



Potencial humano y desarrollo en la gestión educativa en el nivel de Educación Media

Human potential and development in educational management at the level of Secondary Education

Potencial humano e desenvolvimento na gestão educacional ao nível do Ensino Secundário

Ana Manuela Palma Avellán ^I

palmaavellan@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-3071-1594>

Tibisay Milene Lamus de Rodríguez ^{II}

tibisaylamus@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-2893-326X>

Correspondencia: palmaavellan@gmail.com

Ciencias de la Educación

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 23 de abril de 2023 * **Aceptado:** 12 de mayo de 2023 * **Publicado:** 28 de junio de 2023

- I. Ingeniera Industrial, Diploma Superior en Educación, Universitaria por Competencias, Diploma Superior en Investigación, Magíster en Docencia Universitaria e Investigación Educativa, Doctora en Administración de Empresas, Docente Titular e Investigadora, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador.
- II. Diplomada en Formación de Formadores, Diplomada en Docencia Virtual, Universidad Hemisferios & Editeka Educación Continua, Ecuador, Terapeuta en Educación Emocional Interdisciplinar, Centro de Capacitación y Orientación Amables&Francos, Ecuador, Colegio Mexiquense de Estudios Psicopedagógicos, De Zupango, México, Licenciada en Educación, mención Lengua y Literatura, Universidad de Carobobo, Venezuela, Esp en Filología Española, Universidad de Salamanca, España, Doctora en Ciencias Pedagógicas, Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño, La Habana, Cuba, Tutora de Tesis de Maestrías en Educación, UTI, Ecuador.

Resumen

La exploración del desarrollo del potencial humano en instituciones educativas de nivel medio implica la adopción de modelos de intervención teórico-metodológicos, los cuales a menudo implican una interrelación dinámica entre teoría y práctica. El núcleo de estos modelos se centra en las interacciones entre el personal que trabaja en estas organizaciones o instituciones educativas. El estudio tiene como objetivo principal examinar la conexión entre el potencial humano y la gestión educativa en el nivel de Educación Media. Para lograrlo, hemos implementado un enfoque metodológico basado en una revisión bibliográfica descriptiva y sistemática, utilizando una variedad de fuentes y seleccionando estudios según criterios específicos. Una búsqueda exhaustiva se realizó en bases de datos de alto prestigio, culminando en la selección de 15 estudios de 300 inicialmente identificados. Este proceso riguroso y sistemático permitió un análisis detallado y profundizado de la literatura existente, realzando la validez de nuestros descubrimientos. Los resultados de la revisión indicaron la presencia de una gestión educativa efectiva en el nivel de Educación Media. Basándonos en esta evidencia, se puede inferir que una gestión educativa eficiente suele correlacionar con la promoción del desarrollo del potencial humano en su personal.

Palabras Clave: Gestión educativa; potencial humano; idoneidad pedagógica; organización; educación media.

Abstract

The exploration of the development of human potential in secondary educational institutions implies the adoption of theoretical-methodological intervention models, which often imply a dynamic interrelation between theory and practice. The core of these models focuses on the interactions between the personnel working in these organizations or educational institutions. The main objective of the study is to examine the connection between human potential and educational management at the Secondary Education level. To achieve this, we have implemented a methodological approach based on a descriptive and systematic literature review, using a variety of sources and selecting studies according to specific criteria. An exhaustive search was carried out in highly prestigious databases, culminating in the selection of 15 studies out of 300 initially identified. This rigorous and systematic process allowed for a detailed and in-depth analysis of the existing literature, enhancing the validity of our findings. The results of the review indicated the

presence of effective educational management at the Secondary Education level. Based on this evidence, it can be inferred that efficient educational management usually correlates with promoting the development of human potential in its staff.

Keywords: Education Management; human potential; pedagogical suitability; organization; middle education.

