

Fiorella Manuela Chervellini Orbegozo, Miguel Angel Dominguez Moreno,
Orlando Valdemar Bermudez García, Cecilia Celeste Mendoza Aguilar de Miranda,
Nelly María Perez De La Cruz

Neuroliderazgo como herramienta clave para optimizar la gestión del talento humano en la educación básica peruana



Religación
Press

Fiorella Manuela Chervellini Orbego | Miguel Angel Dominguez Moreno |
Orlando Valdemar Bermudez García | Cecilia Celeste Mendoza Aguilar de
Miranda | Nelly María Perez De La Cruz

Neuroliderazgo como herramienta clave para optimizar la gestión del talento humano

en la educación básica peruana



Quito, Ecuador
2025

Fiorella Manuela Chervellini Orbego | Miguel Angel Dominguez Moreno |
Orlando Valdemar Bermudez García | Cecilia Celeste Mendoza Aguilar de
Miranda | Nelly María Perez De La Cruz

Neuroleadership as a key tool to optimize human talent management

in Peruvian basic education



Quito, Ecuador
2025

Religación Press

[Ideas desde el Sur Global]

Equipo Editorial / Editorial team

Ana B. Benalcázar
Editora Jefe / Editor in Chief
Felipe Carrión
Director de Comunicación / Scientific Communication Director
Melissa Díaz
Coordinadora Editorial / Editorial Coordinator
Sarahi Licango Rojas
Asistente Editorial / Editorial Assistant

Consejo Editorial / Editorial Board

Jean-Arsène Yao
Dilrabo Keldiyorovna Bakhronova
Fabiana Parra
Mateus Gamba Torres
Siti Mistima Maat
Nikoleta Zampaki
Silvina Sosa

Religación Press, es parte del fondo editorial del
Centro de Investigaciones CICHAL-RELIGACIÓN |
Religación Press, is part of the editorial collection
of the CICHAL-RELIGACIÓN Research Center |
Diseño, diagramación y portada | Design, layout and
cover: Religación Press.
CP 170515, Quito, Ecuador. América del Sur.
Correo electrónico | E-mail: press@religacion.com
www.religacion.com

Disponible para su descarga gratuita en
| Available for free download at | [https://
press.religacion.com](https://press.religacion.com)

Este título se publica bajo una licencia de
Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)
This title is published under an Attribution
4.0 International (CC BY 4.0) license.



CITAR COMO [APA 7]

Chervellini Orbegozo, F. M., Dominguez Moreno, M. A., Bermudez Garcia, O. V., Mendoza Aguilar de Miranda, C. C., y Perez De La Cruz, N. M. (2025). *Neuroliderazgo como herramienta clave para optimizar la gestión del talento humano en la educación básica peruana*. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.285>

Derechos de autor | Copyright: Religación Press, Fiorella Manuela Chervellini Orbegozo, Miguel Angel Dominguez Moreno, Orlando Valdemar Bermudez García, Cecilia Celeste Mendoza Aguilar de Miranda, Nelly María Perez De La Cruz

Primera Edición | First Edition: 2025

Editorial | Publisher: Religación Press

Materia Dewey | Dewey Subject: 371.2 - Administración escolar; administración de actividades académicas

Clasificación Thema | Thema Subject Categories: JNKH - Cuerpo docente / de educadores | JMR - Cognición y psicología cognitiva | KJMB - Gestión: liderazgo y motivación | 1KLSR - Perú

BISAC: BUS071000

Público objetivo | Target audience: Profesional / Académico | Professional / Academic

Colección | Collection: Educación

Soporte | Format: PDF / Digital

Publicación | Publication date: 2025-07-05

ISBN: 978-9942-561-43-5

Título: Neuroliderazgo como herramienta clave para optimizar la gestión del talento humano en la educación básica peruana

Neuroleadership as a key tool to optimize human talent management in Peruvian basic education

Neuroliderança como ferramenta chave para otimizar a gestão do talento humano na educação básica peruana

Revisión por pares

La presente obra fue sometida a un proceso de evaluación mediante el sistema de dictaminación por pares externos bajo la modalidad doble ciego. En virtud de este procedimiento, la investigación que se desarrolla en este libro ha sido avalada por expertos en la materia, quienes realizaron una valoración objetiva basada en criterios científicos, asegurando con ello la rigurosidad académica y la consistencia metodológica del estudio.

Peer Review

This work was subjected to an evaluation process by means of a double-blind peer review system. By virtue of this procedure, the research developed in this book has been endorsed by experts in the field, who made an objective evaluation based on scientific criteria, thus ensuring the academic rigor and methodological consistency of the study.

Sobre los autores/ About the authors

Fiorella Manuela Chervellini Orbegoza. Doctora en Administración de Negocios y MBA por la Universidad César Vallejo; Magíster en Finanzas y Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Nacional Federico Villarreal. Poseo más de 10 años de experiencia en la docencia universitaria y más de 20 años liderando organizaciones en los sectores de banca, seguros y finanzas. Además, cuento con 5 años de trayectoria como inversionista en la Bolsa de Valores de Nueva York.

Universidad Nacional Federico Villarreal | Lima | Perú

fchervellini@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-6399-4060>

Miguel Angel Dominguez Moreno. Doctor en Administración y Magíster en Administración de Negocios. Licenciado y Bachiller en Administración de Empresas por la Universidad César Vallejo. Magíster en Gestión Educativa por la Universidad San Ignacio de Loyola y Master in Education Leadership por SIU Miami. Con 11 años de experiencia como profesor en las áreas de investigación y finanzas, y 5 años como analista y estrategia en la Bolsa de Valores de Nueva York.

Universidad San Ignacio de Loyola | La Molina | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-5007-4943>

miguel.dominguez@epg.usil.pe

madominguezmo@gmail.com

Orlando Valdemar Bermudez García. Doctor en Administración por la Universidad César Vallejo. Magíster en Contabilidad con mención en Finanzas y Bachiller en Contabilidad por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (ULADECH). Docente tutor de investigación en los niveles de pregrado y posgrado. Actualmente se desempeña como docente en las escuelas profesionales de Ingeniería Industrial y Contabilidad.

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-8106-238X>

obermudezg@ucvvirtual.edu.pe

orlandovaldemarbermudezgarcia@gmail.com

Cecilia Celeste Mendoza Aguilar de Miranda. Doctora en Administración, Magíster en Contabilidad con mención en Auditoría, Magíster en Gestión Pública y Magíster en Educación. Egresada de las maestrías en Finanzas y en Investigación. Contadora Pública colegiada, con amplia experiencia como asesora financiera y docente universitaria.

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-5495-7129>

cemendoza@ucvvirtual.edu.pe

ceciliaceleste23@hotmail.com

Nelly María Perez De La Cruz. Doctora en Administración y Magíster en Gestión Pública. Contadora Pública Colegiada y Bachiller en Contabilidad. Se desempeña como docente a tiempo completo en la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo.

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú

<https://orcid.org/0000-0001-6758-6980>

nperezde@ucvvirtual.edu.pe

nellyperez218@gmail.com

Resumen

El libro aborda la relación entre la gestión del talento humano y el neuroliderazgo en docentes de educación básica en Perú. Presenta un análisis centrado en las competencias cognitivas y emocionales que influyen en el liderazgo educativo. El estudio se sitúa en un marco teórico que integra principios de neurociencia y administración aplicada al sector educativo. Su propósito es explorar cómo la gestión del talento puede potenciar habilidades de neuroliderazgo para mejorar el desempeño docente. La investigación utiliza un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transversal y correlacional. Se describe la aplicación de encuestas para medir la relación entre ambas variables. El contenido ofrece una visión general de los fundamentos teóricos, la metodología empleada y un panorama de los hallazgos principales, destacando la importancia de aplicar el neuroliderazgo en la gestión educativa para fomentar ambientes colaborativos y equilibrados. Palabras clave: Capacidad; Liderazgo; Educación; Talento; Gestión.

Abstract

This book analyzes the relationship between talent management and neuro leadership among basic education teachers in Peru. It provides an analysis focused on the cognitive and emotional competencies that influence educational leadership. The study is framed within a theoretical foundation that integrates principles of neuroscience and management applied to the educational sector. Its purpose is to explore how talent management can enhance neuro leadership skills to improve teacher performance. The research uses a quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational design. It describes the use of surveys to measure the relationship between these variables. The content offers an overview of the theoretical framework, the methodology applied, and a summary of key findings, highlighting the importance of implementing neuro leadership in educational management to foster collaborative and balanced environments. Keywords: Capacity; Leadership; Education; Talent; Management.

Resumo

O livro aborda a relação entre a gestão de talentos humanos e a neuroliderança em professores de educação básica no Peru. Apresenta uma análise focada nas competências cognitivas e emocionais que influenciam a liderança educacional. O estudo está situado em uma estrutura teórica que integra princípios de neurociência e gestão aplicados ao setor educacional. Seu objetivo é explorar como a gestão de talentos pode aprimorar as habilidades de neuroleadership para melhorar o desempenho dos professores. A pesquisa usa uma abordagem quantitativa com um projeto não experimental, transversal e correlacional. A aplicação de pesquisas para medir a relação entre as duas variáveis é descrita. O conteúdo apresenta uma visão geral dos fundamentos teóricos, a metodologia empregada e uma visão geral dos principais resultados, destacando a importância da aplicação da neuroleadership na gestão educacional para promover ambientes colaborativos e equilibrados.

Palavras-chave: Capacidade; Liderança; Educação; Talento; Gestão.

Contenido

Revisión por pares	6
Peer Review	6
Sobre los autores/ About the authors	8
Resumen	10
Abstract	10
Resumo	11
Introducción	16
Capítulo 1	18
El Punto de quiebre: cuando el problema se convierte en camino	18
Una mirada profunda al origen del desafío educativo actual	19
Del cuestionamiento a la verdad: el arte de formular lo esencial	23
Problema general	23
Problemas específicos	23
Entre el saber y el hacer: justificar para impactar	23
Los cimientos del saber: razones que sustentan y dan vida a la investigación	23
El porqué del camino elegido: fundamentos que guían la investigación	24
Impacto real: razones que transforman la teoría en acción concreta	24
El compromiso con la comunidad: razones que inspiran un cambio significativo	25
Construyendo sobre saberes previos: huellas, teorías y descubrimientos	25
Claves para descubrir cómo la neurociencia transforma el liderazgo	26
Bases del saber para una gestión con sentido y visión futura	27
Neuroliderazgo: estrategia directiva para la gestión del talento en Perú	31
Dimensiones del neuroliderazgo en la gestión del talento del docente peruano	33
a.Desempeño	33
b.Colaboración	33
c.Innovación	34
d.Agilidad	34
Del liderazgo al neuroliderazgo: transformación en la gestión educativa	34
La gestión del talento humano en las organizaciones educativas	35
Trazando el rumbo y desafiando lo esperado: la brújula de toda investigación transformadora	36
El mapa que guía la transformación: objetivos que inspiran cambio y acción	36
Objetivo general	36
Objetivos específicos	36
La apuesta inicial: hipótesis que abren puertas a nuevas posibilidades	37
Hipótesis general	37
Hipótesis específicas	37
Limitaciones del estudio	37
Capítulo 2	40
El camino trazado: descubriendo cómo se revela la verdad	
Explorando caminos: la esencia y propósito de la investigación elegida	41
El plano estratégico: diseñando la ruta para descubrir nuevos horizontes	41
El tejido humano: quienes forman el corazón de la investigación	42
Pasos para descubrir: el proceso que transforma datos en conocimiento	42

Capítulo 3	45
Cuando los datos hablan: interpretando hallazgos que inspiran cambio	45
Objetivo general:	46
Análisis de los resultados:	47
Discusión de los hallazgos:	48
Objetivo específico 1:	49
Análisis de los resultados	51
Discusión de los hallazgos	52
Objetivo específico 2:	52
Análisis de los resultados	54
Discusión de los hallazgos	55
Objetivo específico 3:	56
Análisis de los resultados	57
Discusión de los hallazgos	58
Objetivo específico 4:	59
Análisis de los resultados	60
Discusión de los hallazgos	61
Cerrando el círculo: reflexiones que abren nuevas puertas	62
Sugerencias para avanzar: ideas que impulsan el cambio y la mejora	65
Referencias	70

Tablas

Tabla 1. Tabla cruzada de Gestión del Talento Humano y Neuroliderazgo	46
Tabla 2. Tabla cruzada de Gestión del Talento Humano y Desempeño	50
Tabla 3. Tabla cruzada de Gestión del Talento Humano y Colaboración	53
Tabla 4. Tabla cruzada de Gestión del Talento Humano e Innovación	56
Tabla 5. Tabla cruzada de Gestión del Talento Humano y Agilidad	59

Figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión de Gestión del Talento Humano y Neuroliderazgo	47
Figura 2. Diagrama de dispersión de Gestión del Talento Humano y Desempeño	50
Figura 3. Diagrama de dispersión de Gestión del Talento Humano y Colaboración	53
Figura 4. Diagrama de dispersión de Gestión del Talento Humano e Innovación	57
Figura 5. Diagrama de dispersión de Gestión del Talento Humano y Agilidad	60



Introducción

En el contexto actual de transformaciones sociales, tecnológicas y educativas, el rol del docente ha adquirido una complejidad creciente que demanda nuevas competencias, no solo pedagógicas, sino también vinculadas al liderazgo, la inteligencia emocional y la capacidad de gestión dentro de las instituciones educativas. En este marco, el neuroliderazgo emerge como una propuesta innovadora que integra los avances de las neurociencias con las prácticas del liderazgo, permitiendo una comprensión más profunda del comportamiento humano y la toma de decisiones en entornos educativos.

Simultáneamente, la gestión del talento humano se posiciona como un componente estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente y el logro de los objetivos institucionales. Un enfoque eficiente en la gestión de personas no solo promueve el desarrollo profesional continuo, sino que también crea condiciones propicias para la motivación, la colaboración y la innovación pedagógica. La interrelación entre neuroliderazgo y gestión del talento humano, por tanto, resulta clave para responder a los desafíos que enfrenta actualmente la educación básica en el Perú.

Este estudio tiene como objetivo identificar y analizar los factores que influyen en ambas dimensiones —neuroliderazgo y gestión del talento humano— en docentes del sistema educativo nacional, a fin de generar propuestas que fortalezcan sus competencias y contribuyan al desarrollo de instituciones educativas más adaptativas, resilientes y centradas en el aprendizaje. Para ello, se ha diseñado una investigación cuantitativa, aplicada y de corte transversal, que permitirá explorar la relación entre estas variables y su impacto en el contexto docente.

La relevancia del presente trabajo radica en su contribución a la mejora del liderazgo educativo desde una perspectiva neurocientífica, y en su potencial para incidir en políticas de desarrollo docente basadas en evidencia. Así, se busca aportar al fortalecimiento del capital humano en el sector educativo y al impulso de una transformación educativa sostenible en el país.

