



La gestión del personal y su relación con el compromiso docente:
en las instituciones educativas secundarias

Ysaías Palomino Dávalos

<https://orcid.org/0000-0001-9597-3072>

ypalominod@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Lima-Perú

José, García Ccahuata

<https://orcid.org/0000-0002-5605-6834>

jgarcia67@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Lima-Perú

Elein Karen Sosa Dueñas

<https://orcid.org/0000-0001-7930-5488>

esosad@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Lima-Perú

Robert Julio Contreras Rivera

<https://orcid.org/0000-0003-3188-3662>

rjcontrerasr@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Lima-Perú

RESUMEN


El trabajo que a continuación presentamos, tiene como finalidad fundamentar teóricamente las distintas posturas referidas a la gestión del personal y compromiso docente, tomando en consideración que, en estos últimos tiempos la dinámica organizativa y administrativa están sufriendo cambios constantes debido a la globalización en el sistema educativo, lo que demanda contar con personal docente altamente capacitado para el cumplimiento de los objetivos planificados dentro de las organizaciones educativas. Para dicho propósito, se hizo uso de la técnica de análisis documental y el instrumento la matriz de análisis de datos, este proceso es muy importante, porque se considera como el sitio de entrada a la investigación, desarrollando las etapas de extracción de la información tanto de tipo primario, secundario y terciario respectivamente. Se puede concluir, que la adecuada administración y gestión del personal docente, facilita ventajas competitivas para brindar un adecuado servicio en las distintas instituciones educativas secundarias, también, se debe considerar el desarrollo de las destrezas, habilidades laborales, que gracias a ellos la organización institucional llegará a la cúspide, es vital definir y adecuar el concepto de gestión y compromiso docente, determinando las competencias que debe contar el personal para considerarlo como calificado en su desempeño.

Palabras clave: *compromiso docente; gestión del personal; liderazgo.*

Correspondencia: ypalominod@ucvvirtual.edu.pe

Artículo recibido 11 octubre 2022 Aceptado para publicación: 15 octubre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, publicados en este sitio están disponibles bajo Licencia Creative Commons 

Cómo citar: Palomino Dávalos, Y., García Cahuata, J., Sosa Dueñas, E. K., & Contreras Rivera, R. J. (2022). La gestión del personal y su relación con el compromiso docente: en las instituciones educativas secundarias. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 4125-4141. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3763

Personnel management and its relationship with teaching commitment: in secondary educational institutions

ABSTRACT

The purpose of the work that we present below is to theoretically support the different positions related to staff management and teaching commitment, taking into consideration that in recent times the organizational and administrative dynamics are undergoing constant changes due to globalization in the educational system, which demands having highly trained teaching staff to meet the objectives planned within educational organizations. For this purpose, the documentary analysis technique and the data analysis matrix instrument were used, this process is very important, because it is considered as the entry site to the investigation, developing the information extraction stages both of primary, secondary and tertiary type respectively. It can be concluded that the adequate administration and management of the teaching staff facilitates competitive advantages to provide an adequate service in the different secondary educational institutions, also, the development of skills, labor skills, which thanks to them the institutional organization should be considered. will reach the top, it is vital to define and adapt the concept of management and teaching commitment, determining the competencies that the staff must have to consider them as qualified in their performance.

Keywords: teacher commitment; personnel management; leadership.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de una adecuada gestión educativa tiene como función, garantizar el cumplimiento de los procesos tanto pedagógicos, administrativos e institucionales de las organizaciones educativas, asegurando el confort y bienestar de los agentes educativos (estudiantes, maestros y padres de familia) contribuyendo al desarrollo de una sociedad democrática, afirmando su identidad, con la práctica de valores.

Sin embargo, observamos el problema latente, la falta de liderazgo en lo referente a la gestión y administración educativa, principalmente en las IE. secundarios del ámbito de la UGEL Urubamba, Cusco. Ya que, la mayoría de los directores no asimilan un verdadero compromiso de liderazgo con su institución, puesto que, no desarrollan de manera constante y adecuado el acompañamiento y monitoreo al personal docente en la aplicación de los métodos y estrategias didácticas en el aula, los docentes aun hacen uso de prácticas pedagógicas tradicionales, que no permiten, alcanzar resultados óptimos en los procesos didácticos, puesto que, los directores de estas instituciones no se encuentran formados y actualizados adecuadamente, para hacerse cargo del liderazgo en su organización educativa.