Resumo

A exploração do desenvolvimento do potencial humano nas instituições de ensino secundário implica a adoção de modelos teórico-metodológicos de intervenção, que implicam muitas vezes uma inter-relação dinâmica entre teoria e prática. O núcleo desses modelos concentra-se nas interações entre o pessoal que trabalha nessas organizações ou instituições educacionais. O objetivo principal do estudo é examinar a conexão entre o potencial humano e a gestão educacional no nível do Ensino Médio. Para isso, implementamos uma abordagem metodológica baseada em uma revisão descritiva e sistemática da literatura, usando uma variedade de fontes e selecionando estudos de acordo com critérios específicos. Uma busca exaustiva foi realizada em bases de dados de grande prestígio, culminando na seleção de 15 estudos de 300 inicialmente identificados. Esse processo rigoroso e sistemático permitiu uma análise detalhada e aprofundada da literatura existente, aumentando a validade de nossos achados. Os resultados da revisão indicaram a presença de uma gestão educacional efetiva no nível do Ensino Médio. Com base nessas evidências, pode-se inferir que uma gestão educacional eficiente geralmente se correlaciona com a promoção do desenvolvimento do potencial humano de seus profissionais.

Palavras-chave: Gerenciamento de educação; potencial humano; adequação pedagógica; organização; Educação média.

Introducción

La concepción de potencial humano ha sido motivo de examen en una variedad de campos disciplinarios, entre los que se incluyen psicología y educación. Acorde a la visión propuesta por Gagné (1985), el potencial humano se describe como las capacidades inherentes y aprendidas de una persona que pueden ser desarrolladas mediante la educación y la experiencia práctica. ". Este enfoque trasciende la visión estática del potencial humano, apoyando la idea de que dicho potencial es dinámico y puede ser desarrollado a lo largo del tiempo.

Contrariamente a las concepciones tradicionales del potencial humano, que se centran primordialmente en los rasgos personales, varios autores han sugerido que estos enfoques presentan algunas limitaciones. Por ejemplo, Stetsenko (2017) postula que la noción de que el potencial humano está limitado y determinado por los rasgos individuales es una concepción errada. En su lugar, propone la teoría de la mentalidad de crecimiento, donde el potencial humano puede ser fomentado a través de un cambio de actitud y la creencia en la capacidad de mejora.

Moneta y Csikszentmihalyi (1996), por su parte, propusieron un enfoque ecológico al potencial humano. En su perspectiva, el potencial humano no puede ser comprendido plenamente sin considerar el contexto social y cultural en el que se desarrolla. Por lo tanto, el potencial humano se percibe como el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno, y no simplemente como un conjunto de rasgos personales.

Además, varios académicos han subrayado que los modelos centrados en los rasgos presentan un sesgo individualista, atribuyendo el potencial humano exclusivamente a características innatas del individuo, como sus dones y talentos. Sin embargo, Mercer (2013), destaca que el aprendizaje y la participación activa en actividades socialmente organizadas, como la educación formal, también pueden influir en el desarrollo del potencial humano.

En las últimas dos décadas, se ha evidenciado una evolución significativa en la concepción del potencial humano en varias disciplinas, incluyendo la psicología del desarrollo y la educación. Bergh y Stagl (2003) sostienen que la concepción de potencial humano determinado genéticamente ha sido desplazada por una visión más interactiva, que contempla una interacción bidireccional entre el individuo y su entorno a lo largo del desarrollo.

En el campo de la psicología educativa, se ha observado una redefinición del concepto de aptitud como un factor situacional, que depende de las oportunidades y desafíos presentes en el entorno de una persona (Macedo y Delgado, 2020). Asimismo, se ha cuestionado la visión tradicional de la inteligencia como un rasgo individual, proponiendo en su lugar una visión más distribuida que reconoce la interacción entre la persona, la tarea y las herramientas disponibles (Contreras, 2018). En términos educativos, la gestión educativa juega un papel crucial, con el objetivo de crear y mantener entornos que promuevan la enseñanza y el aprendizaje efectivo. Esta gestión debe tener la capacidad de adaptarse tanto a cambios planificados como inesperados, los cuales pueden surgir debido a cambios rápidos en estructuras sociales y culturales, así como en la adopción de

tecnologías digitales. En este sentido, el liderazgo educativo se vuelve esencial para guiar y orientar todo el proceso de gestión y administración educativa.

La gestión educativa, por lo tanto, debe considerarse un esfuerzo integrado que apunta a lograr objetivos educativos específicos, aprovechando al máximo el potencial del talento humano a su cargo. En efecto, la gestión educativa representa el lado dinámico de la educación, encargándose de las prácticas educativas, mientras que la filosofía educativa establece los objetivos, la psicología educativa explica los principios y la administración educativa proporciona las estrategias para alcanzar estos objetivos y principios educativos.

