

Gestión del talento humano en la educación latinoamericana: una revisión sistemática

Human talent management in Latin American education: A systematic review

1. Patricia Liliam Trujillo Robles
<https://orcid.org/0009-0002-1452-2611>
pltrujillo@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo
Lima-Perú

2. Victoria Sallo Accostupa
<https://orcid.org/0000-0003-0534-5238>
ssalloac@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo
Lima-Perú

3. John Smith Mendoza Cuzcano
<https://orcid.org/0009-0003-1449-2931>
jsmendozac@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo
Lima-Perú

4. Lila Mía Zúñiga Peña
<https://orcid.org/0000-0002-0248-6978>
lzunigap@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo
Lima-Perú



Recibido: 18-02-2025 Aceptado: 17-05-2025

2026. V6. N1.

Resumen

La gestión del talento humano en las escuelas públicas ha sido un tema de interés académico y profesional durante décadas. En diversos países, la gestión pública prioriza la formación continua de los docentes, el bienestar laboral y la retención del personal calificado, con el fin de garantizar una educación de alta calidad para los estudiantes. Además, se reconoce que los resultados educativos se fortalecen mediante un liderazgo educativo efectivo, que utiliza tecnologías para mejorar la gestión y el desarrollo profesional. Esta investigación realizó una revisión sistemática descriptiva de 33 artículos publicados entre 2020 y 2024 en bases de datos como Scielo, Proquest, Ebsco, Latindex, Dialnet y Scopus, enfocados en la gestión del talento humano en América Latina. Los resultados evidencian una relación directa entre la gestión del talento humano y los resultados educativos, destacando que un buen clima laboral es uno de los factores más relevantes para el éxito institucional. Asimismo, se identificó que la gestión del talento humano no solo impacta en el desempeño docente, sino que también influye en la satisfacción y motivación del personal, lo que repercute positivamente en la calidad educativa. Por tanto, se concluye que fortalecer las políticas y prácticas de gestión del talento humano es fundamental para mejorar el sistema educativo público en la región, adaptándose a los desafíos actuales y promoviendo el desarrollo integral de los docentes y estudiantes.

Palabras clave: clima laboral, cultura organizacional, gestión del talento humano, talento humano.

Abstract

Human talent management in public schools has been a topic of academic and professional interest for decades. In various countries, public administration prioritizes ongoing teacher training, employee well-being, and the retention of qualified staff to ensure high-quality education for students. Furthermore, it is recognized that educational outcomes are strengthened through effective educational leadership, which utilizes technologies to improve management and professional development. This research conducted a descriptive systematic review of 33 articles published between 2020 and 2024 in databases such as Scielo, Proquest, EBSCO, Latindex, Dialnet, and Scopus, focusing on human talent management in Latin America. The results demonstrate a direct relationship between human talent management and educational outcomes, highlighting that a positive work environment is one of the most relevant factors for institutional success. Furthermore, it was identified that human talent management not only impacts teacher performance but also influences staff satisfaction and motivation, which positively impacts educational quality. Therefore, it is concluded that strengthening human talent management policies and practices is essential to improving the region's public education system, adapting to current challenges and promoting the comprehensive development of teachers and students.

Keywords: work environment, organizational culture, human talent management, human talent.

Introducción

Los estudios sobre la gestión del talento humano (GTH) han puesto especial énfasis en los últimos años en el liderazgo educativo, el bienestar laboral, el desarrollo profesional continuo de los docentes y la promoción de los profesionales. Además, se destaca la importancia del manejo adecuado de la tecnología, que facilita tanto la gestión como el desarrollo profesional. Por ello, para evaluar las capacidades institucionales, se busca orientar y fomentar el desarrollo del talento dentro de la organización, como respuesta a los objetivos institucionales (Mendivel et al., 2020; Realpe & Roxeyine, 2020; Pisco et al., 2021; Huaraca, 2023; Canqui et al., 2020; Reyes et al., 2024).

Macazana et al. (2023) y Párraga (2023) aseguran que es posible que las escuelas cuenten con un cuerpo docente de alta calidad, tanto en rendimiento como en compromiso, afirmación que también respaldan Toribio et al. (2020), Gonzales & Pedraza (2021) e Idrogo et al. (2022). Asimismo, señalan que la cultura organizacional es fundamental para la administración efectiva del talento humano (Maestre & Bracho, 2019; Realpe & Roxeyine, 2020; Sierra, 2022; Canqui et al., 2020).

Los gestores del talento humano emplean estrategias innovadoras que permiten alcanzar metas institucionales y fomentan en el personal un compromiso que los motive a permanecer en la organización. Por ello, dan prioridad a la capacitación profesional especializada (Muñoz, 2020; Fulquez, 2022; Sierra, 2022; Macaza et al., 2023; Chalco, 2023; Ortiz, 2023; Plaza, 2023; Yance, 2024). De esta manera, con una estrategia adecuada de formación, el personal se siente parte integral de la institución. En consecuencia, el personal calificado tiene la oportunidad de desarrollar funciones orientadas a su crecimiento integral (Cubillos et al., 2022; Saenz et al., 2024).