Por lo manifestado, es importante abordar esta problemática, para conocer el desarrollo de la gestión del personal, a su vez, como influye en el compromiso del maestro, en las IE. del nivel secundario, El director, es el líder pedagógico, el gestor principal dentro de la institución educativa, en consecuencia, debe ejercer el liderazgo flexible y compartido, generando altas expectativas y desarrollando un sistema de administración eficiente y eficaz, en base al proyecto educativo institucional. Sin embargo, consideramos en el ámbito de la UGEL Urubamba, los directores no desarrollan adecuadamente sus funciones, no realiza el monitoreo y acompañamiento minucioso al desempeño en aula del personal docente y la supervisión al cumplimiento de las responsabilidades del personal administrativo respectivamente.

Por lo tanto, será consecuencia del desarrollo de las habilidades y destrezas laborales, tanto del personal docente y administrativo de las organizaciones educativas, adecuarse a los diversos cambios, que ayuden a una apropiada innovación que admita dar alternativas de solución a las distintas situaciones problemáticas que se presentan en el escenario educativo y sobre todo afrontar los retos de la organización (Idalberto Chiavenato, 2017)

La comunidad educativa en su conjunto, tiene que asumir una actitud de empoderamiento, desarrollando destrezas y habilidades que permitan hacer frente a los desafíos de forma eficiente y efectiva, utilizando los métodos para identificar las debilidades y fortalezas del personal docente, al mismo tiempo, empoderarlos para accionar en la práctica diaria y comprometidos en la esfera profesional y organizacional respectivamente.

Majad, (2016) considera, el desarrollo de la gestión, como disciplina gerencial sobre creencias, roles y valores sociales y organizacionales. En ese sentido, el presente trabajo pretende indagar por qué las organizaciones educativas son en muchos casos lentos en adecuarse a los cambios encaminado su gestión, llegando a evidenciar la necesidad de una adecuada gestión y administración del personal, los procesos administrativos relacionados a la integración del personal, las competencias laborales y los objetivos organizacionales, pues, no se aplican de forma proporcional, en tal sentido, se sustenta que las organizaciones definitivamente tienen que estimar prioritariamente el desarrollo e implementación de una adecuada gestión y administración del personal y que dé como resultado el compromiso docente.

De la misma manera, Díaz Muñoz & Quintana Lombeida, (2021) mencionan, que conforme pasa el tiempo el proceso de gestión y administración del personal ha experimentado transformaciones, en paralelo a los años que pasaron, visualizando que a los trabajadores se les delegaba actividades exclusivas y sobre todo específicas, por su parte, los procesos se traducían en actividades monótonas, con matices de pesadez y cansancio, por el resultado de la continuidad en la práctica de las actividades diarias. En el contexto actual, algunas instituciones educativas no entienden sobre el compromiso docente, puesto que, no involucra procesos de motivar, estimular, atraer y sobre todo de retener al personal para que con una visión compartida sea parte en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Según, Naciones Unidas/CEPAL, (2019) considera que en el ámbito global el problema radica en el mismo sistema educativo, justamente por la inapropiada dirección y administración, ha causado problemas latentes en cuanto se refiere al ámbito social, en el 2015 la Organización de las Naciones Unidas, hizo referencia a los 17 objetivos con el propósito de obtener el deseado proceso del Desarrollo Sostenible en el ámbito mundial y de esa manera poder subsanar y enmendar esta realidad álgida. Se presenta el estudio y las conclusiones de la exposición del IV Congreso

de Investigación y gestión del personal, en consecuencia, se retoma la alternativa de desarrollar el trabajo mediante el enfoque Socio formativo del talento humano, tomando en cuenta, las múltiples destrezas socioemocionales y socio afectivas, con el fin de coadyubar en el desarrollo de la labor sostenible y comprometido en el ámbito educacional, por medio de la adecuación y accionamiento de proyectos de índole formativo.