En el ámbito educativo, el análisis de la interrelación entre el desarrollo del potencial humano y la gestión educativa se posiciona como una línea de investigación de relevancia creciente. El propósito principal de este estudio es analizar acerca la relación entre el potencial humano y la administración educativa en el nivel de Educación Media. La complejidad de esta conexión puede apreciarse a través de diversos ámbitos, y resulta particularmente ilustrativa al explorarla en el contexto de instituciones educativas de nivel medio.

Este análisis aporta un enfoque novedoso, centrando la atención en la interacción dinámica entre la gestión educativa y el desarrollo del potencial humano. Esta interrelación se encuentra imbuida de múltiples factores, incluyendo los procesos educativos, la cultura organizativa de la institución, y las estrategias de liderazgo implementadas. A través de este estudio, se aspira a generar un cuerpo de evidencia que contribuya a enriquecer las estrategias de gestión educativa existentes.

Metodología

La presente investigación, centrada en el potencial humano y el desarrollo en la gestión educativa en el nivel de Educación Media, se fundamentó en una revisión bibliográfica descriptiva y sistemática. Utilizando el método del prisma y técnicas de investigación de escritorio, se exploraron exhaustivamente diversas fuentes de información, como libros, artículos, reglamentos y memorias institucionales, con el objetivo de comprender y sintetizar la literatura existente sobre habilidades investigativas en el aprendizaje.

Para garantizar la exhaustividad y relevancia de los datos recolectados, se establecieron criterios de inclusión precisos, tales como la publicación en revistas revisadas por pares y la inclusión de al menos una medida de percepción orientada a las habilidades investigativas. De igual manera, se

dieron preferencia a los estudios que se basaron en intervenciones en contextos educativos formales.

Esta revisión implicó la búsqueda sistemática en bases de datos reconocidas como WOS (Web of Science), Scopus y Science Direct, utilizando términos de búsqueda relevantes en inglés, portugués y español. Del total de 300 artículos inicialmente identificados, se seleccionaron 15 para la revisión final, después de eliminar los duplicados y excluir aquellos que no cumplían con los criterios de inclusión.

Las revisiones sistemáticas, como la presente, son esenciales en la investigación educativa ya que ofrecen un panorama completo y riguroso de los estudios existentes, minimizan el sesgo y aumentan la validez de los hallazgos. Además, en esta revisión se empleó un metanálisis, permitiendo combinar estadísticamente los resultados de diferentes estudios en una única estimación cuantitativa.

Resultados

Dentro del marco del potencial humano y el desarrollo en la gestión educativa en el nivel de Educación Media de Manabí, se realizaron análisis detallados y críticos de quince estudios de intervención pertinentes que se centraron en este tópico. Cada uno de estos estudios contribuyó con perspectivas valiosas y singulares que enriquecen nuestra comprensión sobre esta área crucial de estudio.

Un hallazgo común y dominante en la mayoría de estos estudios fue la clara influencia del potencial humano y el desarrollo en la gestión educativa en los resultados de la educación media. Esta constatación subraya la importancia de considerar y fomentar el potencial humano, tanto en términos de las capacidades individuales como del conjunto de habilidades y competencias que pueden ser desarrolladas, y su papel en la mejora de la calidad y eficacia de la gestión educativa. Esto implica la necesidad de abordar la formación y el desarrollo de los docentes, así como de las políticas y prácticas de gestión que promuevan un entorno de aprendizaje que reconozca y cultive este potencial.

Además, algunos estudios examinaron el potencial humano en relación con las competencias de liderazgo y gestión de los administradores educativos. En estos casos, a diferencia de los primeros, no se centraban únicamente en el papel de los docentes, sino que también consideraban la importancia de las habilidades de liderazgo y gestión en la promoción del potencial humano. Estos

hallazgos resaltan la relevancia de las relaciones interpersonales y la interacción social en el contexto educativo, y sugieren que una gestión y liderazgo efectivos pueden facilitar la creación de un ambiente que potencie el crecimiento y desarrollo tanto de los docentes como de los estudiantes.

