

**GESTIÓN DEL TALENTO EN LA ERA DIGITAL: CÓMO ATRAER,
RETENER Y POTENCIAR PROFESIONALES EN LA EDUCACIÓN
DEL SIGLO XXI****TALENT MANAGEMENT IN THE DIGITAL AGE: HOW TO ATTRACT,
RETAIN AND EMPOWER PROFESSIONALS IN 21ST CENTURY
EDUCATION**

BRITO ALBUJA, Mireya Soledad

*Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología
Ciudad de Panamá, Panamá*

Autor correspondiente:

mireyabrito.est@umecit.edu.paOrcid: <https://orcid.org/0000-0002-2869-1507>

OROZCO BUELE, Narciza de Jesús

*Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología
Ciudad de Panamá, Panamá*

Autor correspondiente:

narcizaorozco.est@umecit.edu.paOrcid: <https://orcid.org/0000-0003-2803-6171>

TOSCANO ACHOTE, Édgar Mauricio

*Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología
Ciudad de Panamá, Panamá*

Autor correspondiente:

edgartoscano.est@umecit.edu.paOrcid: <https://orcid.org/0000-0002-2875-730X>

Recibido: 16-06-2023; Aceptado: 18-07-2023

Como citar este artículo (APA): BRITO ALBUJA, M. S., OROZCO BUELE, N. de J., y TOSCANO ACHOTE, Édgar M. (2023). *GESTIÓN DEL TALENTO EN LA ERA DIGITAL: CÓMO ATRAER, RETENER Y POTENCIAR PROFESIONALES EN LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI*. *Latitude*, 2(18), 20–33. <https://doi.org/10.55946/latitude.v2i18.228>

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No comercial-Compartir igual 4.0 (CC BY-NC-SA 4.0) [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Resumen

El presente trabajo tiene como propósito resaltar la importancia de la gestión del talento en la educación digital, mismo que implica identificar y atraer a profesionales altamente capacitados que posean las habilidades digitales necesarias para adaptarse y sobresalir en este entorno. Las instituciones educativas deben desarrollar estrategias efectivas para atraer a estos talentos, que van desde la creación de una marca empleadora atractiva hasta la implementación de procesos de selección y reclutamiento innovadores. Una vez que los profesionales talentosos se han unido a la organización educativa, es fundamental implementar prácticas de retención efectivas. La retención del talento digital implica crear un entorno de trabajo favorable que promueva el crecimiento profesional y personal, el equilibrio entre el trabajo y la vida, y la satisfacción laboral. Además, se deben ofrecer oportunidades de desarrollo y capacitación continua para mantener a los profesionales actualizados en habilidades digitales relevantes. La potenciación del talento en la educación digital implica brindar a los profesionales las herramientas y recursos necesarios para alcanzar su máximo potencial, esto implica el desarrollo de habilidades digitales, como el dominio de herramientas tecnológicas educativas, la competencia en el uso de plataformas de aprendizaje en línea y la capacidad para fomentar la participación y la colaboración en entornos digitales. El talento digital en la educación del siglo XXI es un recurso valioso que puede impulsar la innovación y la calidad educativa. La gestión efectiva de este talento implica reconocer y valorar las habilidades digitales y promover una cultura de aprendizaje continuo. Además, el liderazgo educativo desempeña un papel fundamental en la motivación y empoderamiento del talento digital, brindando un ambiente que fomente la creatividad, la autonomía y la colaboración. La gestión efectiva del talento digital es esencial para asegurar la calidad y el éxito de la educación en la era digital.

Palabras clave: Gestión del talento - Educación Digital - Habilidades digitales Talento Digital - Retención del Talento.

