



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA**

**TESIS**

**GERENCIA DEL TALENTO Y APTITUD LABORAL EN**

**COLABORADORES DE LAS I.E.E. DEL DISTRITO DE**

**COATA, PUNO 2022**

**PRESENTADO POR:**

**ELIZA LORENA HUALLPACHOQUE QUISPE**

**ASESOR**

**DR. FLORES AROCUTIPA JAVIER PEDRO**

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN**

**ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON**

**CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2023**



# Universidad José Carlos Mariátegui

## CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la **Escuela de Posgrado**, certifica que el trabajo de investigación ( ) / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional ( ) / Trabajo académico ( ), titulado “**GERENCIA DEL TALENTO Y APTITUD LABORAL EN COLABORADORES DE LAS II.EE. DEL DISTRITO DE COATA, PUNO 2022**” presentado por el(la) **ELIZA LORENA HUALLPACHOQUE QUISPE**, para obtener el grado académico (X) o Título profesional ( ) o Título de segunda especialidad ( ) de: **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**, y asesorado por el(la) **Dr. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA**, designado como asesor con Resolución Directoral N°0950-2022-DEPG-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:


Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA	ELIZA LORENA HUALLPACHOQUE QUISPE	GERENCIA DEL TALENTO Y APTITUD LABORAL EN COLABORADORES DE LAS II.EE. DEL DISTRITO DE COATA, PUNO 2022	21%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **21%**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 23 de febrero del 2024

UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

  
Dr. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA  
Jefe (e) de la Unidad de Investigación de la  
Escuela de Posgrado

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Pagina de Jurado .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTOS .....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	v
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS .....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN .....	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACION .....	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática. ....	12
1.2. Definición del problema.....	14
1.3. Objetivo de la Investigación.....	15
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.5. Variables. Operacionalización. ....	19
1.6. Hipótesis de la Investigación .....	19
1.6.1 Hipótesis General .....	19
1.6.2 Hipótesis específicas .....	20
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO .....	21
2.1. Antecedentes de la investigación. ....	21
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes Nacionales. ....	23
2.1.3. Antecedentes Locales.....	25
2.2. Bases teóricas. ....	26
2.2.1. Variable: Gerencia de Talento Humano.....	26
2.2.2. Variable: Aptitud Laboral .....	36
2.3. Marco conceptual. ....	44
2.3.1. Calidad del servicio.....	44
2.3.2. Capacitación.....	44
2.3.3. Clima organizacional .....	44
2.3.4. Comunicación organizacional.....	45
2.3.5. Evaluación del desempeño docente .....	45
2.3.6. Función pedagógica .....	45
2.3.7. Selección de personal.....	45

CAPÍTULO III: MÉTODO.....	50
3.1. Tipo de investigación. ....	50
3.2. Diseño de investigación. ....	50
3.3. Población y muestra. ....	51
3.3.1 Población.....	51
3.3.2 Muestra.....	51
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos. ....	52
3.5.1 Técnicas de procesamiento .....	52
3.5.2 Análisis de datos .....	52
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	53
4.1. Presentación de resultados por variables.....	53
4.2. Contrastación de hipótesis. ....	73
4.3. Discusión de resultados.....	77
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	80
5.1. Conclusiones .....	80
5.2. Recomendaciones.....	82
BIBLIOGRAFÍA .....	83
ANEXO 1.....	93

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

### Índice de tablas

Tabla 1.....	19
Tabla 2.....	73
Tabla 3.....	74
Tabla 4.....	75
Tabla 5.....	76
Tabla 6.....	77

### Índice de figuras

Figura 2 .....	53
Figura 3 .....	54
Figura 4 .....	55
Figura 5 .....	55
Figura 6 .....	56
Figura 7 .....	57
Figura 8 .....	57

Figura 9 .....	58
Figura 10 .....	59
Figura 11 .....	59
Figura 12 .....	60
Figura 13 .....	61
Figura 14 .....	61
Figura 15 .....	62
Figura 16 .....	63
Figura 17 .....	63
Figura 18 .....	64
Figura 19 .....	65
Figura 20 .....	65
Figura 21 .....	66
Figura 22 .....	67
Figura 23 .....	67
Figura 24 .....	68
Figura 25 .....	69
Figura 26 .....	69
Figura 27 .....	70
Figura 28 .....	71
Figura 29 .....	71
Figura 30 .....	72
Figura 31 .....	73

