

Influencia de la gestión por competencias en el desempeño docente en una Universidad de la Selva Central-Perú, 2018

Influence of management by competencies on teaching performance at a University in the Central Jungle-Peru, 2018

Sandoval Trigos, Jesús César  , Gutiérrez Martínez, Fredi , Gutiérrez Meza, Fredi Paul , Pariona Amaya, Diana , Chuquin Berrios, Julima Gisella 

(1) Universidad Peruana Los Andes, Perú.

Resumen

La gestión por competencias repercute sobre el desempeño del docente y la ejecución efectiva de sus funciones. Como objetivo se propuso evaluar la influencia de la gestión por competencias en el desempeño del docente de una universidad de la Selva Central, Perú. La investigación fue de tipo descriptiva de corte transversal llevado a cabo en el semestre académico 2018 II. La muestra estuvo conformada por 20 docentes con una carga horaria >12h y <19h académicas. Como instrumento de recolección de datos se aplicó un cuestionario validado por expertos, antes (pre-test) y después (post-test) de una capacitación sobre la gestión por competencias y desempeño docente. Los datos almacenados en Excel y fueron procesados en SPSS 23 con Rho de Spearman para coeficiente de correlación y significancia estadística. Como resultado, en la gestión de competencias, se pudo conocer que antes de la capacitación (Pre-test) 80,00% (16/20) de los docentes estaban en la escala de medición "Aceptable", después de la capacitación (Post-test), la escala de medición de "Bueno" aumento a 90,00% (18/20), el desempeño docente, fue 80,00% (16/20) "Aceptable", 75,00% (15/20) fue "Bueno", repercutiendo sobre la comunicación asertiva (65,00%= "Buena") al igual que el liderazgo, la resolución de conflicto (50,00%= "Bueno") y la planificación pedagógica a (60,00%= "Bueno"), finalmente, el estudio reveló una correlación positiva de magnitud moderada (Rho Spearman = 0,612**, p = 0,004) entre la gestión por competencias y el desempeño docente, respaldando de manera concluyente la influencia de la gestión por competencias en el desempeño docente.

Palabras clave: Competencias, Gestión de competencias, Desempeño docente, Conocimientos, Formación.

Abstract

Management by competencies has an impact on the teacher's performance and the effective execution of their functions. The objective was to evaluate the influence of management by competencies on the performance of teachers at a university in the Central Jungle, Peru. The research was of a descriptive cross-sectional type carried out in the 2018 academic semester II. The sample was made up of 20 teachers with a workload >12 hours and <19 academic hours. As a data collection instrument, a questionnaire validated by experts was applied before (pre-test) and after (post-test) training on management by competencies and teaching performance. The data were stored in Excel and processed in SPSS 23 with Spearman's Rho for correlation coefficient and statistical significance. As a result, in the management of competencies, it was known that before the training (Pre-test) 80.00% (16/20) of the teachers were on the "Acceptable" measurement scale, after the training (Post-test). -test), the measurement scale of "Good" increased to 90.00% (18/20), the teaching performance was 80.00% (16/20) "Acceptable", 75.00% (15/20)) was "Good", impacting assertive communication (65.00% = "Good") as well as leadership, conflict resolution (50.00% = "Good") and pedagogical planning (60.00% = "Good"), finally, the study revealed a positive correlation of moderate magnitude (Rho Spearman = 0.612**, p = 0.004) between management by competencies and teaching performance, conclusively supporting the influence of competency management on teaching performance.

Keywords: Competencies, Competence management, Teaching performance, Knowledge, Training.

Recibido/Received	11-10-2023	Aprobado/Approved	14-12-2023	Publicado/Published	29-12-2023
-------------------	------------	-------------------	------------	---------------------	------------

Introducción

En el ámbito educativo, la gestión por competencias ha emergido como un enfoque fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, siendo una práctica que prioriza habilidades, destrezas y talentos específicos tanto en el ámbito profesional como en el personal (Bueno, 2022). Al enfatizar estas competencias, ha habido una transformación notable en el comportamiento humano, particularmente en términos de comprensión cognitiva (conocimiento), inteligencia emocional (saber comportarse) y aplicación práctica (saber ejecutar). Por lo tanto, la implementación de la gestión basada en competencias requiere un énfasis significativo en la gestión de Recursos Humanos, ya que proporciona la base para el crecimiento y desarrollo organizacional (Jara et al., 2018).

