuevo y necesario para el mejoramiento continuo institucional en el ámbito educativo. Es así que, el 80.4% de servidores públicos señaló que existe un alto nivel en la gestión institucional al afirmar en otras cosas que existe un arduo desempeño puesto en los proyectos institucionales, comisiones de trabajo, etc, así como contar con un equipo de profesionales de alto nivel en una de las DRE-MRS -2022.

Con estos resultados, sin embargo, se evidenció que no existe relación entre las variables gestión institucional y talento humano ( $p=0.512>0.05$ ). Es decir, para una de las DRE-MRS, la gestión institucional está actuando de manera independiente en cuanto al manejo del talento humano que existe en la misma DRE y en las instituciones educativas de la región, pues la educación en términos generales y a nivel institucional, son entidades abiertas, integrales y

cimbreadas, y se pueden considerar con gran posibilidad de incorporar elementos de calidad para orientar sus acciones a un logro de mayor impacto y respuesta (Oseda et al., 2020).

En ese sentido, el desarrollo de los procesos enfocados en direccionar, organizar y controlar los recursos de la institución se realiza de manera independiente al talento, creatividad y compromiso para el cumplimiento de las actividades, donde la fuerte cohesión de equipos que registran mayor consenso en cuanto al talento que poseen los profesionales como el liderazgo para la gestión institucional y el liderazgo transformacional de alguna manera contribuye en la atención plena y compromiso que tienen los docentes con la enseñanza a los estudiantes por parte de los docentes en la DRE (Yeap et al., 2021).

- 3.- La gestión administrativa tiene relevancia en la gestión del talento humano, porque, la selección de personal docente es el proceso mediante el cual se contrata el recurso humano o talento idóneo para cubrir puestos relevantes, en especial en instituciones educativas como la DRE, por lo que es muy importante formular estrategias y planes de reclutamiento y selección adecuada, pues sin el recurso humano necesario ninguna institución puede ser competitiva.

En una de las DRE-MRS, el 80.4% de los servidores públicos, consideran que existe un alto nivel en la gestión administrativa y que también existe un alto nivel de talento humano, como toda institución gubernamental, la DRE cuenta con recursos asignados para realizar sus actividades de acuerdo a sus planes y programación anual que aunado a los centros educativos ejecutan de manera conjunta actividades de formación, capacitación, selección, e incorporan aspectos de bienestar de los colaboradores haciendo que estos procesos sean mucho más dinámicos y estén integrados con los propósitos generales de la institución (Castro et al., 2021)

Es así que, la gestión administrativa se realiza para lograr la tramitación de un asunto, lograr una acción y esperar un efecto de acuerdo a lo realizado para lograr una buena gestión, y será la capacidad que tienen los profesionales de la institución para definir, lograr y evaluar sus propósitos con el uso adecuado de los recursos disponibles. Sin embargo, el estudio determinó que existe un



bajo nivel de relación de estas dos variables, gestión administrativa y gestión de talento humano, pero si se mejora la gestión administrativa también mejorará el talento humano ( $Rho=0.224$ ;  $p=0.028<0.05$ ). Precisamente, es el aspecto administrativo el que debe de cuidar que la educación sea de calidad y para lograrlo se debe contar con personal capacitado de tal manera que pueda impartir una educación eficiente (Leonard, 2001). A este resultado, Mendoza-Zamora (2018) sostiene que, para lograr eficiencia, eficacia, transparencia en las operaciones de las instituciones educativas, además, de la calidad del servicio que presta, así como cuidar y resguardar los recursos y bienes contra cualquier forma de uso indebido de actos ilegales es necesario un adecuado control interno que forma parte de la gestión en el ámbito administrativo.

4.- El crecimiento personal está ligado a factores internos de cada persona, esto es, los profesionales en la Dirección Regional de Educación, profesionales y docentes que se desempeñan en los centros educativos contribuyen al crecimiento de la institución y en particular la gestión pedagógica. Sobre este aspecto, y desde el punto de vista descriptivo el 76.3% de los servidores de una de las DRE-MRS afirmaron que existe un alto nivel en la gestión pedagógica y en el talento humano que se desempeña en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, así como también los docentes de las diversas instituciones educativas de la Región. La intención de la DRE es tener docentes bien informados, formados y motivados, donde exista un buen ambiente de trabajo y así poder cumplir con sus objetivos y misión llegando a obtener calidad en el servicio educativo que las instituciones educativas brindan (Maestre y Bracho, 2019).

No obstante, desde el punto de vista de la gestión pedagógica, la DRE pese a la información que brinda a las instituciones educativas mediante el recurso humano especializado sobre la práctica didáctica en aula y la promoción que se le hace a los docentes de manera continua a capacitarse esta afectando en la misma capacitación del talento tanto en las instituciones educativas como en la misma DRE pues estas capacitaciones corren a riesgo del mismo personal o del mismo docente pues el estado a través de una de las DRE de la Macro Región Sur del Perú no facilita a su propio talento humano programas de

capacitación, es por ello que los resultados del estudio arrojan justamente, la falta de relación entre la gestión pedagógica y el talento humano en cuanto al desarrollo profesional y personal ( $p=0.236>0.05$ ), se sabe que en el ámbito educativo el estado mediante las DRE se encuentran limitados en sus recursos que también limitan los recursos de tal manera que no pueden atender a todo el personal docente y administrativo, pese a las buenas intenciones de muchos de ellos.

Este resultado dista enormemente de un estudio realizado por De La Cruz (2017), justamente sobre gestión pedagógica en una escuela de formación artística de Lima, donde señala haber obtenido un alto nivel de relación ( $R_s=0.843;p<0.05$ ) con la ejecución presupuestal de una banda sinfónica, probablemente porque este se encuentra en Lima y no en una de las DRE-MRS que es uno de los departamentos menos favorecidos económicamente, pero sea cual fuere el caso, el desarrollo del talento humano está ligado a factores internos de los profesionales de la DRE y docentes en los centros educativos como la calidad de vida, las mismas relaciones interpersonales e incluso la capacitación que los mismos profesionales al cubrir con sus propios recursos y sin el apoyo de la institución como tal, en capacitaciones razón por la cual se obtuvo una casi nula relación entre la gestión pedagógica y el talento humano.

5.- Las instituciones educativas se comunican para alcanzar altos niveles de integración y adaptación a las transformaciones del contexto económico, social, político y cultural en entorno a la buena educación de la mano con una DRE de la Macro Región Sur del Perú. En el contexto actual, se exige a las instituciones educativas una comunicación dinámica, flexible, abierta al diálogo con el grupo social de interés que vienen a ser los trabajadores de la DRE, personal docente y estudiantes; por lo tanto, no es solo la representación de la institución, sino lo que la constituye, aquello que le da su identidad y la gestión adecuada en el desarrollo del talento humano contenido en la responsabilidad social; como una acción que debe ir más allá de la transmisión unidireccional y mecánica de la información, es un actuar con otros, para otros y por los otros en la búsqueda de un desarrollo comunitario y mancomunado.