Otro aspecto relevante que la GTH considera en las escuelas públicas es el bienestar integral de la comunidad, elemento clave para asegurar la calidad académica y administrativa, dado que se gestionan personas y no solo recursos (Jiménez et al., 2023; Párraga et al., 2023). A esto se suma la educación virtual, que representa una vía para mejorar la productividad y competitividad, evidenciando el impacto de la tecnología en los procesos de gestión del talento humano, como señalan Briones (2023) y Gonzáles & Pedraza (2021).

El trabajo individual y la calidad laboral en la GTH impulsan a los gerentes a diseñar estructuras que reflejen la realidad institucional y generen beneficios positivos para la comunidad (Maestre et al., 2019). No obstante, cuando el talento humano no se gestiona adecuadamente, se refleja un desempeño débil en la gobernanza educativa y, por ende, un servicio institucional deficiente, lo que aleja a las organizaciones de sus compromisos (Ruiz et al., 2022). En este sentido, se destaca un tipo de liderazgo en GTH capaz de cumplir con los objetivos establecidos (Fulquez et al., 2022; Intriago et al., 2023).

Administrar el talento humano de esta manera contribuye a mejorar la calidad educativa, el desarrollo profesional docente, la evaluación del desempeño, la retención y motivación del personal, un clima organizacional favorable, la inclusión y equidad, junto con el uso eficiente de recursos y la promoción del bienestar y la salud.

Por estas razones, el objetivo de este estudio es revisar cómo se ha gestionado el talento humano en América Latina mediante una revisión sistemática de artículos publicados entre 2020 y mayo de 2024 en bases

de datos como Scielo, Proquest, Ebsco, Latindex, Creative Commons, Dialnet y Scopus. Así, busca responder a la pregunta: ¿Qué abordan estos estudios sobre las diferentes formas de gestión del talento humano en América Latina?

Finalmente, para mantener el enfoque, este documento no se centrará en una definición exhaustiva de GTH, sino en ofrecer una visión clara del tema y destacar a quienes han mostrado interés explícito en esta área.

Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque de revisión sistemática descriptiva, sustentada en el análisis bibliográfico de artículos científicos relacionados con la gestión del talento humano (GTH) en el ámbito educativo de América Latina. El objetivo principal fue identificar y sistematizar los enfoques, hallazgos y propuestas más relevantes vinculados a esta temática en contextos institucionales públicos, con especial énfasis en la calidad del desempeño docente y la mejora organizacional.

Diseño y estrategia de búsqueda

La búsqueda bibliográfica se llevó a cabo en reconocidas bases de datos académicas, tales como ProQuest, EBSCO, Latindex (versiones 1.0 y 2.0), SciELO, Dialnet, Scopus y Creative Commons. Para ello, se aplicó una estrategia que combinó operadores booleanos y criterios de inclusión estrictos. Los artículos seleccionados debían cumplir con los siguientes requisitos:

- 1. Contener en el título las expresiones clave “gestión del talento humano (GTH)” o “capital humano en entidades públicas”.
- 2. Proceder de países de América Latina.
- 3. Estar enfocados en instituciones educativas públicas.
- 4. Haber sido publicados entre enero de 2020 y marzo de 2024.

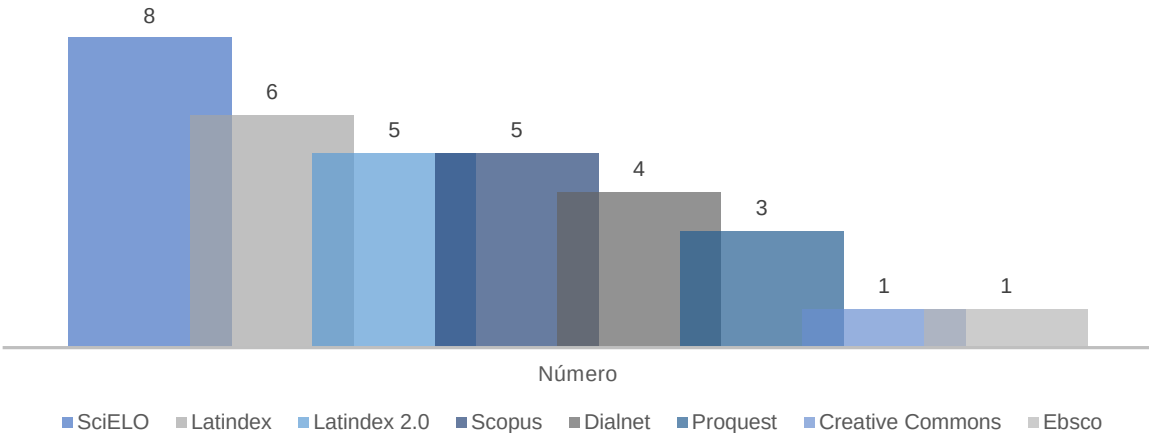
La búsqueda inicial arrojó 53 artículos. Posteriormente, se aplicó un proceso riguroso de cribado mediante la lectura de títulos, resúmenes y palabras clave, descartando 8 artículos que no contenían menciones claras a frases como “GTH en escuelas públicas”, “capital humano en entidades educativas públicas” o “GTH para el desempeño docente”. Además, se eliminaron 11 registros por duplicación, errores en la citación de autoría, revistas mal indexadas o procedencia de países fuera de la región latinoamericana. Este proceso de depuración dejó un corpus final de 33 artículos válidos.