En ese sentido, justificamos el presente trabajo, por las siguientes razones, es muy importante fundamentar teóricamente la adecuada práctica y desarrollo de la gestión y administración del personal, para lograr como consecuencia el compromiso docente, mediante el desarrollo e implementación de métodos y estrategias que conlleven a valorar y resaltar el talento humano con el único propósito de logara los objetivos institucionales, por otro lado, si ampliamos y potencializamos el desarrollo de los talentos, pericias y destrezas, de los docentes, con el propósito de poder perfeccionar el servicio eficaz y eficiente dentro de la instituciones educativas, solo así, el personal docente asumirá su rol protagónico con mucha responsabilidad, social y ética. Ya que, el compromiso docente y el desarrollo de los procesos pedagógicos, deben mostrarse como indicador en los resultados que se obtiene en las diversas Pruebas Nacionales, regionales y locales, que se aplican a los docentes de los niveles de la educación básica, los resultados obtenidos son adecuados y oportunos para visualizar el logro de los objetivos y metas planificadas en la organización educativa.

De la misma manera, el objetivo general de este artículo científico es fundamentar teóricamente el desarrollo de la gestión del personal y su articulación directa con el compromiso docente, en las IE. secundarias. También, los objetivos específicos son, determinar la articulación entre la gestión del personal y el compromiso afectivo, en las IE. Secundarias, la articulación entre la gestión del personal y el compromiso de constancia en las IE. secundarias y finalmente, la articulación entre la gestión del personal y el compromiso reglamentario en las IE. secundarias.

METODOLOGÍA

La metodología, las técnicas e instrumentos bibliográficos son muy importantes al momento de realizar un trabajo de investigación, de la misma manera, es fundamental hacer un buen uso de ellos, la recolección de toda la información que se va usar en el proceso de la investigación se puede hallar mediante diferentes fuentes, sin embargo, no

siempre son confiables es por ello que es necesario hacer la búsqueda de la información considerando las fuentes verídicas y confiables.

El desarrollo de la indagación recae en la investigación de tipo básica, con un enfoque de estudio cualitativo, de la misma manera, se hizo uso de la técnica de análisis documental, igualmente, el instrumento utilizado fue la matriz de análisis de datos, este proceso es muy importante, porque se considera como el sitio de entrada a la investigación, desarrollando las etapas de extracción de la información tanto de tipo primario, secundario y terciario respectivamente, considerando que los primarios contienen resultados de estudios y son los artículos, monografías, etc. Para el proceso de investigación bibliográfica, base de datos, se utilizó el Scopus, EBSCO, Web Science, así mismo, para lograr organizar la información se utilizó el gestor bibliográfico Mendeley, que nos ayudó de manera sistemática organizar las citas bibliográficas, en base al APA séptima edición respectivamente.

Finalmente, considerando el aspecto ético en la construcción del presente artículo científico, se tuvo la deferencia a la autoría intelectual tomando como en cuenta la base de datos adecuadamente referenciada, de este modo evitar de plano cualquier tipo de plagio.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En referencia a la indagación teórica, se puede afirmar que, la adecuada administración y gestión del personal provee ventajas competitivas para ofrecer un adecuado servicio en las IE. secundarias. De la misma manera, Cernas Ortiz & Nava Rogel, (2019) mencionan, que el adecuado y óptimo compromiso del personal vaticina una acción participativa, en ese entender, el compromiso docente tiene un predominio directo en el talento del personal. En el contexto educacional, las instituciones educativas demandan de una conveniente y oportuna gestión del personal docente, justamente, para el cumplimiento de los objetivos planificados dentro de la organización educativa, en consecuencia, implica que, el docente despliegue mucho esfuerzo y compromiso en su accionar, y esto demanda dedicación al momento de desarrollar su actividad. Por otra parte, considerando las teorías de la interacción social, nos sustenta, que el compromiso docente, es la actitud en la acción del personal, que se presenta de manera articulada al modo como fue tratado en las organizaciones educativas en las que se desenvuelve. Así también, en lo referente al compromiso docente Rubio & García Jiménez, (2019)