## RESUMEN

El propósito de la pesquisa fue demostrar que, se ha generado nexo directo entre la gerencia del talento de los colaboradores y su aptitud Laboral en las IIEE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

Para ello se han entrevistado a 70 administrativos colaboradores de las IIEE de la zona con el afán de logra respuestas acordes a nuestras pretensiones. Así mismo la pesquisa se define como básicas de nivel correlacional, no experiencial, y que se demostró con el Rho de Spearman.

Los resultados señalan que entre La gestión del talento del capital intelectual se corresponde, pero de manera moderada baja, dado que los resultados están al borde del 40%. La planificación del talento del capital intelectual se corresponde, pero de manera baja con la variable de resolución laboral, se ha generado un nexo de 37.6% que es baja según la calificación barométrica de la rho. Los sistemas de gerencia del talento humano se conectan, pero de manera moderada con la variable de aptitud laboral, se ha generado un nexo de 40.9, El clima organizacional se conecta, con la aptitud laboral, en 33.4%

La inferencia principal que se puede extraer es que, aunque existe una relación entre la administración del talento humano y el capital intelectual, esta asociación no es del todo robusta. Los datos sugieren que solo un 40% del aumento en la aptitud laboral se puede atribuir a mejoras en la gestión del talento. Esto indica que, aunque hay una relación directa y positiva entre ambas variables, no son proporcionalmente equitativas. Es decir, si se logra mejorar la gestión del talento humano, no necesariamente se traduce en un incremento equivalente en la aptitud laboral. En otras palabras, un incremento considerable en la gestión del talento podría resultar en un aumento más modesto, cercano al 40%, en la aptitud laboral. Por tanto, aunque es beneficioso invertir en la gestión del talento humano, es esencial tener expectativas realistas sobre cuánto puede mejorar la aptitud laboral como resultado directo de esas inversiones.

Palabras Clave: Gestión del talento, Aptitud, planificación.

## ABSTRACT

The purpose of the research was to demonstrate that a direct link has been generated between the talent management of the collaborators and their labor aptitude in the I.I.EE. of the District of Coata, Puno 2022.

For this purpose, 70 administrative collaborators of the I.I.EE of the area have been interviewed in order to achieve answers according to our pretensions. Likewise, the research was defined as basic correlational, non-experiential, and it was demonstrated with Spearman's Rho.

The results indicate that between Talent management of intellectual capital corresponds, but moderately low, given that the results are on the border of 40%. Intellectual capital talent planning corresponds, but in a low way with the labor resolution variable, a nexus of 37.6% has been generated, which is low according to the barometric rating of the Rho. The human talent management systems are connected, but in a moderate way with the labor aptitude variable, a nexus of 40.9 has been generated, The organizational climate is connected, with labor aptitude, in 33.4%. The main inference that can be drawn is that, although there is a relationship between human talent management and intellectual capital, this association is not entirely robust. The data suggest that only 40% of the increase in job aptitude can be attributed to improvements in talent management. This indicates that, although there is a direct and positive relationship between the two variables, they are not proportionally equal. In other words, if human talent management is improved, it does not necessarily translate into an equivalent increase in job suitability. In other words, a considerable increase in talent management could result in a more modest increase, close to 40%, in labor aptitude. Thus, while it is beneficial to invest in human talent management, it is essential to have realistic expectations about how much fitness for work can improve as a direct result of those investments.

Key words: Talent management, Capability, planning.

## INTRODUCCIÓN

La cuestión es ¿Cómo es el nexo que se ha generado entre la gerencia del talento de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE, del Distrito de Coata, Puno 2022?

Que resulta de importancia para los elementos de productividad, de tranquilidad de calidad de vida. Por lo mismo que es de Importancia de la Ciencia del Desempeño Laboral: Investigaciones basadas en la sistematización del desempeño laboral y la gestión del talento proporcionan directrices para mejorar cómo se dirigen las instituciones educativas del Distrito de Coata en Puno. Estas investigaciones apuntan a potenciar las habilidades del cuerpo docente a través de un diálogo profesional y alineado con las normativas existentes.