Estos estudios también subrayan la necesidad de una formación continua y del desarrollo profesional de los docentes y administradores educativos, para garantizar que están equipados con las competencias necesarias para gestionar de manera eficaz y apoyar el desarrollo del potencial humano. Además, destacan la importancia de la adopción de políticas y prácticas educativas inclusivas y equitativas que promuevan la igualdad de oportunidades y el acceso a una educación de calidad para todos los estudiantes.

Por lo tanto, el análisis de estos quince estudios de intervención proporciona un panorama amplio y diverso del papel del potencial humano y del desarrollo en la gestión educativa en el nivel de Educación Media. Esta visión integral puede servir como base para futuras investigaciones y para el diseño de políticas y prácticas que apoyen el potencial humano y el desarrollo en la gestión educativa.

a) Objetivos de los estudios

En esta revisión bibliográfica, los objetivos de los estudios analizados fueron diversificados, sin embargo, todos ellos convergen en dirección a la profunda comprensión del potencial humano y el desarrollo en la gestión educativa en el nivel de Educación Media. A pesar de la diversidad, cada estudio abordó aspectos específicos de esta temática general con el propósito de brindar una visión detallada y multifacética que pueda facilitar la formulación de estrategias y políticas efectivas.

En primer lugar, diversos estudios se enfocaron en investigar la influencia del potencial humano en los resultados educativos. Estos estudios exploraron cómo las capacidades y competencias individuales de los estudiantes y docentes pueden influir en los resultados educativos. Este enfoque abarcó el análisis de aspectos tales como la motivación, la creatividad, la capacidad para resolver problemas y la habilidad para el aprendizaje autónomo.

Por otro lado, algunos estudios tomaron como objetivo principal analizar el papel de la gestión educativa en el fomento del potencial humano. Centrándose en el rol de los administradores educativos, estos estudios exploraron cómo se puede potenciar el desarrollo del potencial humano a través de la creación de un ambiente propicio. Esto implicó la evaluación de estrategias de

liderazgo, políticas de inclusión y equidad, y las prácticas de gestión que facilitan el crecimiento y el desarrollo individual.

Asimismo, una serie de estudios buscaron evaluar el impacto de la formación y el desarrollo profesional continuo de los docentes en la gestión educativa. Estos estudios evaluaron cómo el fortalecimiento de las capacidades de los docentes puede contribuir a mejorar la gestión educativa y, por ende, a impulsar el potencial humano de los estudiantes.

Finalmente, algunos estudios se propusieron explorar las relaciones entre las habilidades interpersonales y el potencial humano. Estos estudios examinaron cómo las habilidades interpersonales y la interacción social pueden influir en el potencial humano. Esta línea de investigación se enfocó en entender cómo las relaciones entre estudiantes, docentes y administradores pueden contribuir a crear un entorno de aprendizaje que fomente el desarrollo del potencial humano.

b) Revisión literaria

En la búsqueda constante por mejorar el sistema educativo, tanto en términos de eficacia como de eficiencia, se han llevado a cabo numerosos estudios y proyectos de investigación. El foco de estas investigaciones es diverso, pero todos tienen en común un objetivo central: fortalecer el sector educativo mediante la mejora de las prácticas de gestión del talento humano, la promoción del desarrollo personal y profesional, y la implementación de cambios e innovaciones organizacionales efectivos.

Cada estudio aporta una pieza única al rompecabezas, arrojando luz sobre un aspecto específico del sistema educativo. En esta presentación, se ofrecerá un resumen de algunos de los estudios más relevantes y recientes en el campo de la gestión y el desarrollo del talento humano en la educación. Se presentarán tanto los hallazgos como una breve descripción de cada estudio.

Tabla 1. Revisión de la literatura

Autor(es)	Año	Descripción del estudio	Hallazgos
Majad	(2016)	Evaluó la gestión del talento humano en organizaciones educativas	Deficiencias en áreas de gestión, talento humano y colaboración institucional