Criterios de selección y organización

Los artículos fueron organizados en una tabla matriz (Tabla 1), que incluyó información sobre título, autor, año, país y fuente indexada, facilitando así su trazabilidad y categorización. El análisis se complementó con representaciones gráficas que permiten visualizar la distribución de los documentos según diversos criterios.

Figura 1

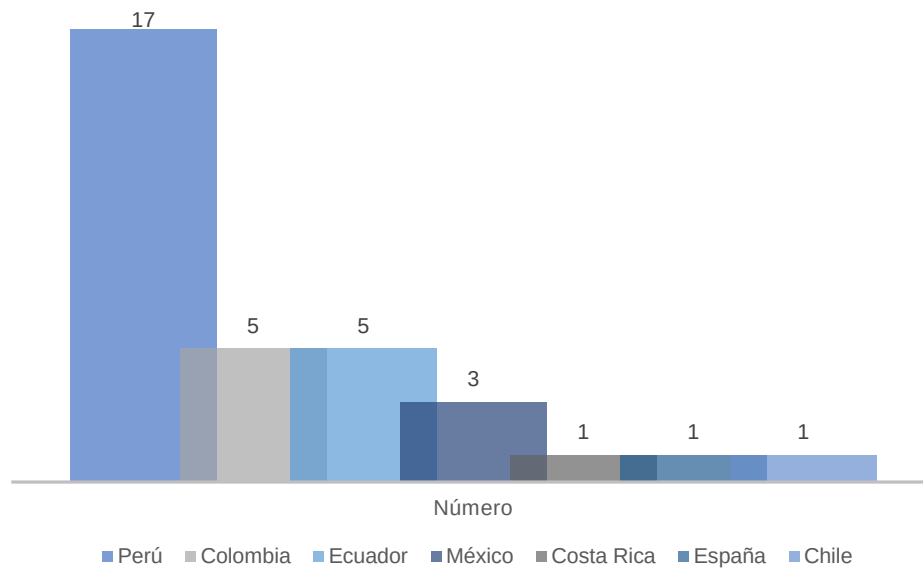
Fuentes de los artículos científicos analizados



A partir de la Figura 1, se puede observar que en SciELO se identificaron 8 artículos, lo que representa el 24% del total, siendo esta base la que alberga el mayor número de publicaciones de alto nivel. SciELO tiene como objetivo principal promover la visibilidad y el acceso gratuito a la producción científica. En segundo lugar, se encuentra Latindex con 6 artículos (18%), seguido por Latindex 2.0 con 5 artículos (15%) y Scopus también con 5 (15%). Por su parte, Dialnet aporta 4 artículos (12%), ProQuest 3 (9%) y Creative Commons y EBSCO con 1 artículo cada una (3%).

Figura 2

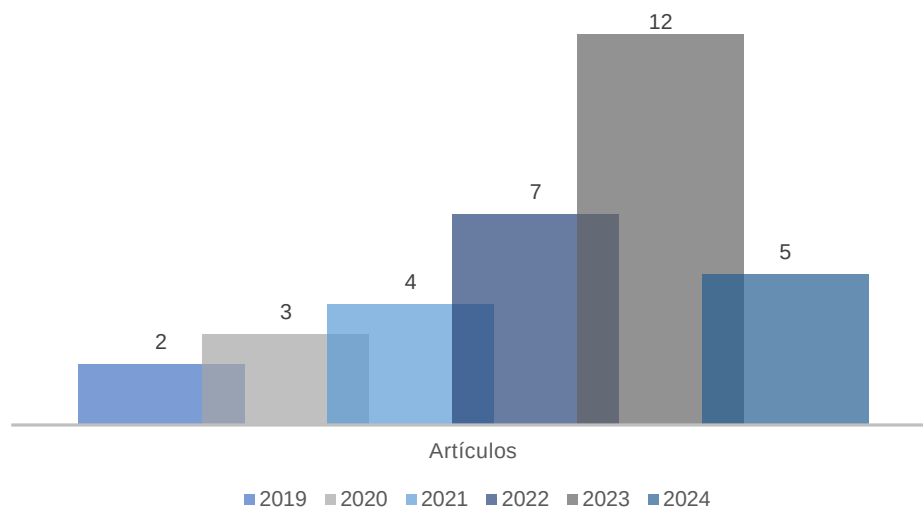
País de procedencia de los artículos revisados



En América Latina, diversos países muestran un creciente interés por investigar el comportamiento de la gestión del talento humano (GTH) en las escuelas públicas de la región. Entre ellos, Perú destaca como líder, con un total de 17 artículos publicados sobre el tema.

