

# Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú

## Management of human talent and teacher performance in Peru

### Juan Pedro Alanya Pisco

alanya2663@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7752-3115>

Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú

### Adan Chambi Tipula

adan2904@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-0003-0003-1088>

Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú

### Yanet Collantes Cieza

yanegus18@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-0002-1214-7574>

Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú

### Nelly Rosalía Rojas Bocanegra

nelly42172262@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-0002-0640-6891>

Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú

Artículo recibido en mayo 2021 | Arbitrado en junio 2021 | Aceptado en junio 2021 | Publicado en julio 2021

## RESUMEN

La finalidad del presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021. Se ha realizado una investigación de tipo básica y enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, descriptiva-correlacional, diseño no experimental y transversal. Aplicada en la institución educativa señalada, a una población de 84 docentes, aplicando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, los que fueron validados de manera oportuna por expertos, determinando una alta fiabilidad. Los resultados de la investigación fueron que existe una relación directa entre ambas variables del presente estudio, a su vez, el coeficiente de Rho de Spearman refleja una correlación muy alta de 0.851. Se acepta la hipótesis alterna original y se procede a rechazar la hipótesis nula, quedando: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

**Palabras clave:** Gestión; talento; desempeño; docente; educación

## ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the relationship between the management of human talent and teaching performance in the educational institution N° 7259, Pachacamac, 2021. An investigation of a basic type and quantitative approach has been carried out, with a hypothetical deductive, descriptive-correlational method, non-experimental and cross-sectional design. Applied in this educational institution, to a population of 84 teachers, applying the survey technique and the questionnaire as an instrument, which were validated in a timely manner by experts, determining high reliability. The results of the research were that there is a direct relationship between both variables of the present study, in turn, Spearman's Rho coefficient reflects a remarkably high correlation of 0.851. In this way, the original alternative hypothesis is accepted, and the null hypothesis is rejected, leaving: Human talent management is related to teaching performance at educational institution No. 7259, Pachacamac, 2021.

**Palabras clave:** Management; talent; performance; teacher; education

## INTRODUCCIÓN

En el mundo, ha habido un aumento significativo en el interés de la gestión del talento humano, planteando objetivos para hacer más efectivo el trabajo, mantener el nivel de motivación y otorgar la capacitación adecuada. Los empleados talentosos permiten lograr los objetivos de la institución, tomando decisiones originales, mientras se desarrollan con eficacia las funciones asignadas (Majad, 2016). Por lo tanto, para incrementar la productividad de las personas en la organización, se requiere comprometerse con la institución, en donde la gestión del talento humano forma parte de un proceso administrativo y en instituciones educativas presentan una fuerte relación con el desempeño docente.

Según informe PISA del 2019 en las naciones aledañas al Perú los resultados no fueron alentadoras hubo mejoras mínimas y en otros casos disminuyeron, pero tratándose del Perú sí hubo una mejora significativa del 13, 6 y 4 por ciento en las áreas donde el enfoque es la resolución de problemas, el enfoque comunicativo y enfoque de indagación y alfabetización científica y tecnológica (García, 2019). Debo señalar que en el Perú la educación que se brinda se da a través del sector privado donde las condiciones en su mayoría son mejores ya que cuentan con los equipos y personal necesarios; el otro sector es el público administrado por el gobernador de

turno que destina a este sector un presupuesto económico mínimo que hace que la mayoría de ese presupuesto sea destinado al pago remunerativo, esto trae como consecuencia una mala distribución que perjudica a la infraestructura de las instituciones, la falta o mantenimiento del mobiliario, carencia en los materiales de investigación todo esto limita la labor del docente haciendo ello que el sector público sea visto de una manera diferente.

Según el informe del diario El Comercio (2016) las instituciones públicas a pesar de sus carencias están tratando de mejorar el servicio educativo según sus metas acordadas, gracias a que los docentes están desarrollando las competencias del área en forma óptima debido a la actualización y capacitación en estrategias de enseñanza de forma voluntaria, así mismo debido a la demanda de pasarse al sector público, se están construyendo más aulas con sus recursos propios, mayor compromiso de los padres al apoyar a sus hijos en las tareas encomendadas, la distribución oportuna del personal docente y los textos educativos pertinentes hicieron que al participar del examen PISA 2016 los resultados fueron un incremento de ocho puntos a favor del rendimiento académico en los estudiantes.