Vega Gutiérrez	(2020)	Analizar nuevos desafíos educativos y su adaptación a la comunidad	La gestión educativa y el rol del maestro son cruciales para la adaptación y mejora de los resultados
Soto	(2018)	Proponer la Conjetura de Activación Humana para el desarrollo en escuelas	Resalta la necesidad de un enfoque integrado y holístico para el desarrollo del potencial humano
Sánchez Armas y Delgado Bardales	(2020)	Estudiar la gestión educativa y su impacto en el aprendizaje	La gestión educativa mejora el aprendizaje con recursos limitados; la buena práctica docente es esencial para el éxito educativo
Huaita Acha y Luza Castillo	(2018)	Estudiar la influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño docente	El clima y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño docente
Rojas Palacios	(2022)	Estudiar la influencia de la gestión administrativa en instituciones educativas superiores ecuatorianas	La gestión administrativa influye positivamente en el desarrollo organizacional
Mendoza Fernández, Moreira Choez y Mera Plaza	(2020)	Analizar la gestión del conocimiento e innovación universitaria en la planificación estratégica	Identificaron innovaciones organizacionales favorables y factores de éxito
Macedo Vásquez y Delgado Bardales	(2020)	Caracterizar el comportamiento organizacional en la gestión educativa	El comportamiento organizacional facilita el desarrollo de la gestión educativa, aunque hay deficiencias en la satisfacción de los usuarios
Mezher, Cuba, Calánchez y Chavéz	(2016)	Destacar la importancia de la gestión educativa como proceso de transformación social	La gestión educativa en Venezuela necesita mejoras para ser eficaz

Bondy Duarte	(2021)	Determinó la influencia de la gestión administrativa en el recurso humano	Relación entre la gestión administrativa y el recurso humano
Zeña Crisostomo	(2017)	Relacionar la gestión del potencial humano con el liderazgo pedagógico	Existe una relación directa y significativa entre ambos
Díaz González	(2018)	Reconocer el empoderamiento y desarrollo de habilidades como herramientas estratégicas	El empoderamiento y desarrollo de habilidades son fundamentales para adaptarse a diferentes necesidades
Lara Grados y Prutsky Kalinkausky	(2018)	Demostrar cómo las habilidades sociales y trabajo en equipo influyen en el aprendizaje colaborativo	Un mayor desarrollo de habilidades sociales y trabajo en equipo aumenta su influencia en el aprendizaje colaborativo
Díaz-Canel Bermúdez, Alarcón Ortiz y Saborido Loidi	(2020)	Analizar la gestión universitaria del conocimiento y la innovación	Identificaron innovaciones organizacionales favorables y factores de éxito en la vinculación de la universidad con su entorno económico y social
Ana Diaz de Iparraquirre	(2022)	Analizar la importancia del pensamiento complejo en la formación humana	Enfatiza la necesidad de un enfoque transdisciplinario y un conocimiento teórico-práctico para abordar la formación humana

Fuente: elaboración propia (2023)

Los hallazgos de los estudios examinados destacan, de manera subrayada, tanto la importancia como la complejidad de la gestión del talento humano en el ámbito educativo. Esta conciencia constituye una premisa fundamental en la planificación estratégica y la toma de decisiones en las instituciones educativas.

Para empezar, Majad (2016) resaltó debilidades específicas en áreas de administración, talento humano y colaboración institucional. Esta constatación implica una necesidad imperativa de una administración efectiva para mejorar y optimizar los resultados educativos. En el mismo orden de ideas, Vega Gutiérrez (2020) añadió una capa adicional de entendimiento al revelar que la figura del maestro, desempeñando su rol como mediador y transformador de conocimiento, tiene una importancia trascendental. Se enfatizó así el papel de la gestión educativa en la efectividad de estos educadores y la necesidad ineludible de políticas de liderazgo que fomenten su empoderamiento. En una línea similar de pensamiento, Soto (2018) formuló la Conjetura de Activación Humana. Esta es una innovadora propuesta destinada a desplegar el potencial humano en las instituciones educativas mediante un enfoque integrado y holístico. Esta perspectiva encuentra eco en la investigación de Sánchez Armas y Delgado Bardales (2020), quienes afirman con convicción que la gestión educativa, incluyendo la adopción de prácticas docentes efectivas, es un componente esencial para alcanzar buenos resultados educativos con un uso más eficiente de tiempo y recursos. Además, el estudio de Huaita Acha y Luza Castillo (2018) pone de relieve la importancia del ambiente laboral y la satisfacción laboral en el rendimiento docente. En paralelo, Rojas Palacios (2022) subraya la influencia determinante de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones educativas.