Figura 3

Número de artículos según año de publicación



En la figura 3 se observa que, a partir de la década de 2010, la gestión del talento humano (GTH) en la educación pública ha recibido un enfoque más profundo y detallado. Se ha puesto especial atención en aspectos clave como el liderazgo educativo, el desarrollo continuo de los docentes, el bienestar laboral y la retención del personal. Asimismo, se ha estudiado el impacto de la GTH en la calidad educativa que reciben los estudiantes. La investigación ha incorporado enfoques basados en datos y evidencia, además del uso de tecnologías para optimizar la gestión y fomentar el desarrollo profesional. De los 33 artículos analizados, la distribución fue la siguiente:

Procesamiento, codificación y categorización temática

Para el tratamiento de la información se utilizó el software Microsoft Excel para el diseño de gráficos y Microsoft Word para la construcción y sistematización de tablas. La clasificación de los artículos se realizó mediante un proceso de codificación temática inductiva, agrupando los hallazgos según afinidades conceptuales dentro del campo educativo.

Este proceso de análisis permitió identificar nueve categorías emergentes, cada una compuesta por un conjunto de artículos alineados a ejes temáticos específicos. Por ejemplo, en la categoría de formación profesional y especializada se incluyeron investigaciones que abordaron la capacitación docente y la actualización de competencias como elementos clave para una gestión del talento humano efectiva. Este criterio se fundamenta en aportes como el de Plaza (2023), quien sostiene que “el recurso humano debe estar acorde a los nuevos tiempos, capacidades, conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes que permitan el desarrollo eficiente”.

Durante el análisis, se identificaron 33 artículos relevantes y se formularon 13 propuestas concretas, todas derivadas de los patrones recurrentes encontrados en la literatura revisada.

Esta revisión sistemática no solo permitió mapear el estado del conocimiento sobre la gestión del talento humano en contextos educativos públicos latinoamericanos, sino que también facilitó la estructuración de un cuerpo coherente de evidencia para sustentar propuestas de mejora institucional, el diseño de políticas de personal y estrategias de formación docente alineadas con los desafíos del siglo XXI.

Resultados

Tal como se indicó en el apartado metodológico, los resultados obtenidos se presentan mediante un gráfico de barras que muestra los temas abordados y el número de artículos correspondientes, así como una tabla que resume las propuestas y aportes de los estudios revisados.

Tabla 1
Números de artículos según aportes o propuestas

N°	Autor y año	Aspectos relacionados a la gestión del talento humano	País	Fuente
1	Garcés et al. (2024)	Transformación digital, resiliencia y GTH	Perú	Scopus
2	Morales (2024)	Liderazgo directivo y revalorización docente en México	Colombia	Latindex
3	Reyes & Salvatierra (2024)	GTH y desempeño docente en primaria (Callao)	Ecuador	Latindex 2.0
4	Sáenz et al. (2024)	Sostenibilidad del GTH en educación superior (GRI)	Perú	EBSCO
5	Yance et al. (2024)	I-deals y retención de talento humano en redes de salud	Costa Rica	Scopus
6	Briones et al. (2023)	Teletrabajo y GTH en universidades ecuatorianas	Perú	SciELO
7	Chalco-Chávez et al. (2023)	Factores en el proceso de reclutamiento de talento	Perú	ProQuest
8	Chávez et al. (2023)	Revisión literaria sobre GTH en entidades públicas	Chile	SciELO
9	Huaraca-Carhuaricra (2023)	Modelos internacionales de GTH y capacidad dinámica	Colombia	SciELO

Trujillo, P., Sallo, V., Mendoza, J., & Zúñiga, L. (2026). Gestión del talento humano en la educación latinoamericana: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, 6(1). 1-11. <https://zenodo.org/records/15499070>