En la Institución Educativa N° 7259, trabajan 84 profesores, 3 directivos y 4 auxiliares; que laboran en los niveles de inicial, primaria y secundaria, para una población estudiantil

de 2022 estudiantes aproximadamente, observándose la dificultades en la gestión del talento humano, como son: carencia y mal uso de los recursos académicos por parte del alumnado y habilitación de espacios sin sentido, incumplimiento del reconocimiento a la labor del profesor, impresión desfavorable de los educadores hacia la autoridad de los directores, la ausencia de planes académicos a largo y corto plazo, el incumplimiento del reglamento interno referente a los valores y control del acatamiento de tareas retrasan el objetivo principal de desarrollar las competencias esenciales para que el estudiante sea una persona íntegra. En consecuencia, estos problemas identificados afectan al desempeño docente. Sin embargo, se ha determinado que el mayor problema es la gestión, llamado gestión del talento humano, que influye en el desempeño docente.

### Marco Teórico

En referencia a los trabajos previos internacionales; Cejas, Liccioni, Urrego y Rojas (2020) en su artículo, el propósito fue examinar el gerenciamiento de las facultades humanas, con un método bibliográfico temático, es decir, un estudio documental. No presenta muestra. Los resultados pretenden producir un factor base y permanente para el docente, respecto a: estudio, educación y relación. Llevándose a la conclusión, donde una revolución de conocimientos y habilidades

va a ocasionar una mayor importancia al desarrollo tecnológico para el incremento de la competitividad laboral. Finalmente valorar los factores cualitativos del docente que permite optimizar la cultura pedagógica. Concordamos con los autores en que el compromiso del maestro de nivel superior incurre para el buen desempeño docente.

Al respecto, Selvanathan, Surendran, Arumugam, Subramaniam y Yusof (2019) en su artículo, el propósito fue explicar el vínculo entre la dirección de las capacidades y tres factores antecedentes; desempeño, cultura organizacional y retención. El método aplicado fue el descriptivo con un enfoque continuo en la enseñanza y el desenvolvimiento técnico entre los profesores, mediante el análisis documental en indagación de académicos y encuestas a 133 educadores en las principales universidades de Malasia. Finalmente, la conclusión fue que todo pedagogo debe desarrollar y actualizar sus destrezas y saberes constantemente. Concordamos, con la importancia del apoyo y la motivación para evitar que sean afectados por la rotación docente.

En referencia a los trabajos previos nacionales, Dávila (2020) en su artículo en inglés, el propósito fue definir la influencia del gerenciamiento de las facultades humanas dentro de la formación de especialistas competitivos en las universidades nacionales del

Perú. Con un diseño aplicado no experimental, transaccional, de enfoque cuantitativo y causal explicativo; con tres encuestas que fueron aplicadas a 52 profesores, 15 administrativos y 277 estudiantes. Concluyendo que existe una omisión importante que influye negativamente en la retención de buenos maestros y administradores, al no existir ninguna forma de medir que tan eficaz es el personal. Concordamos con la autora en que el gerenciamiento de las facultades humanas influye en el adiestramiento de competidores profesionales en las universidades.

Según Cuentas (2018) en su artículo, el propósito fue identificar los planes que servirán en el gerenciamiento de las facultades humanas desarrolladas en el organismo. Se aplicó un método mixto, numérico y cualitativo. La muestra se estableció con administradores y docentes del organismo, aplicando las entrevistas y encuestas. Se demostró la ausencia en planes, causando esto el impulso para potenciar la capacidad humana. Concluyendo que existe un fuerte compromiso institucional de los pedagogos; pese a que, el organismo no prioriza la capacidad humana de manera diferenciada. Concordamos con el autor en relación que el desenvolvimiento para contratar capital humano, debe ser un proceso planificado para dotar de personal competente al organismo.