El sistema educativo formal está impulsado por el desempeño docente, que es la columna vertebral del proceso de formación. Brindar educación de alta calidad y formar personas competentes y completas requiere la implementación completa y responsable (Hervis, 2018).

Desde el surgimiento de los negocios ha existido la inquietud por crear una ventaja competitiva que lo diferencie de las competencias existentes y, a la vez, marcar un estilo que resulte exitoso en la obtención de beneficios. En la actualidad, varios factores han contribuido que el área del talento humano experimente una serie de cambios, entre ellos podemos distinguir: la consideración de los recursos humanos como recurso decisivo en la competitividad de las organizaciones, el enfoque sistémico o integrador en la gestión de recursos humanos y la necesidad de que exista coherencia o ajuste entre la gestión del talento humano y la estrategia organizacional (Romero et al., 2020).

Es por ello que la gestión por competencias se ha convertido en una metodología aplicada a la tarea de conducir los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios. Es una herramienta de gestión, que ayuda a dirigir y manejar mejor la organización que tiene a su cargo. De igual manera el talento humano es un factor clave dentro de cualquier organización, por ello, a medida que estos se desempeñen de manera efectiva, y sus comportamientos conduzcan al éxito, se debe contar con una filosofía capaz de aceptar los cambios que se presentan (Vitale et al., 2020).

A nivel internacional, la investigación en entornos educativos y organizacionales ha arrojado resultados notables que destacan las discrepancias en la priorización de competencias esenciales. Un estudio llevado a cabo por Salazar et al. (2016), en la Universidad del Bio-Bio en Costa Rica, reveló divergencias significativas entre estudiantes y docentes en cuanto a la importancia de las competencias. Los estudiantes se centran en la creación de un ambiente agradable en el aula, mientras que los docentes enfatizan la responsabilidad de preparar las condiciones propicias para la mediación pedagógica. Por otro lado, un estudio realizado en el Centro de Información Tecnológica de La Serena, Chile, por Fernandes et al. (2016), destacó que tanto estudiantes como docentes conceden importancia a la competencia pedagógico-didáctica, aunque se observan divergencias en la valoración de otras dimensiones. Los estudiantes priorizan competencias de extensión universitaria, gestión académica e investigación, mientras que los docentes dan prioridad a competencias de gestión académica, investigación y extensión universitaria.

A nivel nacional, en diversos estudios realizados en diferentes contextos educativos y organizacionales se han observado relaciones significativas entre la gestión académica y el desempeño docente, así como entre la competencia investigativa de los docentes y la calidad de la enseñanza. Un estudio de Suaco (2018) en una universidad privada en Lima, Perú, enfatiza que la gestión académica no solo permite valorar la profesionalidad de los docentes, sino que también reconoce la importancia de la práctica docente como un proceso fundamental para la misión académico-pedagógica del maestro. Asimismo, la tesis de Paredes (2017), señala una relación estadísticamente significativa entre el desempeño docente y la competencia investigativa, donde aquellos estudiantes que consideran deficiente el desempeño docente tienden a tener un nivel más bajo de competencia investigativa. Otro estudio realizado por Calixto (2017), en la enseñanza universitaria concluye que existe una relación significativa entre la competencia docente y las prácticas de enseñanza universitaria, respaldada por un coeficiente de

correlación de Spearman. Estos estudios subrayan la importancia de considerar y aplicar eficazmente las competencias en diferentes ámbitos, ya sea en la enseñanza, la investigación o la gestión de recursos humanos.

El desempeño de los docentes en las universidades desempeña un papel crítico en la formación de profesionales altamente competitivos, capaces de satisfacer las demandas del mercado contemporáneo. En el marco de la Universidad de la Selva Central en Perú, se ha identificado una situación preocupante tanto en los programas presenciales como semipresenciales. Sorprendentemente, más del 80% de los docentes reciben calificaciones en los niveles medio y bajo. Paralelamente, se han registrado numerosas quejas por parte de los estudiantes con respecto al deficiente desempeño de los docentes, lo que obstaculiza el progreso académico de los alumnos.