Abstract

The present article aims to highlight the importance of talent management in digital education, which involves identifying and attracting highly skilled professionals who possess the necessary digital skills to adapt and excel in this environment. Educational institutions must develop effective strategies to attract these talents, ranging from creating an appealing employer brand to implementing innovative selection and recruitment processes. Once talented professionals have joined the educational organization, it is essential to implement effective retention practices. Retaining digital talent involves creating a favorable work environment that promotes professional and personal growth, work-life balance, and job satisfaction. In addition, opportunities for continuous development and training should be provided to keep professionals updated with relevant digital skills. Empowering talent in digital education entails providing professionals with the necessary tools and resources to reach their full potential. This involves developing digital skills, such as mastery of educational technological tools, competence in using online learning platforms, and the ability to foster engagement and collaboration in digital environments. Digital talent in 21st-century education is a valuable resource that can drive innovation and educational quality. The effective management of this talent requires recognizing and valuing digital skills and promoting a culture of continuous learning. Additionally, educational leadership plays a fundamental role in motivating and empowering digital talent, by creating an environment that fosters creativity, autonomy, and collaboration. The effective management of digital talent is essential to ensure the quality and success of education in the digital era.

Key words: Talent management - Digital education - Digital skills - Digital talent - Talent retention.

Introducción

En la era digital, el ámbito educativo se ha visto inmerso en un proceso de transformación profunda, impulsado por el avance acelerado de las tecnologías de la información y la comunicación. El contexto de la gestión del talento educativo en este nuevo escenario es abordado por diversos autores, quienes analizan los retos y oportunidades que enfrenta el sistema educativo en la sociedad actual. Según Mateo et.,al. (2022), el currículo tiene un poder transformador en la educación y puede ser utilizado como una herramienta para adaptar la enseñanza a las demandas de la era digital. El autor destaca la importancia de desarrollar competencias digitales en los docentes, quienes deben estar preparados para utilizar las tecnologías de manera efectiva en el aula y fomentar el pensamiento crítico y la creatividad en los estudiantes.

Por su parte, Santos (2023) propone la utilización de los MOOC (cursos masivos abiertos en línea) como una estrategia de transformación digital en la formación docente. Estos cursos permiten el acceso a contenidos y recursos educativos de calidad, promoviendo la actualización constante de los profesionales de la educación en un entorno flexible y colaborativo. Mora (2018) resalta que, en el siglo XXI, la gestión del talento educativo se enfrenta al reto de formar a docentes, capaces de desenvolverse en una economía de la información. La adquisición de competencias digitales y la capacidad de adaptarse a los cambios constantes son aspectos fundamentales para garantizar una educación de calidad en la era digital.

Palacios y Martín (2021) destacan la importancia de la formación del profesorado en la era digital, tanto a nivel inicial como en el desarrollo profesional continuo. Se resalta la necesidad de implementar programas de formación que aborden las competencias digitales, la utilización de herramientas tecnológicas y la integración de metodologías pedagógicas innovadoras. La importancia de atraer, retener y potenciar profesionales en el ámbito educativo es un tema relevante que ha sido abordado por diversos estudios e investigaciones.

Autores como Romero (et al., 2021) han analizado los efectos de las intervenciones digitales en la formación docente y resaltan la necesidad de implementar estrategias que permitan atraer y retener a profesionales capacitados en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito educativo, con la finalidad de mejorar la calidad educativa. En este sentido, Chacchi (2022) destaca la importancia de la formación de formadores en procesos participativos, donde se promueva el desarrollo de competencias pedagógicas y tecnológicas en los docentes. La capacitación constante y la actualización de conocimientos son aspectos fundamentales para potenciar el desempeño de los profesionales de la educación.

Por otro lado, Espinoza y Chavarría (2017) hacen hincapié en la importancia de la gestión del talento humano en el ámbito educativo, resaltando que el reclutamiento, la selección y la retención de profesionales altamente capacitados son determinantes para la calidad de la educación. La identificación y promoción de habilidades y talentos individuales contribuyen a potenciar el rendimiento y el compromiso de los docentes. Así mismo, Tamanini y Socorro Souza (2021) abordan la transición de la enseñanza presencial a la virtual y la importancia de vincular la formación docente con las demandas y desafíos de la educación digital. Destacan que la capacitación en el uso de las tecnologías educativas y la adaptación de metodologías pedagógicas son esenciales para aprovechar al máximo el potencial de las herramientas digitales en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fundamentos de la gestión del talento en la era digital

El talento en el ámbito educativo puede ser definido desde diferentes perspectivas, y autores como Marín y Alfaro (2021), plantean que se trata de una combinación de competencias, habilidades y conocimientos que permiten a los profesionales de la educación destacarse en su labor. Este talento se manifiesta en la capacidad de liderazgo y gestión pedagógica, siendo capaz de guiar a los estudiantes hacia el logro de los objetivos educativos.