Existen varias concepciones de la administración de las capacidades humanas. Según Vallejo (2016) quien cita a Chiavenato (2009) mencionó: “una administración de las capacidades humanas viene a ser una suma con encaminamientos como praxis imprescindible para canalizar las situaciones gerenciales sobre los individuos o el personal, así tenemos el enrolamiento, la escogencia, capacitación, sueldos y evaluación del desempeño” (p.19). Asimismo, Vallejo (2016) que cita también a Chambers (1998) quien mencionó que “El gerenciamiento de las capacidades humanas viene a ser la responsabilidad del organismo para dar adiestramiento, desenvolvimiento y estimulación a todo trabajador y a la vez procura la estabilidad de los colaboradores” (p.19).

Las dimensiones se argumentan a partir autor Chiavenato. Para esta variable, se consideran tres dimensiones: Dimensión 1: Selección de personal, ya que para Chiavenato (2020), este proceso sucede en el momento en que hay una plaza vacante para ser cubierta, y se emplea la misma, especificando lo que se requiere para que dicho puesto sea ocupado por alguien que cumpla con las características necesarias. Dimensión 2: Capacitación del personal, Chiavenato (2020) dice que para que el personal pueda ejercer sus funciones adecuadamente, necesita participar

activamente en jornadas de aprendizaje y capacitación, ya que sus habilidades y talentos necesitan estar en constante búsqueda de mejora; Dimensión 3: Desarrollo de personal, Chiavenato (2020) sostiene que cada institución debe promover el desarrollo del individuo en forma personal y laboral, pues al momento de que el empleado esté capacitado adecuadamente, podrá ejecutar de mejor manera su trabajo, pues estará apto para utilizar las herramientas que ha aprendido para desarrollar soluciones, además de estar preparado para proponer nuevas ideas que ayuden a que la empresa alcance sus objetivos.

En cuanto a la segunda variable desempeño docente, existen varias concepciones. Según, Escribano (2018) refiere que es la creatividad, motivación y preparación pedagógica; es decir, dominando el conocimiento en desarrollar y lograr el nivel educativo. Primer intento por encontrar un indicador cuantitativo de la efectividad. De acuerdo con la teoría del capital humano, es un derivado de la inversión en las personas, incluido el gasto en educación. Asimismo; Martínez, Guevara y Valles (2016) refieren al respecto: “Actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar y controlar la producción intelectual, demostrando el dominio en los diferentes contextos de actuación” (p. 45). Entendemos que está asociada a la

intervención de diversos factores, como motivación, preparación y conciencia; como del otro lado, la disposición de participar en ello.

En Minedu (2020) se argumentan las dimensiones. En tal sentido, se puede decir que de esta variable, se desprenden cuatro dominios que para fines del presente trabajo investigativo, serán denominadas como las dimensiones: Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, pues, según Minedu (2020), la preparación para que el estudiante pueda adquirir el aprendizaje, se basa en lo establecido en el currículo y en las actividades con fines pedagógicos que se planificará a partir de él, por lo que el maestro necesita estar preparado ampliamente en este tema, logrando dominar los contenidos establecidos en el currículo educativo. Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, pues el máximo ente educativo dentro país enfatiza que, en el momento en que el docente realiza las acciones propias de su profesión, debe poner en práctica diversas estrategias de acuerdo con las necesidades de cada estudiante.

Minedu (2020) llega a la conclusión que esto hace que las estrategias a emplearse deben estar basadas en utilizar diversos instrumentos de evaluación que le permitan identificar los logros obtenidos por el estudiante. Dimensión



3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Teniendo como referencia al Minedu (2020), esto comprende el accionar tanto de maestros, padres de familia y estudiantes en su afán de implementar un sistema democrático y afectivo que permita realizar proyectos educativos dirigidos hacia el beneficio de la comunidad, y lograr establecer un buen clima institucional y un vínculo con la institución educativa, pues ello implica que cada docente participe en diversas comisiones (evaluación, PEI, PCI, etc.), generando un buen clima de trabajo para con sus colegas.

Finalmente, la Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Para el Minedu (2020), esto se refiere a la necesidad de crecimiento profesional del maestro, pues su labor pedagógica influirá en sus propios procesos de aprendizaje, teniendo como consecuencia beneficios profesionales, siendo esto una responsabilidad consigo mismo, ya que es de esta manera que logrará aportar no solo al estudiante, sino a su familia y por ende, a nuestra sociedad, pues además, según el marco del buen desempeño, el maestro necesita estar listo para enfrentarse a situaciones en las que debe mantener motivado al estudiante y ello implica una preparación constante no solo en el uso de estrategias, sino también en el ámbito del conocimiento de su área.