Los problemas abarcan una amplia gama de áreas, desde la gestión ineficiente de los recursos hasta la falta de profesionalismo en la entrega de contenidos académicos, la falta de identificación y compromiso con la institución, deficiencias en la planificación y el diseño curricular, y la ausencia de mecanismos de control, entre otros. Las consecuencias de esta problemática afectan no solo a los estudiantes, sino también a la universidad en su totalidad, dado que el nivel de satisfacción de los estudiantes es un indicador clave del éxito institucional. En vista de esta situación, la universidad se ha visto en la necesidad de reforzar sus esfuerzos para mantenerse competitiva y responder a las demandas del entorno actual.

En este contexto, se propuso como objetivo evaluar el impacto de la gestión por competencias en el desempeño de los docentes en una Universidad de la Selva Central-Perú, en el semestre académico 2018 II.

Materiales y métodos

La investigación fue descriptiva experimental correlacional (Hernández & Mendoza, 2018), de corte transversal, llevado a cabo en el semestre académico 2018 II, cuyo objetivo fue evaluar el impacto de la gestión por competencias en el desempeño de los docentes en una Universidad de la Selva Central-Perú.

La muestra estuvo conformada por 20 docentes quienes estuvieron de acuerdo en participar una vez leído y firmado el consentimiento informado con detalles explícitos de la investigación (Urosa, 2017). Se estableció como criterio de inclusión y exclusión la condición de ser docente contratado en la modalidad presencial durante el semestre académico 2018-II, con una carga horaria superior a 12 horas académicas pero inferior a 19 horas académicas.

Como instrumento de recolección de datos se aplicó un cuestionario debidamente validado por expertos, antes (pre-test) y después (post-test) de la aplicación de una capacitación sobre la gestión por competencias y desempeño docente. Como se detalla a continuación:

Grupo Experimental	Evaluación (pretest)	Capacitación	Evaluación (postest)
G= 20 docentes	O1	x	O2

Donde:

G.: Grupo experimental (docentes de la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced).

O1: Aplicación del Pre test (observación de entrada).

O2: Aplicación del Post test (observación de salida).

X: Variable experimental (gestión por competencias).

Lo datos recolectados se almacenaron en Microsoft Excel y se procesaron a través del programa estadístico SPSS 24 con el fin de lograr el ordenamiento, descripción, análisis e interpretación de los mismos, aplicado la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para calcular el coeficiente de correlación y significancia estadística entre la gestión de competencias y el desempeño de los docentes. Posterior a esto, los resultados se expresaron en tablas.

Resultados

En la investigación realizada a los docentes de una universidad de Selva Central-Perú durante el semestre académico 2018-II, en cuanto a la gestión de competencias, se pudo conocer que antes de la capacitación (Pre-test) 80,00% (16/20) de los docentes estaban en la escala de medición "Aceptable" y 20,00% (4/20) "Bueno", después de la capacitación (Post-test), la escala de medición "Aceptable" disminuyó a 0,00, la escala de "Bueno" aumento a 90,00% (18/20) y el de "Muy Bueno" a 10,00% (2/20). En cuanto al desempeño docente, antes de la capacitación 80,00% (16/20) era "Aceptable", 20,00% (4/20) "Bueno" y 0,00% (0/20) Muy Bueno, después de la capacitación, 5,00% (1/20) era "Aceptable", 75,00% (15/20) "Bueno" y 20,00% (4/20) "Muy Bueno" (Tabla 1).

Tabla 1. Gestión de competencias y desempeño de los docentes de una Universidad de la Selva Central-Perú, 2018

Ítem	Escala de Medición	Pre-test		Post-test	
		f _i	%	f _i	%
Gestión de competencias	Aceptable	16	80,00	0	0,00
	Bueno	4	20,00	18	90,00
	Muy Bueno	0	0,00	2	10,00
	Total	20	100,00	20	100,00
Desempeño docente	Aceptable	16	80,00	1	5,00
	Bueno	4	20,00	15	75,00
	Muy Bueno	0	0,00	4	20,00
	Total	20	100,00	20	100,00

f_i: Frecuencia; %: Porcentaje.