En este sentido, la mayoría de los servidores públicos (68%) de la una de las DRE-MRS afirmaron que existe un alto nivel en cuanto a Gestión comunitaria y el talento humano, ya que los servidores públicos indican que la intersección entre comunicación y procesos organizacionales analiza la comunicación como práctica social y su incidencia creciente en la ayuda comunitaria y a nivel del papel que desarrollan como docentes en la sociedad. (Niño y Cortés, 2018).

Asimismo, en la una de las DRE-MRS, se viene fortaleciendo la necesidad de una educación bilingüe, buscando la forma de poder tender puentes para construir una sociedad deliberadamente democrática e inclusiva, siendo conscientes de que los pueblos están y han estado en permanente relación con la sociedad nacional fortaleciéndose con el buen trabajo que realizan los profesionales de la educación producto de una adecuada gestión de talento humano (Rojas, 2019).

A pesar que el 80.4% de los servidores públicos consideren que la DRE realiza un alto nivel de gestión comunitaria, pero al hacer un análisis más profundo se demuestra que la misma gestión comunitaria tiene un bajo nivel de relación con el talento humano ( $Rho=0.212$ ;  $p=0.037<0.05$ ); pero que estadísticamente comprueba que si la gestión comunitaria mejora el trabajo del talento humano también mejorará en la Dirección Regional de Educación. Otros estudios muestran que existe una moderada eficiencia en cuanto a la gestión comunitaria que las autoridades de un colegio realizan (Ledezma et al., 2020), es probable que por diferentes factores la DRE mediante sus profesionales se acerquen a la comunidad, como lo vienen haciendo, lo que hace la diferencia con el estudio de Ledezma et al. (2020).

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

La demostración de la hipótesis general permitió el logro del objetivo general al determinar que la gestión educativa tiene un bajo nivel de relación con el talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022 ( $Rho=0.321$ ;  $p=0.000 < 0.05$ ). Este resultado evidencia que actualmente, las actividades que el talento humano realiza no se ve afectado por la gestión educativa que se realiza en una DRE de la Macro Región Sur del Perú. No obstante, si se mejora la gestión educativa es muy probable que también mejore el talento humano.

### **Segunda**

Al contrastar la hipótesis permitió cumplir con el objetivo específico uno al determinar que la gestión a nivel institucional no tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una “Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú”, en el 2022 ( $Rho=0.067$ ;  $p=0.512 > 0.05$ ). A pesar que los servidores de una DRE de la Macro Región Sur del Perú consideran que existe profesionales con un buen nivel, sin embargo, en lo que respecta a la gestión institucional éste no afecta de manera significativa en las actividades que realizan los profesionales o el talento humano que cuenta una DRE de la Macro Región Sur del Perú.

### **Tercera**

Se ha determinado, conforme al objetivo específico dos, que la gestión administrativa tiene un bajo nivel de relación con el talento en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022. ( $Rho=0.224$ ;  $p=0.028 < 0.05$ ). Esta hipótesis evidencia que el talento humano no se siente presionado por las acciones que la gestión administrativa de una DRE de la Macro Región Sur del Perú realice o pueda realizar y si lo hace éste responderá de acuerdo a las circunstancias en las que se encuentre. Por lo que si se mejora la gestión administrativa mejorará también el talento humano o viceversa.

#### **Cuarta**

Se ha determinado, de acuerdo a lo planteado por el objetivo específico tres, que la Gestión pedagógica no tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022. ( $Rho=0.090$ ;  $p=0.236 > 0.05$ ). El resultado muestra que todas las acciones que la DRE pueda realizar en cuanto a gestión pedagógica, desafortunadamente no está afectando en gran medida en el desarrollo del talento humano.

#### **Quinto**

Se ha determinado, en concordancia con el objetivo específico cuatro, que la Gestión comunitaria tiene un bajo nivel de relación respecto al talento humano en una DRE de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022. ( $Rho=0.212$ ;  $p=0.037 < 0.05$ ). Los resultados muestran que en una DRE de la Macro Región Sur del Perú la gestión en particular la comunitaria que actualmente realizan las autoridades educativas, afecta de manera “ligera” en el talento humano o viceversa. Sin embargo, si estas autoridades promueven o mejoran la gestión comunitaria también mejoran el talento humano.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Una DRE de la Macro Región Sur del Perú con los pocos o limitados recursos que tiene a disposición, debe implementar políticas de promoción para la formación y actualización docente, en relación a la planificación del trabajo pedagógico; con el fin de generar nuevas alternativas para con estrategias educativas innovadoras, esto ayudará a superar ciertas deficiencias del personal a través de capacitaciones y acompañamiento permanente; así mismo, el monitoreo y refuerzo para el trabajo del personal docente permanentemente.
2. Las DRE-MRS a nivel institucional, tienen que promover la participación de docentes y personal con el fin de interrelacionar las diferentes expectativas; sin perjuicio de los cambios técnicos y modificaciones legislativas que pudieran ocurrir, organizar y motivar la participación para reconocer la diversidad de los contextos en los que se lleva a cabo, por ello debe existir el personal adecuado, tanto en la DRE como en los centros educativos. Asimismo, se debe reconocer e incentivar el buen desempeño docente utilizando diversas estrategias que no necesariamente tienen que pasar por el aspecto económico.
3. Las DRE-MRS, para una mayor eficiencia en la gestión administrativa respecto al talento humano, es necesario que la institución como tal, considere dentro de su plan operativo anual, actualizar a los servidores públicos en lo que a herramientas tecnológicas se requiera y que éstas se adapten a la labor del personal administrativo como a los docentes de los centros educativos, la DRE podría mejorar con el óptimo desempeño del talento humano de tal manera que permita tener una visión clara de las competencias necesarias para alcanzar el éxito institucional.
4. La DRE de la Macro Región Sur del Perú, para lograr un mejor nivel en la gestión pedagógica, debería estructurar sus estrategias de comunicación con los docentes y entre los mismos servidores de la DRE con canales de

comunicación fluida haciendo uso de las aplicaciones tecnológicas gratuitas existentes en el medio pues todos los docentes y servidores públicos cuentan con smartphones que tienen acceso a internet para de esta manera establecer y cumplir con los planes de capacitación docente que potencien habilidades, destrezas pedagógicas fundamentadas en la vocación educativa y en sus valores personales; así como, las orientaciones respectivas para su aplicación a la realidad concreta de la gestión educativa.