Capítulo 1

El Punto de quiebre: cuando el problema se convierte en camino



Una mirada profunda al origen del desafío educativo actual

El neuroliderazgo se ha consolidado globalmente como un enfoque innovador que integra principios de la neurociencia dentro de las organizaciones, incluyendo las del ámbito educativo. Este paradigma se enfoca en comprender cómo el funcionamiento cerebral influye directamente en la toma de decisiones, el comportamiento y la gestión de los individuos dentro de estas instituciones. Según Maxwell (1998), uno de los pioneros en este campo, los líderes emplean activamente su cerebro para manejar emociones propias y ajenas, resolver conflictos y ejercer empatía con sus colaboradores, lo cual impacta positivamente en el ambiente laboral. Más adelante, Montse (2020), profundizó este concepto, destacando que el neuroliderazgo busca conectar el conocimiento científico sobre el cerebro con su aplicación práctica en la gestión organizacional, promoviendo entornos laborales más conscientes y eficientes. Asimismo, el cerebro es el centro principal donde se almacenan emociones, recuerdos y experiencias, siendo la base de la conducta humana. Gracias a la neuroplasticidad, el cerebro tiene la capacidad de modificar y reorganizar sus conexiones neuronales a lo largo del tiempo, lo que permite a las personas desarrollar nuevos hábitos, habilidades y formas de actuar basadas en sus experiencias previas. Esta adaptación cerebral es fundamental para el crecimiento personal y profesional dentro de cualquier organización.

En este marco, Braidot (2014), sostiene que elementos como la motivación, la toma de decisiones, la inteligencia emocional, las relaciones interpersonales, así como la inteligencia y el aprendizaje individual, son esenciales para que las organizaciones puedan adaptarse efectivamente a los cambios y consolidar su fortaleza interna. Desde una perspectiva práctica, y en concordancia con la teoría propuesta por Braidot, se puede observar que toda organización enfrenta conflictos naturales que surgen de la convivencia entre personas con distintas formas de pensar, caracteres diversos y rangos etarios variados, además de la constante necesidad de ajustarse a nuevas circunstancias. En el día a día laboral, es frecuente que aparezcan problemas vinculados a bajo rendimiento, falta de colaboración entre compañeros o roces entre empleados y sus superiores. Asimismo, la ausencia de una formación adecuada puede generar errores en la ejecución de tareas y procesos, lo que a su vez repercute negativamente en el clima organizacional. Estos factores contribuyen a la aparición de tensiones internas y dificultan una gestión eficaz del talento humano, afectando el desempeño general y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por lo tanto, abordar estas cuestiones resulta crucial para mantener un ambiente laboral sano y productivo.

De manera similar, Zwaan et al. (2019), señalan que el neuroliderazgo, basado en los principios de las neurociencias cognitivas, se centra en la aplicación práctica de estos conocimientos para fortalecer el liderazgo y mejorar la gestión del talento humano dentro de las organizaciones. Esta disciplina brinda a los

líderes la capacidad de analizar y entender con mayor profundidad los procesos intelectuales y emocionales que condicionan su desempeño y habilidades directivas. En este contexto, el neuroliderazgo no solo contribuye a una toma de decisiones más acertada y efectiva, sino que también perfecciona la manera en que los líderes manejan las complejas interacciones y dinámicas propias del entorno organizacional. Al aplicar estos conocimientos neurocientíficos, los directivos pueden fomentar una gestión más eficiente y estratégica, orientada a optimizar tanto el rendimiento individual como colectivo. Este enfoque promueve un liderazgo consciente, donde se valoran aspectos como la empatía, la inteligencia emocional y el bienestar general del equipo de trabajo, lo que impacta positivamente en la cultura organizacional. Así, el neuroliderazgo se presenta como una herramienta esencial para construir ambientes laborales saludables y productivos, facilitando el desarrollo sostenible y el éxito de las organizaciones.

En consecuencia, el neuroliderazgo se perfila como una corriente innovadora dentro del ámbito del liderazgo que busca que los líderes comprendan en profundidad el funcionamiento del cerebro humano para diseñar ambientes laborales que fomenten la motivación y el compromiso de sus colaboradores, según Damiano (2014). Este enfoque facilita la identificación de percepciones y factores integrales que generan satisfacción y estimulan el rendimiento del equipo, partiendo del principio de que la responsabilidad social debe ser considerada una obligación ética inherente y no un aspecto separado. En un contexto globalizado y dinámico, el papel del liderazgo es fundamental para guiar a las organizaciones hacia la adaptación ágil y efectiva a los cambios del mercado; de lo contrario, las empresas corren el riesgo de perder competitividad y dirección. A pesar de los avances tecnológicos, el talento humano continúa siendo el recurso más valioso y esencial para la implementación exitosa de las estrategias de negocio y el cumplimiento de metas. No obstante, las organizaciones enfrentan pérdidas significativas cada año debido a la baja productividad, manifestada en diversas problemáticas cotidianas dentro del ambiente laboral. Esta realidad impacta no solo a nivel organizacional, sino también en la economía global, lo que resalta la necesidad urgente de gestionar adecuadamente el capital humano, como señala el (World Economic Forum WEF, 2018).

En este sentido, Pantoja (2019), enfatiza que la gestión del talento humano tiene como objetivo principal asegurar un dimensionamiento adecuado del personal dentro de las organizaciones. Esto requiere un análisis detallado y la formulación de políticas estratégicas que garanticen no solo la cantidad necesaria de colaboradores, sino también la calidad óptima de estos recursos humanos. De manera complementaria, Flores (2019), resalta que la gestión del talento va más allá de simplemente aprovechar las habilidades innatas de los empleados; también implica proporcionarles las herramientas, formación y recursos indispensables para su desarrollo continuo y crecimiento profesional. Asimismo, Ramírez et al. (2019),

argumentan que esta gestión es clave para fomentar competencias competitivas en la organización, facilitando la implementación de políticas efectivas y la estructuración de un equipo capaz de anticipar cambios y adaptarse de manera colectiva a nuevas realidades. En este marco, la gestión del talento humano abarca todo el proceso de atraer, desarrollar, integrar y retener a los colaboradores, asegurando que el personal no solo sea identificado por su potencial, sino que también se optimice su desempeño dentro de sus funciones específicas. Según Espinoza y Montalvo (2021), es crucial que las organizaciones valoren a las personas de manera individualizada, promoviendo un enfoque personalizado que atienda las necesidades y fortalezas de cada empleado. Además, es vital que los colaboradores comprendan claramente los procesos organizacionales, las metas corporativas y la dirección estratégica de la empresa, lo que fortalece su compromiso y alineación con la misión institucional, impulsando así el éxito sostenido de la organización.

En la última década, diversos organismos internacionales han advertido sobre una creciente escasez de talento humano calificado, tanto en el ámbito empresarial como en el educativo. Según un informe conjunto de ManpowerGroup y Deloitte (2018), la escasez de talento alcanzó ese año un 45 %, la cifra más alta en doce años, lo que evidenciaba una preocupación global en torno a la disponibilidad de personal capacitado y motivado. Esta problemática no solo afecta la productividad de las organizaciones, sino también su capacidad de adaptación frente a los cambios del entorno socioeconómico y tecnológico. En este contexto, se hizo cada vez más relevante el desarrollo de estrategias orientadas a la formación continua, la retención de talento y la preparación para una fuerza laboral envejecida.

En consonancia con esta problemática, la UNESCO (2019), destacó la importancia de construir ambientes laborales positivos, argumentando que solo mediante condiciones organizacionales adecuadas se puede fomentar la motivación, el compromiso y el aprovechamiento pleno del potencial humano. Esta perspectiva adquiere mayor relevancia cuando se analiza el rol de los directivos educativos, quienes enfrentan el desafío de liderar instituciones que necesitan responder con agilidad y eficacia a las transformaciones del contexto educativo.

Más recientemente, el Informe Mundial sobre Docentes de la UNESCO (2024), alertó sobre una proyección alarmante: para el año 2030 se estima un déficit de 44 millones de docentes en los niveles de educación primaria y secundaria, situación que pone en riesgo el cumplimiento de la meta del ODS 4, orientada a garantizar una educación inclusiva y de calidad. Este déficit obliga a replantear con urgencia las estrategias de atracción, formación y retención de docentes, así como a fortalecer la gestión del talento humano en el sistema educativo.

Por otro lado, en América Latina, la gestión se entiende como un proceso colaborativo que permite identificar y evaluar funciones, convirtiéndose en una herramienta fundamental para la dirección estratégica de las organizaciones. Esta herramienta brinda a los líderes información vital que les ayuda a dirigir de manera efectiva el rendimiento productivo de la empresa. Dentro de este marco, la gestión del talento humano consiste en implementar acciones orientadas a potenciar las habilidades y competencias individuales en áreas específicas. Esto no solo fortalece los procesos de desarrollo personal y profesional, sino que también mejora las condiciones colectivas en el ambiente laboral. De esta forma, se fomenta un crecimiento organizacional que es a la vez sostenible y eficiente, asegurando el bienestar tanto de los colaboradores como de la institución en su conjunto.

Desde entonces, la globalización ha provocado transformaciones profundas en Perú desde el año 2000, impactando diversos sectores como el económico, político, social y cultural. La incorporación de tecnologías modernas junto con un aumento en la inversión extranjera ha sido un motor importante para el desarrollo económico del país. No obstante, este avance económico por sí solo no asegura el éxito dentro de las organizaciones. Las empresas han aprendido que ni la tecnología avanzada ni el capital financiero son suficientes para satisfacer las exigencias del mercado actual sin valorar y aprovechar adecuadamente su recurso más esencial: el talento humano, que es fundamental para enfrentar los desafíos y mantener la competitividad.

En base a lo expuesto anteriormente, surgen varias preguntas relevantes, entre ellas: ¿Hay una relación significativa entre el neuroliderazgo y la gestión del talento humano en los docentes de educación básica en el Perú? El propósito principal de esta investigación fue analizar cómo se vinculan el neuroliderazgo y la gestión del talento humano en este grupo de docentes, tomando en cuenta sus competencias tanto cognitivas como emocionales dentro del contexto educativo. Entre los objetivos específicos se buscó establecer el grado de relación que existe entre las diferentes dimensiones del neuroliderazgo y la gestión del talento. Para ello, se plantearon dos hipótesis: la hipótesis nula (H_0), que sostiene que no existe una relación significativa entre ambas variables, y la hipótesis alternativa (H_1), que propone que sí hay una relación significativa entre el neuroliderazgo y la gestión del talento humano en los docentes de educación básica en Perú.

Del cuestionamiento a la verdad: el arte de formular lo esencial

Problema general

¿Existe relación entre la gestión del talento humano y el neuroliderazgo en los docentes de educación básica del Perú?

Problemas específicos

¿Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño en los docentes de educación básica del Perú?

¿Existe relación entre la gestión del talento humano y la colaboración en los docentes de educación básica del Perú?

¿Existe relación entre la gestión del talento humano y la innovación en los docentes de educación básica del Perú?

¿Existe relación entre la gestión del talento humano y la agilidad en los docentes de educación básica del Perú?

Entre el saber y el hacer: justificar para impactar

Los cimientos del saber: razones que sustentan y dan vida a la investigación

La presente investigación se sustenta teóricamente en los fundamentos del neuroliderazgo, una disciplina emergente que integra conocimientos de la neurociencia, la psicología y la gestión organizacional, con el fin de comprender y mejorar los procesos de liderazgo desde el funcionamiento del cerebro humano. Su aplicación en el ámbito de la gestión del talento humano en la educación básica peruana se vuelve particularmente relevante, considerando los desafíos actuales que enfrentan las instituciones educativas en cuanto al desarrollo emocional, motivacional y cognitivo del personal docente y administrativo. El neuroliderazgo permite identificar estrategias más eficaces para la toma de decisiones, el manejo del estrés, la comunicación empática y el fortalecimiento de equipos, lo cual impacta directamente en el desempeño y bienestar del talento humano. Por tanto, su estudio se justifica como una herramienta clave para transformar la cultura organizacional en las escuelas y contribuir al logro de objetivos educativos sostenibles y de calidad.

El porqué del camino elegido: fundamentos que guían la investigación

Esta investigación se fundamenta en la necesidad de emplear un enfoque riguroso y estructurado que facilite el entendimiento de cómo el neuroliderazgo impacta en la mejora de la gestión del talento humano dentro de la educación básica en Perú. Para lograr una comprensión completa del fenómeno, se adoptará una metodología que integre tanto técnicas cualitativas como cuantitativas. La recopilación de información incluirá encuestas dirigidas a directivos y docentes, además de entrevistas en profundidad que permitan ahondar en percepciones, experiencias y prácticas relacionadas con el liderazgo basado en neurociencia. Esta combinación metodológica permitirá comparar datos objetivos con opiniones subjetivas, garantizando una mayor precisión y fiabilidad en los resultados. Asimismo, el diseño elegido toma en cuenta la diversidad institucional y el contexto particular del sistema educativo peruano, lo que favorecerá el desarrollo de propuestas pertinentes y adaptadas, orientadas a fortalecer el liderazgo y optimizar la gestión del talento humano en este ámbito fundamental para el progreso nacional.

Impacto real: razones que transforman la teoría en acción concreta

Este estudio responde a la necesidad de ofrecer soluciones prácticas y efectivas que mejoren la gestión del talento humano en la educación básica peruana, un área fundamental para el desarrollo nacional. Al utilizar el neuroliderazgo como herramienta de gestión, se busca brindar a los directivos y responsables educativos nuevas estrategias que les permitan ejercer un liderazgo más eficaz, fomentando ambientes de trabajo más empáticos, motivadores y enfocados en potenciar las capacidades de las personas. La incorporación de los principios del neuroliderazgo en las instituciones educativas facilitará una mejor comunicación, una toma de decisiones más acertada y una resolución eficiente de conflictos, lo que favorecerá un clima organizacional saludable y productivo. Los hallazgos de este estudio podrán servir como base para diseñar programas de formación en liderazgo con enfoque neurocientífico, así como para desarrollar políticas institucionales que impulsen la gestión del talento humano desde una perspectiva innovadora y centrada en el bienestar de las personas.

El compromiso con la comunidad: razones que inspiran un cambio significativo

Este análisis cuenta con una sólida justificación social, ya que aborda un tema de gran relevancia en el sector educativo: la gestión del talento humano en la educación básica peruana. En un contexto nacional donde persisten importantes brechas en calidad educativa, equidad y desarrollo profesional docente, es indispensable explorar enfoques novedosos de liderazgo que fomenten ambientes laborales saludables, colaborativos y con inteligencia emocional. El neuroliderazgo, al aplicar conocimientos neurocientíficos para entender el comportamiento humano en las organizaciones, provee herramientas útiles para fortalecer las habilidades de los líderes escolares, mejorar las relaciones interpersonales, disminuir el estrés y elevar la motivación del personal. Estos elementos impactan directamente en el bienestar de los docentes y, por ende, en la calidad educativa que reciben miles de estudiantes peruanos. De esta manera, este análisis va más allá del ámbito académico y contribuye a la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y consciente de la importancia del liderazgo educativo para formar ciudadanos críticos y comprometidos con la transformación social.