En cuanto a las áreas específicas de desempeño de los docentes, en el Pre-Test se observó que la comunicación asertiva se clasificaba como "Aceptable" en un 60,00% (12/20) de los casos y como "Buena" en un 40,00% (8/20). Sin embargo, en el Post-Test, la calificación evolucionó a "Buena" en un 65,00% (13/20), "Muy Buena" en un 30,00% (6/20), y "Aceptable" en un 5,00% (1/20). Por otro lado, en lo que respecta al liderazgo, en el Pre-test, el 70,00% (14/20) se calificó como "Aceptable" y el 30,00% (6/20) como "Bueno". En el Post-test, se observó un cambio significativo con un 65,00% (13/20) calificado como "Bueno", un 30,00% (6/20) como "Muy Bueno" y solo un 5,00% (1/20) como "Aceptable". En lo que concierne a la resolución de conflictos, en el Pre-test, el 70,00% (14/20) se consideró "Aceptable", el 20,00% (4/20) "Malo" y el 10,00% (2/20) "Bueno". Estos resultados experimentaron cambios significativos en el Post-test, con un 50,00% (10/20) calificado como "Bueno", un 45,00% (9/20) como "Muy Bueno" y solo un 5,00% (1/20) como "Aceptable". Finalmente, en lo que respecta a la planificación pedagógica, en el Pre-Test, el 80,00% (14/20) se evaluó como "Aceptable" y el 20,00% (4/20) como "Bueno". Sin embargo, en el Post-Test, se observó un cambio con un 60,00% (12/20) calificado como "Bueno", un 35,00% (7/20) como "Muy Bueno" y un 5,00% (1/20) como "Aceptable" respectivamente (Tabla 2).

En consonancia con el objetivo de la investigación, se empleó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para calcular el coeficiente de correlación, dada la naturaleza ordinal de los datos. Además, se utilizó la prueba T de Student para determinar la significancia estadística. Los resultados obtenidos indican, con un nivel de confianza del 95%, un coeficiente Rho de Spearman de 0,612**, que revela una correlación positiva de magnitud moderada, junto con un valor de p igual a 0,004, el cual se encuentra por debajo del nivel de significancia previamente establecido. Además, al evaluar la zona de rechazo, se observa que el

valor de la t crítica ($t_c = 3,283$) supera al valor de la t teórica ($t = 1,96$), lo que sugiere que la gestión por competencias ejerce una influencia estadísticamente significativa en el desempeño del docente. En consecuencia, se concluye que existe evidencia estadística suficiente para respaldar la hipótesis general propuesta (Tabla 3).

Tabla 2. Desempeño de los docentes de una Universidad de la Selva Central-Perú, 2018

Ítem	Escala de Medición	Pre-test		Post-test	
		f _i	%	f _i	%
Comunicación asertiva	Aceptable	12	60,00	1	5,00
	Bueno	8	40,00	13	65,00
	Muy Bueno	0	0,00	6	30,00
	Total	20	100,00	20	100,00
Liderazgo	Aceptable	14	70,00	1	5,00
	Bueno	6	30,00	13	65,00
	Muy Bueno	0	0,00	6	30,00
	Total	20	100,00	20	100,00
Resolución de Conflicto	Malo	4	20,00	0	0,00
	Aceptable	14	70,00	1	5,00
	Bueno	2	10,00	10	50,00
	Muy Bueno	0	0,00	9	45,00
	Total	20	100,00	20	100,00
Planificación pedagógica	Aceptable	16	80,00	1	5,00
	Bueno	4	20,00	12	60,00
	Muy Bueno	0	0,00	7	35,00
	Total	20	100,00	20	100,00

Tabla 3. Correlación entre la gestión por competencias y la variable desempeño docente

		Gestión por competencias	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,612**
		N	,004
		N	20
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,612**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,004
		N	20

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

Discusión

Los resultados de la investigación realizada con docentes de una universidad en la Selva Central de Perú durante el semestre académico 2018-II sugieren que la capacitación en gestión de competencias ha tenido un impacto positivo tanto en la gestión de competencias como en el desempeño docente. En el pre-test, se observó que la mayoría de los docentes se encontraban en la categoría "Aceptable" en ambas dimensiones evaluadas: gestión de competencias y desempeño docente. Sin embargo, después de la capacitación en el post-test, se evidenció una mejora significativa en ambas dimensiones. El comportamiento de los resultados se ve respaldado por diversos investigadores quienes indican que la gestión de competencias de los docentes es un elemento fundamental en el ámbito educativo (Torres et al., 2014). Implica la identificación, desarrollo y evaluación de las habilidades, conocimientos y actitudes necesarios para desempeñar eficazmente su rol como educadores (Hincapié & Clamenza, 2022).