Veytia y Cárdenas (2023), por su parte, enfatizan la importancia de las habilidades blandas en el talento educativo. Estas habilidades, como la empatía, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, son fundamentales para establecer relaciones positivas con los estudiantes y crear un entorno propicio para el aprendizaje. Ramos (2022) aborda el talento en el ámbito educativo desde la perspectiva de la convivencia intercultural. Destaca la capacidad de los profesionales de la educación para promover el respeto, la diversidad y el diálogo intercultural, fomentando así una educación inclusiva y democrática.

Cárdenas (Et., al., 2022) hacen referencia a las metodologías activas como una manifestación del talento educativo. Estas metodologías, basadas en la participación de los estudiantes, promueven el desarrollo de habilidades como la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, potenciando así el proceso de aprendizaje. Cuevas y Del Arco (2019) mencionan el liderazgo digital como una dimensión clave del talento educativo. En un contexto cada vez más digitalizado, los profesionales de la educación deben poseer habilidades tecnológicas

y ser capaces de integrar de manera efectiva las herramientas digitales en su práctica docente, para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Finalmente se puede definir al talento en el ámbito educativo, como una combinación de competencias, habilidades y conocimientos que permiten a los profesionales destacarse en su labor. Esto incluye el liderazgo y la gestión pedagógica, el desarrollo de habilidades blandas, la promoción de la convivencia intercultural, la implementación de metodologías activas y el dominio del liderazgo digital.

En la era digital, el talento educativo se caracteriza por la capacidad de adaptación y actualización constante frente a los avances tecnológicos. Según Cuevas y Del Arco (2019), en este contexto se demanda un liderazgo digital que sea capaz de aprovechar las herramientas tecnológicas para enriquecer la enseñanza y el aprendizaje. Ramos (2021) destaca que el talento educativo en la era digital implica el dominio de estrategias de aprendizaje móvil, es decir, la utilización de dispositivos móviles para facilitar la adquisición de conocimientos y habilidades. Esto requiere la capacidad de seleccionar y gestionar adecuadamente las aplicaciones y recursos digitales disponibles.

Veytia y Cárdenas (2023) resaltan la importancia de las habilidades blandas en el talento educativo en la era digital. Estas habilidades, como la comunicación efectiva, la colaboración y la empatía, son fundamentales para establecer relaciones significativas con los estudiantes y fomentar un entorno de aprendizaje positivo. En cuanto a la gestión y liderazgo, Marín y Alfaro (2021) señalan que el talento educativo en la era digital implica la capacidad de dirigir equipos de trabajo y promover una cultura de innovación y actualización constante en las instituciones educativas.

Palacios y Martín (2021) mencionan que la formación del profesorado en la era digital es esencial para desarrollar el talento educativo. Esto implica adquirir competencias digitales, conocer y utilizar herramientas tecnológicas y estar al tanto de las tendencias y avances en el ámbito educativo digital. Santos (2023) propone la transformación digital mediante la implementación de sMOOC, cursos masivos abiertos en línea. El talento educativo en la era digital debe ser capaz de aprovechar estas plataformas para la formación continua y la actualización de conocimientos. Paredes (et., al., 2021) mencionan que el talento educativo en la era digital implica el uso de

herramientas tecnológicas del siglo XXI, como la realidad virtual, la inteligencia artificial y la gamificación, para crear experiencias de aprendizaje innovadoras y motivadoras.