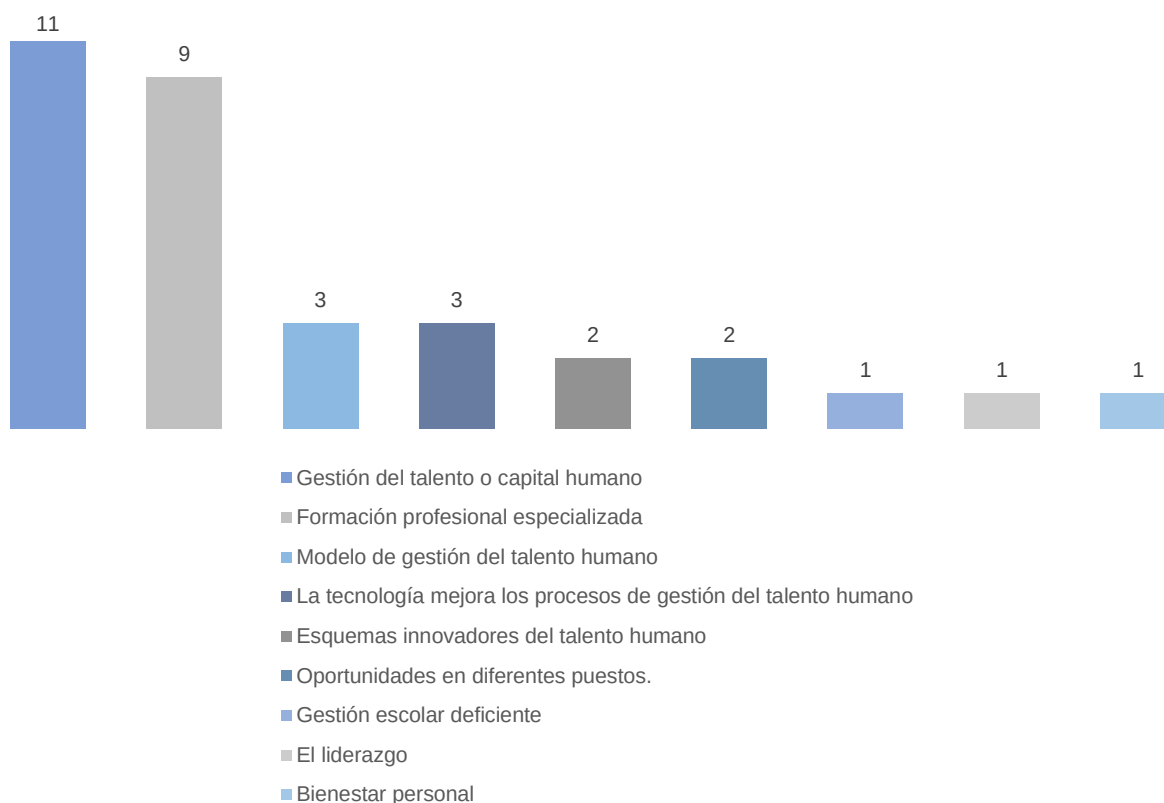
10	Intriago (2023)	Salario emocional y rendimiento en instituciones públicas	México	SciELO
11	Jiménez et al. (2023)	Modelos de GTH en el sector público peruano	Ecuador	Latindex 2.0
12	Macazana et al. (2023)	Cultura organizacional y gestión del talento humano en universidades	México	Scopus
13	Ortiz (2023)	Resiliencia y valor del talento humano en universidades	Perú	Latindex 2.0
14	Plaza (2023)	Capacitación y modernización del recurso humano público	Perú	Latindex
15	Párraga & Macías (2023)	Modelos de GTH en educación superior	Ecuador	Scopus
16	Toribio et al. (2023)	GTH y calidad de la educación híbrida	Perú	ProQuest
17	Torres (2023)	Revisión bibliográfica sobre GTH en contexto empresarial	Perú	Latindex 2.0
18	Agreda (2022)	Gestión participativa del talento y habilidades blandas	Colombia	Latindex 2.0
19	Canqui et al. (2022)	GTH y competencias laborales en docentes adventistas	Perú	Creative Commons
20	Cubillos et al. (2022)	Prácticas de GTH en pequeñas organizaciones	México	Libro (Universidad del Tolima)
21	Fulquez et al. (2022)	Competencias socioemocionales y bienestar psicológico		SciELO
22	Idrogo et al. (2022)	Relación entre GTH y rendimiento académico docente	Perú	ProQuest
23	Ruiz et al. (2022)	GTH y desempeño docente durante la pandemia	Perú	Scopus
24	Sierra (2022)	GTH como estrategia para el desempeño laboral en Latinoamérica	Perú	Latindex
25	Carvajal-Pérez (2021)	GTH como centro estratégico organizacional	Ecuador	SciELO
26	Conrado et al. (2021)	GTH como generador de valor organizacional	Ecuador	Latindex
27	Gonzáles & Pedraza (2021)	Capital humano y desempeño en media superior	Perú	SciELO
28	Pisco et al. (2021)	Relación entre GTH y desempeño docente	Perú	Latindex
29	Mendivel et al. (2020)	GTH por competencias y su relación con la gestión administrativa	Perú	SciELO
30	Muñoz (2020)	Gestión del talento en la Academia de Literatura Infantil	Colombia	Dialnet
31	Realpe-Bolaños (2020)	Perspectivas del GTH en universidades	Perú	Dialnet
32	Borrero (2019)	Procesos de GTH en educación gerencial	Colombia	Dialnet
33	Maestre & Bracho (2019)	Competencias gerenciales y control sistémico en GTH	Perú	Latindex

Principales tópicos de investigación sobre GTH

Fueron agrupados en nueve categorías, empezando por los más numerosos.

Figura 4

Tópicos abordados en los artículos incluidos



La revisión sistemática reveló una diversidad de enfoques en la gestión del talento humano (GTH) en instituciones educativas públicas latinoamericanas, clasificándose en nueve categorías temáticas según afinidad conceptual. En la figura 4 se identifican tres tópicos con menor presencia: “bienestar personal en la GTH”, “liderazgo en la GTH” y “gestión escolar deficiente”. En primer lugar, el bienestar personal destaca que un trabajador emocionalmente satisfecho puede ser más productivo que uno motivado únicamente por incentivos económicos, situando el bienestar como un factor clave para el rendimiento institucional (Intriago & Zambrano, 2023). En cuanto al liderazgo, se resalta la necesidad de que los directivos desarrollen aptitudes para orientar estratégicamente a sus equipos humanos (Borrero, 2019). Por último, el tópico de gestión escolar deficiente señala que la sobrecarga administrativa limita una gestión activa del talento, afectando el acompañamiento docente y la articulación con la comunidad (Ruiz et al., 2022). En estos tres casos, se observa una gestión moderada, sin indicios de prácticas altamente consolidadas.