Construyendo sobre saberes previos: huellas, teorías y descubrimientos

La revisión bibliográfica implicó una recopilación minuciosa y un análisis detallado de investigaciones previas relacionadas con el tema central del estudio. Para ello, se realizó una búsqueda exhaustiva en fuentes académicas confiables, como libros especializados y artículos científicos publicados en revistas indexadas en bases de datos reconocidas. Asimismo, se priorizó la selección de materiales relevantes y de alta calidad. Posteriormente, se efectuó un análisis crítico de los documentos escogidos, enfocándose en la identificación de conceptos fundamentales, teorías predominantes y resultados importantes. Además, se detectaron lagunas en el conocimiento actual y se examinaron las relaciones entre diferentes enfoques teóricos. Como resultado, este proceso permitió destacar áreas que demandan mayor investigación, al mismo tiempo que clarificó las conexiones existentes entre los elementos del estudio. Finalmente, se construyó un marco teórico sólido y coherente, respaldado por citas precisas de todas las fuentes consultadas.

Claves para descubrir cómo la neurociencia transforma el liderazgo

El neuroliderazgo representa una visión innovadora y transformadora que replantea los elementos fundamentales para lograr el éxito en el liderazgo. Este enfoque se sustenta en el estudio detallado de la anatomía, fisiología y funcionamiento del cerebro humano. A partir de este conocimiento científico, el neuroliderazgo redefine las prácticas de liderazgo y gestión, enfocándose especialmente en los procesos neuronales que explican fenómenos como la motivación, la inteligencia emocional, las interacciones sociales y el aprendizaje continuo. Por consiguiente, estos factores tienen un impacto directo en el rendimiento y compromiso de los colaboradores dentro de las organizaciones. Además, esta perspectiva ofrece una base sólida y fundamentada para optimizar la efectividad del liderazgo y la administración del talento humano, promoviendo un ambiente laboral más consciente y productivo. En resumen, el neuroliderazgo fusiona ciencia y gestión para potenciar el desarrollo organizacional y personal.

Braidot (2014), destaca los importantes avances alcanzados por las Neurociencias en años recientes, subrayando que el cerebro, la mente y el espíritu no operan como elementos separados o independientes. En este sentido, el autor señala que una lesión en los lóbulos frontales puede provocar transformaciones profundas en la personalidad de una persona, llevando a cambios que la convierten, por ejemplo, de alguien social a antisocial, de una persona equilibrada a una agresiva o de un individuo optimista a uno con tendencias depresivas. Además, si el daño afecta áreas anteriores o laterales del cerebro, puede ocasionar que la persona pierda la habilidad para entender cómo su conducta influye en los demás que la rodean. Por lo tanto, este conocimiento es fundamental para comprender las complejas interacciones entre la neurobiología y el comportamiento humano.

En el ámbito organizacional, la neurociencia ofrece la posibilidad de aplicar diversos conocimientos, herramientas y metodologías al campo del liderazgo, lo que ha dado origen a nuevas áreas de investigación que aún necesitan ser exploradas. En este contexto, Schaufenbuel (2014), describe el neuroliderazgo como un concepto novedoso que busca entender la base científica proporcionada por la neurociencia y utilizarla para mejorar las prácticas de liderazgo. Asimismo, este enfoque impulsa transformaciones positivas en aspectos como la innovación, la creatividad y el compromiso de los empleados, sin importar el tipo de organización. Por lo tanto, el neuroliderazgo no solo contribuye a incrementar el

desempeño general de la organización, sino que también promueve una mayor participación y compromiso de los colaboradores con su ambiente laboral. En definitiva, este enfoque representa una herramienta valiosa para fortalecer la gestión y el desarrollo humano dentro de las empresas.

Además, Vélez (2015), citado por Gil & Vilorio (2020), señala que en las empresas actuales es imprescindible contar con neurolíderes que puedan orientar eficazmente a sus equipos para alcanzar los objetivos propuestos. Para ello, resulta crucial disponer de cerebros en óptimas condiciones, ya que esto permite optimizar el rendimiento y emplear las habilidades con mayor efectividad. En este marco, destaca el concepto de neuroplasticidad, entendido como la capacidad del cerebro para auto-regenerarse mediante la creación y fortalecimiento de nuevas conexiones neuronales. Este fenómeno posibilita que los individuos desarrollen nuevos patrones de conducta y hábitos, favoreciendo así la mejora continua y la adaptación en el contexto organizacional. Por lo tanto, la neuroplasticidad se presenta como una herramienta clave para el crecimiento tanto personal como profesional, ayudando a los líderes y colaboradores a enfrentar los retos que surgen en entornos laborales dinámicos y en constante evolución.

Por consiguiente, el neuroliderazgo se posiciona como una herramienta fundamental para que las instituciones educativas puedan analizar y valorar de manera integral las habilidades y comportamientos tanto del personal docente como de los directivos, quienes son esenciales para el desempeño exitoso de los estudiantes. Además, al comprender a fondo el contexto y las necesidades del ámbito educativo, se facilita un aprendizaje que combina aspectos cognitivos y emocionales. De esta forma, se pueden diseñar e implementar estrategias correctivas orientadas a promover una mejora constante, asegurando así un desarrollo sostenido y un ambiente educativo más eficaz y enriquecedor para todos los involucrados.

Bases del saber para una gestión con sentido y visión futura

El neuroliderazgo considera tanto los aspectos intelectuales como emocionales involucrados en la toma de decisiones, y se relaciona directamente con habilidades esenciales como la resolución de problemas, la dirección de equipos, y la promoción de la motivación, el aprendizaje y la innovación. Asimismo, abarca una variedad de estilos de liderazgo, la administración efectiva del cambio organizacional y la implementación de sistemas de recompensas para mejorar el desempeño. Recientes investigaciones han revolucionado la concepción tradicional del liderazgo, desplazándose de modelos clásicos hacia un entendimiento más profundo del funcionamiento cerebral. Por lo tanto, este

enfoque representa un avance significativo impulsado por la neurociencia, que contribuye a perfeccionar las prácticas de liderazgo y potenciar su influencia positiva en el desarrollo y éxito de las organizaciones.

Ramírez et al. (2020), plantean que el neuroliderazgo ofrece una visión renovada del liderazgo, proporcionando a los líderes contemporáneos las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera más eficiente. Así, es imprescindible que el líder entienda cómo funciona el cerebro, incluyendo su estructura y procesos fisiológicos. Asimismo, en un entorno dinámico y cambiante, los líderes deben fundamentar sus decisiones en un análisis profundo que combine conocimientos científicos con intuición, apoyándose en un cerebro entrenado para estos desafíos. Por otro lado, Braidot (2014), señala que la aplicación de las neurociencias cognitivas en la gestión organizacional abre nuevas oportunidades para mejorar la toma de decisiones, fortalecer el liderazgo de equipos, capacitar al personal con técnicas más eficaces, diseñar estrategias comerciales más eficientes y robustecer las relaciones tanto internas como externas. Por consiguiente, el neuroliderazgo posibilita una conducción más estratégica, acorde con las demandas actuales del entorno empresarial.

El neuroliderazgo, como una innovadora aproximación al liderazgo a nivel global, representa una alternativa valiosa para la capacitación tanto de docentes como de directivos en el ámbito educativo. Esta metodología posee un gran potencial para impulsar avances significativos en la educación, no solo durante las etapas iniciales de manejo y preparación en situaciones de crisis, sino también en los procesos posteriores de recuperación política, social y económica. La relevancia de esta disciplina en las instituciones educativas radica en que facilita el desarrollo de competencias neuronales en los líderes, lo que les permite afrontar la incertidumbre con mayor confianza y tomar decisiones más acertadas. En este marco, la neurociencia se ha centrado en estudiar el comportamiento de quienes lideran, analizando cómo el cerebro y su fisiología intervienen en dichos procesos. Este campo explora desde la activación neuronal involucrada en la toma de decisiones hasta el modo en que estas influencias cerebrales se reflejan en las conductas y estilos de liderazgo, tal como lo expone Bazán (2017).

En el campo educativo, la incorporación de los conocimientos provenientes de la neurociencia y la neurociencia cognitiva brinda nuevas perspectivas a los líderes educativos, centrando su atención en el desarrollo de las capacidades cerebrales individuales, en lugar de basarse únicamente en métodos tradicionales de liderazgo. Asimismo, la administración educativa en las instituciones contemporáneas demanda no solo talento y dedicación del personal docente y directivo, sino también un liderazgo innovador que pueda adaptarse y responder eficazmente a los retos que plantea el futuro. Este enfoque facilita una gestión más eficiente y dinámica, que se ajusta a las transformaciones constantes del contexto educativo y social.

Para entender mejor el comportamiento de los empleados dentro de una organización, es esencial identificar los factores que los impulsan a actuar y alcanzar sus objetivos. En este contexto, la motivación juega un papel crucial, ya que permite a los líderes establecer un entorno favorable que facilite el cumplimiento de las metas organizacionales, al mismo tiempo que promueve el bienestar y la satisfacción del personal. La motivación, como un componente esencial de la psicología humana, tiene una influencia directa en el nivel de compromiso y dedicación que los colaboradores muestran hacia sus responsabilidades y hacia la organización en general. En relación con esto, Sexton (1977), citado por Miranda (2016), señala que la motivación consiste en el proceso mediante el cual se estimula a una persona para que realice una acción específica, con el fin de satisfacer una necesidad y alcanzar un objetivo establecido por quien motiva. Así, la motivación se convierte en un elemento clave para mejorar el desempeño y la eficiencia organizacional.

Por consiguiente, la motivación resulta esencial para que los empleados se sientan satisfechos con su labor y, en consecuencia, permanezcan en la organización, dado que está estrechamente vinculada a sus deseos y necesidades personales. Para que la empresa pueda dirigir a sus colaboradores hacia el cumplimiento de sus metas, es imprescindible que estos objetivos estén alineados tanto con las metas individuales de cada trabajador como con las del equipo. De esta manera, al alcanzar sus propios objetivos, los empleados contribuyen simultáneamente al logro de los propósitos organizacionales. En este marco, se analizarán diferentes teorías que faciliten la definición de la estrategia motivacional más adecuada. Según Robbins & Judge (2009), la motivación se entiende como el esfuerzo deliberado que una persona realiza para lograr las metas de la organización, impulsado por la necesidad de satisfacer una necesidad propia. Aunque la motivación puede aplicarse a cualquier meta, aquí se enfatiza su relación con los fines organizacionales, reflejando el interés en el comportamiento motivado y los valores que orientan a la empresa.

De igual manera, la teoría de la pirámide de necesidades de Maslow describe cómo las personas, al procurar satisfacer sus distintas necesidades, incrementan su eficiencia y rendimiento dentro de una organización. Maslow clasificó cinco niveles de necesidades jerarquizadas en forma de pirámide, donde las más básicas, como las fisiológicas y de seguridad, se sitúan en la base, mientras que las necesidades superiores, como la estima y la autorrealización, ocupan la cima. En tiempos recientes, la gestión del talento humano ha adoptado un enfoque más centrado en la dimensión humana, influenciado por los aportes de Maslow (1943) y Adler (1964), cuyas teorías sobre necesidades y personalidad contrastan con modelos anteriores enfocados exclusivamente en procesos, como los propuestos por Taylor (1911). Tanto Maslow como Adler ponen su atención en el trabajador como individuo, explicando que su conducta y motivación están impulsadas por

el deseo de alcanzar el desarrollo pleno y la excelencia personal, lo que a su vez repercute positivamente en su desempeño dentro del ámbito organizacional.

De acuerdo con Chiavenato (2009), la gestión del talento humano representa una función fundamental que facilita la cooperación efectiva entre todos los integrantes de una organización, abarcando desde los niveles más altos de la jerarquía hasta el personal operativo. Esta gestión tiene como finalidad principal alinear a los colaboradores con los objetivos corporativos, fomentando relaciones constructivas que impulsen una participación activa y una comunicación fluida. A mayor motivación del personal, se mejora significativamente su rendimiento, lo que resulta crucial tanto para el éxito individual como para el logro de metas institucionales. Esto se refleja en resultados competitivos mediante la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y buen juicio. Por otro lado, la gestión del talento humano, también conocida como gestión de recursos humanos, tiene como propósito optimizar el potencial de las personas dentro de la empresa. Según Mallar (2010), esta gestión consiste en un conjunto de procesos dirigidos al cliente interno, los cuales son esenciales para garantizar el cumplimiento de procedimientos que respaldan la misión organizacional y fortalecen su desarrollo integral.

En conclusión, la gestión del talento humano constituye un factor esencial para asegurar la correcta realización de las funciones que conducen al logro de los objetivos institucionales. Actualmente, el capital humano ha cobrado una importancia considerable, ya que resulta vital para garantizar el buen desempeño y la eficiencia dentro de las organizaciones. La manera en que se administra el talento tiene un impacto directo en el éxito empresarial. Este proceso demanda la implementación de herramientas y modelos que se adapten a las particularidades y necesidades de cada institución. Además, muchas organizaciones destinan recursos para la capacitación continua de su personal, buscando así mejorar sus competencias y habilidades (Montoya & Boyero, 2016). No obstante, la gestión del talento humano enfrenta desafíos significativos, especialmente cuando existe falta de compromiso por parte de los colaboradores, lo cual puede influir negativamente en los niveles de productividad esperados y en el cumplimiento de las metas organizacionales.

Para finalizar, la gestión del talento humano representa un aspecto fundamental para alcanzar el éxito en las organizaciones, ya que está directamente relacionada con el desarrollo y bienestar de las personas que forman parte de ellas. Entender las aspiraciones, motivaciones, estilos de aprendizaje, comunicación e interacción de los empleados es imprescindible para fomentar un compromiso auténtico y duradero con la empresa. Por esta razón, la inversión en el desarrollo del capital humano genera beneficios significativos para la organización. Actualmente, los colaboradores no se consideran únicamente como recursos operativos, sino que se les reconoce como socios estratégicos que pueden canalizar

sus capacidades y esfuerzos hacia la creación de valor. Esto, a su vez, fortalece la competitividad y contribuye al logro sostenible de los objetivos empresariales, consolidando así el éxito organizacional en un entorno cada vez más dinámico y exigente.

Neuroliderazgo: estrategia directiva para la gestión del talento en Perú

Una empresa se diferencia de otra principalmente por las personas que la integran, por lo que resulta imprescindible contar con un equipo de trabajo altamente competente para garantizar el logro de los objetivos organizacionales. Asimismo, los líderes que implementan principios de neuroliderazgo tienen una mayor habilidad para comprender el comportamiento humano, lo cual les proporciona una herramienta valiosa para apoyar a sus colaboradores a desarrollar su máximo potencial. Este aspecto es vital en las empresas del siglo XXI, donde el capital humano se considera un recurso fundamental para alcanzar y mantener la ventaja competitiva.

Por ello, las organizaciones deben identificar y gestionar los procesos emocionales e intelectuales que afectan la toma de decisiones, basándose en el neuroliderazgo. Este enfoque proporciona a los líderes las capacidades neuronales necesarias para tomar decisiones acertadas en entornos dinámicos y cambiantes, como los actuales. De acuerdo con Braidot (2013), las funciones ejecutivas del cerebro comprenden habilidades esenciales como la planificación, el autocontrol, la toma de decisiones, el razonamiento, la creatividad, la flexibilidad, el control de impulsos y la motivación. Todas estas destrezas están relacionadas con los lóbulos frontales y resultan fundamentales para una gestión eficaz dentro de las organizaciones.