Es preciso destacar que el talento educativo en la era digital se caracteriza por la capacidad de adaptación a los avances tecnológicos, el dominio de herramientas y estrategias digitales, el desarrollo de habilidades blandas, el liderazgo en entornos digitales, la formación continua, el aprovechamiento de plataformas digitales para la actualización y la utilización de herramientas tecnológicas innovadoras para crear experiencias de aprendizaje enriquecedoras.

Atracción y retención de profesionales en la educación digital.

Factores clave y estrategias para la atracción y retención del talento en el ámbito educativo mediante el uso de la tecnología son abordados por varios autores. Según Romero et., al., (2021), es fundamental implementar intervenciones digitales que promuevan el desarrollo profesional y la actualización de los docentes. Esto implica brindar acceso a recursos digitales de calidad, programas de formación en tecnología educativa y apoyo en la implementación de herramientas digitales en el aula.

Chacchi (2022) destaca la importancia de la formación de formadores en procesos participativos. Esto implica involucrar a los docentes en la toma de decisiones sobre la implementación de tecnología educativa y fomentar su participación en la planificación y diseño de estrategias pedagógicas digitales. La importancia del equilibrio trabajo-vida en la retención del talento también es señalada por varios autores. Espinoza y Chavarría (2017) resaltan que la gestión del talento humano en el ámbito educativo debe considerar políticas que promuevan un equilibrio entre las demandas laborales y la vida personal de los docentes. Esto incluye la flexibilidad en los horarios de trabajo, la promoción del bienestar emocional y la conciliación entre responsabilidades profesionales y personales.

Además, el desarrollo profesional y el crecimiento personal son herramientas importantes para la retención del talento. Ojeda (2019) destaca que los docentes deben contar con oportunidades de formación continua y desarrollo de habilidades en el uso de la tecnología educativa. Tamanini y Socorro (2021) mencionan la importancia de vincular la enseñanza presencial con la virtual,

promoviendo así el desarrollo de competencias digitales y la adaptación a los entornos digitales de aprendizaje.

La consideración de los desafíos y necesidades específicas del aprendizaje en línea también es crucial para la retención del talento en la era digital. Medina (2021) enfatiza la importancia de diseñar entornos virtuales de aprendizaje que fomenten la interacción y la participación activa de los estudiantes, así como el desarrollo de habilidades autónomas de autorregulación y organización. Finalmente, Cifuentes (et., al., 2021) mencionan que la comunicación efectiva, el reconocimiento y la valoración del trabajo docente son factores clave para retener el talento en el ámbito educativo, es decir conlleva establecer canales de retroalimentación y reconocimiento, así como promover un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Los factores clave y estrategias para la atracción y retención del talento en el ámbito educativo mediante el uso de la tecnología, incluyen la implementación de intervenciones digitales, la formación de formadores en procesos participativos, la promoción del equilibrio trabajo-vida, el desarrollo profesional y el crecimiento personal, la adaptación al aprendizaje en línea y la comunicación efectiva y el reconocimiento del trabajo docente. Estas medidas contribuyen a crear un entorno propicio para el desarrollo y la retención del talento en la educación digital.

Potenciación de profesionales en la educación digital.

El rol del liderazgo educativo en la era digital es fundamental para el empoderamiento y motivación del talento en el ámbito educativo. Cuevas y Del Arco (2019) destacan que el liderazgo digital implica la capacidad de promover el uso efectivo de la tecnología en el proceso de enseñanza-aprendizaje, brindando apoyo y recursos tecnológicos a los docentes.

Cárdenas (et., al., 2023) mencionan que el liderazgo educativo en la era digital debe promover el desarrollo de habilidades digitales y competencias necesarias en los docentes. Esto implica la implementación de programas de capacitación y formación continua que permitan a los profesionales de la educación adquirir y mejorar sus habilidades tecnológicas.