Con la aplicación de metodologías y Estrategias Pedagógicas se buscan metodologías que fortalezcan y renueven la enseñanza y el aprendizaje, con un énfasis particular en mejorar la innovación y calidad con la que los docentes ejercen su profesión. Se sabe que el impacto de Prácticas Efectivas hace necesario implementar prácticas pedagógicas adecuadas que tienen un efecto multiplicador, mejorando tanto la competencia profesional del docente como la productividad de los colaboradores en las instituciones educativas. Estas prácticas buscan elevar el nivel educativo general y ser referentes para el beneficio mutuo de educadores y colaboradores. Que se deben generar líderes en Gestión del Talento con los expertos en gestión del talento de la región que destacan la importancia de aprender de experiencias pasadas para formar y liderar equipos futuros. La confianza y el sentido de comunidad son esenciales para fortalecer los lazos entre las organizaciones y su personal.



En 2023, después de un año de recuperación post-pandemia, las tendencias laborales se inclinan hacia el bienestar integral de los empleados y la adopción de modelos de trabajo híbridos. La pandemia ha influido en la forma en que las organizaciones operan, especialmente en la adaptación a nuevas modalidades laborales y la convivencia de diferentes generaciones en el mismo espacio.

El bienestar emocional de los trabajadores ha cobrado importancia, requiriendo enfoques creativos para su promoción. Ante la falta de protocolos preestablecidos para abordar estos desafíos, las organizaciones deben proponer soluciones innovadoras.

El mundo del talento humano y su desarrollo debe estar en constante evolución, requiriendo adaptabilidad y una actitud de reaprendizaje. Las prácticas y programas previos de recursos humanos deben evolucionar para responder a las necesidades cambiantes y prepararse para las futuras generaciones.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACION**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

Osaremwense (2020), “En un mundo que cambia rápidamente, las organizaciones suelen pensar siempre en cómo van a competir y lograr la solidez empresarial y para ello implementan una variedad de tácticas de gestión del talento para ayudar a posibilitar mejor el desempeño de sus colaboradores”. Estos cambios obedecen a la natural y constante transformación y a la dinámica que las cosas sufren en el orbe en torno a lo que el hombre para subsistir tiene que adecuarse en todos los aspectos de su vida y mejorar el medio en el que realiza sus labores profesionales y otros.

Barineka (2019), “hoy en día las corporaciones saben del aporte de los mejores colaboradores de los niveles de productividad que aportan y de manera correcta frente a sus actividades, dentro de las cuales se localizan las instituciones educativas” Los recursos humanos del sistema educativo requieren una permanente reingeniería para sostener aquél, en ese sentido los estamentos que conducen el sistema educativo están en la obligación de capacitarse continuamente para generar alternativas de solución a las necesidades de la ciudadanía en la edad de aprendizaje.

“El desempeño de los docentes se ha transformado en un importante pilar de las entidades del saber en Indonesia, solo el treintaicinco de los profesores se desempeña bien, mientras que el 65 % se desempeña regular o mal, lo que genera problemas en el contexto” (Kusumaningrum, 2019). El estamento de profesorado requiere ser consciente que constituye una parte elemental de la estructura del sistema educativo razón por la cual debe tener en cuenta la información de los sistemas educativos como el de Indonesia que llegan a un treinta y cinco por ciento de profesionales idóneos que sostienen los aprendizajes de ese país.

ManpowerGroup (2015), “La Escasez de Talento en 42 países nos muestra que existe dificultad para cubrir plazas laborales en Japón (83%), Perú (68%) y Brasil (61%)”. Esta es una realidad que inevitablemente debemos hacer frente ya que existe ausencia de instituciones de alto nivel que capaciten a los responsables de los aprendizajes en pro de dar solución a esta álgida situación.