Además de esto, la gestión de competencias ayuda a garantizar que los docentes estén equipados con las habilidades pedagógicas, técnicas y socioemocionales necesarias para satisfacer las demandas

cambiantes de la educación. Esto incluye la capacidad de adaptarse a las necesidades de los estudiantes, diseñar planes de estudio efectivos, utilizar enfoques de enseñanza innovadores y fomentar un entorno de aprendizaje inclusivo y motivador. La gestión de competencias también impulsa la mejora continua, al alentar a los docentes a participar en oportunidades de desarrollo profesional y a mantenerse actualizados en su campo. En última instancia, una sólida gestión de competencias de los docentes contribuye al mejoramiento de la calidad educativa y al éxito de los estudiantes (Cruz, 2019).

En lo que respecta específicamente al desempeño docente, se observó una mejora significativa. Antes de la capacitación, el 80,00% de los docentes era calificado como "Aceptable," el 20,00% como "Bueno," y no hubo docentes en la categoría "Muy Bueno." Sin embargo, después de la capacitación, el 5,00% de los docentes obtuvo una calificación "Aceptable," el 75,00% alcanzó la categoría "Bueno," y el 20,00% logró una calificación "Muy Bueno." Esto indica que la capacitación también tuvo un impacto positivo en el desempeño docente, ya que un número significativo de docentes mejoró su desempeño y obtuvo calificaciones más altas. El desempeño docente es un factor crítico en la educación, ya que influye directamente en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes (Escribano, 2018). Para impulsar un desempeño docente efectivo, es fundamental implementar estrategias que promuevan la excelencia en la enseñanza (Berna & Ibarrola, 2015). Estas estrategias pueden incluir la capacitación continua de los docentes para mantenerse al día con las últimas tendencias pedagógicas y tecnológicas, la retroalimentación constante a través de evaluaciones y observaciones, el fomento de la reflexión y la autoevaluación, así como la promoción de un entorno de aprendizaje colaborativo donde los docentes puedan compartir sus mejores prácticas (Cipagauta, 2020). Además, el apoyo institucional a través de políticas y recursos adecuados desempeña un papel fundamental. Al invertir en el desarrollo profesional de los docentes y brindarles las herramientas y el respaldo necesario, se puede elevar la calidad de la enseñanza y, en última instancia, mejorar el logro académico de los estudiantes.

En cuanto a las áreas específicas de desempeño de los docentes los resultados de esta investigación proporcionan información valiosa. En primer lugar, se destaca una mejora significativa en la comunicación asertiva después de la capacitación, con un aumento en la calificación de "Aceptable" a "Buena" y "Muy Buena". Este hallazgo sugiere que las estrategias de formación han tenido un impacto positivo en la capacidad de los docentes para comunicarse de manera efectiva, lo que es crucial para facilitar el aprendizaje de los estudiantes y promover un entorno de aula saludable. Según el estudio realizado por Alanya *et al.*, (2021) en la institución educativa N° 7259 de Pachacamac en 2021, se ha establecido una relación entre la capacitación de los trabajadores y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,596. A este respecto, el trabajo de Selvanathan *et al.* (2019), señala que existe una conexión significativa entre la gestión de competencias y tres factores antecedentes, a saber, el desempeño, la cultura organizacional y la retención del personal. Por otro lado, Chiavenato (2020), sostiene que el personal debe participar activamente en programas de aprendizaje y capacitación para desempeñar sus funciones de manera efectiva, ya que sus habilidades y talentos deben estar en constante búsqueda de mejora.