El neuroliderazgo contribuye a formar equipos de trabajo muy efectivos, en los que las habilidades y competencias de cada integrante se integran de manera armoniosa. Esto se consigue a través del estudio del comportamiento humano y el manejo adecuado de las emociones. En este sentido, el neuroliderazgo destaca la relevancia de una educación sólida dentro de las organizaciones, ya que esta asegura que los procesos de aprendizaje, adaptación y ejercicio del liderazgo se lleven a cabo de forma eficiente. De este modo, se fomenta un ambiente laboral propicio donde los colaboradores pueden desarrollar plenamente sus capacidades

y aportar de manera significativa al logro de los objetivos organizacionales. Así, la combinación de conocimientos emocionales y conductuales fortalece el desempeño colectivo y el éxito institucional.

Además, el cerebro posee una notable capacidad de plasticidad, lo que permite a los líderes y gerentes crear nuevas conexiones neuronales que los motivan a perseguir la excelencia de manera continua. Esta plasticidad cerebral es fundamental para fortalecer procesos como la automotivación, la confianza en las propias capacidades y la creatividad. En este sentido, Andrade y Ramírez (2018), destacan que el neuroliderazgo se basa en el entendimiento del funcionamiento cerebral para identificar y analizar la base neural que sostiene el liderazgo efectivo. Este enfoque examina los procesos cerebrales involucrados en el desempeño laboral, la gestión de equipos, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones y la inteligencia emocional. Así, el neuroliderazgo supera los modelos tradicionales, ya que integra tanto aspectos intelectuales como emocionales para promover una gestión eficaz y una toma de decisiones acertada en los roles de liderazgo dentro de las organizaciones actuales.

En definitiva, el término de Neurolíder ha surgido en el mundo empresarial para describir a aquel líder que acompaña y apoya continuamente a su equipo, orientándolo y motivándolo hacia el cumplimiento de las metas organizacionales. Este tipo de líder debe caracterizarse por su actitud positiva, capacidad motivadora y habilidades destacadas en comunicación y trabajo colaborativo. Además, es fundamental que tenga la capacidad de analizar situaciones y tomar decisiones que favorezcan tanto al grupo como a la empresa en su conjunto. Más allá de estas competencias, la gestión efectiva de la inteligencia emocional resulta imprescindible para un neurolíder, ya que, sin el control y manejo adecuado de sus emociones, resulta casi imposible alcanzar el éxito en el competitivo y cambiante entorno empresarial actual. Por ello, el neuroliderazgo se posiciona como un enfoque clave para liderar con eficacia en las organizaciones modernas.

Dimensiones del neuroliderazgo en la gestión del talento del docente peruano

Para establecer las dimensiones, nos basamos en las propuestas previamente definidas como referencia, lo que facilitó la elaboración de criterios precisos y orientó el enfoque del análisis:

a. Desempeño

Drucker (2002), afirmó que la gestión organizacional debe considerarse un “arte liberal”, ya que los administradores fundamentan su labor en conocimientos provenientes de las humanidades y las ciencias sociales. Esta visión resalta la relevancia de combinar diversas áreas del saber para potenciar el rendimiento dentro de las organizaciones. En función de este planteamiento, se han diseñado estrategias prácticas dirigidas a los líderes con el fin de maximizar la productividad y eficiencia. Asimismo, Damiano (2014), amplía esta perspectiva al señalar que un desempeño óptimo, tanto a nivel físico como mental, se alcanza mediante la armoniosa integración del cerebro, la mente y el cuerpo. Esta unión favorece una toma de decisiones más clara y un manejo adecuado de los retos organizacionales, contribuyendo así al éxito sostenible de la empresa.

b. Colaboración

En el contexto de una comunidad educativa, resulta fundamental reconocer que los avances y resultados suelen ser más cualitativos que cuantitativos, a diferencia de otros sectores donde los indicadores son más fácilmente medibles. El éxito del liderazgo en este ámbito depende en gran medida de la participación activa y el compromiso de todos los actores involucrados. Aunque la responsabilidad principal recae sobre el equipo directivo, sin la colaboración y dedicación de todo el personal es difícil lograr los objetivos planteados (Damiano, 2014). En este sentido, Atencio et al. (2020), amplían esta visión al describir la colaboración como la consecución de metas comunes a través del esfuerzo coordinado. Para que esta colaboración sea efectiva, es necesario fomentar una comunicación transparente, tener la valentía para resolver conflictos y la disposición para compartir recursos y conocimientos. Además, la inspiración actúa como un motor esencial que motiva al equipo y genera la energía indispensable para alcanzar las metas establecidas.

c. Innovación

La innovación juega un rol esencial dentro de la gestión directiva, ya que facilita la implementación de acciones de monitoreo y mejora continua que son cruciales para lograr las metas institucionales. Al incorporar enfoques novedosos, se promueve una retroalimentación constante tanto en los procesos administrativos como en los educativos (Cuglievan & Rojas, 2008). Posteriormente, Damiano (2014), amplía esta idea al destacar que innovar no solo implica la generación de ideas nuevas, sino también la persistencia para llevarlas a cabo y la capacidad de establecer conexiones con otros para obtener su apoyo. Esto exige una mentalidad abierta, el estímulo de la creatividad y la energía necesaria para enfrentar retos. Además, la innovación en un equipo requiere una visión clara y fortaleza para superar obstáculos, fundamentándose en valores como la curiosidad, la perseverancia, la imaginación y una actitud positiva constante.

d. Agilidad

Damiano (2014), describe la agilidad como la capacidad de ajustarse con rapidez a las transformaciones del entorno, utilizando de manera efectiva la intuición, la autoconciencia y la habilidad para observar y reflexionar. Esta competencia también implica la capacidad de influir en otras personas, guiándolas a través de circunstancias complejas e inciertas, adaptándose a nuevas realidades. Los pilares fundamentales de la agilidad incluyen la intuición, la autoconciencia, la influencia y la capacidad de adaptación. Los líderes exitosos suelen recurrir a su intuición para tomar decisiones acertadas en situaciones difíciles. En este sentido, Hohl et al. (2018), señalan que muchas organizaciones adoptan la agilidad porque comparten los valores del manifiesto ágil o la consideran una práctica eficaz. Asimismo, Forero (2021), enfatiza que la agilidad organizacional permite a las empresas responder con rapidez a las fluctuaciones del mercado, manteniendo su flexibilidad, productividad y ventaja competitiva en el sector.

Del liderazgo al neuroliderazgo: transformación en la gestión educativa

A lo largo de la historia, el liderazgo ha sido una pieza clave en todas las sociedades, iniciando como una función informal que se ha ido desarrollando y perfeccionando con el tiempo. Gracias al progreso tecnológico y a la comprensión más profunda del comportamiento humano, el papel del líder ha experimentado

una evolución notable, mejorando su efectividad y desempeño. En la actualidad, para gestionar equipos y comunicar ideas de forma exitosa, es esencial que los líderes apliquen los principios del neuroliderazgo. Este enfoque fomenta la creatividad y facilita la resolución de problemas, así como la toma de decisiones acertadas dentro de los grupos de trabajo. Morales y Olivares (2019), destacan que la neurociencia ha avanzado en el análisis del sistema nervioso humano y ha encontrado múltiples aplicaciones prácticas, incluyendo su uso en el neuroliderazgo en entornos organizacionales. De esta manera, los líderes pueden dirigir con mayor eficacia, apoyándose en el conocimiento del funcionamiento cerebral para potenciar el rendimiento tanto individual como colectivo dentro de la organización.

En el contexto actual, caracterizado por un entorno VUCA —volátil, incierto, complejo y ambiguo—, los líderes y gerentes enfrentan el reto de renovar sus habilidades blandas para responder con rapidez y efectividad a las transformaciones constantes. Esta capacidad de adaptación resulta esencial para guiar a sus equipos hacia el cumplimiento de las metas organizacionales, lo que implica la necesidad de replantear los métodos de gestión tradicionales. Así, se demanda una visión integral que permita evaluar críticamente las decisiones y elaborar estrategias que sean realmente efectivas. Según Damiano (2014), el neuroliderazgo surge como una tendencia clave, al enfocarse en el conocimiento del cerebro humano para fomentar ambientes laborales que impulsen la motivación y el compromiso. Además, este tipo de líder ajusta su estilo de dirección según el contexto, siendo colaborativo cuando el equipo está motivado y más directivo cuando la situación requiere un mayor control y supervisión.

La gestión del talento humano en las organizaciones educativas

Al momento de decidir en qué institución formarse, los estudiantes y sus familias evalúan múltiples aspectos importantes, siendo la calidad educativa uno de los más relevantes. También valoran la capacidad de la escuela para responder a las demandas sociales y académicas actuales. En este contexto, contar con certificaciones y acreditaciones se vuelve esencial, pues estas avalan el cumplimiento de altos estándares educativos y simplifican la decisión de selección. Asimismo, como indica Muñoz (2021), el factor del talento humano, especialmente la presencia de profesores altamente capacitados juega un papel fundamental para generar confianza en la elección del centro educativo. La combinación de estos elementos garantiza que la institución no solo brinde una educación de calidad, sino que también esté preparada para enfrentar los retos contemporáneos, ofreciendo un entorno adecuado para el desarrollo integral de los estudiantes.

La gestión del talento humano surge como una solución para administrar de manera eficiente las capacidades y habilidades del personal dentro de una organización. Una buena gestión de este talento impacta directamente en el rendimiento de los colaboradores, lo que repercute tanto en su crecimiento profesional como en el éxito general de la empresa. En este contexto, Chávez (2016), define la gestión del talento humano como un conjunto integral de procesos orientados a optimizar las competencias de los empleados, incluyendo la administración, desarrollo, motivación y retención del equipo de trabajo. Por su parte, Muñoz (2021), señala que las organizaciones se enfocan en fortalecer las capacidades, destrezas y habilidades de sus colaboradores, reconociendo que su contribución es esencial para lograr una mayor eficacia en los procesos internos y alcanzar los objetivos organizacionales planteados. Así, la gestión del talento se convierte en un pilar estratégico para la competitividad y sostenibilidad empresarial.

Trazando el rumbo y desafiando lo esperado: la brújula de toda investigación transformadora

El mapa que guía la transformación: objetivos que inspiran cambio y acción

Objetivo general

Analizar la relación entre la gestión del talento humano y el neuroliderazgo en los docentes de educación básica del Perú.

Objetivos específicos

Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño en los docentes de educación básica del Perú.

Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la colaboración en los docentes de educación básica del Perú.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la innovación en los docentes de educación básica del Perú.

Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la agilidad en los docentes de educación básica del Perú.

La apuesta inicial: hipótesis que abren puertas a nuevas posibilidades

Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del talento humano y el neuroliderazgo en los docentes de educación básica del Perú.

Hipótesis específicas

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño en los docentes de educación básica del Perú.

Existe relación entre la gestión del talento humano y la colaboración en los docentes de educación básica del Perú.

Existe relación entre la gestión del talento humano y la innovación en los docentes de educación básica del Perú.

Existe relación entre la gestión del talento humano y la agilidad en los docentes de educación básica del Perú.

Limitaciones del estudio

A pesar de los hallazgos relevantes obtenidos, esta investigación presenta ciertas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. En primer lugar, el estudio se desarrolló con una muestra específica de docentes de educación básica dentro de un contexto geográfico delimitado del Perú, lo cual restringe la posibilidad de generalizar los resultados a otras regiones o niveles educativos del país. La diversidad cultural, socioeconómica y organizacional entre instituciones educativas puede influir significativamente en la gestión del talento humano y en la adopción de prácticas como el neuroliderazgo o la innovación pedagógica.

Asimismo, el enfoque metodológico empleado fue de tipo cuantitativo correlacional, lo que, si bien permitió identificar relaciones estadísticas entre las variables, no posibilita establecer relaciones de causalidad ni comprender a profundidad los factores subjetivos o contextuales que podrían estar influyendo en dichas relaciones. La investigación se basó en la aplicación de cuestionarios estandarizados, lo que limita la captación de matices cualitativos vinculados a experiencias individuales o a dinámicas institucionales.

Finalmente, el estudio se realizó en un periodo determinado, sin considerar la evolución temporal de las variables analizadas. Se sugiere que futuras investigaciones incorporen enfoques mixtos, análisis longitudinales y muestras más amplias y diversas, a fin de profundizar en la comprensión del fenómeno y ampliar la validez externa de los resultados.

Capítulo 2

El camino trazado: descubriendo cómo se revela la verdad

Explorando caminos: la esencia y propósito de la investigación elegida

Según lo planteado por Hernández y Mendoza (2018), la investigación aplicada tiene como objetivo principal ofrecer soluciones concretas a problemas específicos que se presentan dentro de las organizaciones. Esta modalidad de investigación se caracteriza por el uso sistemático del conocimiento científico para desarrollar propuestas prácticas que respondan de manera eficiente a las necesidades reales del entorno institucional. Complementariamente, Ñaupas (2018), sostiene que el enfoque cuantitativo permite validar hipótesis mediante la recolección y análisis de datos numéricos, haciendo uso de instrumentos precisos y estandarizados. Además, señala que los estudios de corte transversal se enfocan en observar una muestra definida en un único momento del tiempo, lo cual permite captar la realidad tal como se presenta en ese instante. En el presente estudio se empleó una metodología de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y diseño transversal, lo que facilitó analizar con rigor la relación entre las variables seleccionadas. Este enfoque metodológico permitió generar hallazgos fiables, pertinentes para el contexto educativo, y útiles para la toma de decisiones informadas.

El plano estratégico: diseñando la ruta para descubrir nuevos horizontes

En el ámbito de la investigación científica, se emplean distintos tipos de diseños metodológicos, los cuales permiten abordar fenómenos desde diversas perspectivas y áreas del conocimiento. Uno de los enfoques más utilizados es el diseño no experimental, caracterizado por la ausencia de manipulación deliberada de la variable independiente. En lugar de intervenir en el fenómeno, este tipo de diseño se centra en observar, describir y analizar las variables tal como se presentan en su entorno natural. Dentro de los diseños no experimentales, se identifican tres categorías principales: transversales, longitudinales y mixtos. En el presente estudio se optó por un diseño no experimental de tipo transversal correlacional, el cual permitió examinar la relación entre las variables en un momento determinado, utilizando una muestra representativa sin modificar sus condiciones originales. Esta estrategia metodológica resultó adecuada para explorar los vínculos existentes entre la variable independiente y la dependiente, proporcionando resultados válidos y confiables sin influir en el desarrollo natural del fenómeno analizado. De este modo, se logró una comprensión objetiva y rigurosa del contexto investigado (Creswell, 2014; Trochim & Donnelly, 2006; Hernández & Mendoza, 2018).