Jara y otros (2018), “Los resultados afirman que un 28,4%, de Gerencia del Talento Humano es apropiada, incurriendo en el perfeccionamiento de la Gerencia Pública y aptitud Laboral de los Recursos humanos de la Administración Central del Ministerio de Salud analizada”, lo que involucra que un 72% de Gerencia del Talento Humano es deficiente en entidades del sector público situación similar se experimenta en el sistema educativo público y privado del Perú en el que, la falta de capacitación docente esta fuera de la realidad.

“Se puede ultimar que el 46.96% de los docentes de la Escuela Primaria Estatal del centro populoso de la II.EE., distrito de Samán Chucaripo, dijo que tiene fallas porque según los encuestados no observaron que se desarrollan actividades

cognitivas factores beneficiosos para la GRH.” (Tarifa Zuñiga, 2020). Estamos observando que la realidad educativa del Perú en algunas regiones como el caso de Samán los porcentajes al nivel de problemática de actividades cognitivas que conducen a los actores de educación responsables de los aprendizajes no tienen capacitaciones pertinentes que nos haga pensar un cambio en la conducción de los colaboradores.

“El discernimiento de la actitud de los profesores y su desenvolvimiento laboral fue evaluado y los resultados infieren que el 39.62% de los docentes indicaron poseer insuficiencia de posibilidades con el objetivo de solucionar dificultades en el centro educativo y el 67.92% reflexionaron sobre el desenvolvimiento de sus experiencias en sus actividades” (Arroyo, 2017). Esta es otra información que recrudece la realidad porque la realidad educativa a nivel de capacitación del personal docente con alarmante cuarenta por ciento que perciben que no tienen posibilidades de acceso a intervenir en el mejoramiento de la conducción de los organismos superestructurales frustrando la posibilidad de mejorar su trabajo en el sector.

## **1.2. Definición del problema**

- Problema principal.
  - ¿Cómo es el nexo que se ha generado entre la gerencia del talento de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE, del Distrito de Coata, Puno 2022?
- Problemas Específicos.

¿Cómo es el nexo entre Planificación del talento humano de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE? del Distrito de Coata, Puno 2022?

¿De qué forma se ha generado el nexo entre sistemas de administración de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE del Distrito de Coata, Puno 2022?

¿De qué manera se Contrastar que se ha generado nexo directo entre clima organizacional de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE? del Distrito de Coata, Puno 2022?

### **1.3. Objetivo de la Investigación**

- Objetivo General.
  - Demostrar que, se ha generado nexo directo entre la gerencia del talento de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.
- Objetivos Específicos.
  - Probar que se ha generado nexo directo entre la Planificación del talento humano de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

-Demostrar que se ha generado nexo directo entre sistemas de administración de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

Contrastar que se ha generado nexo directo entre clima organizacional de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

#### **1.4. Justificación y limitaciones de la investigación**

Las indagaciones hechas a través de la sistematización de la ciencia del desempeño laboral y gerencia del talento establecen procedimientos que mejoran la comprensión de cómo deben conducirse las II.EE. del Distrito de Coata de Puno, de esta manera se fortalece las capacidades del estamento docente en medio de un ambiente de dialogo profesional para perfeccionar las practicas que la norma le franquea.

Desde el punto de vista metodológico buscamos reforzar algunas estrategias que permita que las actividades enseñanza – aprendizaje y especialmente aquellas referidas al fortalecimiento del docente cada día puedan innovar las formas en que practican su carrera y la calidad de aprendizaje que conduce.

La consecuencia de prácticas idóneas servirá el servicio que presta el docente que tiene mejores condiciones de formación y redundara en su aptitud profesional y la

productividad de los colaboradores de las II. EE. del Distrito de Coata – Puno; teniendo un impacto en el subsistema para obtener sus metas, objetivos y ocupar una posición de alto nivel educativo. Así mismo, esperamos que los resultados sean un referente para beneficio tanto de los componentes miembros de las entidades del saber de la jurisdicción de Coata – Puno; como para los colaboradores para su reconocimiento laboral y económico, que en definitiva son motivadores laborales.

Los líderes de talento humano más importantes de la región comentan sobre las prácticas de los aprendizajes, esas experiencias que van a ayudar a construir a los equipos de Talento del futuro para llevar adelante las organizaciones. Y por supuesto Apoyar el crecimiento y desarrollo de las personas.