## MÉTODO

La tipología fue básica, estas son investigaciones que corroboran y confirman a las teorías ya existentes de un determinado tema (Hernández y Mendoza, 2018).

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, porque son un conjunto de estrategias que se utilizan para obtener y procesar información, estas estrategias utilizan magnitud numérica y técnicas formales y / o estadísticas de análisis (Hernández y Mendoza, 2018).

Se aplicó el método hipotético deductivo. Un método hipotético deductivo parte de un supuesto o una hipótesis para luego ser deducido o probado o analizado (Hernández y Mendoza, 2018). El diseño fue no experimental, transversal-correlacional.

La población estaba constituida por 84 profesores. Los instrumentos para ambas variables fueron aplicados a través de formularios de Google de forma virtual, a 84 pedagogos del Centro de enseñanza, conteniendo 18 y 24 preguntas respectivamente, a través de la escala de Likert de 5 puntuaciones. Para realizar el análisis de los datos, se utilizó la prueba de normalidad o de bondad de ajuste de Kolmogorov de Srmirnov, posteriormente, se empleó la estadística descriptiva y la inferencial, se

## RESULTADOS

procesó la información mediante software estadístico SPSS 23 y para la correlación de los resultados obtuvo con el estadígrafo no paramétrico el Rho Spearman.

**Sobre los resultados cuantitativos tenemos:**

**Tabla 1.** Relación de las variables y sus dimensiones.

Hipótesis	Variables * Correlación	Rho-Spearman	Significatividad- Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Gestión del talento humano* Desempeño docente	,854**	,000	84	Considerable
Hipótesis específica-1	Selección del Personal * Desempeño docente	,667*	,000	84	Considerable
Hipótesis específica-2	Capacitación del Personal * Desempeño docente	,596**	,000	84	Considerable
Hipótesis específica-3	Desarrollo del Personal* Desempeño docente	,795**	,000	84	Considerable

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre gestión del talento humano y desempeño docente, existe una relación positiva considerable al obtener un valor de 0.854; es decir a mejor gestión del talento humano mejor será el nivel de desempeño docente. Así mismo comprobamos que existe una relación considerable de 85.4% entre ambas variables. Al obtener un valor de significancia de  $p(\text{sig})=0.000$  y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que si hay relación entre ambas variables.

De acuerdo con la hipótesis específica 1, establecimos una significación menor a 0.05, presentándose una relación directa entre la

dimensión selección del personal y el objeto de estudio desempeño docente, al mismo tiempo, el coeficiente de Rho de Spearman denota una correlación alta, con un valor de 0.667. Así, es aceptada la hipótesis alterna original y se procede a rechazar la hipótesis nula, donde: La selección del personal se relaciona con el desempeño docente.

De acuerdo con la hipótesis específica 1, establecimos una significación menor a 0.05, presentándose una relación directa entre la dimensión capacitación del personal y la variable desempeño docente, al mismo tiempo, el coeficiente de Rho de Spearman denota una correlación moderada, con un valor de 0.596. Así, aceptamos la hipótesis alterna

original y procediendo a rechazar la hipótesis nula, donde: La capacitación del personal se relaciona con el desempeño docente.

De acuerdo con la hipótesis específica 1, establecimos una significación menor a 0.05, presentándose una relación directa entre la dimensión desarrollo del personal y el objeto de estudio desempeño docente, al mismo tiempo, el coeficiente de Rho de Spearman denota una alta correlación, con un valor de 0.795. Así, aceptamos la hipótesis alterna original procediendo a rechazar la hipótesis nula, donde: El desarrollo del personal se relaciona con el desempeño docente.