El tejido humano: quienes forman el corazón de la investigación

Para llevar a cabo la presente investigación, se optó por un enfoque metodológico basado en el muestreo probabilístico, el cual garantiza que todos los elementos de la población objetivo tengan la misma probabilidad de ser seleccionados, asegurando así la representatividad de la muestra y la validez estadística de los resultados (Hernández & Mendoza, 2018). La población estuvo constituida por un total de 493,766 docentes que forman parte del sistema educativo nacional, según datos oficiales del Ministerio de Educación del Perú (Minedu, 2023). Con base en esta población, se determinó una muestra representativa de 384 docentes, seleccionados aleatoriamente, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado como instrumento principal de recolección de datos.

En una primera fase, se procedió con un análisis descriptivo destinado a identificar las características generales de la muestra y establecer patrones básicos entre las variables, lo cual se realizó a través de tabulaciones cruzadas. Los datos obtenidos fueron organizados y sistematizados en hojas de cálculo mediante Microsoft Excel. Para el procesamiento y análisis estadístico más avanzado, se emplearon los softwares SPSS versión 26 y Jamovi versión 2.6.13, herramientas que facilitaron la elaboración de cuadros y gráficos relevantes en relación con los objetivos específicos e hipótesis de investigación.

Posteriormente, se implementó un análisis inferencial utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Esta técnica no paramétrica fue elegida por su idoneidad en el tratamiento de variables ordinales, permitiendo así establecer relaciones significativas sin requerir una distribución normal (Sánchez et al., 2020).

Pasos para descubrir: el proceso que transforma datos en conocimiento

Para llevar a cabo la presente investigación, se utilizó como técnica principal de recolección de información la encuesta, reconocida por su eficacia en estudios cuantitativos orientados a conocer percepciones, actitudes y comportamientos en poblaciones amplias. Se diseñaron dos cuestionarios estructurados, cada uno enfocado en medir las variables principales: neuroliderazgo y gestión del talento humano. Estos instrumentos fueron sometidos a un proceso de validación de contenido mediante juicio de expertos, quienes evaluaron la claridad, relevancia y coherencia de cada ítem.

Con la finalidad de garantizar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de 0.890 para

el cuestionario de neuliderazgo y de 0.935 para el de gestión del talento humano. Estos resultados indican un alto grado de consistencia interna, lo cual respalda la estabilidad de las mediciones realizadas. Las encuestas fueron dirigidas a docentes de educación básica en el Perú, incluyendo los niveles de inicial, primaria y secundaria. Se utilizó una escala tipo Likert de cinco puntos (1 = “Nunca”, 2 = “Casi nunca”, 3 = “A veces”, 4 = “Casi siempre” y 5 = “Siempre”), permitiendo así captar de manera precisa la frecuencia de las conductas observadas. Posteriormente, se aplicó un proceso de baremación que organizó las respuestas en cuatro rangos interpretativos: muy malo, malo, regular y bueno. Este procedimiento facilitó el análisis de tendencias y la interpretación de los datos en función de los objetivos planteados.

Posteriormente, se contactó a todos los docentes que conformaban la unidad muestral y las encuestas se realizaron entre el 03 de marzo y el 07 de abril de 2025, utilizando Google Formularios para distribuir los cuestionarios en una única ocasión a un total de 384 docentes. Para el análisis de los datos, se emplearon dos programas: MS Excel, que facilitó la organización de la información de los participantes, y otro software estadístico para el procesamiento inferencial de los resultados.

Capítulo 3

Cuando los datos hablan: interpretando hallazgos que inspiran cambio



Este estudio buscó identificar los factores que influyen en el neuroliderazgo y la gestión del talento humano en docentes de educación básica en Perú. Para ello, se emplean técnicas rigurosas de recolección y análisis de datos. Los resultados permitirán diseñar estrategias que fortalezcan las habilidades de liderazgo docente, mejoren su reconocimiento social y potencien su influencia en el entorno académico. Además, se aspira a optimizar su desempeño profesional y reforzar su papel en la transformación educativa del país.

Objetivo general:

Analizar la relación entre la gestión del talento humano y el neuroliderazgo en los docentes de educación básica del Perú, considerando sus competencias cognitivas y emocionales en el ámbito educativo.

Tabla 1. Tabla cruzada de Gestión del Talento Humano y Neuroliderazgo

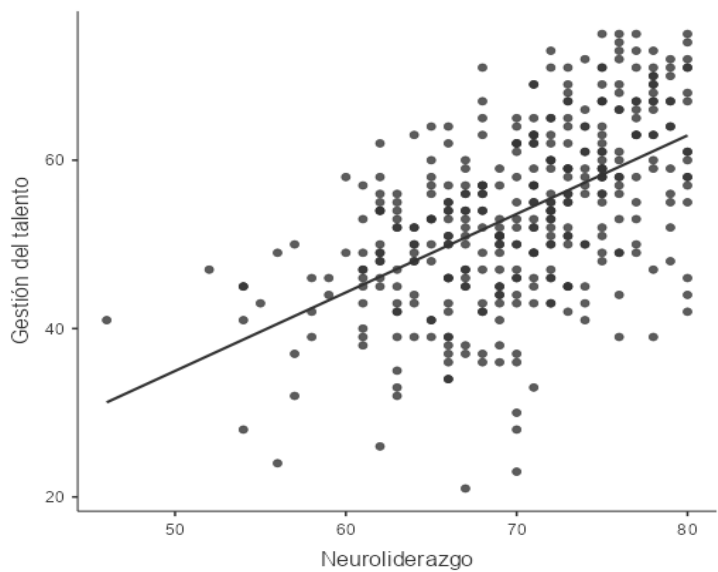
Gestión del Talento Humano		Neuroliderazgo			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Muy malo	Observado	7	7	0	14
	% de fila	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
Malo	Observado	49	149	20	218
	% de fila	22.5%	68.3%	9.2%	100.0%
Regular	Observado	4	86	48	138
	% de fila	2.9%	62.3%	34.8%	100.0%
Bueno	Observado	0	3	11	14
	% de fila	0.0%	21.4%	78.6%	100.0%
Total	Observado	60	245	79	384
	% de fila	15.6%	63.8%	20.6%	100.0%

Correlaciones Rho de Spearman
El coeficiente de correlación entre variable 1 y dimensión 3 es 0.453.
Sig. (bilateral) 0.000

Fuente: elaboración propia

Nota. La tabla cruzada 1 presenta los resultados de la relación entre la gestión del talento humano y el neuroliderazgo de los docentes.

Figura 1. Diagrama de dispersión de Gestión del Talento Humano y Neuroliderazgo



Fuente: elaboración propia

Análisis de los resultados:

El estudio de la tabla 1, que relaciona las variables de Gestión del Talento Humano y Neuroliderazgo en docentes de educación básica en el Perú, revela una conexión significativa entre una gestión adecuada del talento y el desarrollo de habilidades asociadas al neuroliderazgo. Se observa que los docentes que operan en contextos donde la gestión del talento humano es calificada como muy deficiente enfrentan serias limitaciones en su capacidad de ejercer un liderazgo efectivo basado en principios neurocientíficos. En este grupo, el 50.0% se ubica en un nivel bajo de neuroliderazgo y el otro 50.0% apenas alcanza un nivel regular, sin registros en el nivel alto, lo que pone en evidencia un efecto negativo considerable. En el caso de los docentes cuya gestión del talento fue considerada como deficiente (nivel malo), hay una ligera mejora: el 68.3% alcanza un nivel regular de neuroliderazgo y solo el 9.2% llega al nivel bueno. Esto indica que, aunque existen avances, la calidad de la gestión continúa siendo un obstáculo para el desarrollo pleno de capacidades de liderazgo efectivo en el entorno educativo.

En contraste con los niveles bajos previamente analizados, los docentes que cuentan con una gestión del talento humano calificada como regular evidencian un avance considerable en el desarrollo de habilidades asociadas al neuroliderazgo.

En este grupo, un 34.8% logra posicionarse en el nivel bueno, lo cual sugiere que incluso una gestión moderadamente adecuada puede influir positivamente en la formación de líderes educativos con enfoque neurocientífico. A medida que mejora la calidad de la gestión, el impacto en las competencias de liderazgo se hace más evidente. Así, los resultados más sobresalientes se encuentran en los docentes cuya gestión del talento humano fue calificada como buena: un notable 78.6% de ellos alcanza un nivel alto de neuroliderazgo. Esta proporción demuestra de manera clara la existencia de una relación directa entre una gestión eficaz del talento y el fortalecimiento del liderazgo docente. En este sentido, se concluye que para potenciar las capacidades de neuroliderazgo en el entorno educativo, es imprescindible aplicar políticas de gestión del talento humano más estratégicas, integrales y orientadas al desarrollo profesional continuo del personal docente.

El análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman reveló un valor de 0.453 entre la gestión del talento humano y el neuroliderazgo, lo cual indica una relación positiva de magnitud moderada entre ambas variables. Esta correlación sugiere que, a medida que se fortalece la gestión del talento humano dentro del ámbito educativo, también se evidencia una mejora significativa en las competencias de neuroliderazgo entre los docentes. La figura 1 respalda visualmente esta asociación. Asimismo, la significancia bilateral obtenida ($p = 0.000$) confirma que esta relación no es producto del azar, sino que posee una alta validez estadística, lo que otorga solidez a los hallazgos. Sin embargo, es importante destacar que, si bien la gestión del talento humano tiene un peso considerable en el desarrollo del neuroliderazgo, no es el único factor que incide en él. La influencia moderada del coeficiente indica que existen otros aspectos, como la formación continua, el clima organizacional o el estilo de liderazgo institucional, que también podrían influir en el crecimiento de esta competencia. Por tanto, una estrategia integral debe contemplar múltiples dimensiones para lograr un liderazgo educativo más sólido y transformador.

Discusión de los hallazgos:

Los hallazgos obtenidos en el presente análisis revelan una correlación positiva de nivel moderado entre la gestión del talento humano y el neuroliderazgo, lo que evidencia una relación significativa entre el liderazgo basado en principios neurocientíficos y el fortalecimiento de las capacidades humanas dentro del entorno educativo. Este resultado se alinea con lo señalado por González y Pedraza (2022), quienes sostienen que la incorporación del neuroliderazgo en la gestión del talento permite detectar oportunidades de mejora que estimulan el aprendizaje colectivo, la motivación y la cooperación entre los miembros de una organización educativa. De manera complementaria, Castillo (2023),

argumenta que el neuroliderazgo, sustentado en el conocimiento del cerebro y en la interacción entre pensamiento, emoción y conducta, mejora la calidad de las decisiones estratégicas, lo cual se traduce en un aumento de la eficacia institucional. Asimismo, los planteamientos de Chiavenato (2009), sobre la gestión moderna del talento humano coinciden con la importancia de integrar habilidades emocionales en el liderazgo. Esta perspectiva es reforzada por Braidot (2014), quien considera que el neuroliderazgo debe centrarse en el desarrollo de competencias emocionales para liderar de forma más empática, consciente y efectiva.

La articulación entre la gestión del talento humano y el neuroliderazgo se refleja en la habilidad de los líderes para orientar eficazmente a sus equipos en contextos caracterizados por el cambio constante, la innovación y la necesidad de aprendizaje continuo. En este escenario, los líderes que desarrollan competencias neurocientíficas están mejor preparados para afrontar desafíos, promover la adaptabilidad y generar entornos laborales motivadores. La importancia de esta sinergia radica en que ambas disciplinas favorecen un clima organizacional propicio para elevar tanto la calidad del proceso educativo como el rendimiento profesional del personal. En consecuencia, los resultados de este análisis destacan la necesidad de incluir la formación en neuroliderazgo dentro del desarrollo profesional de los directivos educativos. Esta capacitación les permitirá diseñar e implementar estrategias más humanas, efectivas y participativas en la gestión del talento, fortaleciendo así su papel como agentes de cambio dentro de instituciones escolares. Por ende, una dirección basada en el neuroliderazgo no solo potencia el bienestar docente, sino que también contribuye significativamente al éxito de los modelos educativos actuales.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño en los docentes de educación básica del Perú, de acuerdo a su capacidad de comunicación y manejo de recursos en el entorno educativo.

Tabla 2. Tabla cruzada de Gestión del Talento Humano y Desempeño

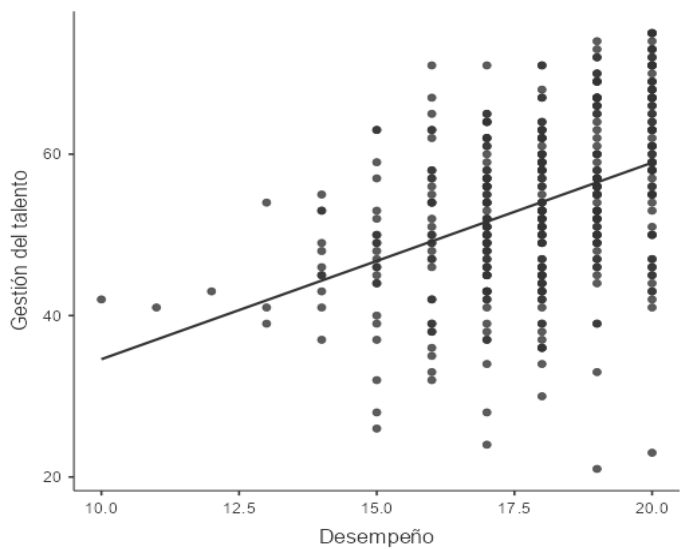
Gestión del Talento Humano		Desempeño				Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	
Muy malo	Observado	0	3	8	3	14
	% de fila	0.0%	21.4%	57.1%	21.4%	100.0%
Malo	Observado	1	32	123	62	218
	% de fila	0.5%	14.7%	56.4%	28.4%	100.0%
Regular	Observado	0	4	59	75	138
	% de fila	0.0%	2.9%	42.8%	54.3%	100.0%
Bueno	Observado	0	0	0	14	14
	% de fila	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Total	Observado	1	39	190	154	384
	% de fila	0.3%	10.2%	49.5%	40.1%	100.0%

Correlaciones Rho de Spearman
El coeficiente de correlación entre variable 1 y dimensión 1 es 0.347.
Sig. (bilateral) 0.000

Fuente: elaboración propia

Nota. La tabla cruzada 2 presenta los resultados de la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión desempeño de los docentes.

Figura 2. Diagrama de dispersión de Gestión del Talento Humano y Desempeño



Fuente: elaboración propia

Análisis de los resultados

El análisis de los datos presentados en la tabla 2 pone en evidencia aspectos clave en la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño profesional de los docentes de educación básica en el Perú. En primer lugar, se observa que los docentes clasificados en el nivel de gestión del talento humano “muy malo” muestran un desempeño predominantemente regular (57,1%), lo que indica que, a pesar de contar con una gestión deficiente, una parte importante logra mantener cierto nivel de rendimiento. No obstante, solo el 21,4% de estos alcanza un desempeño considerado bueno, lo que evidencia una necesidad urgente de mejorar en este aspecto. Asimismo, en el grupo con una gestión catalogada como “mala”, se reporta que el 56,4% presenta un desempeño regular y un 28,4% llega a un nivel bueno, demostrando que, aunque hay deficiencias en la gestión, algunos docentes logran destacar en su función. Por otro lado, los docentes evaluados con una gestión del talento “regular” muestran una mejora significativa: el 54,3% alcanza un buen desempeño, mientras que el 42,8% se mantiene en nivel regular, reflejando una tendencia ascendente vinculada a una gestión más adecuada.