5. Los directivos de una de las DRE-MRS deben preocuparse de fomentar y promover las buenas prácticas entre el talento humano tanto administrativo como docente, existente en los diversos centros educativos de la región, pues en su conjunto con las comunidades puedan solucionar problemas sociales y educativos de los estudiantes, por supuesto dentro de sus competencias, los que finalmente pueden contribuir en la planificación, organización y proyección de la DRE en sus estrategias al nutrirse de la presencia y vinculación activa de los distintos actores de la comunidad con indicadores claves para una correcta relación entre la comunidad el talento humano existente en la DRE y porque no en los centros educativos.

## REFERENCIAS

- Alves, D., Cirera, Y., y Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>
- Bhandari, P. (2021). Questionnaire Design | Methods, Question Types & Examples. *Scribbr*. <https://www.scribbr.com/methodology/questionnaire/>
- Blanco, I., y Quesada, V. (s.f). *La gestión académica: criterio clave de la calidad de gestión de las instituciones de educación superior*. Obtenido de [http://www.ucv.ve/fileadmin/user\\_upload/vrac/documentos/Curricular\\_Documentos/Evento/Ponencias\\_1/Blanco\\_y\\_Quesada.pdf](http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_1/Blanco_y_Quesada.pdf)
- Cano, E. (2014). *Evaluación de la Calidad Educativa*. Madrid, España: La Muralla.
- Castillo, C. (2009). Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo, Fundación EOI.
- Castro, D., Zapata, R., Díaz, M. y Reyes, R. (2021). Gestión Administrativa en la Selección del Talento Humano. Un artículo de revisión de la literatura. *Iberoamericana de educación*.  
<https://doi.org/10.31876/ie.vi.114>,<http://revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/114>
- Chenet, M. (2017). *Administración Gerencial y Estratégica*. USIL.
- Chacón, M., y Lonis. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 1315-8856. Recuperado el 20 de Mayo de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73735396006>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano. El Nuevo papel de los recursos humanos en la organización. 5ta. Ed. McGraw Hill: España.
- Chiavenato, I. (2020). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. 10ma ed. España: Mc.GrawHill Interamericana de España.



- Cota, J. A., y Rivera, J. L. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Técnica Administrativa*, 16(2). [www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm](http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm)
- De La Cruz, E. (2017). Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 321 - 357. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175>
- Eslava, J. (2014). *Enfoque estratégico de la dirección*. Madrid: ESIC.
- Farfán-Tigre, A., Mero, O. y Sáenz, J. (2016). Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. *Dominio de las ciencias*, 2(4), 179-190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802875>
- Federación Latinoamericana de Colegios de la Compañía de Jesús (FLACSI, 2010). Estatutos de la Federación Latinoamericana de Colegios de la compañía de Jesús. <https://www.flacsi.net/conocenos/estatutos/>
- García, J. M. (2014). La administración y gestión educativa: algunas lecciones que nos deja su evolución en México y Estados Unidos. *Interamericana de Educación de Adultos*, 11-52. [http://repositoriodigital.academica.mx/jspui/bitstream/987654321/25206/1/2004-26-1-articulo\\_ensayo1.pdf](http://repositoriodigital.academica.mx/jspui/bitstream/987654321/25206/1/2004-26-1-articulo_ensayo1.pdf)
- Gómez, L. y Macedo, J. (2011). Towards a better quality of educational Peruvian management in the 21st century. *Investigación educativa*, 14(26), 39-49. ISSN 1728-5852. file:///C:/Users/lela/Downloads/14048.pdf
- González, S., Viteri D., Izquierdo. A. y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 12(4). 32-37. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202020000400032](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400032)
- Hernández-Sampieri R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Interamericana.

Instituto Peruano de Economía (2022). Índice de Competitividad Regional 2022. Lima.

[https://incoreperu.pe/portal/images/financepress/ediciones/INCORE\\_2022.pdf](https://incoreperu.pe/portal/images/financepress/ediciones/INCORE_2022.pdf)

Instituto Internacional de Planeación de la Educación IPEE-UNESCO (2015). La gestión educativa estratégica, en Desafíos de la educación. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. Buenos Aires: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación/Ministerio de Educación de la Nación/Unesco.

Labarca, N., Ferrer J. y Villegas E. (2006). Cambio organizacional: Aspecto trascendental para las instituciones de educación superior en Venezuela. *Ciencias Sociales*, 12(1). <https://www.redalyc.org/pdf/280/28012106.pdf>

Ledezma, M., Torres, F. y Sánchez, S. (2020). Gestión comunitaria educativa en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria. Llamkasun

Leonard, W. (2001). Auditoría administrativa. Evaluación de métodos y Eficiencia administrativa. México: Diana. <https://www.dichosyrefranes.net/libro/auditoria-administrativa-william-p-leonard-editorial-diana-pdf.html>

Loli, E., Danielli, J., Navarro, V. y Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Investigación en Psicología*. 21(1), 27-50. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>

López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

Lozano, L. (2017). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 60, 147-164. Recuperado el 20 de Mayo de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606008>

- Maestre, B y Bracho, K. (2019). Control Sistémico de Gestión y Competencias Gerenciales del Directivo Docente en el Manejo del Talento Humano. *Bistua Revista De La Facultad De Ciencias Básicas*, 17(3), 133-142. Colombia: <https://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/974>
- Monzoy, E.; Acosta, D.; Sánchez, C. (2011). La capacitación docente, factor clave en la calidad de la educación superior en el Instituto Tecnológico de Oaxaca. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 1(2). ISSN: 2007-7467. <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150310006.pdf>
- Martínez, L. (2012). *Administración educativa*. México D.F.: Red Tercer Milenio.
- Mejía, A. (2018). Aprendizaje organizacional, innovación y mejoramiento productivo. Co-factores para la gestión exitosa de la competitividad en organizaciones inteligentes. *I Seminario Internacional Sistemas avanzados de gestión*, 27.
- Mejía, A., y Montoya, A. (2010). Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo. *Universidad San Buenaventura*, 21. Cali, Colombia.
- Mendoza, F. y Bolívar, M. (2016). Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Negotium*, 12(35), 39-55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78248283004>
- Mendoza-Zamora, T., García-Ponce, M., Delgado-Chávez, M. y Barreiro-Cedeño, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de Las Ciencias*. Ecuador: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>
- Ministerio de Educación (15 de julio de 2022). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>

- Miñana, C. (2019). En un vaivén sin hamaca: la cotidianidad del directivo docente. *Universidad Nacional de Colombia - Programa Red*. Universidad Nacional de Colombia.
- Morales, L. (2019). Relaciones laborales. <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/relaciones-laborales>.
- Niño, T. y Cortés, M. (2018). Comunicación estratégica y responsabilidad social empresarial, escenarios y potencialidades en creación de capital social: una revisión de la literatura. *Revista Prisma Social*, (22), 127–158. <https://revistaprismasocial.es/article/view/2570>
- Ochoa, (19 de febrero de 2015). El muestreo: qué es y por qué funciona. <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-que-es-porque-funciona>
- Oseña, D., Mendivel, R. y Durán, A. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), 207-235. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86262020000100207](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100207)
- Patlan, J. (2017). Significado psicológico del constructo “calidad de vida” en el trabajo mediante redes semánticas naturales. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Ramírez, B., y Chica, M. (2017). Horizontes críticos de la gestión escolar: perspectiva latinoamericana. *Revista de pedagogía de la Universidad de Salamanca*, 23, 149-157. doi:<https://doi.org/10.14201/aula201723>
- Reglamento RENACYT (25 de noviembre de 2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. *concytec.gob.pe*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