La confianza es la fuerza que crea la comunidad y saber que hay una red que te protege que te acompaña que te ayuda a avanzar que puedes mirar a alguien a los ojos que eres parte de algo, es lo que se quiere, que se sienta cada vez que trabajas con equipos que fortalecen los vínculos confiables entre las entidades y su talento humano.

Las tendencias que se vienen para el 2023 en materia de talento humano luego de pasar por un año de reactivación donde algunas dinámicas empezaron a fortalecerse como son el bienestar, o el trabajo híbrido.

La pandemia marco la historia de la humanidad, particularmente se empezó a ver esa reactivación donde se pasó de un periodo de transición, donde la meta era salir de la pandemia, salir de confinamiento, de las cuarentenas en cada uno de los países y regiones.

Esta vuelta a la presencialidad y empezar a trabajar con diferentes esquemas hasta el momento tampoco se había probado, tal vez, hasta este momento.

Entonces esto atrajo algo importante dentro de los espacios de trabajo. Dos cosas, uno, dar esa mirada, por ejemplo, como es nuestro caso en cuatro generaciones, conviviendo al mismo tiempo, cuatro generaciones que comparten diferentes experiencias, aprendizajes, modos de ver la vida, conocimientos, nivel de compromiso diferenciados, pero con ideas claras.

Entonces ¿Cómo se puede nosotros hacer también acompañar esa transición de volver, pero además con un grupo compuesto y que pueda de alguna manera reconciliarse con la nueva realidad?

Por otro lado, están las experiencias de cómo se comparte, eso es muy valioso y lo segundo, dentro de esas condiciones de los esquemas de trabajo la salud integral la salud emocional, el cuidado de la salud emocional, ese bienestar que tendremos que seguir procurando y mirando hacia muchas alternativas de solución.

Se trata de ser muy creativos, nuevamente muy creativos porque nadie tenía un manual de cómo promover espacios, mucho más viables en torno a la salud emocional a la salud integral de los empleados, de los colaboradores, no se había preparado, entonces hoy se tiene que proponer algunas alternativas.

¿Cuáles fueron los cambios en las dinámicas que se dieron el 2022 con respecto a los años anteriores? si bien hablamos de esos programas grandes ¿qué cambio la dinámica como equipo de talento? para dar esa respuesta y soluciones a la compañía en la que se trabaja en general el mundo del talento. Del desarrollo del talento.

Es clave seguir reaprendiendo, reinventándonos así suene como esas famosas palabras de pronto “cliché”, de readaptarnos y reinventarnos, de todas maneras, esto tiene que ser prácticamente un chip que tendríamos que tener incorporado, una mentalidad, de continuamente estar escuchando al empleado, continuamente estar



reinventándonos. En cuanto a nuestros procesos, para poder eso dar esos espacios y esas condiciones para que se puedan desarrollar. Sí están todas las alternativas entonces prácticamente sí pensamos en todos los procesos o todos los productos o todos los programas, las cosas que se hacían en recursos humanos tienen que generar algún cambio, para de esa manera abrazar a las futuras generaciones.

### 1.5. Variables. Operacionalización.

V1: Gerencia del talento.

V2: Aptitud laboral

**Tabla 1**

*Operacionalización:*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Escala de medición
Gerencia del talento.	Planificación del talento humano	1,2,3,4,5	Ordinal	Likert
	sistemas de administración del talento humano	6,7,8,9,10		
	clima organizacional	11,12,13,14,15		
Aptitud laboral	productividad	1,2,3,4,5		
	competencias	6,7,8,9,10		
	satisfacción laboral	11,12,13,14,15		

*Nota.* Hecho en base al marco teórico.