Los resultados muestran que, en el grupo con una gestión del talento humano calificada como buena, todos los docentes alcanzan un desempeño alto, evidenciando una correspondencia perfecta del 100%. Esta situación indica una relación directa y positiva entre una gestión efectiva del talento y un desempeño destacado. Por ello, es fundamental implementar estrategias sólidas y bien diseñadas para optimizar la administración del talento, con el fin de maximizar el rendimiento profesional de los docentes. En general, los datos reflejan una tendencia clara: a medida que se mejora la gestión del talento, también aumentan los niveles de desempeño. En contraste, los grupos con una gestión deficiente presentan resultados más variados, lo que subraya la necesidad de intervenciones específicas en aquellos casos donde la gestión es baja, para elevar su efectividad y, de este modo, fortalecer el desarrollo integral del sistema educativo.

El análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y el desempeño docente revela una relación positiva moderada, con un valor de 0.347. Esto indica que a medida que la gestión del talento mejora, también tiende a aumentar el desempeño de los docentes, como se observa en la figura 2. Asimismo, el nivel de significancia bilateral ($\text{Sig.} = 0.000$) confirma que esta asociación es estadísticamente significativa y no producto del azar, con un nivel de confianza del 99%. Aunque la correlación es positiva, la intensidad moderada del coeficiente señala que, si bien la gestión del talento humano influye en el desempeño, existen otros factores que también impactan. Por ello, estos resultados destacan la importancia de considerar múltiples elementos que afectan el rendimiento docente, reforzando la necesidad de un enfoque integral en la gestión educativa para mejorar los resultados profesionales.

Discusión de los hallazgos

Los hallazgos de esta investigación, que evidencian una correlación positiva de intensidad moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño de los docentes, subrayan la importancia de implementar estrategias basadas en neuroliderazgo dentro del contexto educativo. Este hallazgo coincide con lo planteado por Peña (2024), quien destaca que el neuroliderazgo revoluciona las formas tradicionales de liderazgo en las instituciones educativas al integrar el impacto de las emociones y los procesos cognitivos en el rendimiento y la efectividad del personal docente. Por lo tanto, adoptar este enfoque puede potenciar significativamente la calidad educativa.

El modelo de gestión del talento humano propuesto por Chiavenato (2009), complementa esta perspectiva al señalar que una administración eficiente de las capacidades individuales no solo mejora el desempeño laboral, sino que también contribuye a crear un ambiente organizacional favorable para el aprendizaje continuo. En línea con esta idea, Damiano (2014), destaca que el fortalecimiento de las habilidades emocionales y de liderazgo se convierte en un elemento fundamental dentro de la gestión del talento humano, reforzando el enfoque planteado por Braidot (2014). Este último relaciona el neuroliderazgo con la toma de decisiones efectivas en entornos educativos, subrayando la importancia de integrar competencias emocionales y cognitivas para optimizar el desarrollo profesional y organizacional en las instituciones educativas.

En este contexto, la conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño docente evidencia no solo la importancia de implementar prácticas de liderazgo transformacional, sino también la necesidad de que las instituciones educativas adopten un enfoque integral. Este enfoque debe considerar tanto las habilidades técnicas como las emocionales de los docentes, reconociendo que el desarrollo de competencias emocionales es fundamental para un liderazgo efectivo. Promover un liderazgo consciente que priorice el bienestar emocional y la salud mental del personal docente resulta esencial para elevar la calidad educativa. Esto, a su vez, fortalece el compromiso y la motivación del profesorado, lo que se refleja en una mayor eficacia dentro del aula y en la mejora constante del sistema educativo en general.

Objetivo específico 2:

Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la colaboración en los docentes de educación básica del Perú, de acuerdo a su participación en actividades colaborativas y trabajo en equipo en el entorno educativo.

Tabla 3. Tabla cruzada de Gestión del Talento Humano y Colaboración

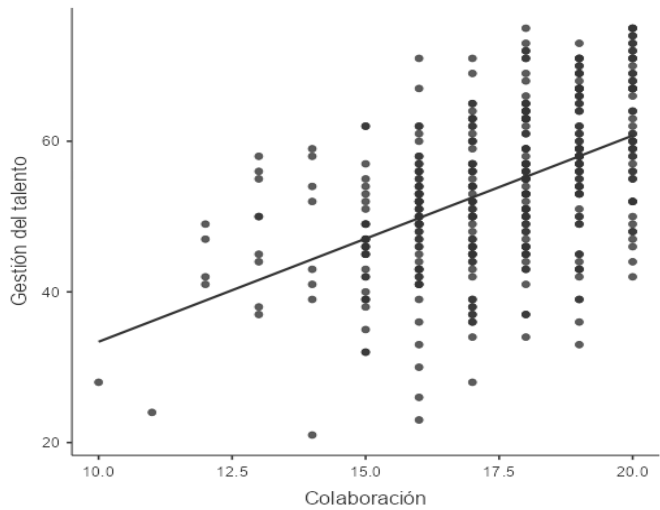
Gestión del Talento Humano		Colaboración				Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	
Muy malo	Observado	1	5	7	1	14
	% de fila	7.1%	35.7%	50.0%	7.1%	100.0%
Malo	Observado	0	43	134	41	218
	% de fila	0.0%	19.7%	61.5%	18.8%	100.0%
Regular	Observado	0	6	59	73	138
	% de fila	0.0%	4.3%	42.8%	52.9%	100.0%
Bueno	Observado	0	0	4	10	14
	% de fila	0.0%	0.0%	28.6%	71.4%	100.0%
Total	Observado	1	54	204	125	384
	% de fila	0.3%	14.1%	53.1%	32.6%	100.0%

Correlaciones Rho de Spearman
El coeficiente de correlación entre variable 1 y dimensión 2 es 0.419.
Sig. (bilateral) 0.000

Fuente: elaboración propia

Nota. La tabla cruzada 3 presenta los resultados de la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión colaboración de los docentes.

Figura 3. Diagrama de dispersión de Gestión del Talento Humano y Colaboración



Fuente: elaboración propia

Análisis de los resultados

Los hallazgos presentados en la tabla 3 revelan tendencias significativas respecto a la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Colaboración entre docentes de educación básica en Perú. En el grupo donde la gestión del talento es calificada como muy mala, se evidencia que la mayoría de los docentes, un 50%, mantiene un nivel de colaboración regular. Solo un pequeño porcentaje, aproximadamente 7.1%, alcanza un nivel bueno de colaboración. Estos datos sugieren que una gestión deficiente del talento humano está asociada con un bajo desempeño en la colaboración, lo que puede limitar considerablemente la capacidad de los docentes para trabajar en equipo y brindarse apoyo mutuo, aspectos clave para el desarrollo profesional y la mejora del ambiente educativo.

En contraste, dentro del grupo con una gestión del talento catalogada como mala, se observa que el 61.5% de los docentes mantiene un nivel de colaboración regular, mientras que un 18.8% alcanza un nivel bueno. Esto indica que, aunque la gestión no sea ideal, las condiciones para la colaboración mejoran en comparación con el grupo anterior con gestión muy deficiente. Además, los docentes que cuentan con una gestión de talento calificada como regular muestran una tendencia aún más favorable, ya que un 52.9% logra un nivel de colaboración bueno. Estos datos evidencian la relevancia de una gestión del talento, al menos moderadamente efectiva, para promover un ambiente colaborativo más sólido y productivo entre los educadores.

Después de todo, en el grupo donde la gestión del talento humano es calificada como buena, se observa que una mayoría significativa, el 71.4%, alcanza un nivel alto de colaboración. Esto demuestra claramente que una gestión bien ejecutada tiene un efecto positivo y directo en la habilidad de los docentes para trabajar en conjunto de manera eficaz y armoniosa. En conclusión, los resultados reflejan una relación estrecha entre la calidad de la gestión del talento y los niveles de colaboración entre los educadores. Por lo tanto, es fundamental fortalecer y optimizar las prácticas de gestión del talento humano, ya que esto favorece un entorno de trabajo en equipo más cohesionado y mejora la interacción profesional, contribuyendo así al desarrollo integral del sistema educativo.

Los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencian una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la colaboración docente, con un valor de 0.419. Este indicador refleja una conexión clara: a medida

que mejora la gestión del talento humano, también se incrementan los niveles de colaboración entre los profesores, tal como se ilustra en la figura 3. Asimismo, el valor de significancia bilateral (Sig. 0.000) confirma que esta asociación es estadísticamente significativa al nivel del 1%, descartando que sea producto del azar. Sin embargo, aunque la correlación es relevante, el coeficiente indica que la gestión del talento no es el único factor que afecta la colaboración entre docentes. Otros elementos, como el estilo de liderazgo, las condiciones del entorno laboral y la cultura organizacional, también pueden influir en la dinámica colaborativa. En este contexto, estos resultados subrayan la importancia de implementar una gestión del talento humano eficiente para fortalecer el trabajo en equipo y la cooperación en las instituciones educativas.

Discusión de los hallazgos

Los resultados de esta investigación revelan una correlación moderada y positiva entre la gestión del talento humano y la colaboración en los ambientes organizacionales, destacando la necesidad de una gestión estratégica eficaz. Estos resultados coinciden con las investigaciones de Alvarado y Caruci (2022), quienes enfatizan el papel fundamental del neuroliderazgo en la gestión educativa para potenciar la calidad y eficiencia de los procesos colaborativos. En este sentido, Damiano (2014), resalta que el neuroliderazgo contribuye a fortalecer los vínculos entre los miembros de un equipo, promoviendo una mayor cohesión y compromiso, factores esenciales para el éxito de la colaboración. Por lo tanto, integrar prácticas de neuroliderazgo en la gestión del talento humano se presenta como una estrategia clave para mejorar el trabajo en equipo y alcanzar objetivos comunes dentro de las instituciones educativas.

Braidot (2014), señala que el enfoque neurocientífico no solo permite a los líderes comprender con mayor profundidad las motivaciones y comportamientos de sus colaboradores, sino que también facilita una gestión más estratégica y eficaz del talento humano. Por su parte, el modelo de gestión del talento humano de Chiavenato (2009), junto con la teoría de las necesidades de Maslow (1943), ofrecen un marco teórico sólido que explica cómo la satisfacción de las necesidades fisiológicas y psicológicas impacta directamente en la productividad y la colaboración dentro de las organizaciones. En este sentido, la integración de estos enfoques teóricos y prácticos evidencia que una gestión integral del talento

humano, basada en los principios del neuroliderazgo y las necesidades humanas fundamentales, puede fortalecer significativamente la capacidad colaborativa de los equipos. Esto, a su vez, genera un efecto positivo en el desempeño general y la eficacia organizacional.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la innovación en los docentes de educación básica del Perú, de acuerdo a su capacidad para implementar nuevas ideas y métodos en el entorno educativo.

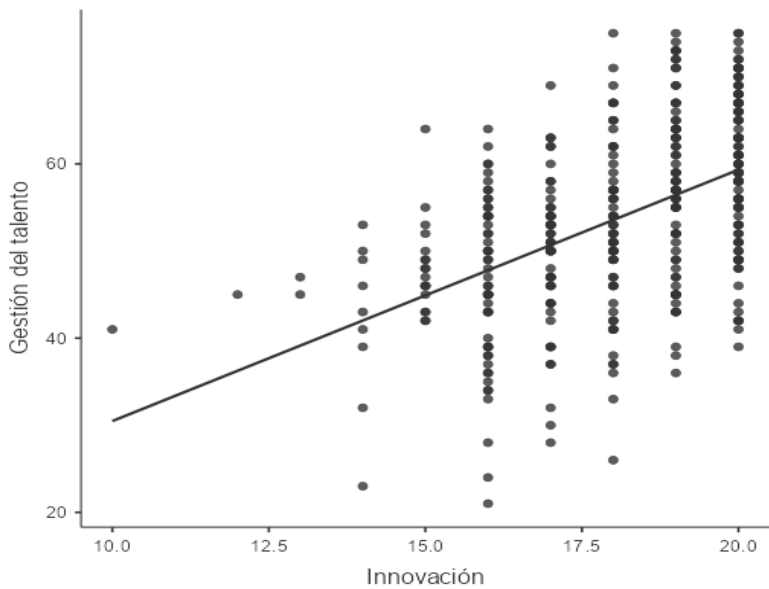
Tabla 4. Tabla cruzada de Gestión del Talento Humano e Innovación

Gestión del Talento Humano		Innovación				Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	
Muy malo	Observado	0	2	12	0	14
	% de fila	0.0%	14.3%	85.7%	0.0%	100.0%
Malo	Observado	1	27	120	70	218
	% de fila	0.5%	12.4%	55.0%	32.1%	100.0%
Regular	Observado	0	1	37	100	138
	% de fila	0.0%	0.7%	26.8%	72.5%	100.0%
Bueno	Observado	0	0	1	13	14
	% de fila	0.0%	0.0%	7.1%	92.9%	100.0%
Total	Observado	1	30	170	183	384
	% de fila	0.3%	7.8%	44.3%	47.7%	100.0%
Correlaciones Rho de Spearman						
El coeficiente de correlación entre variable 1 y dimensión 3 es 0.419.						
Sig. (bilateral) 0.000						

Fuente: elaboración propia

Nota. La tabla cruzada 4 presenta los resultados de la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión innovación de los docentes.

Figura 4. Diagrama de dispersión de Gestión del Talento Humano e Innovación



Fuente: elaboración propia

Análisis de los resultados

Los datos presentados en la tabla 4 evidencian una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el nivel de Innovación entre los docentes de educación básica en Perú. En el grupo con una gestión del talento calificada como muy mala, el 85.7% de los docentes se sitúa en un nivel regular de innovación, sin que ninguno alcance un nivel bueno, lo que refleja cómo una gestión deficiente limita considerablemente la capacidad innovadora del personal docente. Por otro lado, en el grupo con gestión mala, se observa una mejora notable: aunque el 55.0% de los docentes permanece en el nivel regular, un 32.1% logra alcanzar un nivel bueno de innovación. Esto sugiere que, a pesar de enfrentar condiciones de gestión subóptimas, existe un potencial significativo para el desarrollo y fomento de la innovación en el ámbito educativo.

En contraste con los grupos con una gestión del talento más baja, los docentes que cuentan con una gestión regular muestran un desempeño notablemente mejor, ya que el 72.5% de ellos alcanza un nivel bueno en términos de innovación. Esto indica que una gestión más eficiente y organizada tiene un efecto positivo significativo en la capacidad de los docentes para desarrollar prácticas educativas innovadoras y creativas. Por otro lado, en el grupo con

gestión buena, un impresionante 92.9% de los docentes logra ubicarse en el nivel alto de innovación, lo que evidencia que una gestión óptima del talento humano está estrechamente relacionada con la generación de un ambiente educativo que promueve la innovación constante. En resumen, los resultados revelan que a medida que mejora la gestión del talento humano, se incrementa de manera directa la capacidad innovadora del personal docente. Esto resalta la necesidad de implementar estrategias de gestión que fomenten la creatividad, la mejora continua y la adaptabilidad, elementos clave para el desarrollo de entornos educativos dinámicos y flexibles, capaces de responder a los desafíos actuales.

El análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la innovación muestra una relación positiva moderada, con un valor de 0.462. Este resultado indica que a medida que se mejora la gestión del talento humano, se observa un incremento correspondiente en los niveles de innovación entre los docentes, tal como se presenta en la figura 4. La significancia estadística bilateral (Sig. 0.000) confirma que esta asociación no es producto del azar, sino que tiene una validez estadística sólida. Sin embargo, aunque la correlación es moderada y significativa, no es lo suficientemente alta para establecer que la gestión del talento es el único factor determinante en la innovación. Esto sugiere que existen otros elementos o variables adicionales que también influyen en la capacidad innovadora de los docentes. En conclusión, la gestión eficiente del talento humano es fundamental para fomentar la innovación en la educación básica, pero para potenciar plenamente esta capacidad es necesario considerar un enfoque integral que incluya múltiples factores complementarios que contribuyan a la creatividad y mejora continua en el ámbito educativo.

Discusión de los hallazgos

El análisis de los resultados muestra una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la innovación, lo que sugiere que una administración eficiente del talento puede favorecer la creatividad y la introducción de nuevas ideas en el contexto educativo. Esto refleja que la forma en que se maneja el talento tiene un impacto directo en la capacidad organizacional para innovar y adaptarse a los cambios. Este hallazgo coincide con lo planteado por Atencio et al. (2020), quienes destacan la necesidad de ajustar las estrategias directivas para integrar tanto los aspectos emocionales como cognitivos, mejorando así la eficiencia y efectividad de los procesos institucionales. Asimismo, el modelo de gestión del talento humano propuesto por Chiavenato (2009) sostiene que una correcta administración de las habilidades y competencias del personal es fundamental para crear un ambiente favorable a la innovación. Esta perspectiva se complementa con la teoría de la personalidad de Adler (1964), que resalta la

relevancia del desarrollo personal y la autorrealización como motores clave en el ámbito laboral y profesional.

De forma complementaria, Damiano (2014), explica que la gestión adecuada de las emociones y comportamientos dentro del entorno organizacional, a través del neuroliderazgo, contribuye significativamente a la creación de un ambiente laboral que promueve la colaboración y la creatividad. En línea con esta perspectiva, Braidot (2014), amplía el concepto al señalar que el neuroliderazgo no solo impulsa la innovación, sino que también fortalece la capacidad de los líderes para enfrentar situaciones complejas y tomar decisiones estratégicas con mayor eficacia. Por ello, el presente estudio se propone profundizar en la relación entre la gestión del talento humano y la innovación, evaluando en qué medida esta gestión influye en la habilidad de las organizaciones para adaptarse a cambios, fomentar procesos innovadores y desarrollar productos o servicios disruptivos que les permitan mejorar su competitividad en el mercado actual. Esto resalta la importancia de un liderazgo consciente y estratégico para el éxito organizacional.

Objetivo específico 4:

Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la agilidad en los docentes de educación básica del Perú, de acuerdo a su capacidad de adaptación y respuesta en actividades educativas y situaciones imprevistas.

Tabla 5. Tabla cruzada de Gestión del Talento Humano y Agilidad

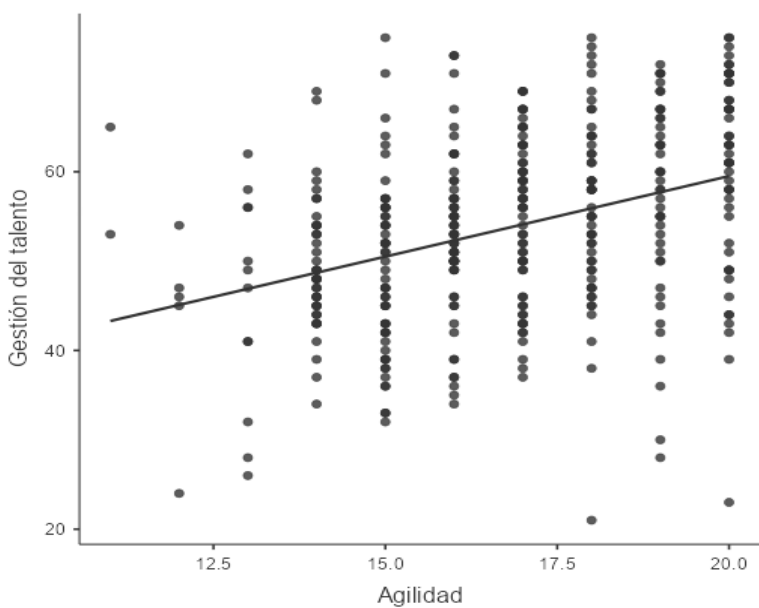
Gestión del Talento Humano		Agilidad			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Muy malo	Observado	8	3	3	14
	% de fila	57.1%	21.4%	21.4%	100.0%
Malo	Observado	87	100	31	218
	% de fila	39.9%	45.9%	14.2%	100.0%
Regular	Observado	19	66	53	138
	% de fila	13.8%	47.8%	38.4%	100.0%
Bueno	Observado	1	6	7	14
	% de fila	7.1%	42.9%	50.0%	100.0%
Total	Observado	115	175	94	384
	% de fila	29.9%	45.6%	24.5%	100.0%

Gestión del Talento Humano	Agilidad			
	Malo	Regular	Bueno	Total
Correlaciones Rho de Spearman				
El coeficiente de correlación entre variable 1 y dimensión 3 es 0.350.				
Sig. (bilateral) 0.000				

Fuente: elaboración propia

Nota. La tabla cruzada 5 presenta los resultados de la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión agilidad de los docentes.

Figura 5. Diagrama de dispersión de Gestión del Talento Humano y Agilidad



Fuente: elaboración propia

Análisis de los resultados

Los datos presentados en la tabla 5 ofrecen una visión detallada sobre la relación entre la Gestión del Talento Humano y la agilidad de los docentes en la educación básica peruana. En el grupo donde la gestión del talento se considera muy mala, se observa que la mayoría de los docentes (57.1%) se encuentran en un nivel bajo de agilidad, mientras que únicamente un 21.4% logra un nivel bueno. Esto evidencia que una gestión deficiente del talento humano limita de forma considerable la capacidad de los docentes para adaptarse y responder rápidamente a los cambios en su entorno laboral. En el grupo con gestión mala, aunque el 39.9%

aún presenta un nivel bajo de agilidad, existe una mejora notable con un 45.9% de docentes ubicados en un nivel regular. Sin embargo, solo el 14.2% alcanza un nivel bueno, lo que indica que las deficiencias en la gestión del talento continúan impactando negativamente en la agilidad docente, limitando su desempeño y adaptabilidad.

En contraste, los docentes que cuentan con una gestión del talento catalogada como regular presentan una distribución más equilibrada en cuanto a sus niveles de agilidad, con un 38.4% alcanzando un nivel bueno y un 47.8% situándose en el nivel regular. Esto sugiere que mejorar la gestión del talento contribuye significativamente a potenciar la agilidad docente. Finalmente, en el grupo con una gestión del talento buena, los resultados son aún más favorables, con un 50.0% de docentes que alcanzan un nivel alto de agilidad, demostrando la influencia positiva de una gestión eficaz para promover ambientes de trabajo más flexibles y adaptativos. En resumen, los datos reflejan una tendencia clara: a medida que la gestión del talento humano se optimiza, la capacidad de los docentes para adaptarse y responder ágilmente a los desafíos educativos se incrementa notablemente.

El análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la agilidad revela un valor de 0.350, lo que indica una relación positiva moderada entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que se optimizan las prácticas de gestión del talento humano, los niveles de agilidad de los docentes tienden a incrementarse, aunque esta relación no es especialmente fuerte, como se refleja en la figura 5. La significancia estadística bilateral (Sig. 0.000) confirma que esta asociación es altamente significativa y no se debe al azar. Sin embargo, la moderada magnitud del coeficiente implica que, si bien la gestión del talento humano es un factor relevante para mejorar la agilidad, no es el único elemento que influye en esta capacidad. Por ello, se presume que existen otros aspectos organizacionales, contextuales o personales que también contribuyen significativamente a la habilidad de los docentes para adaptarse y responder con rapidez a los cambios en su entorno laboral.

Discusión de los hallazgos

Los resultados de esta investigación evidencian una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la agilidad de los docentes, subrayando la relevancia de implementar prácticas de gestión efectivas para potenciar esta capacidad. Este hallazgo refuerza la necesidad de adoptar un enfoque ágil en la administración del talento, especialmente en el ámbito educativo, donde la rapidez y flexibilidad son vitales. Estudios recientes, como el de Jama et al. (2024), destacan que el neuroliderazgo fomenta habilidades

esenciales, tales como la empatía, la inteligencia emocional y la autorregulación, que son pilares fundamentales para desarrollar agilidad organizacional. Por otro lado, Chiavenato (2009), enfatiza la importancia de la adaptabilidad y la capacidad de respuesta rápida frente a cambios, aspectos clave para el éxito institucional. En concordancia, Goleman (1996), señala que las competencias emocionales no solo influyen en el clima laboral, sino que también tienen un impacto significativo en el desempeño general de las organizaciones, consolidando así la importancia de una gestión humana integral y emocionalmente inteligente.

Desde la perspectiva del neuroliderazgo, la agilidad se entiende como la capacidad de adaptación y proactividad en la gestión del talento humano, aspectos cruciales para enfrentar los retos actuales en el ámbito educativo. En este sentido, los líderes deben fomentar un entorno que no solo impulse la agilidad, sino que también integre el desarrollo emocional como un componente esencial. Las aportaciones de Damiano (2014) y Braidot (2014) respaldan esta visión, al vincular la agilidad organizacional con una gestión eficaz del talento humano, destacando que el fortalecimiento de habilidades interpersonales y emocionales es fundamental. Este enfoque contribuye a elevar la calidad educativa y a consolidar una cultura basada en la innovación y el aprendizaje continuo, elementos indispensables para que las instituciones educativas puedan responder de manera flexible y eficaz a los constantes cambios y demandas del entorno. Así, la gestión del talento humano se convierte en un motor clave para el progreso y la sostenibilidad institucional.

Cerrando el círculo: reflexiones que abren nuevas puertas

Este estudio evidencia una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y el neuroliderazgo en docentes de educación básica en el Perú, lo que reafirma la importancia de adoptar enfoques innovadores en la gestión educativa. El coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0.453$) con un valor p de 0.000 indica una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables, lo que permite inferir que una gestión eficaz del talento humano puede potenciar las capacidades de liderazgo basadas en principios neurocientíficos.

Este hallazgo resalta cómo el desarrollo de competencias cognitivas y emocionales por parte del docente incide directamente en la práctica del neuroliderazgo, fortaleciendo no solo el rol del educador como líder, sino también generando un impacto positivo en el entorno escolar y en los aprendizajes de los estudiantes. De este modo, se refuerza la visión de que la integración del neuroliderazgo en el ámbito educativo no solo es pertinente, sino necesaria para enfrentar los retos actuales de la enseñanza y promover una cultura institucional más colaborativa, empática y centrada en el desarrollo humano.

Asimismo, los resultados son coherentes con investigaciones previas que destacan el valor de las habilidades socioemocionales y cognitivas en la gestión pedagógica, aportando evidencia que sustenta la necesidad de formar docentes con una visión integral del liderazgo. No obstante, se reconoce la importancia de explorar otros factores que puedan incidir en la implementación del neuroliderazgo, tales como el estilo de gestión institucional, la cultura organizacional y la formación continua. Estos elementos representan líneas futuras de investigación que permitirán enriquecer el enfoque propuesto y consolidar su aplicación en contextos educativos diversos.

Este estudio ha demostrado la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en el nivel de educación básica en el Perú, respaldada por una correlación positiva moderada ($r = 0.347$; $p = 0.000$). Este resultado pone en evidencia la importancia de fortalecer los procesos de gestión del talento como parte esencial de las estrategias institucionales para mejorar la calidad educativa. La aplicación de enfoques como el neuroliderazgo cobra especial relevancia, ya que permite potenciar las capacidades del personal docente a través de una gestión más empática, consciente y orientada al desarrollo humano.

No obstante, los hallazgos también permiten concluir que la gestión del talento humano, si bien es un factor clave, no actúa de manera aislada. El desempeño docente se ve influenciado por múltiples variables, entre ellas la comunicación efectiva, el clima organizacional y el acceso adecuado a recursos pedagógicos. Esto sugiere la necesidad de adoptar una visión integral y sistémica de la gestión educativa, en la cual se articule el desarrollo profesional docente con prácticas de liderazgo innovador y colaborativo.

En consonancia con estudios anteriores, se refuerza la idea de que el neuroliderazgo puede actuar como un catalizador para el compromiso y la eficacia del docente, siempre que se complemente con políticas institucionales que promuevan la mejora continua y la capacitación permanente. En suma, se requiere un enfoque estratégico que combine la gestión del talento humano con el liderazgo transformador, a fin de alcanzar resultados sostenibles en la calidad educativa.

Desde una perspectiva integral de la gestión educativa, los hallazgos de esta investigación confirman la existencia de una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la colaboración entre docentes de educación básica en el Perú, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.419 y un valor p de 0.000. Esta evidencia estadística refuerza la relevancia de una adecuada gestión del capital humano como pilar fundamental para fortalecer el trabajo en equipo y la cooperación docente en los entornos escolares.

Los resultados obtenidos permiten afirmar que una gestión eficiente del talento humano no solo contribuye al desarrollo individual de los docentes, sino que también promueve un entorno colaborativo, en el cual se facilita el intercambio de saberes, la construcción colectiva de conocimientos y el fortalecimiento de competencias compartidas. Este tipo de interacción docente se convierte en un factor clave para elevar la calidad educativa, dado que favorece la adopción de metodologías innovadoras y estimula una cultura de mejora continua.

No obstante, la correlación moderada identificada sugiere que la gestión del talento humano, si bien es relevante, no es el único elemento que incide en la dinámica colaborativa del profesorado. Aspectos como la cultura organizacional, los estilos de liderazgo, la comunicación institucional y los sistemas de reconocimiento también desempeñan un papel determinante. Por ello, se plantea la necesidad de abordar la mejora de la colaboración docente desde un enfoque sistémico, articulando políticas de gestión con estrategias que promuevan una cultura organizacional orientada al trabajo colaborativo y al desarrollo profesional conjunto.

A partir de los hallazgos obtenidos, se puede afirmar que la gestión del talento humano desempeña un papel determinante en el fomento de la innovación entre los docentes de educación básica en el Perú. Con un coeficiente de correlación de 0.462 y un valor p de 0.000, se evidencia una relación positiva moderada, lo cual respalda la necesidad de fortalecer las estrategias de gestión orientadas al desarrollo creativo y profesional del personal docente. Esta correlación sugiere que una gestión adecuada no solo optimiza el desempeño individual, sino que crea las condiciones necesarias para que los educadores adopten prácticas pedagógicas innovadoras.