manifiestan, existe una articulada influencia entre la gestión del personal y el compromiso de los docentes; en sus trabajos de investigación se pudo hallar que el personal que labora en una determinada organización desarrolla niveles altos de energía y resistencia en las distintas actividades que desarrollan dentro de sus atribuciones, el personal se siente a gusto y motivado en el desarrollo de sus actividades, conservando la misma actitud y compromiso en las dificultosas jornadas laborales, mostrando mucho interés en lo que hace. En ese entender, emprender estrategias y métodos que conlleven a desarrollar las habilidades y destrezas personales, traerá como respuesta una eficaz y eficiente gestión y administración del personal. En consecuencia, un apropiado desarrollo de gestión del personal docente traerá consigo beneficios y sobre todo el bienestar y satisfacción personal. En esta misma línea, considerando como parte de la gestión y compromiso docente, en lo que concierne a las reformas educativas. Gálvez Suarez & Milla Toro, (2018) en el contexto del buen desempeño docente, el desarrollo de esta práctica, tiene una estrecha articulación con los compromisos de las IE, en el desarrollo de la practica educativa de manera integral. El nuevo escenario educativo tiene como fin replantear la identidad en la labor docente, esta práctica conlleva a desarrollar una acción crítica y reflexiva de la forma como estamos desarrollando nuestra labor para el cual fuimos llamados. En ese sentido, según lo manifestado por los teóricos, el personal docente de las instituciones educativas, al mostrar altos niveles de compromiso, esto ayudará en la identidad hacia su institución educativa, por ende, un mayor y mejor desempeño, a su vez, ayudará en el logro de los objetivos planteados a nivel institucional, al demostrar niveles altos de compromiso.

En lo referente al objetivo general, fundamentar teóricamente el desarrollo de la gestión del personal y su relación en el compromiso docente, en las IE. Secundarias, podemos fundamentar, según, Alcázar, (2020) que, el desarrollo del compromiso tiene una articulación directa con la gestión del personal, en este sentido, un idóneo liderazgo del director en el ámbito de la institución educativa, trae como resultado el compromiso del personal docente respectivamente. En las instituciones educativas es vital el liderazgo del director en el acompañamiento y monitoreo a las practicas pedagógicas del personal docente, de la misma manera, al cumplimiento de las actividades del personal administrativo, gestionando el desarrollo de las destrezas y habilidades del personal a su cargo y todo ello acarrea como efecto el cumplimiento de los objetivos

planteados a nivel organizacional. De igual modo, en base a lo mencionado por, Robert House, que, existe un tipo de liderazgo encaminado a el cumplimiento de logros institucionales. Contextualizando a la organización educativa, el líder pedagógico planifica metas y objetivos altos, con el propósito de que el personal docente y administrativo cumpla con el más alto nivel exigido. En ese sentido, la gestión del personal es muy estrategia e importante en el desarrollo organizacional y educativo, por lo mismo, que, si nos planteamos metas altas estamos seguros que la exigencia e iniciativa del personal serán al cumplimiento con un alto nivel de compromiso. Por su parte, Alcázar, (2020)concluye, que el compromiso del docente está articulado de manera directa con la gestión, el confort del personal en su centro de labor y sobre todo la actividad que desarrolla, son componentes que inciden de manera directa con la gestión del personal.

De igual modo, Dai, (2020) conceptualiza al compromiso docente, como el conjunto de destrezas, pericias y competencias que hace uso el personal para el cumplimiento y logro de los objetivos institucionales, en el ámbito educacional, una idónea gestión del personal, trae como resultado beneficios institucionales, como primer elemento en el compromiso personal consideramos su formación inicial y continua en el desarrollo de su actividad pedagógica y sobre todo en el conocimiento de su área, apto para el cumplimiento óptimo de la planificación curricular, buscando estrategias para solucionar las dificultades presentados en la dinámica diaria. Por todo lo manifestado, es estratégico que se desarrolle una adecuada gestión del personal para lograr las metas institucionales en cuanto se refiere al ámbito pedagógico, administrativo e institucional, y convirtiéndose en una institución educativa exitosa.

En concordancia al primer objetivo específico, fundamentar la práctica de la gestión del personal en relación al compromiso afectivo de los docentes en las IE. secundarias, podemos mencionar a Luza Castillo, (2017) en base a los estudios desarrollados, manifiesta que, la satisfacción laboral tiene incidencia directa en el compromiso del trabajador, en este sentido, una buena gestión del personal, incluye aspectos como el empoderamiento de la persona, la experiencia en el cargo y finalmente el desarrollo del talento, con el propósito de contribuir en su crecimiento y satisfacción personal. Por lo tanto, el compromiso tiene una relación directa con lo afectivo y emocional, por la misma razón, que los docentes se identifican de alguna manera con su institución, se consideran