Guimaraes y Martínez (2022) resaltan la importancia de las competencias digitales de los docentes en la educación digital. El liderazgo educativo debe fomentar la adquisición de estas

competencias, incluyendo el manejo de herramientas tecnológicas, la capacidad de buscar información y evaluarla críticamente, y la habilidad para comunicarse y colaborar en entornos digitales. Además, el liderazgo educativo en la era digital debe promover el desarrollo del talento a través de estrategias que fomenten el aprendizaje autónomo y el crecimiento personal. Casas (et., al., 2023) destacan la importancia de la gestión del aprendizaje autónomo, brindando a los docentes las herramientas y recursos necesarios para que puedan desarrollar su potencial y crecer profesionalmente.

Marín y Alfaro (2021) mencionan que el liderazgo educativo en la era digital implica promover un enfoque desde una célula pedagógica, es decir, centrarse en las necesidades individuales de los docentes y proporcionarles el apoyo y las oportunidades de desarrollo que requieren. Tamanini y Socorro (2021) destacan la importancia de la transición de la enseñanza presencial a la virtual y el papel del liderazgo educativo en este proceso. El liderazgo debe vincular ambas modalidades de enseñanza, proporcionando estrategias y recursos que permitan a los docentes adaptarse de manera efectiva a los entornos digitales. Palacios y Martín (2021) mencionan que el liderazgo educativo en la era digital debe enfocarse en la formación del profesorado, proporcionando programas de capacitación y desarrollo profesional en el uso de la tecnología educativa.

Desafíos y barreras en la gestión del talento en la educación digital.

La brecha digital es un fenómeno que se refiere a la desigualdad en el acceso y uso de las tecnologías digitales, y tiene un impacto significativo en la gestión del talento educativo. Mateo et al. (2022) señalan que esta brecha puede limitar el acceso de los docentes a recursos digitales y herramientas tecnológicas, lo que afecta su capacidad para desarrollar habilidades digitales y aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la educación digital.

Galván y Guadalupe (2012) destacan que la brecha digital también afecta a los estudiantes, ya que aquellos que no tienen acceso a las tecnologías digitales se encuentran en desventaja en términos de oportunidades educativas y desarrollo de habilidades digitales. La resistencia al cambio y la adopción de nuevas tecnologías es otro desafío en la gestión del talento educativo en la era digital. Santos (2023) menciona que algunos docentes pueden sentirse abrumados o inseguros al enfrentarse a la integración de la tecnología en su práctica docente. La falta de familiaridad con las

nuevas herramientas y la resistencia al cambio pueden obstaculizar la implementación efectiva de las tecnologías digitales en el aula.

Los desafíos éticos y de privacidad también son relevantes en la gestión del talento digital. Mora (2018) menciona que el uso de tecnologías digitales en la educación plantea interrogantes sobre la protección de la privacidad de los estudiantes y el manejo ético de los datos personales. Es fundamental establecer políticas claras y salvaguardias para garantizar la privacidad y la seguridad de la información en el entorno educativo digital. Además, la formación y capacitación continua son esenciales para superar estos desafíos. Palacios y Martín (2021) mencionan que los docentes deben recibir programas de formación en el uso de la tecnología educativa, incluyendo la adquisición de competencias digitales, la comprensión de las implicaciones éticas y de privacidad, y la capacidad de adaptarse a los cambios tecnológicos.

La brecha digital, la resistencia al cambio y la adopción de nuevas tecnologías, y los desafíos éticos y de privacidad son aspectos importantes para considerar en la gestión del talento educativo en la era digital. Es necesario trabajar en la reducción de la brecha digital, brindar apoyo y capacitación a los docentes, promover una cultura de cambio y adaptación, y establecer políticas y salvaguardas éticas y de privacidad para garantizar una gestión del talento digital efectiva y ética.

Conclusiones

El contexto de la gestión del talento educativo en la era digital requiere una adaptación constante por parte de los docentes y las instituciones educativas. La formación en competencias digitales, la utilización de tecnologías innovadoras y la actualización permanente son elementos clave para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que ofrece esta nueva era.