En referencia al liderazgo, se observa un cambio positivo similar en la calificación, con una disminución de la categoría "Aceptable" y un aumento en "Bueno" y "Muy Bueno". Esto indica que los docentes han desarrollado habilidades de liderazgo más sólidas, lo que puede traducirse en un mejor manejo del aula y en una mayor influencia positiva en el aprendizaje de los estudiantes. Las instituciones educativas, al otorgar un papel protagónico a todos sus miembros, tienen el potencial de convertirse en entornos organizados de manera inteligente. Sin embargo, es esencial que estas instituciones reconozcan y fomenten los factores que contribuyen al desarrollo del liderazgo docente. Esto implica crear un ambiente de trabajo que cultive una cultura de participación activa de los profesores, enfocada en la mejora de su labor y en la consecución de los objetivos delineados en el proyecto educativo de la institución escolar (Uribe, 2005). Siguiendo esta línea de pensamiento, Mellado & Chaucono (2016), plantean la idea de que la transformación de las concepciones docentes requiere la presencia de líderes pedagógicos. Estos líderes desempeñarían un papel fundamental al convertir el centro educativo en un

espacio propicio para la reflexión democrática, lo que a su vez promovería el cuestionamiento constructivo del pensamiento de los diversos grupos profesionales que operan en el ámbito escolar.

En el ámbito de la resolución de conflictos, la capacitación también ha tenido un impacto positivo al aumentar significativamente la calificación de "Bueno" y "Muy Bueno" y reducir la categoría "Aceptable". Esto sugiere que los docentes están mejor preparados para abordar y resolver conflictos de manera efectiva, lo que contribuye a un ambiente de aprendizaje más armonioso (Obaco, 2020). La profesión docente conlleva la demanda de una amplia gama de habilidades debido a la complejidad del entorno en el que se desenvuelve. Particularmente, la gestión de conflictos escolares, que los educadores deben abordar y resolver en su quehacer diario, ha emergido como un asunto de importancia crítica. Este tema no solo posee relevancia a nivel local, sino también a escala global, como lo destaca la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en 2007, al reconocer el Derecho a la Educación como un derecho humano inalienable.

Respecto a la planificación pedagógica, se observa un cambio positivo similar en las calificaciones, con una disminución de la categoría "Aceptable" y un aumento en "Bueno" y "Muy Bueno". Esto indica que los docentes han mejorado su capacidad para planificar y diseñar actividades pedagógicas de alta calidad, lo que puede traducirse en una experiencia de aprendizaje más efectiva para los estudiantes (Huanca-Arohuanca & Geldrech, 2020).

Finalmente, Los resultados del estudio son significativos y apuntan a la relevancia de la gestión por competencias en el desempeño de los docentes. El coeficiente de correlación Rho de Spearman revela una correlación positiva de magnitud moderada entre estas dos variables, lo que indica que a medida que la gestión por competencias mejora, el desempeño docente tiende a ser más positivo. Este hallazgo sugiere que la capacitación y el desarrollo de competencias específicas tienen un impacto real en cómo los docentes llevan a cabo su trabajo. Además, el valor de p por debajo del nivel de significancia establecido refuerza la importancia de esta relación.

La comparación entre la t crítica y la t teórica también refuerza la conclusión de que la gestión por competencias ejerce una influencia estadísticamente significativa en el desempeño docente. En otras palabras, este enfoque de gestión puede marcar la diferencia en la efectividad de los docentes en su labor educativa. Los resultados respaldan la idea de que la inversión en el desarrollo de competencias específicas y la promoción de la gestión por competencias pueden traducirse en un desempeño docente más efectivo.

En conclusión, estos hallazgos proporcionan una sólida base para la promoción de estrategias de gestión basadas en competencias en contextos educativos, lo que podría contribuir a mejorar la calidad de la educación.

Agradecimiento

A la Universidad Peruana Los Andes y su gentilicio.

Conflicto de intereses

No se reporta conflicto de intereses.