### 1.6. Hipótesis de la Investigación

#### 1.6.1 Hipótesis General

- Se ha generado nexo directo entre la gerencia del talento de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

- Se ha generado nexo directo entre la Planificación del talento humano de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.
- Se ha generado nexo directo entre sistemas de administración de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.
- Se ha generado nexo directo entre clima organizacional de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Cruz (2011), en la tesis, La gerencia del talento humano perfecciona la aptitud del personal de la empresa Master Light Cia. Ltda., cuyo Objetivo era determinar que la primera variable ejerce influencia sobre la segunda y como consecuencia se evidencia una mejora. Método: científico. Se probó el objetivo, en el perfeccionamiento de la aptitud de los colaboradores académicos y este se vio reflejada en el incremento productivo.

De la misma propuesta fue Garcés (2011), en su trabajo “Gerencia del talento y el impacto en la aptitud laboral del negocio Muebles Garzón de Ambato”. Objetivo: determinar que la primera variable incide en la segunda variable. Método: científico. Concluyó: la primera variable incide sobre la segunda variable en el personal de la estructura empresarial.

El trabajo de Ponce. (2014), cuya propuesta era “La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos

humanos y Cultos planta central- Quito”. Objetivo: Determinar la incidencia de la primera variable en la segunda. Método: científico. Concluyó: que un alto porcentaje

servidores públicos asume responsabilidad sin haber pasado por un sistema meritocrático.

Flores (2017), en su artículo científico titulado “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas Municipio del Departamento de Madriz en el primer semestre 2016”.

Objetivo: verificar si hay incidencia de la de la primera variable sobre la segunda. Método: científico. Concluyó: que el perfil de cada servidor está alejado de lo que se prescribe en la empresa.

Otro de los autores como Castro y Delgado (2020), en su pesquisa “Gerencia del talento humano en la aptitud laboral, del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020”. Objetivo: Identifica un paradigma de gestión que apunte a la mejoría de la productividad del personal. Método: científico. Concluye: hay una presencia de gestión media vinculada a las dos variables.

Figuroa et al. (2020), en su pesquisa “Gestión de talento humano y la aptitud docente en una entidad de formación en Ecuador”. Objetivo: establecer la correspondencia entre las variables. Método: científico. Concluyó: si concurre correspondencia entre las variables analizadas que podrían llevar a una mejor producción.

De la misma manera Reem, A. (2021), en su pesquisa sobre la concordancia entre las subjetividades paradigmáticas de los profesores y el trabajo educativo

en colegios de nivel medio - Arabia Saudita”. Objetivo: identificar la correspondencia entre las variables. Método: científico. Concluyó: que hay correspondencia entre las variables de la pesquisa.

En el país del Ecuador, el autor, Palacios (2021), Objetivo: identificar la concordancia entre las variables vinculados a la gerencia del talento humano y la aptitud de los colaboradores de la administración. Método: científico. Concluye: que existe asociación entre las variables.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Oscoco (2015), “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha – Andahuaylas – Apurímac, 2014”. Objetivo: Establecer la correspondencia existente entre las variables. Método: científico. Concluyó: El desempeño laboral y la gestión del talento humano se concierne de modo positivo débil con el desempeño laboral de los colaboradores.

Los destacados analistas, Solís y Ventura (2016) realizaron la pesquisa “Gestión del talento humano y su efecto en la actividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca– 2016”. Cuya meta fue probar el nivel de explicación entre sus variables. Metodología: científico. Concluyó: hay una correspondencia importante entre sus variables.

Arroyo (2017), se propuso el objetivo de establecer la correspondencia entre sus variables. El talento de los colaboradores y la aptitud laboral docente en

Huancayo. Método científico. Concluyó: existe asociación positiva entre las variables.

Por su lado Peralta (2018), investigó “Gestión del talento humano y la aptitud laboral en el Centro de Atención Residencial JESUS MI LUZ” del INABIF - Cusco 2018”. La meta era contrastar la correspondencia entre sus variables. Método: científico. Concluyó: existe relación entre la las variables estudiadas.

Ataypoma e Inga (2018) estudiaron “Gestión de talento humano (GTH) y desempeño laboral en la UGEL de Huancavelica”. Objetivo: hallar la correspondencia existente entre sus variables. Método: científico. Concluyó: existe asociación entre sus variables estudiadas.