La gestión del talento educativo en la era digital presenta retos y oportunidades significativas. El currículo se destaca como una herramienta transformadora que permite adaptar la enseñanza a las demandas digitales y desarrollar competencias en los docentes. La formación y actualización constante de los profesionales de la educación a través de MOOC (Massive Online Open Courses) y programas de capacitación es esencial para garantizar una educación de calidad. Además, la gestión del talento educativo requiere de un liderazgo educativo sólido que promueva

el desarrollo de habilidades digitales, la implementación de metodologías innovadoras y el fomento del talento individual.

Es de suma importancia de atraer, retener y potenciar profesionales en la educación radica en la necesidad de contar con docentes altamente capacitados, actualizados y comprometidos con el proceso de enseñanza-aprendizaje. La formación continua, la promoción de talentos individuales y la adaptación a los avances tecnológicos son elementos clave para garantizar una educación de calidad en un mundo en constante transformación.

La atracción y retención del talento en la educación digital se logra mediante estrategias que incluyen la implementación de intervenciones digitales, la formación de formadores, el equilibrio trabajo-vida, el desarrollo profesional y el crecimiento personal. La superación de la brecha digital, la resistencia al cambio y los desafíos éticos y de privacidad son aspectos cruciales que deben abordarse en la gestión del talento educativo.

El liderazgo educativo en la era digital desempeña un papel fundamental en el empoderamiento y motivación del talento. Esto implica promover el uso efectivo de la tecnología, desarrollar competencias digitales en los docentes y fomentar el liderazgo pedagógico. La formación del profesorado en la era digital es esencial para desarrollar el talento educativo y garantizar una educación de calidad. La gestión del talento en la educación digital también enfrenta desafíos éticos y de privacidad, que requieren políticas claras y salvaguardias adecuadas.

Finalmente la gestión del talento educativo en la era digital requiere de un enfoque integral que incluya la adaptación curricular, el desarrollo de competencias digitales, la formación continua, el liderazgo educativo y la consideración de los desafíos éticos y de privacidad. Superar la brecha digital, fomentar el equilibrio trabajo-vida y potenciar el crecimiento personal y profesional son aspectos clave para atraer, retener y desarrollar el talento educativo en este nuevo escenario.

Referencias bibliográficas

Casas J., Guerra , Flores, M., Jurupe, K., y Torres, L. (2023). Gestión del aprendizaje autónomo en los espacios virtuales. Revista de Climatología.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Gesti%C3%B3n-del-aprendizaje-aut%C3%B3nomo-en-los-espacios-Montenegro-Sialer/ab11f337a2b730050ee9591a613>

[5095b6eea7180](#)

Cárdenas, M., Gutiérrez Soto, M., y Espinoza, J. (2023). Metodologías activas en la era digital. Aproximación epistémica al hecho educativo. LATAM Revista

Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Metodolog%C3%ADas-activas-en-la-eradigital.-epist%C3%A9mica-Zea-Soto/ee186c7a0cf5790b638729d80112773807d0bf54>

Cuevas M., y Del Arco Bravo, I. (2019). Presentación: Liderazgo digital en la educación del siglo XXI. EDMETICO.

https://www.semanticscholar.org/paper/Presentaci%C3%B3n%3A-Liderazgo-digit_al-en-la-educaci%C3%B3n-del-L%C3%B3pez-Bravo/b23e3cb5f0945301a2486ae84ebf4614cdf15d65

Cifuentes, O., Garzón, L., Berrío, M., y Sáchica, DF (2021). Balance de la pandemia: posibles lecciones aprendidas para el sector educativo en Bogotá.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Balance-de-la-pandemia%3A-posibles-leccionespara-el-Cifuentes-Garz%C3%B3n/ace0dd594adfbf87b82ff388a9b6be035745cec5>

Chacchi, L. (2022). Formación de formadores en procesos participativos de las herramientas digitales en el desarrollo del aprendizaje. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Formaci%C3%B3n-de-formadores-en-procesos-participativos-Gabriel/a2165d09a2dd3182cb5af35a1ed1b3e0dc086292>

Díaz, MM, Lim, et,al, (2022). El poder del currículo para transformar la educación: cómo los sistemas educativos incorporan las habilidades del siglo XXI para preparar a los estudiantes ante los desafíos actuales.