- Reyes, V., Trejo, M., y Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 81. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70. <https://www.redalyc.org/pdf/4137/413744648005.pdf>
- Rodríguez, A. (20 de Noviembre de 2020). *Capacitación y desarrollo de recursos humanos*. <http://www.oocities.org/es/avrrinf/grh/trabajo3/trabajo3.htm>
- Rojas, C. (2019). Una mirada a los procesos en torno a la educación con los pueblos indígenas en Colombia. *Voces y Silencios Revista Latinoamericana de Educación*, 10(1), 9-34. Colombia: <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/full/10.18175/vys10.1.2019.03>
- Sander, B. (2016). Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad. La educación. *Interamericana de Desarrollo Educativo*, 40(1-3 123-25), 29-40. Obtenido de [http://www.educando.edu.do/files/4313/4643/1519/NUEVAS\\_TENDENCIAS\\_EN\\_LA\\_GESTIN\\_EDUCATIVA.pdf](http://www.educando.edu.do/files/4313/4643/1519/NUEVAS_TENDENCIAS_EN_LA_GESTIN_EDUCATIVA.pdf)
- Segredo, A. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Elsevier - Educación Médica*, 17(1), 3-8. doi:10.1016/j.edumed.2015.09.002
- Serkan, N., Kanan, S., Bayraktar, Ozgu, Emiroglu, O., y Guneyli, A. (2019). Levels of readiness in total quality management. *Amazonia Investiga*, 7(16), 268-275.
- Solano, A., Bolaños, O., y Monge, I. (2020). Indicadores de gestión comunitaria: aportes desde la mirada de las personas directoras de instituciones educativas. *Innovaciones Educativas*, 23(34). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/428/4282241010/index.html>

- Trebilcock, A. (2021). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos. *Gestión y Política*, 21-41. <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+21.+Relaciones+laborales+y+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos>
- Tyebjee, T. (2008). Internationalization of high tech firms: *Journal of Global*, 7(4), 59-81. [https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J042v07n04\\_04](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J042v07n04_04)
- UNESCO (2020). *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020 – América Latina y el Caribe – Inclusión y educación: todos y todas sin excepción*. París: UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374615>
- Valeriano, L (2013). Cómo optimizar la gestión pública del Perú. *Gestión en el Tercer Milenio*, 16(31), 73–79. <https://doi.org/10.15381/gtm.v16i31.8766>
- Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *Podium Edición Especial – Universidad Espiritu Santo – UEES*, 145-168. <https://34.223.92.154/index.php/Podium/article/view/76/74>
- Villarreal, E. (2008). La formación de recursos humanos para la gestión institucional educativa; analizando la posibilidad de gestión como un eje integrador de las dimensiones escolares, políticas educativas y procesos determinados por el propio sistema y la problemática que en su contexto vive. [https://www.researchgate.net/publication/43693105\\_La\\_efectividad\\_de\\_la\\_gestion\\_escolar\\_depnde\\_de\\_la\\_formacion\\_del\\_recurso\\_humano\\_como\\_f\\_ator\\_actor\\_y\\_promotor\\_del\\_cambio\\_dentro\\_de\\_los\\_procesos\\_dimensiones\\_y\\_politicas\\_educativas](https://www.researchgate.net/publication/43693105_La_efectividad_de_la_gestion_escolar_depnde_de_la_formacion_del_recurso_humano_como_f_ator_actor_y_promotor_del_cambio_dentro_de_los_procesos_dimensiones_y_politicas_educativas)
- Yeap, S., Kanesan, A. y Thien, L. (2021). Lecturers' commitment to teaching entrepreneurship: do trans formational leadership, mindfulness and readiness for change matter? *Journal of Applied Research in Higher Education* 13(1), 164-179. <https://edupij.com/index/arsiv/48/237/enhancing->

[commitment-to-teaching-entrepreneurship-through-mindfulness-and-readiness-for-change-in-higher-education-institutions](#)

# ANEXOS

## Anexo 1.

## Tabla de Operacionalización de Variables.

Título: Gestión Educativa y Talento Humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, 2022.						
	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor/datos	Escala de medición
Variable independiente  Gestión Educativa	Sañudo (2006) sostiene que es un "proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas". está conformada por: la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.	La gestión institucional es "un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos del conjunto de acciones relacionadas entre sí (Evangelina Villarreal, 2008).	Gestión institucional	1.- Participación 2.- Proyectos institucionales. 3.- Reglamento interno. 4.- Manual de organización y funciones. 5.- Comisiones de trabajo. 6.- Comunicación. 7.- Cumplimiento de objetivos.	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	Ordinal
		González et al. (2020) señala sobre la gestión administrativa que es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control	Gestión administrativa	1.- Recursos económicos 2.- Materiales educativos 3.- Calendarización. 4.- Potencial humano 5.- Monitoreo 6.- Supervisión Cumplimiento de normas	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	
		La gestión pedagógica es un instrumento de acción eficaz para que el trabajo en equipo y el proyecto de escuela sean los principales receptores de la práctica didáctica de aula y de la formación continua de los docentes. Espinel (2002).	Gestión pedagógica	1.- Estrategias de enseñanza. 2.- Teorías constructivistas . 3.- Resolución de problemas. 4.- Material didáctico. 5.- Recursos Ambiente. 6.- Evaluación de aprendizaje. 7.- Módulos de aprendizaje.	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	
		Avella (2004): Como un conjunto de representaciones en lo estructural, simbólico, comunicacional y físico, en donde los individuos se relacionan de manera permanente compartiendo sus narrativas.	Gestión comunitaria	1.- Aliados estratégicos. 2.- Relaciones. 3.- Participación. 4.- Iniciativa. 5.- Innovación al servicio. 6.- Trabajo. 7.- Prácticas de Educación de calidad.	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	