## Discusión

En cuanto a la hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021, siendo el puntaje de Rho de spearman 0,851. Al respecto Cejas, Liccioni, Urrego y Rojas (2020) concluyeron que valorar los factores cualitativos del docente permite optimizar la cultura pedagógica. Por otro lado, Vallejo (2016) que cita también a Chambers (1998) quien mencionó que la dirección de las capacidades humanas es el trabajo del organismo refiriéndose a dar aprendizaje, desenvolvimiento y estimulación al personal, a su vez procura su estatus. Asimismo, Vallejo (2016) que cita a Chiavenato (2009) dice que

el administrar las capacidades humanas es una suma de encaminamientos y ejercicios útiles para comandar las situaciones directivas sobre los individuos o el personal, como el enrolamiento, la elección, capacitación, sueldos y la evaluación del desempeño.

En la hipótesis específica 1, la selección de los trabajadores se relaciona con el desempeño docente en el Centro de Enseñanza N° 7259, Pachacamac, 2021; siendo el puntaje de Rho de spearman 0,667. Al respecto, Villazón y Pérez (2019) en su artículo, determinaron que el gerenciamiento de la capacidad humana logra tener docentes motivados y entrenados. Por otro lado, Chiavenato (2020) menciona que la elección de trabajadores viene a ser una situación que sucede en el momento donde hay una plaza vacante para ser cubierta, y se emplea la misma, especificando lo que se requiere para que dicho puesto sea ocupado por alguien que cumpla con las características necesarias.

En la hipótesis específica 2, la capacitación de los trabajadores se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021; siendo el puntaje de Rho de spearman 0,596. Al respecto, Selvanathan, Surendran, Arumugam, Subramaniam & Yusof (2019) en su artículo, mencionan que existe un vínculo entre la dirección de las capacidades y



tres factores antecedentes; desempeño, cultura organizacional y retención. Por otro lado, Chiavenato (2020) dice que para que el personal pueda ejercer sus funciones adecuadamente, necesita participar activamente en jornadas de aprendizaje y capacitación, ya que sus habilidades y talentos necesitan estar en constante búsqueda de mejora.

En la hipótesis específica 3; el desarrollo de los trabajadores se relaciona con el desempeño docente en el Centro de Enseñanza N° 7259, Pachacamac, 2021, por cuanto el puntaje de Rho de Spearman es 0,795. Al respecto, Sanz (2018) determina la existencia vinculante positiva alta entre el gerenciamiento de las facultades humanas y la práctica docente en los organismos. Por otra parte, Chiavenato (2020) sostiene que cada institución debe promover el desarrollo del individuo en forma personal y laboral, pues al momento de que el empleado esté capacitado adecuadamente, podrá ejecutar de mejor manera su trabajo, pues estará apto para utilizar las herramientas que ha aprendido para desarrollar soluciones, además de estar preparado para proponer nuevas ideas que ayuden al organismo a lograr metas.

## CONCLUSIONES

Existe una vinculación fuerte entre la gestión del talento humano y el desempeño

docente, al mismo tiempo, el coeficiente de Rho de Spearman denota una correlación muy alta de 0.851. De esta forma, involucramos la hipótesis alterna original procediendo a rechazar la hipótesis nula, quedando: La gestión del talento humano es vinculante con el desempeño docente en el Centro de Enseñanza N° 7259, Pachacamac, 2021.

Existe una vinculación fuerte entre la dimensión selección de los trabajadores y la variable desempeño docente, al mismo tiempo, el coeficiente de Rho de Spearman denota una correlación alta, con un valor de 0.667. Así, aceptamos la hipótesis alterna original procediendo a rechazar la hipótesis nula, donde: La selección del personal se relaciona con el desempeño docente en el Centro de Enseñanza N° 7259, Pachacamac, 2021.

Existe una vinculación fuerte entre la dimensión capacitación del personal y la variable desempeño docente, al mismo tiempo, el coeficiente de Rho de Spearman denota una correlación moderada, con un valor de 0.596. Así, aceptamos la hipótesis alterna original y se procede a rechazar la hipótesis nula, donde: La capacitación del personal se relaciona con el desempeño docente en el Centro de Enseñanza N° 7259, Pachacamac,

Existe una vinculación fuerte entre la dimensión desarrollo del personal y la variable

desempeño docente, al mismo tiempo, el coeficiente de Rho de Spearman denota una alta correlación, con un valor de 0.795. Así, aceptamos la hipótesis alterna original procediendo a rechazar la hipótesis nula, es decir: El desarrollo del personal se relaciona con el desempeño docente en el Centro de Enseñanza N° 7259, Pachacamac, 2021.