<https://www.semanticscholar.org/paper/El-poder-del-curr%C3%ADculo-para-transformar-la-c%C3%B3mo-los-D%C3%ADaz-Lim/f01ee98180cb0260bc1f8ffd4706b694e5361d3e>

Espinoza, V., y Chavarría, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las

Organizaciones Educativas del Ecuador.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Importancia-de-la-Gesti%C3%B3n-del-Talento-Humano-como-y-Espinoza-Chavarr%C3%ADa/27f903bcfae0216e497490c41c337d4a48166321>

Galván, A., y Guadalupe, S. (2020). Impacto de la Tecnología en la Educación: Una evolución en la acción del proceso de enseñanza-aprendizaje,. Presencia Universitaria.<https://www.semanticscholar.org/paper/IMPACTO-DE-LA-TECNOLOG%C3%8DA-EN-LA-EDUCACI%C3%93N%3A-UNA-EN-LA-Galvan-Guadalupe/f06832e3535b5c78d04c1671caaa17e6943ca49a>

Guerrero, R. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. ECONÓMICAS CUC.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Factores-de-atracci%C3%B3n-y-retenci%C3%B3n-del-talento-y-su-Guerrero/d8596aba175208ec8e15307a1fc374c5c16e0b2d>

Giménez, O., y Antonio, F. (2016). Innovación en perspectivas, planteamientos y metodologías de la educación lingüística en el siglo XXI.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Innovaci%C3%B3n-en-perspectivas%2Cplanteamientos-y-de-la-Gim%C3%A9nez-Antonio/f2d2aca27c6ebfba65f483844fc31b30dda0e422>

Marín, F., y Escobar, L. (2021). Gestión y liderazgo: enfoque desde una célula educativa. Revista Venezolana de Gerencia.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Gesti%C3%B3n-y-liderazgo%3A-enfoque-desde-una-c%C3%A9lula-Mar%C3%ADn-Gonz%C3%A1lez-Escobar/4d0a2a81d43d0cdf5bb3d85ce9e70b1c72234e91>

Martínez, C. (2023). Transformación digital con sMOOC: una propuesta basada en la educomunicación. REVISIÓN VISUAL. Revista Internacional de Cultura Visual / Revista Internacional de Cultura Visual.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Transformaci%C3%B3n-digital-con-sMO-OC%3A-una-propuesta-en-Mart%C3%ADnez/ee709042f2eb5557aa203caede52c0c027b16811>

Medina, G. y Sogari, C. (2021). Educación: Los desafíos de un aprendizaje en línea y las desigualdades educativas. Revista del Instituto de Investigaciones en Educación. <https://www.semanticscholar.org/paper/Educaci%C3%B3n%3A-Los-desaf%C3%ADos-de-un-aprendizaje-en-l%C3%ADnea-Medina-Sogari/83da4c06df899e560550f03b74f1f940bec65>

Mora, G. (2018). Siglo XXI economía de la información: gestión del conocimiento y Business Intelligence, el camino a seguir hacia la competitividad. SIGNOS Investigación en sistemas de gestión. <https://www.semanticscholar.org/paper/Siglo-XXI-econom%C3%ADa-de-la-informaci%C3%B3n%3A-gesti%C3%B3n-del-y-Mora/eb2651ccf2def844c95d6a648fac0029672991fe>

Ojeda, A. (2021). EL papel del docente y el estudiante en el uso de las redes sociales como herramienta para la enseñanza en la educación a distancia. Revista Mexicana de Bachillerato a Distancia. <https://www.semanticscholar.org/paper/El-papel-del-docente-y-del-estudiante-en-el-uso-de-Ojeda/1f8d10d72ef0652e0031eb01f6bf19900544415d82e>

Olivar, J. y Daza, A. (2007). Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y su impacto en la educación del siglo XXI. <https://www.semanticscholar.org/paper/Las-tecnolog%C3%ADas-de-la-informaci%C3%B3n-y-comunicaci%C3%B3n-y-Olivar-Daza/a8eb2091ea9eb5bb455cc9ab509a58f97f99aa21>