Variable dependiente  Talento Humano	Chiavenato (2020) La gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos.	Chiavenato (2020) La calidad de vida laboral incluye múltiples factores: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimiento en los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización.	Calidad de vida en el trabajo	1.- Condiciones físicas. 2.- Horas libres. 3.- Ambiente laboral. 4.- Centro de trabajo. 5.- Valoración. 6.- Puesto de trabajo. 7.- Libertad de expresión.	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	Ordinal
		Morales (2019) sostiene que las "relaciones laborales hace referencia a todos los tipos de relaciones entre empleadores y trabajadores, ya sean a nivel nacional, regional o de empresa".	Relaciones laborales	1.- Comunicación. 2.- Cooperación. 3.- Relaciones. 4.- Motivación. 5.- Trato. 6.- Convivencia. 7.- Participación.	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	
		Monzoy et al (2011), señala que "La capacitación es un elemento importante para la formación del profesional en el área correspondiente, el cual puede ser a corto, mediano o largo plazo, mediante el cual las personas adquirirán conocimientos, desarrollaran habilidades y competencias en función de sus objetivos que se encuentran definidos".	Capacitación y desarrollo personal	1.- Capacitaciones. 2.- Calidad Desempeño laboral. 3.- Capacitación conjunta. 4.- Experiencia Tecnología. 5.- Conocimientos. 6.- Habilidades.	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	
		Labarca et al. (2006) acota que es un proceso de cambios planeados en sistemas socio - técnicos abiertos, tendientes a aumentar la eficacia y salud de la organización para asegurar el crecimiento mutuo de la empresa y sus empleados.	Desarrollo organizacional	1.- Monitoreo. 2.- Desempeño. 3.- Conocer las fortalezas y debilidades. 4.- Superar las fortalezas y debilidades. 5.- Capacitación.	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	

**Anexo 2.**

**Tabla de Categorización.**

<b>Título:</b> Gestión Educativa y Talento Humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, 2022.					
<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>			
<b>Problemas Específico</b> ¿Cuál es el nivel de relación de la gestión educativa con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022?	<b>Objetivos Específico</b> Determinar el nivel de relación de la gestión educativa con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022.	<b>Hipótesis Específica</b> La gestión educativa tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022.	Población: 153 servidores o trabajadores Muestra: 97, nivel de confianza 95% y 6% margen de error.	Gestión educativa	Gestión institucional Gestión administrativa Gestión pedagógica Gestión comunitaria
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Metodología</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
1.- ¿Cuál es el nivel de relación de la gestión a nivel institucional con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022?  2.- ¿Cuál es el nivel de relación de la gestión administrativa con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022?  3.- ¿Cuál es el nivel de relación de la gestión pedagógica con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022?  4.- ¿Cuál es el nivel de relación de la gestión comunitaria con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022?	1.- Determinar el nivel de relación de la gestión a nivel institucional con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022.  2.- Determinar el nivel de relación de la gestión administrativa con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022.  3.- Determinar el nivel de relación de la gestión pedagógica con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022.  4.- Determinar el nivel de relación de la gestión comunitaria con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022	1.- La gestión a nivel institucional tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022.  2.- La gestión administrativa tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022.  3.- La gestión pedagógica tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022.  4.- La gestión comunitaria tiene un alto nivel de relación con el talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, en el 2022	Tipo de investigación: Básica  Diseño no experimental de corte Transversal  Nivel: Descriptiva-Correlacional	Talento humano	Calidad de vida en el trabajo Relaciones laborales Capacitación y desarrollo personal Desarrollo organizacional

### Anexo 3. Cuestionario para medir Gestión educativa

#### Instrucciones:

El cuestionario tiene como fin recoger información sobre la investigación titulada: “Gestión educativa”, la misma que está compuesta por un conjunto de afirmaciones numeradas del 1 al 5, donde 1=siempre, 2=casi siempre, 3=algunas veces, 4= casi nunca y 5=nunca. Debe elegir la alternativa que considere representa su sentir, marcando con un aspa (X) en una de las cinco columnas. Se le recuerda, que esta técnica es anónima, se agradece su participación.

#### I.- Datos generales

1.- Edad: ...

2.- Sexo: a) Masculino ( ) b) Femenino ( )

3.- Rol en la institución: a) Operario ( ) b) Técnico ( ) c) Profesional ( )

4.- Estado civil: a) Soltero(a) ( ) b) Casado(a) ( ) c) Viudo(a) ( )  
d) Divorciado(a) ( ) e) Conviviente ( )

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

	1	2	3	4	5
<b>Gestión institucional</b>					
1.- Participo en la dirección de la institución					
2.- Existen proyectos para la mejora de la institución y la región educativa debidamente aprobados					
3.- Cumpló plenamente con lo que señala el Reglamento interno Manual de organización y funciones					
4.- Foro parte de comisiones de trabajo a nivel institucional					
5.- La comunicación a nivel institucional e interinstitucional es fluido					
6.- Cumpló con mis objetivos de trabajo, así como el de la institución.					

<p><b>Gestión administrativa</b></p> <p>7.- La institución tiene los suficientes recursos económicos para realizar sus actividades</p> <p>8.- La institución cuenta con el suficiente material educativo para ser distribuido a nivel regional</p> <p>9.- Las actividades que realiza la institución obedece a una estricta calendarización.</p> <p>10.- El potencial humano de la institución es muy profesional</p> <p>11.- Existe constante monitoreo a las actividades de los programas educativos implementados en esta gestión.</p> <p>12.- Existe supervisión por el cumplimiento de las normas</p>					
<p><b>Gestión pedagógica</b></p> <p>13.- Promueven estrategias de enseñanza</p> <p>14.- Los temas a tratar se basan en la teoría constructivista</p> <p>15.-Promueven la resolución de problemas con estrategia simples</p> <p>16.- Promueven el uso de recursos ambientales</p> <p>17.- Establecen estrategias para la evaluación del aprendizaje</p> <p>18.- Promueven módulos de aprendizaje</p>					
<p><b>Gestión comunitaria</b></p> <p>19.- La institución tienen aliados estratégicos</p> <p>20.- La institución mantiene buenas relaciones con la comunidad</p> <p>21.- La institución participa de manera frecuente en las actividades de la región.</p> <p>22.- La institución promueve iniciativas de interés para la región</p> <p>23.- La institución promueve la innovación en los servicios educativos que se brinda en la región.</p> <p>24.- La institución promueve el trabajo comunitario entre los estudiantes</p> <p>25.- La institución promueve las prácticas de educación de calidad.</p>					

#### Anexo 4. Cuestionario para medir el talento Humano

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

	1	2	3	4	5
<p><b>Calidad de vida en el trabajo</b></p> <p>1.- Las condiciones físicas que requiere mi trabajo no necesita mayor esfuerzo físico</p> <p>2.- Cuento con horas suficientes para hacer otras actividades.</p> <p>3.- El ambiente laboral donde trabajo es favorable</p> <p>4.- El centro de trabajo es accesible</p> <p>5.- La institución valora mi trabajo</p> <p>6.- El puesto de trabajo me lo he ganado por mi esfuerzo</p> <p>7.- Tengo plena libertad de expresión dentro de la institución</p>					
<p><b>Relaciones laborales</b></p> <p>8.- La comunicación entre los colegas es fluido</p> <p>9.- Existe cooperación entre mis colegas</p> <p>10.- Las relaciones interpersonales en la institución son las mejores.</p> <p>11.- La dirección de la institución siempre nos motiva para hacer un buen trabajo</p> <p>12.- El trato entre colegas y la plana mayor son de las mejores</p> <p>13.- La “convivencia” entre los colegas de la institución es la adecuada.</p> <p>14.- Participo de manera frecuente en las actividades que realizan en la institución</p>					