Referencias

Alanya, J. P., Collantes, Y., Chambi, A., & Rojas, N. R. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. Revista Propuesta Educativa. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/511/5112381003/html/>

Calixto, G. (2017). Percepción de la competencia docente y la práctica de la enseñanza universitaria - Lima 2017. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8552/Calixto_MGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- 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
- Cipagauta, M. E. Perspectivas de la formación permanente de los docentes de educación superior. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 11(21), e029. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.738>
- Cruz, E. (2019). Importancia del manejo de competencias tecnológicas en las prácticas docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). *Revista Educación*. 43(1). <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.27120>
- Escribanos, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*. 42(2), 1-25. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Fernandes, D., Sotolongo, M., & Martínez, C. (2016). La evaluación del desempeño por competencias: percepciones de docentes y estudiantes en la educación superior. *Formación Universitaria*. 9(5), 15-24. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000500003>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, 714 p.
- Hervis, E. E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*. 42(2), 1-25. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Hincapié, N. F., & Clamenza, C. (2022). Evaluación de los aprendizajes por competencias: Una mirada teórica desde el contexto colombiano. *Revista de Ciencias Sociales*. 28(1), 106-122. <https://www.redalyc.org/journal/280/28069961009/html/>
- Huanca-Arohuanca, J. W., & Geldrech, P. (2020). Planificación educativa y gestión pedagógica-estratégica-operacional en las instituciones del nivel inicial en el sur del Perú. *Conrado, Cienfuegos*. 16(76), 369-376. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500369&lng=es&nrm=iso.
- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Mellado, M. E., & Chaucono, J. C. (2016). Liderazgo pedagógico para reestructurar creencias docentes y mejorar prácticas de aula en contexto mapuche. *Educare*. 20(1), 1-18. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-1.18>
- Obaco, E. E. (2020). Competencias docentes para la resolución de conflictos en el ámbito escolar. *Educare*. 24(77), 37-46. <https://www.redalyc.org/journal/356/35663240004/html/>
- Paredes, H. (2017). El desempeño docente y la competencia investigativa, según los estudiantes de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UNMSM, UNE y UCV, 2012. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7261>
- Romero, D., Sánchez, S., Rincón, Y., & Romero, M. (2020). Estrategia y ventaja competitiva: Binomio fundamental para el éxito de pequeñas y medianas empresas. *Revista de Ciencias Sociales*. 26(4), 465-475. <https://www.redalyc.org/journal/280/28065077034/html/>

Sandoval Trigos, J. C., Gutierrez Martinez, F., Gutierrez Meza, F. P., Pariona Amaya, D., & Chuquin Berrios, J. G. Influencia de la gestión por competencias en el desempeño docente en una Universidad de la Selva Central-Perú, 2018. e-Revista Multidisciplinaria Del Saber, 1, e-RMS01182023. <https://doi.org/10.61286/e-rms.v1i.39>

Salazar, C., Chiang, M., & Muñoz, Y. (2016). Competencias docentes en la educación superior: un estudio empírico en la Universidad del Bio-Bío. *Actualidad Investigación en Educación*. 7(1), 1-28. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v16i1.22383>

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. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=19&sid=cf4c2292-8b35-49f2-845d-873dbeda10d4%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=EJ1233772&db=eric>

Suaco, D. (2018). Gestión académica y desempeño docente, según los estudiantes de una universidad privada en Lima, Perú. *Producción y Gestión*. 21(1), 83-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v21i1.14914>

Torres, A. D., Badillo, M., Valentin, N. O., & Ramírez, E. T. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Innovación educativa*. 14(66), 129-145. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732014000300008&lng=es&tlng=es

UNESCO. (2007). El derecho a la Educación. <https://www.unesco.org/es/right-education>.

Uribe, M. (2005). *El liderazgo pedagógico en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior*. [Soporte magnético]. Universidad Nacional Autónoma de México, México. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2015/10/El-liderazgo-docente-en-construccion-de-cultura-escolar-de-calidad-Uribe-M.-2005-pdf.pdf>

Urosa, C. L. (2017). El consentimiento informado en la investigación clínica. *Revista Venezolana de Endocrinología y Metabolismo*. 15(3), 166-168. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-31102017000300001&lng=es&tlng=es

Vitale, A. M., Fernández, E., & Cabrera, M. (2020). Importancia de la gestión del conocimiento para la creación de valor en las empresas cubanas. *Universidad Nacional Abierta y a Distancia*. 14(1). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/129/1292434006/html/>