En la misma figura, se agrupan los tópicos “oportunidades en diferentes puestos” y “esquemas innovadores de GTH”, cada uno con dos investigaciones. Los artículos sobre oportunidades enfatizan la importancia de reconocer logros individuales y ofrecer condiciones para el crecimiento profesional en entornos laborales que promuevan el bienestar (Cubillos et al., 2022; Sáenz et al., 2024). Respecto a los esquemas innovadores, se propone transformar la gestión tradicional hacia procesos centrados en la persona, valorando capacidades y potencialidades en lugar de normativas rígidas (Muñoz, 2020; Maestre & Bracho, 2019). Ambos tópicos subrayan que la GTH requiere una visión estratégica que fomente el compromiso y la participación activa del personal como parte esencial del fortalecimiento institucional.

Dos categorías con tres estudios cada una son “la tecnología mejora los procesos de GTH” y “modelos de gestión del talento humano”. En la primera, se evidencia una asociación positiva entre el uso de recursos tecnológicos y la mejora del desempeño educativo, administrativo y estratégico (Toribio et al., 2023; Briones et al., 2023; González & Pedraza, 2021). En la segunda, se abordan propuestas orientadas a desarrollar habilidades sociales, implementar modelos desde políticas públicas y establecer sistemas de medición y mejora continua (Agreda, 2022; Jiménez et al., 2023; Carvajal-Pérez, 2021). Estos hallazgos confirman que, aunque la transformación digital es una vía para optimizar procesos, su éxito depende de esquemas organizacionales coherentes y adaptativos.

La categoría “formación profesional y especializada” fue representada por nueve artículos que destacan que la actualización continua del personal fortalece la calidad educativa. Entre los aportes se incluyen la necesidad de desarrollar competencias blandas, fortalecer la cultura organizacional, impulsar políticas de capacitación y promover aprendizajes colaborativos (Fulquez et al., 2022; Macazana et al., 2023; Yance et al., 2024; Chalco-Chávez et al., 2023; Ortiz, 2023; Plaza, 2023; Torres, 2023; Sierra, 2022; González & Pedraza, 2021; Morales, 2024). Estos estudios coinciden en que una gestión moderada de la formación profesional puede impactar positivamente en el desempeño docente y el compromiso institucional, aunque advierten que esta dimensión aún requiere ser institucionalizada como eje estratégico en muchas organizaciones.

Finalmente, la categoría más abordada fue “gestión del talento o capital humano”, con once artículos. Los estudios destacan la importancia de implementar políticas de planificación, establecer modelos de gestión sostenibles y fomentar climas organizacionales saludables (Carvajal-Pérez, 2021; González & Pedraza, 2021; Idrogo et al., 2022; Huaraca-Carhuaricra, 2023; Chávez et al., 2023; Realpe-Bolaños, 2020; Pisco et al., 2021; Conrado et al., 2021; Mendivel et al., 2020; Canqui et al., 2022; Párraga & Macías, 2023). La gestión del talento se presenta como un proceso estratégico con incidencia directa en la productividad académica y el desarrollo institucional. En síntesis, se evidencia que los temas más desarrollados son los relacionados con el capital humano y la formación profesional, mientras que aspectos como el liderazgo, el bienestar y la gestión escolar efectiva tienen una menor presencia en la literatura reciente.

Discusión

Los resultados evidencian una presencia moderada de estudios en áreas como el bienestar personal, el liderazgo y la gestión escolar. Por ejemplo, investigaciones como las de Intriago & Zambrano (2023) y Sáenz et al. (2024) sostienen que el bienestar laboral no depende únicamente de factores económicos, sino también del reconocimiento, la estabilidad emocional y la proyección profesional, elementos que influyen significativamente en la permanencia del talento humano. En cuanto al liderazgo, Borrero (2019) señala que este debe ser proactivo y estratégicamente orientado hacia la consolidación del capital humano. Sin embargo, Ruiz et al. (2022) revelan limitaciones estructurales en el liderazgo directivo, principalmente debido a la carga administrativa y la falta de acompañamiento pedagógico, lo que deriva en una gestión escolar débil y sin seguimiento continuo, afectando negativamente la efectividad docente.

En una segunda línea de análisis, estudios como los de Cubillos et al. (2022) y Muñoz (2020) resaltan la importancia de crear oportunidades para que el personal capacitado rote por diversos roles estratégicos y se desarrolle integralmente en entornos de confianza y colaboración. Esta visión es complementada por Maestre & Bracho (2019), quienes proponen esquemas de gestión innovadores que transformen las normas rígidas en guías adaptativas centradas en la persona. Estas propuestas indican que la flexibilidad organizacional y el reconocimiento de logros individuales son claves para fortalecer el sentido de pertenencia. En ese sentido, se observa una tendencia hacia modelos humanistas e inclusivos de gestión del talento, aunque su implementación aún es incipiente.