<p><b>Capacitación y desarrollo personal</b></p> <p>15.- Al año me capacito de manera frecuente</p> <p>16.- Mi desempeño en el trabajo es el mejor</p> <p>17.- La institución organiza capacitaciones para todos nosotros</p> <p>18.- Tengo experiencia en herramientas de ofimática</p> <p>19.- Tengo conocimientos actualizados respecto al trabajo que realizo.</p> <p>20.- Tengo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo</p>					
<p><b>Desarrollo organizacional</b></p> <p>21.- La dirección siempre está en constante monitoreo respecto al avance de nuestro trabajo</p> <p>22.- El desempeño de la institución es la mejor</p> <p>23.- Conozco las fortalezas y debilidades de la institución</p> <p>24.- La institución está realizando los esfuerzos necesarios para superar las debilidades y afianzar sus fortalezas.</p>					



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Anexo 5. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión educativa y el talento humano

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

#### VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Gestión institucional</b>							
1	Participo en la dirección de la institución	X		X		X		
2	Existen proyectos para la mejora de la institución y la región educativa debidamente aprobados	X		X		X		
3	Cumplo plenamente con lo que señala el Reglamento interno Manual de organización y funciones	X		X		X		
4	Foro parte de comisiones de trabajo a nivel institucional	X		X		X		
5	La comunicación a nivel institucional e interinstitucional es fluido.	X		X		X		
6	Cumplo con mis objetivos de trabajo, así como el de la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa</b>							
7	La institución tiene los suficientes recursos económicos para realizar sus actividades	X		X		X		
8	La institución cuenta con el suficiente material educativo para ser distribuido a nivel regional.	X		X		X		
9	Las actividades que realiza la institución obedece a una estricta calendarización.	X		X		X		
10	El potencial humano de la institución es muy profesional	X		X		X		
11	Existe constante monitoreo a las actividades de los programas educativos implementados en esta gestión.	X		X		X		
12	Existe supervisión por el cumplimiento de las normas	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 3: Gestión pedagógica</b>							
1 3	Promueven estrategias de enseñanza	X		X		X		
1 4	Los temas a tratar se basan en la teoría constructivista	X		X		X		
1 5	Promueven la resolución de problemas con estrategia simples	X		X		X		
1 6	Promueven el uso de recursos ambientales	X		X		X		
1 7	Establecen estrategias para la evaluación del aprendizaje	X		X		X		
1 8	Promueven módulos de aprendizaje	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria</b>							
1 9	La institución tienen aliados estratégicos	X		X		X		
2 0	La institución mantiene buenas relaciones con la comunidad	X		X		X		
2 1	La institución participa de manera frecuente en las actividades de la región.	X		X		X		
2 2	La institución promueve iniciativas de interés para la región	X		X		X		
2 3	La institución promueve la innovación en los servicios educativos que se brinda en la región.	X		X		X		
2 4	La institución promueve el trabajo comunitario entre los estudiantes	X		X		X		
2 5	La institución promueve la prácticas de educación de calidad	X		X		X		



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Héctor Abel Román Osorio      **DNI:** 44602073

**Especialidad del validador:**

Lima, 20 de mayo del 2022


<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Fi

  
Firma del experto  
DNI 44602073

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

**VARIABLE 2: TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Calidad de vida en el trabajo</b>							
1	Las condiciones físicas que requiere mi trabajo no necesita mayor esfuerzo físico	X		X		X		
2	Cuento con horas suficientes para hacer otras actividades	X		X		X		
3	El ambiente laboral donde trabajo es favorable	X		X		X		
4	El centro de trabajo es accesible	X		X		X		
5	La institución valora mi trabajo	X		X		X		
6	El puesto de trabajo me lo he ganado por mi esfuerzo	X		X		X		
7	Tengo plena libertad de expresión dentro de la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones laborales</b>							
8	La comunicación entre los colegas es fluido	X		X		X		
9	Existe cooperación entre mis colegas	X		X		X		
10	Las relaciones interpersonales en la institución son las mejores.	X		X		X		
11	La dirección de la institución siempre nos motiva para hacer un buen trabajo	X		X		X		
12	El trato entre colegas y la plana mayor son de las mejores	X		X		X		
13	La "convivencia" entre los colegas de la institución es la adecuada	X		X		X		
14	Participo de manera frecuente en las actividades que realizan en la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación y desarrollo personal</b>							

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
15	Al año me capacito de manera frecuente	X		X		X		
16	Mi desempeño en el trabajo es el mejor	X		X		X		
17	La institución organiza capacitaciones para todos nosotros	X		X		X		
18	Tengo experiencia en herramientas de ofimática	X		X		X		
19	Tengo conocimientos actualizados respecto al trabajo que realizo	X		X		X		
20	Tengo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo organizacional</b>							
21	La dirección siempre está en constante monitoreo respecto al avance de nuestro trabajo	X		X		X		
22	El desempeño de la institución es la mejor	X		X		X		
23	Conozco las fortalezas y debilidades de la institución	X		X		X		
24	La institución está realizando los esfuerzos necesarios para superar las debilidades y afianzar sus fortalezas.	X		X		X		



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**


---

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Héctor Abel Román Osorio**      **DNI: 44602073**

**Especialidad del validador: Magister en Educación Superior**

**Lima, 20 de mayo del 2022**

  
\_\_\_\_\_  
**Firma del experto**  
**DNI 44602073**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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

**VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA:**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Gestión institucional</b>							
1	Participo en la dirección de la institución	X		X		X		
2	Existen proyectos para la mejora de la institución y la región educativa debidamente aprobados	X		X		X		
3	Cumplo plenamente con lo que señala el Reglamento interno Manual de organización y funciones	X		X		X		
4	Formo parte de comisiones de trabajo a nivel institucional	X		X		X		
5	La comunicación a nivel institucional e interinstitucional es fluido.	X		X		X		
6	Cumplo con mis objetivos de trabajo, así como el de la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa</b>							
7	La institución tiene los suficientes recursos económicos para realizar sus actividades	X		X		X		
8	La institución cuenta con el suficiente material educativo para ser distribuido a nivel regional.	X		X		X		
9	Las actividades que realiza la institución obedece a una estricta calendarización.	X		X		X		
10	El potencial humano de la institución es muy profesional	X		X		X		
11	Existe constante monitoreo a las actividades de los programas educativos implementados en esta gestión.	X		X		X		
12	Existe supervisión por el cumplimiento de las normas	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 3: Gestión pedagógica</b>							
1 3	Promueven estrategias de enseñanza	X		X		X		
1 4	Los temas a tratar se basan en la teoría constructivista	X		X		X		
1 5	Promueven la resolución de problemas con estrategia simples	X		X		X		
1 6	Promueven el uso de recursos ambientales	X		X		X		
1 7	Establecen estrategias para la evaluación del aprendizaje	X		X		X		
1 8	Promueven módulos de aprendizaje	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria</b>							
1 9	La institución tienen aliados estratégicos	X		X		X		
2 0	La institución mantiene buenas relaciones con la comunidad	X		X		X		
2 1	La institución participa de manera frecuente en las actividades de la región.	X		X		X		
2 2	La institución promueve iniciativas de interés para la región	X		X		X		
2 3	La institución promueve la innovación en los servicios educativos que se brinda en la región.	X		X		X		
2 4	La institución promueve el trabajo comunitario entre los estudiantes	X		X		X		
2 5	La institución promueve la prácticas de educación de calidad	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

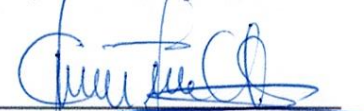
---

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. GABRIEL CHAMBILLA LAQUITICONA    DNI: 01303185

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN AMBIENTAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Lima, 22 de mayo del 2022



Firma del experto  
DNI 01303185

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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

**VARIABLE 2: TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Calidad de vida en el trabajo</b>							
1	Las condiciones físicas que requiere mi trabajo no necesita mayor esfuerzo físico	X		X		X		
2	Cuento con horas suficientes para hacer otras actividades	X		X		X		
3	El ambiente laboral donde trabajo es favorable	X		X		X		
4	El centro de trabajo es accesible	X		X		X		
5	La institución valora mi trabajo	X		X		X		
6	El puesto de trabajo me lo he ganado por mi esfuerzo	X		X		X		
7	Tengo plena libertad de expresión dentro de la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones laborales</b>							
8	La comunicación entre los colegas es fluido	X		X		X		
9	Existe cooperación entre mis colegas	X		X		X		
10	Las relaciones interpersonales en la institución son las mejores.	X		X		X		
11	La dirección de la institución siempre nos motiva para hacer un buen trabajo	X		X		X		
12	El trato entre colegas y la plana mayor son de las mejores	X		X		X		
13	La “convivencia” entre los colegas de la institución es la adecuada	X		X		X		
14	Participo de manera frecuente en las actividades que realizan en la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación y desarrollo personal</b>							



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
15	Al año me capacito de manera frecuente	x		x		x		
16	Mi desempeño en el trabajo es el mejor	x		x		x		
17	La institución organiza capacitaciones para todos nosotros	x		x		x		
18	Tengo experiencia en herramientas de ofimática	x		x		x		
19	Tengo conocimientos actualizados respecto al trabajo que realizo	x		x		x		
20	Tengo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo organizacional</b>							
21	La dirección siempre está en constante monitoreo respecto al avance de nuestro trabajo	x		x		x		
22	El desempeño de la institución es la mejor	x		x		x		
23	Conozco las fortalezas y debilidades de la institución	x		x		x		
24	La institución está realizando los esfuerzos necesarios para superar las debilidades y afianzar sus fortalezas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. GABRIEL CHAMBILLA LAQUITICONA    DNI: 01303185

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN AMBIENTAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Lima, 22 de mayo del 2022



Firma del experto  
DNI 01303185

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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

**VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA:**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Gestión institucional</b>							
1	Participo en la dirección de la institución	X		X		X		
2	Existen proyectos para la mejora de la institución y la región educativa debidamente aprobados	X		X		X		
3	Cumplo plenamente con lo que señala el Reglamento interno Manual de organización y funciones	X		X		X		
4	Foro parte de comisiones de trabajo a nivel institucional	X		X		X		
5	La comunicación a nivel institucional e interinstitucional es fluido.	X		X		X		
6	Cumplo con mis objetivos de trabajo, así como el de la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa</b>							
7	La institución tiene los suficientes recursos económicos para realizar sus actividades	X		X		X		
8	La institución cuenta con el suficiente material educativo para ser distribuido a nivel regional.	X		X		X		
9	Las actividades que realiza la institución obedece a una estricta calendarización.	X		X		X		
10	El potencial humano de la institución es muy profesional	X		X		X		
11	Existe constante monitoreo a las actividades de los programas educativos implementados en esta gestión.	X		X		X		
12	Existe supervisión por el cumplimiento de las normas	X		X		X		



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 3: Gestión pedagógica</b>							
13	Promueven estrategias de enseñanza	X		X		X		
14	Los temas a tratar se basan en la teoría constructivista	X		X		X		
15	Promueven la resolución de problemas con estrategia simples	X		X		X		
16	Promueven el uso de recursos ambientales	X		X		X		
17	Establecen estrategias para la evaluación del aprendizaje	X		X		X		
18	Promueven módulos de aprendizaje	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria</b>							
19	La institución tienen aliados estratégicos	X		X		X		
20	La institución mantiene buenas relaciones con la comunidad	X		X		X		
21	La institución participa de manera frecuente en las actividades de la región.	X		X		X		
22	La institución promueve iniciativas de interés para la región	X		X		X		
23	La institución promueve la innovación en los servicios educativos que se brinda en la región.	X		X		X		
24	La institución promueve el trabajo comunitario entre los estudiantes	X		X		X		
25	La institución promueve la prácticas de educación de calidad	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Mercedes Ovalle Mendoza**  
**Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación**

**DNI: 45578282**

**Lima, 22 de mayo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
\_\_\_\_\_  
**Firma del experto**  
**DNI 45578282**

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

**VARIABLE 2: TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Calidad de vida en el trabajo</b>							
1	Las condiciones físicas que requiere mi trabajo no necesita mayor esfuerzo físico	X		X		X		
2	Cuento con horas suficientes para hacer otras actividades	X		X		X		
3	El ambiente laboral donde trabajo es favorable	X		X		X		
4	El centro de trabajo es accesible	X		X		X		
5	La institución valora mi trabajo	X		X		X		
6	El puesto de trabajo me lo he ganado por mi esfuerzo	X		X		X		
7	Tengo plena libertad de expresión dentro de la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones laborales</b>							
8	La comunicación entre los colegas es fluido	X		X		X		
9	Existe cooperación entre mis colegas	X		X		X		
10	Las relaciones interpersonales en la institución son las mejores.	X		X		X		
11	La dirección de la institución siempre nos motiva para hacer un buen trabajo	X		X		X		
12	El trato entre colegas y la plana mayor son de las mejores	X		X		X		
13	La "convivencia" entre los colegas de la institución es la adecuada	X		X		X		
14	Participo de manera frecuente en las actividades que realizan en la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación y desarrollo personal</b>							