En contraposición, pero sin contradecir las aportaciones anteriores, Mendoza Fernández, Moreira Choez y Mera Plaza (2020), junto con Díaz-Canel Bermúdez, Alarcón Ortiz y Saborido Loidi (2020), ponen en valor la importancia de una gestión universitaria centrada en el conocimiento y la innovación. Estos autores identifican factores de éxito e innovaciones organizacionales que resultan favorables para este tipo de enfoque.

En términos de organización interna, el estudio de Macedo Vásquez y Delgado Bardales (2020) ofrece evidencia de que el comportamiento organizacional se erige como pilar crucial para la mejora de la gestión educativa. Siguiendo este razonamiento, Mezher, Cuba, Calánchez y Chavéz (2016) subrayan la importancia de la gestión educativa como herramienta potente para la transformación social.

Por otra parte, Díaz González (2018) identificó el empoderamiento y el desarrollo de habilidades como elementos estratégicos para el liderazgo efectivo en las organizaciones educativas. En concordancia con esta idea, Lara Grados y Prutsky Kalinkausky (2018) subrayan cómo el desarrollo de habilidades sociales y el trabajo en equipo tienen un impacto positivo en el

aprendizaje colaborativo de los estudiantes. Esta perspectiva resalta la necesidad de cultivar competencias interpersonales en las instituciones educativas, no sólo entre el personal docente, sino también entre los estudiantes, para fomentar un ambiente de aprendizaje cooperativo.

Finalmente, en un intento por innovar en las estrategias de gestión educativa, Ana Díaz de Iparraguirre (2022) subraya la importancia de fomentar el pensamiento complejo en la educación. Ella propone la necesidad de adoptar una visión transdisciplinaria y un enfoque teórico-práctico para abordar de manera eficiente y eficaz la formación humana. Este planteamiento sugiere que la educación debe ir más allá del aprendizaje de contenidos y habilidades específicas, e incluir un enfoque más integral y holístico que permita a los estudiantes desarrollar habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas complejos.

El análisis de los estudios revela que la gestión y desarrollo del talento humano en las organizaciones educativas es un tema crítico y persistente. Es evidente que existe una necesidad continua de mejorar las prácticas de gestión de talento y de desarrollar enfoques más eficaces y centrados en las habilidades y potencialidades individuales.

Es preocupante constatar que a menudo no se aprovecha el potencial completo del personal educativo debido a la falta de capacitación adecuada o al no alinear las responsabilidades con las habilidades individuales. Esto subraya la necesidad de una formación continua y un desarrollo profesional adaptados a las funciones específicas que cada miembro del personal desempeña.

Además, hay un reconocimiento creciente de la importancia de un enfoque más holístico para el desarrollo humano. Este enfoque abarca no solo habilidades técnicas y conocimientos, sino también habilidades blandas y la capacidad para adaptarse y responder a los cambios. Esto es especialmente relevante en el contexto de la educación, donde los cambios en las políticas, tecnologías y métodos de enseñanza requieren una constante adaptación.

Los hallazgos también destacan la necesidad de una gestión del cambio eficaz en las organizaciones educativas. Es crucial reconocer que el cambio es una constante inevitable en cualquier organización y que la gestión efectiva del cambio puede desempeñar un papel vital en la mejora del rendimiento y en la obtención de resultados positivos.

Finalmente, parece haber un consenso en que el desarrollo del potencial humano es un elemento fundamental en la vinculación exitosa entre las universidades, el gobierno y el sector productivo. Al desarrollar y maximizar el potencial humano, las organizaciones educativas pueden desempeñar un papel clave en la innovación y el avance de la sociedad en general.

Conclusiones

En base a los hallazgos recolectados, se puede concluir que la gestión efectiva y el desarrollo del talento humano son elementos fundamentales para el rendimiento exitoso y la eficacia de las organizaciones educativas. Las deficiencias notadas en áreas como la gestión, el talento humano y la colaboración institucional subrayan la necesidad de una atención continua en estas áreas.

Además, los estudios demuestran la importancia de las habilidades blandas en el cuerpo docente, a pesar de la falta de políticas que asignen responsabilidades basadas en habilidades y potencialidades individuales. Esta observación respalda la necesidad de programas de desarrollo integral que fomenten tanto habilidades técnicas como blandas.