La incorporación de tecnologías en los procesos de GTH es otro aspecto recurrente. Investigaciones como las de Toribio et al. (2023), Briones et al. (2023) y González & Pedraza (2021) coinciden en que el uso de recursos digitales, plataformas virtuales y enfoques multidimensionales mejora la eficiencia organizacional, optimiza la calidad educativa y permite una gestión más estratégica del capital humano. Por su parte, estudios como los de Jiménez et al. (2023), Agreda (2022) y Carvajal-Pérez (2021) proponen modelos de GTH basados en indicadores de valor, habilidades sociales y enfoques participativos, lo que facilita una articulación más eficaz entre los objetivos institucionales y el desarrollo personal y profesional del personal educativo. Esta convergencia entre tecnología, modelos flexibles y participación activa refleja una evolución conceptual de la gestión educativa hacia una lógica de adaptabilidad, transparencia y sostenibilidad.

Por último, el tópico más abordado fue la formación profesional y la gestión del capital humano, con fuerte presencia en artículos como los de Fulquez et al. (2022), Macazana et al. (2023), Yance et al. (2024), Chalco-

Chávez et al. (2023), Ortiz (2023), Plaza (2023) y Torres (2023). Estas investigaciones señalan que el desarrollo del talento requiere políticas sistemáticas de capacitación, aprendizaje continuo y compromiso con los valores institucionales. Otros autores, como Sierra (2022), Morales (2024), Mendivel et al. (2020), Canqui et al. (2022) y Párraga & Macías (2023), coinciden en que la mejora de competencias técnicas y socioemocionales, sumada a una planificación coherente, constituye el eje estructural para consolidar una cultura organizacional saludable y productiva. En conjunto, estos estudios reafirman que la gestión del talento humano sigue siendo un campo en construcción, donde los esfuerzos por profesionalizar al personal educativo avanzan de manera desigual, pero con aportes relevantes desde diversas perspectivas regionales.

Conclusión

En síntesis, los hallazgos de esta revisión sistemática reflejan una gestión moderada del talento humano en las instituciones educativas públicas de América Latina, caracterizada por enfoques diversos, fragmentarios y en constante desarrollo. Aunque los estudios coinciden en que la gestión del talento humano es fundamental para mejorar el clima laboral, la calidad educativa y el compromiso profesional, las evidencias indican que aún es necesario consolidar modelos integrales, participativos y sostenibles que reconozcan al personal como un eje estratégico para la transformación institucional.

Las categorías más exploradas fueron la formación profesional y la gestión del capital humano, mientras que aspectos clave como el liderazgo escolar, el bienestar emocional y los modelos innovadores requieren una mayor profundización. Los aportes recopilados permiten vislumbrar caminos claros para la mejora institucional y subrayan la importancia de políticas públicas que prioricen la inversión en el desarrollo humano como base esencial para elevar la calidad educativa en la región.

Referencias

- Agreda, L. D. P. V. (2022). La gestión participativa del talento humano en el desarrollo de las habilidades blandas de los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. *Igobernanza*, 5(18), 42–72. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n18.2022.187>
- Ancasi Ruiz, L., Tantaleán Smith, C., & Montesinos Aguilar, H. (2022). Gestión del talento humano para el desempeño docente en instituciones educativas públicas en tiempos de pandemia. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, 3(4), 11–20. <https://doi.org/10.47422/ac.v3i4.131>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293–307. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869546016/html/>
- Briones, K., Bravo, A., & Zambrano, I. (2023). El teletrabajo y la gestión del talento humano en las universidades del Ecuador: Experiencias en la Universidad Estatal del Sur de Manabí. *Estudios de la Gestión*, 13, 75–99. <https://doi.org/10.32719/25506641.2023.13.4>
- Canqui, A. R. Q., Ramírez, F. R., Canaza, B. L. Q., & Solís, A. C. (2022). Relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú. *Revista de Investigaciones Empresariales*, 3(2), 71–80. <https://revistas.unap.edu.pe/ric/index.php/ric/article/view/598>
- Carazas Chávez, J., Alarcón Díaz, O., Gonzales Vásquez, C., & Zapata Garay, M. (2023). La gestión del talento humano en las entidades públicas: una revisión literaria. *Revista de Climatología*, 23, 3507–3513. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.3507-3513>
- Carvajal-Pérez, A. L. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*, 12(2). <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Chalco-Chávez, C. L., Fernandez-Hurtado, G. A., & Cordova-Buiza, F. (2023, noviembre). Factors influencing the human talent recruitment process in private companies: A systematic review. En *18th European Conference on Management, Leadership and Governance. Academic Conferences and Publishing Limited*, 19(1). <https://doi.org/10.34190/ecmlg.19.1.1796>
- Cubillos Calderón, C. H., Cáceres Mayorga, J. X., & Montealegre González, J. V. (2022). *Prácticas de talento humano en pequeñas organizaciones*. Sello Editorial Universidad del Tolima.
- Fulquez Castro, S. C., García Hernández, L. F., Vázquez García, J., & Zamora Alvarado, L. (2022). Gestión del talento humano, calidad, competencias socioemocionales y bienestar psicológico: el reto profesionalizador de las universidades. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1276>