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>	Relevancia <sup>2</sup>	Claridad <sup>3</sup>	Sugerencias
15	Al año me capacito de manera frecuente	X	X	X	
16	Mi desempeño en el trabajo es el mejor	X	X	X	
17	La institución organiza capacitaciones para todos nosotros	X	X	X	
18	Tengo experiencia en herramientas de ofimática	X	X	X	
19	Tengo conocimientos actualizados respecto al trabajo que realizo	X	X	X	
20	Tengo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo	X	X	X	
	<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo organizacional</b>				
21	La dirección siempre está en constante monitoreo respecto al avance de nuestro trabajo	X	X	X	
22	El desempeño de la institución es la mejor	X	X	X	
23	Conozco las fortalezas y debilidades de la institución	X	X	X	
24	La institución está realizando los esfuerzos necesarios para superar las debilidades y afianzar sus fortalezas.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):


---

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Mercedes Ovalle Mendoza**  
Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación**

DNI: 45578282

Lima, 22 de mayo del 2022



—  
F

Firma del experto  
DNI 45578282

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



## **ANEXO 6. Consentimiento informado**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Por este medio se le invita a participar en la investigación titulado “Gestión educativa y talento humano en una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú, 2022” Si usted accede a participaren este estudio se le pedirá responder preguntas en un cuestionario. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recolecte será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este trabajo de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, si alguna de las preguntas durantela entrevista le parece incómodas tiene usted derecho de hacérselo saber al investigador ode no responderlas.

Si usted desea hacer una consulta puede escribir a Oscar ANCCO ZARATE responsable del estudio, correo oscarim984@gmail.com o llamar al teléfono 963414985

Agradezco de antemano por su participación

.....

Firma del Participante

-----

Fecha

## Anexo 7. Cálculo del tamaño de muestra óptimo

El tamaño de muestra óptimo se obtuvo mediante la fórmula para estimar proporciones cuando una población no es conocida:

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

Donde:

Z: Valor en el eje de la abscisa, de la curva normal, para una probabilidad del 95% de confianza.

P: Proporción de servidores que manifestaron existe una adecuada selección del talento humano debido la gestión pedagógica (se asume P=0.5).

Q : Proporción de servidores que manifestaron existe una adecuada selección del talento humano debido la gestión pedagógica (Q = 0.5 valor asumido debido al desconocimiento de Q)

e: Margen de error 6%

N : Población.

n : Tamaño óptimo de muestra.

Con un nivel de confianza de 95% y 6% como margen de error la muestra óptima es:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5)(153)}{(0.06)^2 (153-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 97 servidores o trabajadores de una Dirección Regional de Educación de la Macro Región Sur del Perú

La muestra de servidores será seleccionado aleatoriamente

### Anexo 8. Muestra piloto para calcular la confiabilidad Gestión educativa

muestra	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2
4	5	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3
5	5	3	3	2	5	5	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	5	3	4	3	3
6	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
9	1	1	1	3	2	4	4	3	2	1	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	4	3	2	1
10	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	3	3	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	1	1	1

## CONFIABILIDAD PARA GESTIÓN EDUCATIVA MEDIANTE ALFA DE CRONBACH

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	25

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	55,4000	116,933	,753	,904
VAR00002	55,6000	135,822	,384	,912
VAR00003	55,9000	128,322	,614	,907
VAR00004	55,6000	138,267	,336	,912
VAR00005	55,4000	119,822	,818	,902
VAR00006	55,2000	123,511	,751	,904
VAR00007	55,5000	136,056	,282	,914
VAR00008	55,6000	126,044	,722	,905
VAR00009	55,8000	127,289	,722	,905
VAR00010	55,7000	135,122	,359	,912
VAR00011	55,3000	135,567	,540	,910
VAR00012	55,7000	133,122	,603	,908
VAR00013	55,7000	132,011	,535	,909
VAR00014	56,1000	133,656	,565	,909
VAR00015	55,8000	143,733	-,199	,916
VAR00016	55,4000	139,600	,196	,914
VAR00017	55,4000	138,044	,227	,914
VAR00018	55,7000	142,011	,013	,915
VAR00019	55,6000	138,267	,336	,912
VAR00020	55,4000	119,822	,818	,902
VAR00021	55,2000	123,511	,751	,904
VAR00022	55,5000	136,056	,282	,914
VAR00023	55,6000	126,044	,722	,905
VAR00024	55,8000	127,289	,722	,905
VAR00025	55,7000	135,122	,359	,912

**Anexo 9. Muestra piloto para calcular la confiabilidad: talento humano**

muestra	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1

## CONFIABILIDAD PARA TALENTO HUMANO MEDIANTE ALFA DE CRONBACH

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	24

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	40,5000	48,278	,746	,768
i2	40,5000	48,278	,746	,768
i3	40,3000	49,789	,353	,787
i4	40,5000	48,278	,746	,768
i5	40,5000	48,278	,746	,768
i6	40,5000	48,278	,746	,768
i7	40,5000	48,278	,746	,768
i8	40,5000	48,278	,746	,768
i9	40,5000	48,278	,746	,768
i10	40,5000	48,278	,746	,768
i11	40,5000	48,278	,746	,768
i12	40,5000	48,278	,746	,768
i13	40,2000	52,178	,196	,797
i14	40,5000	48,278	,746	,768
i15	40,4000	52,044	,269	,791
i16	40,4000	52,044	,269	,791
i17	39,9000	52,322	,123	,807
i18	40,4000	52,044	,269	,791
i19	40,5000	58,278	-,291	,815
i20	40,5000	58,278	-,291	,815
i21	40,5000	58,278	-,291	,815
i22	40,5000	58,278	-,291	,815
i23	40,5000	58,278	-,291	,815
i24	40,5000	58,278	-,291	,815

## Anexo 10. Aprobación de la carta de aceptación UCV



**Gobierno Regional de Apurímac**  
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN APURÍMAC  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Abancay, 09 de agosto del 2022

CARTA N° 333 - 2022/ME/GRA/DREA-DGP-D

SEÑOR:  
OSCAR ANCCO ZARATE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que en atención a la **CARTA P.0839-2022-UCV-EPG-SP** de presentación realizada por la Universidad César Vallejo para el trabajo de investigación "Gestión Educativa y Talento Humano en la Dirección Regional de Educación Apurímac, 2022" que requiere recabar información en la Dirección Regional de Educación Apurímac.

Considerando la importancia del trabajo en mención, se acepta su petición, recomendando que para la aplicación de sus instrumentos deberán estar debidamente validados.

Atentamente,

  
GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC  
Dirección Regional de Educación  
Mag. Cecilia del Carmen Vigil Mamani  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN APURÍMAC



LCVM/DREA.  
LMSV/DGP.  
FAMB/Sec.