parte de ella, por el tiempo que permanecen en el lugar, con la esperanza de seguir laborando en ella. En esta misma línea, podemos concluir que un docente satisfecho y comprometido sentimentalmente con su labor, trae como resultado un buen desempeño laboral. Sin embargo, el estrés es un factor de salud que exaspera al personal docente durante y después de la pandemia, es importante conocer las causas y consecuencias que trajo consigo el Covid-19, la adaptación a una nueva dinámica de trabajo virtual, el uso de nuevos recursos y herramientas virtuales, acompañado por el confinamiento social y el desconcierto, fueron las causas para que en algunos casos los docentes entren a un cuadro de depresión. Por todo lo manifestado, el rol que debe cumplir el director es trascendental, sobre todo fijando los objetivos y metas específicos, que puedan ser medidos en un tiempo determinado, concretando los planes de acción, delegando responsabilidades en cada actividad, tomando las decisiones en equipo, tendremos como resultado la estabilidad emocional afectiva del personal y que toda la comunidad educativa visualice un mismo horizonte, remando al mismo lugar.

Asimismo, Goetendia Alarcón, (2020) ratifica, que el compromiso afectivo tiene una relación estrecha con la lealtad del docente a su organización educativa, en ese sentido, existe una marcada relación de pertenencia hacia su institución donde labora, cuando existe un ambiente acogedor y que ayude al cumplimiento de la óptica profesional del personal docente, se produce un vínculo de pertenencia y sobre todo de compromiso con su institución, en ese sentido, se convierten en elementos primordiales de cambio para fortalecer la idea de una institución educativa exitosa del cual son parte. En otro orden, Temkin & Cruz Ibarra, (2018) afirman que, el compromiso tiene una articulación directa con la esfera tanto personal como organizacional respectivamente. En este sentido, es necesario que el equipo directivo genere e instituya métodos y estrategias que conlleven a una verdadera acción de acompañamiento y monitoreo docente, utilizando material validada en el campo de acción y con el único fin de resaltar y promover el talento del personal docente, en la dinámica del reconocimiento por la labor que desempeña, es necesario tomar en cuenta el estímulo y reconocimiento, mediante premios pecuniarios, viajes turísticos, becas para continuar su formación profesional, etc. Esta acción ayudará al personal tanto docente y administrativo de la organización educativa a comprometerse con su labor en un entorno de estabilidad emocional, desarrollando el amor e identidad hacia su institución educativa.

En lo concerniente al segundo objetivo específico, fundamentar la práctica de la gestión del personal y el compromiso de constancia en las instituciones educativas secundarias, Cusco. Según, Manzano Díaz, (2019) manifiesta, en el desarrollo de la gestión del personal y el compromiso de constancia, se encaminan entre sí. En este sentido, el compromiso de constancia, radica en la posición y actitud del personal docente al demostrar interés por querer seguir trabajando en la institución educativa, la constancia es un elemento notable para los propósitos institucionales de la organización, al tener docentes identificados y comprometidos con la labor que realizan cotidianamente. Según Jara Martínez et al., (2019) menciona, la gestión tiene como fin fomentar el desarrollo de competencias personales, con el objetivo de empoderar a la organización educativa, por su parte, Borrero, (2019) dice, el personal de una determinada institución toma en consideración las fortalezas y debilidades para buscar un nuevo puesto laboral, haciendo paralelismo de las condiciones laborales de su actual organización en la que labora, en la acción de ir visualizando las demás alternativas laborales, va incrementando o menguando su vinculación laboral con su institución, por lo manifestado, es primordial e indispensable el desarrollo de una adecuada gestión del personal, para ir fortaleciendo su vínculo laboral y su relación con la misma. En esta misma línea, Guerrero-Egurrola, (2021) concluye, haciendo referencia al compromiso de constancia en su centro laboral y su relación con el bienestar, la remuneración económica y sobre todo que el personal encuentra un ambiente adecuado y agradable. Tomando en cuenta lo manifestado, el personal al tener las condiciones apropiadas para el desarrollo de su labor, como resultado se tendrá el compromiso de seguir laborando en la IE. Cabe señalar, que, en el personal docente no solo debemos fijarnos en su profesionalismo sino también en cómo se adaptan a la cultura organizacional de la institución educativa, para este propósito el líder pedagógico debe diseñar estrategias que conlleve a la satisfacción laboral, haciendo que el personal se sienta acogido y permitir que con pequeñas acciones pueda visualizar su futuro en la organización, para ello, considerar el Onboarding. De la misma manera, el reconocimiento es un factor determinante en la actividad laboral y sobre todo para que el personal continúe en la organización, el director debe reforzar y ayudar a su formación continua, ya que, con sus conocimientos ayudará a la institución a plantear nuevos retos, no debemos permitir que nuestro personal se estanque, por el contrario, sin lugar a dudas buscará otras oportunidades que le permitan crecer profesionalmente. Otro de los