Por otra parte, Bendezú (2019), investigó “Gestión de talento humano (GTH) y satisfacción laboral en un centro de formación Privado de Lurigancho”. Objetivo: hallar si hay correspondencia entre las variables de la pesquisa. Método: científico. Concluye: que concurre asociación entre las variables.

Siccha (2019), investigó “Gestión de talento humano (GTH) y aptitud laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas”. Objetivo: establecer la correspondencia entre las variables de la pesquisa. Método: científico. Concluyó: hay una correspondencia entre las variables estudiadas.

Asimismo, Reyes (2020) investigó “La gestión del talento humano y la aptitud laboral en la docencia de la Entidad Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima, Perú – 2020”. Objetivo: identificar la relación latente de las variables.

Método: científico. Concluyó: se encontró correlación entre las variables estudiadas.

También Carranza (2021), investigó “Gestión de talento humano (GTH) y aptitud laboral de los trabajadores administrativos - Jaén”. Cuyo objetivo: identificar la asociación entre las variables. Método: científico. Concluye: hay correspondencia entre variables.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Zela (2012), investigo “Gestión del talento humano y su incidencia en la rentabilidad de las empresas de transportes de pasajeros interdepartamental ruta Juliaca –Arequipa periodos 2010 - 2011”. Objetivo: determinar la incidencia de la primera variable con la segunda variable. Método: científico. Concluyó: existen relación entre ambas variables.

Asimismo, Cutipa (2017) investigo “Las organizaciones inteligentes y la gestión del talento humano en empresas ejecutoras de las obras del programa de mejoramiento y ampliación de servicios de agua y saneamiento en la provincia de Puno, periodos 2015 y 2016”. Objetivo: establecer la correspondencia existente entre las variables. Método: científico. Concluyó: el grado de estructura orgánica de las corporaciones era defectuosa, por ende, estas corporaciones no consiguen ser ubicadas como estructuras organizadas inteligentes.

Condori (2018), investigo “Gestión del talento humano y su relación con la aptitud laboral del personal de dirección Regional de Transportes y

Comunicaciones Puno – 2017”. Se internalizo el propósito: identificar la correspondencia entre las variables. Método: hipotético-deductivo. Concluye: la existencia relacional entre las variables.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Variable: Gerencia de Talento Humano**

#### **2.2.1.1. Definiciones sobre Gerencia de Talento Humano:**

Chiavenato, I. (2002), “Esta es un espacio que es muy sensible a las mentalidades que prevalecen en las corporaciones. Es contingente y situacional, depende de la cultura organizacional, estructura, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización”. Coincidimos con el investigador en que tocar aspectos referidos al personal de una institución en un tema de excesiva sensibilidad, puesto que se toca aspectos de carácter mental tanto de los administradores como de los administrados, y el campo empresarial intervienen los intereses de ambas partes, que hay que conciliarlos precisamente con argumentos de diferente orden, como en nuestro caso preparándolos para dirigir decisiones que permita fluidez en la dinámica empresarial.

Castañeda (2019), señala que, “Un conjunto de políticas y prácticas necesarias para orientar aspectos administrativos como el reclutamiento, la selección, la capacitación, la compensación y la evaluación del desempeño desde una perspectiva humana.”. Toda empresa establece su política de funcionamiento y especialmente cuando se trata de recursos humanos con lo que tiene que ser cuidadoso, puesto que de la selección de aquéllos depende el éxito de la



empresa cualquiera sea su naturaleza, y nos referimos a si es productora o de servicios, por esa razón que se establecen los perfiles, que si están conducidos por expertos en la materia tendrán los resultados que se planearon sin van al fracaso directamente.

Flores (2019) “Es eje central de la organización, lleva a la eficiencia y eficacia”. Las superestructuras son entes ideales que dependen claramente de los hombres, de cómo estos están capacitados para sostenerla y llevarla a conseguir la misión y la visión que se han planteado al momento de constituirse.

#### **2.2.1.2. Características del Gerencia de Talento humano.**

Castillo (2017), menciona: “Actitud activa frente los inconvenientes; capacidad para aprender eficazmente; capacidad para crear; capacidad para evaluar; virtudes de la acción, de realización”

En apartados anteriores nos hemos referido a estas características como políticas de cada empresa y que sería responsabilidad de sus administradores conseguir que cada área de funcionamiento cuente con el personal idóneo, siempre que la empresa se dedique a conseguir profesionales idóneos para que la dirijan en cada necesidad y sepan por su puesto seleccionar personal que tenga la condiciones personales y profesionales que la sostengan.