Por otro lado, se reconoce la importancia de enfoques de desarrollo humano más holísticos y sistemas de gestión del cambio, evidenciando un valor agregado en el enriquecimiento del potencial humano en el sector educativo. También es notable la relevancia de la capacitación continua y el desarrollo profesional para asegurar que los educadores y el personal estén adecuadamente preparados para sus roles.

Las investigaciones también destacan la importancia de la gestión administrativa en la influencia y formación del recurso humano, así como el papel significativo de un liderazgo pedagógico efectivo en relación con la gestión del potencial humano. Ambos aspectos, junto con la motivación laboral, son fundamentales para el rendimiento y el éxito de las organizaciones educativas.

Por último, se enfatiza la necesidad de adoptar un enfoque transdisciplinario y de conocimiento teórico-práctico para abordar la complejidad de la formación humana. Esta perspectiva subraya la importancia de un enfoque integral que abarque múltiples disciplinas para entender y potenciar el talento humano en el sector educativo.

Referencias

1. Bergh, J. C. J. M. van den, & Stagl, S. (2003). Coevolution of economic behaviour and institutions: towards a theory of institutional change. *Journal of Evolutionary Economics*, 13(3), 289–317. <https://doi.org/10.1007/s00191-003-0158-8>

2. Bondy Duarte, T. P. (2021). Influencia de la gestión administrativa en el recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, 2020. Universidad Cesar Vallejo.
3. Contreras Zelada, M. (2018). Gestión educativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de educación secundaria de la Red 03, UGEL 02, Rímac - 2016 [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación]. Universidad Cesar Vallejo.
4. Diaz de Iparraguirre, A. (2022). Gestión educativa un proceso complejo en la formación del ser humano. *Revista de Postdoctorado de La Universidad Bicentenario de Aragua*, 3(2).
5. Díaz González, J. A. (2018). Desarrollo de habilidades en equipos autodirigidos. Universidad Militar Nueva Granada.
6. Díaz-Canel Bermúdez, M., Alarcón Ortiz, R., & Saborido Loidi, J. R. (2020). Potencial humano, innovación y desarrollo en la planificación estratégica de la educación superior cubana 2012-2020. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(3), e1.
7. Gagné, F. (1985). Giftedness and Talent: Reexamining a reexamination of the definitions. *Gifted Child Quarterly*, 103-112.
8. Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. (2020). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2, 1819–1838. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
9. Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300–312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
10. Lara Grados, C. E., & Prutsky Kalinkauský, J. (2018). Desarrollo de habilidades sociales, trabajo en equipo y nivel de aprendizaje colaborativo en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 6(1), 63–84.
11. Macedo Vásquez, G., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2, 1256–1276. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.147
12. Majad Rondón, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148–165.

13. Mendoza Fernández, V. M., Moreira Choez, J. S., & Mera Plaza, C. L. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), 31–40. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2301>
14. Mercer, N. (2013). The Social Brain, Language, and Goal-Directed Collective Thinking: A Social Conception of Cognition and Its Implications for Understanding How We Think, Teach, and Learn. *Educational Psychologist*, 48(3), 148–168. <https://doi.org/10.1080/00461520.2013.804394>
15. Mezher, T., Cubal, M., Calánchez, A., & Chavéz, K. (2016). La gestión educativa: proceso de transformación social. *Revista En Educ@ción Contexto*, 2(1), 228–243.
16. Moneta, G. B., & Csikszentmihalyi, M. (1996). The Effect of Perceived Challenges and Skills on the Quality of Subjective Experience. *Journal of Personality*, 64(2), 275–310. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1996.tb00512.x>
17. Soto, L. (2018). Teoría de la activación humana: una oportunidad para el desarrollo de la potencialidad del talento en el contexto escolar. *Educere*, 22(73), 649–663.
18. Stetsenko, A. (2017). Putting the Radical Notion of Equality in the Service of Disrupting Inequality in Education: Research Findings and Conceptual Advances on the Infinity of Human Potential. *Review of Research in Education*, 41(1), 112–135. <https://doi.org/10.3102/0091732X16687524>
19. Vásquez, G. M., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2, 1256–1276. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.147
20. Vega Gutiérrez, L. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18–28. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
21. Zeña Crisostomo, B. M. (2017). Gestión del potencial humano y liderazgo pedagógico de la Institución Educativa Nuestra Señora de Montserrat, Lima, 2016. Universidad Cesar Vallejo.

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).