aspectos que es importante detallar en el entorno organizacional, es la comunicación asertiva, considerando que tiene la función de fortalecer las relaciones interpersonales entre los miembros, brindando información oportuna y relevante, para evitar sobre entendidos, suposiciones y sobre todo sentimientos de lejanía entre la comunidad educativa.

Finalmente, al referirnos al tercer al tercer objetivo específico, fundamentar la articulación entre la gestión del personal y el compromiso reglamentario en las IE. secundarias. Según lo manifestado por Larrea, (2018) donde concluye que, la gestión y el compromiso reglamentario del personal docente, tienen una articulación estrecha, al interpretarse en una acción y practica moral que tiene el docente para seguir laborando en su institución educativa, este compromiso radica en la valoración que tiene el personal en deliberar lo bueno de lo malo, en comparación a su accionar. Siguiendo esta misma línea, podemos mencionar, que durante muchas décadas seguimos con el dilema de las orientaciones pedagógicas y filosóficas de la educación peruana, sobre todo de las condiciones de formación, incorporación, remuneración y retiro del personal docente, hasta ahora seguimos experimentado las reformas educativas en lo que concierne al régimen laboral. Es fundamental que el equipo directivo de la organización educativa considere la construcción del reglamento interno no solo considerando los lineamientos de política educativa a nivel nacional o regional, si no también, recoger el intereses y necesidades de cada actor educativo para que este documento normativo sea consistente y coherente con la realidad. Por otra parte, el Instituto Nacional de Administración Pública, (2017) sustenta que la gestión del personal y el compromiso reglamentario, está considerada como una filosofía de gestión y administración de los valores éticos y morales, también de la práctica de creencias, cumplimiento de los roles que corresponden dentro de una organización y por consecuencia en la sociedad, en ese entender, las organizaciones educativas, en la actualidad tardan en comprender y adaptarse a estos cambios de gestión, por el mismo echo que la construcción de su reglamento no está acorde a las necesidades e intereses del docente que labora dentro de la institución educativa. sin embargo, el rol que debe cumplir el director como líder pedagógico, es justamente construir los documentos de gestión, que sean aptos y coherentes para gestionar la estructura orgánica, estableciendo las líneas de autoridad entre el equipo directivo y la comunidad educativa, atendiendo sus características

sociales, culturales, religiosas y políticas respectivamente. El reglamento interno de la institución educativa es un instrumento de gestión que ayuda a regular el funcionamiento y la organización de manera integral, estableciendo las funciones y responsabilidades de los actores educativos, comunicando los derechos y deberes, con el propósito de promover una convivencia democrática en el entorno de la organización educativa. Por otro lado, el liderazgo del director es considerada como una habilidad blanda, que consiste en la facultad que tiene una persona, para guiar y orientar a los demás, generando un ambiente amable y cordial entre los miembros de una organización, (Vásquez Villanueva et al., 2021). En esta misma dinámica, Curí Mesaico, (2020) menciona que las habilidades blandas fortalecen la comunicación interpersonal entre la comunidad educativa, de manera significativa, en el contexto tanto personal y/o profesional, las dificultades se solucionan, a través de la comunicación empática y asertiva, sin embargo, en la práctica común en algunas instituciones, frente a una falta o un incumplimiento de funciones, inmediatamente se recurre al reglamento interno para aplicar las sanciones y amonestaciones respectivas. El desarrollo de las habilidades blandas ayuda a mejorar de manera significativa la comunicación en la labor educativa, es necesario que el equipo directivo y la comunidad educativa ponga hincapié en la práctica de esta estrategia para ir mejorando la convivencia escolar entre los actores educativos, cuyos resultados serán satisfactorios para la institución educativa.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que una adecuada gestión del personal, trae como resultado el compromiso docente, en las instituciones educativas es vital el liderazgo eficiente y eficaz del director en el acompañamiento y monitoreo a las prácticas pedagógicas del personal docente, gestionando el desarrollo de las competencias y capacidades profesionales del personal a su cargo y todo ello trae como efecto el compromiso en el cumplimiento de los objetivos planteados a nivel organizacional.
2. Se concluye que la gestión del personal se articula de manera directa con el compromiso afectivo. En este sentido, es necesario que el equipo directivo desarrolle estrategias con el fin de promover el acompañamiento socioemocional, en la dinámica del reconocimiento por la labor que desempeñan, es necesario fomentar espacios para organizar y desarrollar actividades deportivas, culturales y sociales dentro de la institución educativa. esta acción ayudará al personal tanto docente y