- Garcés, L. E. G., Santamaría Freire, E. J., Santamaría Díaz, E. C., & López Pérez, S. de los Ángeles. (2024). Transformación digital y resiliencia en la educación superior: Impacto en la gestión estratégica y talento humano en Ecuador. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 3, 811. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024811>
- González Cisneros, A. L., & Pedraza Melo, N. A. (2021). Factores del capital humano y desempeño en instituciones de educación media superior. *Perfiles Educativos*, 43(174), 93–113. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.174.59393>
- Huaraca-Carhuarica, C. (2023). Modelos de gestión del talento humano en el contexto internacional. *Política, Globalidad y Ciudadanía*, 9(18), 175-198. <https://doi.org/10.29105/pgc9.18-10>
- Idrogo, G. I., Corahua, J. D. P., Avellaneda, G. O., Peraltila, J. C. C., & Oropeza, K. D. Á. (2022). Talento humano y desempeño académico de la Escuela Profesional de Humanidades, La Cantuta, 2020. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, IX(2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3117>
- Intriago, M. (2023). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo. *Revista Espacios*, 44(3), 59-75. <https://doi.org/10.48082/espacios-a23v44n03p05>
- Macazana, M. F. D., Yance, A. A. Y., Margarita, E. M. T., Fabiola, Q. V. M., & Adbon, S. C. J. (2023). Analysis of the organizational culture and the management of human talent in the universities of Peru. *Migration Letters*, 20(S5), 1160–1169. <https://doi.org/10.59670/ml.v20iS5.4231>
- Maestre, B. E., & Bracho, K. J. (2019). Control sistémico de gestión y competencias gerenciales del directivo docente en el manejo del talento humano. *Bistua Revista de la Facultad de Ciencias Básicas*, 17(3), 133–142. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7149204>
- Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., & Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262–268. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242>
- Morgan Plaza, A. (2023). Desarrollo del talento humano en las organizaciones públicas del Perú. *Pensamiento Actual*, 23(40). <https://doi.org/10.15517/pa.v23i40.55173>
- Novoa Conrado, L., Santamaria Ruiz, M., Ramírez Molina, R. I., & Reyes Bracho, R. J. (2021). Gestión del talento humano para la generación de valor: reflexiones y aportes. *Consensus-Santiago*, 5(3), 33–46. <https://pragmatikasolutions.com/consensus/index.php/consensus/article/view/81>
- Olivos Jiménez, L. M., Olivos Jiménez, M. A., Cortez López, F., & Campos Trigoso, J. A. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 277-288. <https://doi.org/10.31876/racs.v29i1.39752>
- Pinargote Párraga, J. E., & Pico Macías, M. E. (2023). Modelo de Gestión de Talento Humano como factor del desarrollo en centros de educación superior: revisión bibliográfica. *RECIMUNDO*, 7(2), 117–131. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(2\).jun.2023.117-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(2).jun.2023.117-131)
- Pisco, J. P., Collantes Cieza, Y., Chambi Tipula, A., & Rojas Bocanegra, N. R. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 3(6), 129–139. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v3i6.706>
- Priego Morales, R. A. (2024). El liderazgo directivo en la Nueva Escuela Mexicana y la revalorización docente desde el reconocimiento del talento humano: a scoping review. *Región Científica*, 3(1), 2024197. <https://doi.org/10.58763/rc2024197>
- Puente Yance, H., Arauco Prado, R., & Vicente Ramos, W. (2024). I-deals on the retention of human talent in health networks in Satipo, Peru. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(3), 1433–1440. https://www.growing-science.com/uscm/Vol12/uscm_2024_79.pdf
- Ramírez-Torres, W. E. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83–106. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>
- Realpe-Bolaños, K. R. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades: Una revisión documental. *Polo del Conocimiento*, 5(12), 502–518. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2073/html>
- Reyes, S. L. F., & Salvatierra Melgar, Á. (2024). Gestión del talento humano y el desempeño docente en educación primaria en Callao, Perú. *Revista Ñeque*, 7(17), 69–77. <https://doi.org/10.33996/revistanegue.v7i17.126>
- Rodríguez Toribio, M., Perla Ramos, D., Rodríguez Toribio, R., Aliaga Marmolejo, M., & Sánchez Díaz, S. (2023). Gestión del talento humano y calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular peruana. *Apuntes Universitarios*, 13(3), 13–21. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9045570.pdf>
- Trujillo, P., Sallo, V., Mendoza, J., & Zúñiga, L. (2026). Gestión del talento humano en la educación latinoamericana: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, 6(1). 1-11. <https://zenodo.org/records/15499070>

- Sáenz, E., García Mogollón, A. M., & García Mogollón, J. M. (2024). Estándares de sostenibilidad de la gestión del talento humano en el marco del Global Reporting Initiative (GRI), algunos indicadores en la institución de educación superior. *Prospectiva*, 22(1). <http://ojs.uac.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/3472>
- Socias Muñoz, E. (2020). Gestión del talento humano dentro de la academia chilena de literatura infantil-juvenil. *Papeles Salmantinos de Educación*, (24), 55–77. <https://doi.org/10.36576/summa.132082>
- Valeriano Ortiz, L. (2023). La resiliencia y el valor del talento humano en el sistema universitario privado y público en el Perú. *Gestión en el Tercer Milenio*, 26(52), 365–376. <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i52.27086>
- Yupanqui Sierra, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>