## REFERENCIAS

- Cejas, M.; Liccioni, E.; Urrego, A. y Rojas, M. (2020). Gestión del talento humano clave para la pedagogía del reconocimiento (Artículo). Ecuador: Universidad Nacional Chimborazo. [https://www.researchgate.net/publication/341764094\\_Gestion\\_del\\_talento\\_humano\\_clave\\_para\\_la\\_pedagogia\\_del\\_reconocimientoHuman\\_talent\\_the\\_key\\_to\\_recognition\\_pedagogy](https://www.researchgate.net/publication/341764094_Gestion_del_talento_humano_clave_para_la_pedagogia_del_reconocimientoHuman_talent_the_key_to_recognition_pedagogy)
- Cuentas, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior (Artículo). Lima, Perú: PUCP. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1019-94032018000200004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032018000200004&lng=es&nrm=iso)
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Quinta Edición. Editorial: Mc Graw Hill Interamericana de España. [https://www.todostuslibros.com/libros/gestion-del-talento-humano\\_978-1-4562-6984-5](https://www.todostuslibros.com/libros/gestion-del-talento-humano_978-1-4562-6984-5)
- Dávila, V. (2020). Gestión del talento humano y su influencia sobre la formación de profesionales competitivos en Universidades Nacionales en Perú (Artículo). *International journal of scientific & technology research* volume 9, issue 01. Lima, Perú: UCV. <http://www.ijstr.org/final-print/jan2020/-Management-Of-Human-Talent-And-Its-Influence-On-The-Training-Of-Competitive-Professionals-At-National-Universities-In-Peru.pdf>
- El Comercio (2016). PISA y la educación privada. *El comercio. Política*, p.1. <https://search.proquest.com/docview/1849647988/DD04806FFB5A4BE9PQ/2?accountid=37408>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista educación*. Costa Rica. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44055139021/html/index.html>
- García, A. (2019). América Latina lleva 10 años estancada en el mismo nivel académico, muestra la prueba PISA. *Revista Noticias financieras*, 1, 1 – 3. Miami, Estados Unidos. <https://search.proquest.com/docview/2323024279/9569137D6A9140CAPQ/7?accountid=37408>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill. [http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas (Artículo). Caracas, Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Martínez, G.; Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Xinhai*, 12(6), 123-134. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>

- Minedu (2020). Disposiciones que establecen estándares en progresión de las competencias profesionales del marco del Buen Desempeño Docente. Lima, Perú. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM\\_N\\_\\_005-2020-MINEDU.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM_N__005-2020-MINEDU.PDF)
- Sanez, R. (2018). La Gestión del Talento Humano y la práctica docente en Instituciones educativas privadas del distrito de Lince, Lima 2017 (Tesis de Maestría). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19507>
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas (Artículo). Caracas, Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Martínez, G.; Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Xinhai*, 12(6), 123-134. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Minedu (2020). Disposiciones que establecen estándares en progresión de las competencias profesionales del marco del Buen Desempeño Docente. Lima, Perú. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM\\_N\\_\\_005-2020-MINEDU.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM_N__005-2020-MINEDU.PDF)
- Sanez, R. (2018). La Gestión del Talento Humano y la práctica docente en Instituciones educativas privadas del distrito de Lince, Lima 2017 (Tesis de Maestría). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19507>
- Selvanathan, M.; Surendran, N.; Arumugam, T.; Subramaniam, S. & Yusof, N. (2019). Lecturer's Perspective on Talent Management in Private Higher Learning Institutions in Kuala Lumpur, Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 8(5), 257–267. Recuperado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=19&sid=cf4c2292-8b35-49f2-845d-873dbeda10d4%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxbhmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=EJ1233772&db=eric>
- Vallejo, L. (2016). Gestión del Talento Humano. Riobamba, Ecuador: La Caracola Editores. <http://cimogsys.esepoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Villazón, M. y Pérez, B. (2019). Control Sistémico de Gestión y Competencias Gerenciales del Directivo Docente en el Manejo del Talento Humano. Pamplona, España: Revista Bistua Facultad de Ciencias Básicas. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=193e2d6b-dc90-450f-9132-ce8a946d85c5%40sdc-v-sessmgr03>