Paredes P, CE, Campoverde A,, MP, y Macas, DF (2021). Herramientas tecno-educativas del siglo XXI: fortaleciendo las competencias digitales docentes para la enseñanza y aprendizaje. Sociedad y Tecnología. <https://www.semanticscholar.org/paper/Herramientas-tecno-educativas-del-siglo-XXI%3A-para-y-Paredes-Agurto/b4bf0bd56eb7bd6f473fe27e8c279634aa80aa23>

- Rodríguez, A., y Párraga, L. (2021). Formación propuesta del profesorado en la era digital, nivel de innovación y uso de las TIC, según el marco común de referencia de la competencia digital docente, <https://www.semanticscholar.org/paper/FORMACI%C3%93N-DEL-PROFESORADO-EN-LA-ERA-DIGITAL.-NIVEL-Palacios-Rodr%C3%ADguez-Mart%C3%ADn-P%C3%A1rraga/3c5b93aaaf3a116332bdc8935634b58a613cd26e>
- Ramos, R. (2022). Convivencia intercultural: Un desafío democrático en la educación del siglo XXI. *Revista Diálogo*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Convivencia-intercultural%3A-Un-desaf%C3%ADo-democr%C3%A1tico-Hern%C3%A1ndez/7939a3463ca41fbdb34a8236c267148102a92afd>
- Ramos, N. (2021). APRENDIZAJE MÓVIL: Los dispositivos móviles como los nuevos recursos educativos en la era digital. *Revista de Ciencias Latinoamericanas*. <https://www.semanticscholar.org/paper/APRENDIZAJE-M%C3%93VIL%3A-Losdispositivos-m%C3%B3viles-como-en-Montero/5383773f5a82d9bab59695191d6c1a8ac4e38d91>
- Rogel, C., y Fernández, C. (2021). La creatividad vernácula en la era digital: enseñanza de la comunicación publicitaria en entornos conectivos. *Revista ICONO 14*. *Revista científica de Comunicación y Tecnologías emergentes*. <https://www.semanticscholar.org/paper/La-creatividad-vern%C3%A1cula-en-la-era-digital%3A-de-la-Rogel-Fern%C3%A1ndez-Castrillo/9974a3195a93a3fbd13a9429f3ab989372488d35>
- Romero, L., Rojo, J, Vivas, J., Barrios , S., Cisneros, R., y Denche, Á.M. (2021). Efectos de las afectaciones digitales para mejorar la salud en la edad escolar: una revisión sistemática. *e-Motion: Revista de Educación, Motricidad e Investigación*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Efectos-de-las-intervenciones-digitales-p ara-la-en-Romero-Roso-Rojo-Ramos/6635d5205c062cc165d1d3b8006b63c2f1982c48>
- Tamanini, P. y Socorro, M. (2021). De la enseñanza presencial a la virtual: vinculando la formación docente, el aprendizaje a distancia, las tecnologías y la inclusión digital. *PARADIGMA*.

Latitude:

Multidisciplinary
Research Journal

GESTIÓN DEL TALENTO EN LA ERA DIGITAL: CÓMO
ATRAER, RETENER Y POTENCIAR PROFESIONALES EN
LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI

TALENT MANAGEMENT IN THE DIGITAL AGE:
HOW TO ATTRACT, RETAIN AND EMPOWER
PROFESSIONALS IN 21ST CENTURY EDUCATION

Volumen 2, número 18, 2023, julio-diciembre

<https://www.semanticscholar.org/paper/De-la-ense%C3%B1anza-presencial-a-lavirtual%3A-vinculando-Tamanini-Souza/1e3b9ad0996927aadd86550a16ad0502c241ba2>

Veytia, M., y Cárdenas Mata, S. (2023). Habilidades blandas y la web 2.0 en la educación secundaria. Tendencias emergentes en educación.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Habilidades-blandas-y-la-web-2.0-en-la-educaci%C3%B3n-Bucheli-Mata/fe431215f22a96b629ed33871fcba6d194741aef>