La evidencia obtenida refuerza la idea de que la promoción de la innovación debe abordarse desde un enfoque sistémico, en el cual la gestión del talento humano se alinee con políticas institucionales que estimulen el liderazgo pedagógico, la colaboración entre pares y el acceso a recursos formativos y tecnológicos. Así, las instituciones educativas podrán consolidar entornos de trabajo que valoren la iniciativa, la experimentación y la mejora continua, elementos indispensables para responder a las demandas cambiantes del contexto educativo actual.

Asimismo, se reconoce que la capacidad de innovar no recae únicamente en las competencias individuales del docente, sino que está estrechamente vinculada al entorno institucional en el que se desempeña. Por ello, resulta fundamental que las políticas de gestión educativa contemplen un enfoque integral, que combine el desarrollo del talento humano con condiciones organizacionales favorables para la innovación sostenible y eficaz.

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten concluir que existe una conexión significativa entre la gestión del talento humano y la agilidad

profesional de los docentes en la educación básica del Perú. El coeficiente Rho de Spearman de 0.350 y el valor p de 0.000 reflejan una correlación positiva moderada, lo cual evidencia que una gestión estratégica del talento contribuye de manera relevante a mejorar la capacidad de los docentes para adaptarse con eficacia a los cambios y desafíos del entorno educativo.

Este hallazgo enfatiza la necesidad de que las instituciones educativas desarrollen políticas y prácticas de gestión centradas no solo en la formación continua, sino también en el fortalecimiento de competencias como la flexibilidad, la resiliencia y la toma de decisiones en contextos cambiantes. La agilidad docente, entendida como la capacidad para actuar con rapidez, criterio y creatividad frente a situaciones inesperadas, se posiciona como un componente esencial para garantizar procesos de enseñanza-aprendizaje efectivos.

Además, se pone de relieve la importancia de consolidar una cultura organizacional que promueva la confianza, la colaboración y el pensamiento innovador, facilitando así un entorno que favorezca el desempeño docente en situaciones de incertidumbre. De esta manera, la gestión del talento humano debe concebirse como un proceso dinámico e integral, capaz de potenciar no solo el desarrollo individual, sino también la capacidad colectiva del cuerpo docente para enfrentar con éxito los retos de la educación contemporánea.

Sugerencias para avanzar: ideas que impulsan el cambio y la mejora

Con miras a fortalecer el liderazgo educativo y promover entornos escolares más eficaces, se recomienda que las autoridades responsables de la gestión institucional prioricen el desarrollo profesional continuo del personal docente y directivo. En particular, se sugiere incorporar programas especializados en neuroliderazgo, diseñados para brindar herramientas que integren conocimientos neurocientíficos con habilidades de liderazgo aplicables al ámbito educativo. Estos programas de formación deben contemplar contenidos orientados al reconocimiento y gestión de las emociones, la toma de decisiones fundamentada en procesos neurocognitivos, y el fortalecimiento de la comunicación interpersonal dentro de la comunidad educativa. La implementación de estas capacitaciones permitirá no solo potenciar las competencias de liderazgo, sino también mejorar el clima organizacional y favorecer un entorno que estimule el aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes.

Asimismo, es fundamental que dichas iniciativas se acompañen de mecanismos de monitoreo y evaluación continua, que permitan medir su eficacia, identificar oportunidades de mejora y adaptar los contenidos formativos a las

realidades específicas de cada institución. La combinación de teoría con prácticas contextualizadas facilitará una adopción más efectiva del neuroliderazgo en la dinámica escolar. Finalmente, se recomienda fomentar una cultura institucional que valore el liderazgo transformador, la innovación pedagógica y el bienestar integral de los actores educativos, aspectos clave para consolidar una educación de calidad, resiliente y alineada con los desafíos del contexto actual.

Es aconsejable que las autoridades educativas impulsen la incorporación de un programa de formación en neuroliderazgo que aborde de manera integral las competencias esenciales para el ejercicio de un liderazgo educativo efectivo. Este programa debe centrarse en el desarrollo de habilidades como la regulación emocional, la comunicación asertiva, la visión estratégica y la optimización del uso de recursos pedagógicos, considerando los retos contemporáneos que enfrenta la educación básica y las demandas específicas del personal docente. Es igualmente importante diseñar espacios institucionalizados para la retroalimentación constante entre docentes y líderes pedagógicos, con el objetivo de generar una cultura de diálogo, aprendizaje compartido y mejora continua. Tales espacios no solo permitirán identificar áreas de desarrollo profesional, sino que contribuirán a fortalecer las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

Además, se recomienda establecer un sistema riguroso de monitoreo y evaluación que permita valorar el impacto de las estrategias de gestión del talento humano. Este sistema debe contemplar indicadores claros y pertinentes, vinculados al rendimiento docente, al compromiso institucional y al progreso del aprendizaje estudiantil. Paralelamente, se sugiere fomentar el trabajo colaborativo a través de comunidades profesionales de aprendizaje, programas de mentoría y redes de innovación pedagógica. Estas acciones contribuirán a consolidar un liderazgo transformador y participativo, alineado con los objetivos institucionales y con una visión orientada al fortalecimiento sostenible de la calidad educativa.

En el marco del fortalecimiento organizacional, se recomienda que los líderes educativos prioricen la creación de condiciones que favorezcan una cultura de colaboración entre los docentes. Para ello, es clave promover programas de desarrollo profesional centrados en el fortalecimiento de competencias colaborativas, comunicación efectiva y resolución conjunta de problemas pedagógicos. Estos programas deben estar alineados con los objetivos institucionales y con las demandas reales del entorno educativo. Asimismo, resulta estratégico implementar mecanismos que faciliten el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los docentes, a través de plataformas digitales, redes internas o comunidades de aprendizaje profesional. De igual manera, es recomendable habilitar espacios periódicos de diálogo y retroalimentación estructurada, que permitan identificar oportunidades de mejora, consolidar relaciones laborales saludables y fomentar un ambiente laboral basado en la confianza y el respeto mutuo.

Para incentivar de manera sostenida el trabajo en equipo, se sugiere incorporar sistemas de reconocimiento e incentivos que valoren la participación activa, la cooperación y los logros compartidos, integrándolos dentro del modelo de gestión del talento humano. Finalmente, todas estas acciones deben estar respaldadas por una planificación institucional clara, con objetivos definidos, mecanismos de monitoreo y participación constante del equipo docente. De este modo, se asegurará que la colaboración no solo se convierta en una práctica cotidiana, sino también en una estrategia clave para mejorar el clima organizacional y elevar la calidad del servicio educativo de manera sostenible.

Con el propósito de impulsar una gestión educativa más eficaz y alineada con los desafíos contemporáneos, se recomienda que el líder institucional adopte un enfoque proactivo en la promoción de la innovación pedagógica como eje central de la gestión del talento humano. Para ello, es conveniente diseñar e implementar programas de formación continua que estimulen la creatividad docente, fortalezcan el pensamiento crítico y promuevan metodologías activas e inclusivas, considerando siempre las necesidades y particularidades del entorno educativo. Asimismo, es esencial garantizar que las instituciones educativas cuenten con las herramientas tecnológicas necesarias, así como con entornos de capacitación actualizados que faciliten la incorporación de nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje. Estos recursos no solo deben estar disponibles, sino también ser acompañados de orientaciones pedagógicas y soporte técnico para maximizar su uso efectivo en el aula.

De igual manera, se sugiere establecer procesos sistemáticos de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las prácticas innovadoras implementadas, utilizando indicadores claros que permitan valorar su contribución a la mejora del desempeño docente y de los resultados académicos. Complementariamente, fomentar una cultura institucional que celebre la innovación, el aprendizaje continuo y la colaboración entre pares permitirá consolidar un entorno educativo más dinámico, resiliente y orientado a la mejora sostenida. Todo ello debe integrarse dentro de una estrategia de desarrollo organizacional con visión de futuro y compromiso con la calidad educativa.

Desde un enfoque orientado al fortalecimiento institucional, es recomendable que el directivo educativo asuma un rol activo en la implementación de acciones que promuevan el desarrollo de competencias docentes vinculadas a la agilidad y la adaptación al cambio. En ese sentido, resulta oportuno diseñar planes de formación continua enfocados en habilidades como la toma de decisiones en contextos cambiantes, la resolución flexible de problemas y la gestión eficiente del tiempo y los recursos. Para potenciar estos aprendizajes, se sugiere crear entornos de trabajo colaborativo que faciliten el intercambio de experiencias, la co-creación de soluciones pedagógicas y la construcción colectiva de conocimientos. Estas

instancias deben estar acompañadas por mecanismos de acompañamiento y retroalimentación continua que permitan reconocer avances, detectar áreas de mejora y ajustar las estrategias formativas según las necesidades identificadas.

Además, es importante establecer sistemas de evaluación periódica que permitan medir el desarrollo de la agilidad profesional, tanto a nivel individual como institucional, e integrar los resultados en la planificación estratégica de la gestión del talento humano. Promover una cultura organizacional basada en la flexibilidad, la innovación y el aprendizaje constante fortalecerá no solo la capacidad de respuesta del personal docente, sino también la calidad del servicio educativo. Esta visión integral contribuirá a construir comunidades escolares más resilientes, orientadas a la mejora continua y alineadas con los retos de la educación en el contexto actual.

Referencias

- Adler, A. (1964). *The Individual Psychology of Alfred Adler*. Harper Torchbooks.
- Alvarado, A., & Caruci, E. (2022). Neuroliderazgo. Estrategia de formación para la gestión de la educación del futuro. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales - Relacis*, 1(1), 17-34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11111729>
- Andrade, F., & Ramírez, S. (2018). Activación neuronal como estrategia de apalancamiento gerencial en las instituciones de educación superior. *Global Negotium*, 1(1). <https://doi.org/10.53485/rgn.v1i1.19>
- Atencio, E., Ramírez, L., & Zappa, Y. (2020). Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. *Actividades Investigativas en Educación*, 20(1), 1-29. <https://doi.org/10.15517/aie.v20i1.40160>
- Bazán, R. (2017). *La fantasía del líder y la realidad del dirigente. Revalorando a nuestros líderes y dirigentes auténticos*. Pentian.
- Braidot, N. (2013). *Neuromanagement y Neuroliderazgo: Cómo se aplican los avances de las Neurociencias a la conducción y gestión de organizaciones*. Universidad Nacional de La Plata.
- Braidot, N. (2014). *Neuromanagement: La revolución neurocientífica en las organizaciones, del Management al Neuromanagement*. Granica.
- Castillo, D. (2023). Neuroleadership for intelligent decision-making in the university context. *Experior*, 2(1), 15-26. <https://doi.org/10.56880/experior21.2>
- Chávez, L. (2016). *Gestión del talento humano*. La Caracola.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano, El nuevo papel de los recursos humanos*. McGraw Hill.
- Creswell, J. (2014). *Research design qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Cuglievan, G., & Rojas, V. (2008). *La gestión escolar en el marco de la autonomía: una mirada desde el cotidiano a cinco instituciones educativas estatales de Lima*. Clacso.
- Damiano, S. (2014, 21 de marzo). Modelo de neuroliderazgo i4. Known Square, S.L. <https://n9.cl/c3cpy>
- Deloitte. (2018, 18 de enero). Tendencias Globales del Capital Humano. <https://n9.cl/oi9lj>

- Drucker, P. (2002). *El Management*. Sudamericana.
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo*. Universidad Continental.
- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Escuela de Administración y Negocios*, (87), 59-77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Forero, T. (2021, 21 de marzo). Agilidad empresarial: Sé mejor, más rápido y más fuerte que tu competencia. Crehana. <https://n9.cl/q62a8x>
- Gil, I., & Vilorio, D. (2020). *Neuroliderazgo: estrategia para la apropiación social de conocimiento en las organizaciones*. Fondo Editorial Universitario de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago "Jesús María Semprúm
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- González, A., & Pedraza, N. (2022). Factores del capital humano y desempeño en instituciones de educación media superior. *Perfiles educativos*, 43(174), 93-106. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.174.59393>
- Group, M. (2018, 2 de agosto). Estudio sobre escasez de talento. Manpower Group. <https://n9.cl/xz4aw>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hohl, P., Klünder, J., Van Bennekum, A., Lockard, R., Gifford, J., Münch, J., . . . Schneider, K. (2018). Back to the future: Origins and directions of the "Agile Manifesto" - views of the originators. *Journal of Software Engineering Research and Development*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s40411-018-0059-z>
- Jama, V., Reyes, O., Castillo, E., Andrade, C., & Alcívar, M. (2024). Neuroliderazgo en la gestión educativa. *Tesla Revista Científica*, 4(1). <https://doi.org/10.55204/trc.v4i1.e302>
- Mallar, M. (2010). Process management: An Effective Management Approach. *Visión de futuro*, 1(13), 2-19.
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, (50), 370-396.
- Maxwell, J. (1998). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Grupo Nelson.

- Mendoza, R. (2022). *Correlación del enfoque de Neuroliderazgo y el trabajo en equipo en colaboradores* [Tesis Maestría, Universidad Privada del Norte].
- Minedu. (2023). Magnitudes. <https://escale.minedu.gob.pe/magnitudes>
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27.
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de Futuro*, 20(2), 1-20.
- Montse, T. (2020, 29 de junio). Neuroliderazgo. El desafío del líder actual. <https://montsetaboada.com/neuroliderazgo-el-desafio-del-lider-actual/>
- Morales, D., & Olivares, J. (2019). *E Neurliderazgo como herramienta para transformar la efectividad del liderazgo en la cooperativa financiera Cotrafa*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Muñoz, J. (2021). *Liderazgo organizacional y gestión del Talento Humano en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos* [Tesis Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Pantoja, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Escuela de Administración de Negocios*, (87), 13-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>
- Peña, J. (2024). Estrategias basadas en el neuroliderazgo y su influencia en el clima organizacional de instituciones educativas. *Social Innova Sciences*, 5(1), 7-26. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11155764>
- Ramírez, B., Ceballos, P., & Miranda, J. (2020). El Neuroliderazgo y su importancia en la gestión organizacional. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, 2(7).
- Ramirez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

- Sánchez, A., Martin, N., Gil, M., & Martínez, M. (2020). *Correlación y Regresión Simple*. Elsevier.
- Schaufenbuel, K. (2014). *The Neuroscience of Leadership: Practical Applications*. UNC, Kegan-Flagler Business School.
- Taylor, F. (1911). *Principios de la Administración Científica*. Ateneo.
- Trochim, W., & Donnelly, J. (2006). *The Research Methods Knowledge Base*. Atomic Dog.
- Unesco. (2019, 8 de octubre). Estrategia de gestión de recursos humanos. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370800_spa.locale=en
- Unesco. (2024). How the UNESCO Peru Horizons Programme is transforming rural education in Cusco. <https://n9.cl/bzopw>
- World Economic Forum (WEF). (2018). The Global Competitiveness Report 2018. <https://es.weforum.org/publications/the-global-competitiveness-report-2018/>
- Zwaan, L., Viljoen, R., & Aiken, D. (2019). The role of neuroleadership in work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1-9.



Religación **Press**

Ideas desde el Sur Global



Religación
Press

ISBN: 978-9942-561-43-5



9 789942 561435