administrativo a comprometerse con su labor en un entorno de estabilidad emocional y construyendo su identidad hacia su organización.

3. Se concluye que la gestión del personal tiene una vinculación con compromiso de constancia en su centro laboral y su relación con el bienestar, el reconocimiento y el incentivo económico, cuando esto ocurre, el personal encuentra un ambiente adecuado, con las condiciones adecuadas para el cumplimiento de su labor docente, como resultado se tendrá el compromiso de seguir laborando en la institución educativa.
4. Se concluye que la gestión del personal y el compromiso reglamentario tienen una articulación estrecha, al interpretarse como la acción y practica moral que tiene el docente para deliberar lo bueno de lo malo, el rol que debe cumplir el director como líder pedagógico, es justamente construir los documentos de gestión, que sean aptos y coherentes para gestionar la estructura orgánica, estableciendo las líneas de autoridad entre el equipo directivo y la comunidad educativa, atendiendo sus características sociales, culturales, religiosas y políticas respectivamente.

REFERENCIAS

- Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4).
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7).
<https://doi.org/10.35381/r.k.v4i7.206>
- Cernas Ortiz, D. A., & Nava Rogel, R. M. (2019). Compromiso organizacional y promedio escolar en estudiantes de maestría: el efecto moderador de las tendencias alocéntricas e idiocéntricas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21(1).
<https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e26.2122>
- Curi Mesaico, V. (2020). Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa N° 146, S.J.L.-2020. In *Repositorio Institucional - UCV*.
- Dai, D. Y. (2020). Rethinking Human Potential from a Talent Development Perspective*. *Journal for the Education of the Gifted*, 43(1).
<https://doi.org/10.1177/0162353219897850>
- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. (2021). La gestión del talento humano y su

- influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven Revista de La Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22.
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Goetendia Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de La Ciencia*, 10(19). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Guerrero-Egurrola, D. A. (2021). Gestión por competencias para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano. *Gestión et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 3(5). <https://doi.org/10.35381/gep.v3i5.33>
- Idalberto Chiavenato. (2017). de recursos humanos Administración El capital humano de las organizaciones. In *BMC Public Health* (Vol. 5, Issue 1).
- Instituto Nacional de Administración Pública. (2017). Ética y Administración Pública. Elementos para la formación de una conducta integra en los servidores públicos. *Instituto Nacional de Administración Pública*, LII (3).
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Larrea, R. B. y P. (2018). relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. *Universidad Católica Boliviana "San Pablo."*
- Luza Castillo, F. F. (2017). El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima. In *Universidad César Vallejo*.
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Musa Ammar Majad Rondón Revista de Investigación N°*, 88(40).
- Manzano Díaz, A. G. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 9(2).

<https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.220>

Naciones Unidas/CEPAL. (2019). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. Objetivos, metas e indicadores mundiales. In *Publicación de las Naciones Unidas*.

Rubio, L. A., & García Jiménez, O. F. (2019). Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 8. <https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>

Temkin, B., & Cruz Ibarra, J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 36(108). <https://doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1608>

Vásquez Villanueva, S., Vásquez Campos, S. A., Vásquez Villanueva, C. A., Vásquez Villanueva, L., Castillo Paredes, H. J., & Gómez Miguel, J. M. (2021). Habilidades blandas: su importancia para el desempeño docente. *Pedagogo*, 3(2). <https://doi.org/10.52936/p.v3i2.63>