Si se va hablar sobre el planteamiento del problema se debe decir que en nuestro país muchas empresas enfrentan desafíos respecto a lo que es la gerencia y la habilidad humana, esto se debe sobre todo a la falta de información o una implementación inadecuada de ella.

Hoy en día las empresas que practican la gerencia del talento humano son excelentes captadores de talento sin embargo no logran desarrollarlo y retener ese talento sabiendo ellos que hay un alto costo y una rotación frecuente

En el caso de algunas empresas se observa disminución en sus ventas es decir una baja productividad esto se debe más que todo a las preparación no adecuada o escasa de los colaboradores y que quedan no aptos para los puestos de trabajo. Otro problema es la

Falta de incentivos y motivación que conlleva a que no se logren las metas de ventas o satisfacción propuestos.

Si bien se trata de los actores de la habilidad del individuo y aptitud laboral como interrogante se propone en algunos casos, cómo se corresponde el talento humano con la eficiencia laboral y comentar y cómo se relacionan con eficacia puesto es el aporte de los trabajadores. Por ello es vital las dimensiones, como el procedimiento de contratación, la capacitación, desarrollo y calificación del desempeño además de la compensación y como otra, el rendimiento con sus dimensiones eficiencia y eficacia.

Por lo que la propuesta es observar la relación de la gestión al interior de los objetivos, como es ayudar a la organización a que cumpla su misión cual es dotar de rendimiento a la institución cual es incrementar la autorrealización y felicidad del personal, así como percibir y guardar los beneficios del trabajo logrado.

La relación con el talento humano es vital dado que hace que los colaboradores se integren de manera conjunta o individual y así conseguir el crecimiento y concluir las metas trazadas por la entidad.

Al respecto se ha considerado cuatro dimensiones en el afán de conseguir capital humano, cuales son contratación, la capacitación, desarrollo de la valoración del desempeño y la compensación que es el proceso de contratación. Así se deberían recibir a los nuevos prospectos de cualquier entidad en el afán de guardar la relación de talento con aptitud.

Se debe reconocer que hay ciertos candidatos que poseen aptitudes y habilidades y destrezas.

Se requiere entonces para aplicar el reclutamiento, que es el proceso de buscar a las personas

Por cierto, calificadas. Este tratamiento puede ser interno o puede ser externo evitar es el que se da dentro de la organización como se puede decir también que son los acentos el reclutamiento externo es el que se dan fuera de la organización y también que es la selección

Desde elegir las zonas de vida desde definir los prospectos hasta lograr dialogar con los seleccionados también se puede definir la selección de cómo encontrar el perfil de la persona y lo que la empresa implementa luego es la capacitación y desarrollo. El objetivo de la capacitación es mejorar los conocimientos que tienen la persona o el trabajador y tratar de que aprendan.

Y esa capacitación no solo es del personal sino de la propia empresa. Debe entenderse que no solo las personas aprenden sino las empresas dado que ella debe enfrentar de mejorar manera la competencia que viene con innovaciones y mayor tecnología. Los cambios son permanentes en el personal y la empresa mediante la línea de arreglo la evaluación del desempeño.

Es el ancla es la capacidad en el poder medir las habilidades las competencias el rendimiento en la productividad que tienen cada trabajador y qué es lo que tanto aporta en los objetivos de la organización en la compensación se divide en dos que es la recompensa financiera y la recompensa no financiera la financiera es la que se le da son los incentivos son las estrategias que se le da del trabajador muy aparte de su serlo de su salario básico esta apuesta directa o indirecta.

La directa es la que la que se la que la remuneración que se le da adicional al salario básico al salario base en este caso pueden ser las comisiones son los bonos en la recompensa financiera indirecta es el que se da a largo plazo es las vacaciones las gratificaciones horas extras y la compensación.

La recompensa no financiera es lo que representa al horno monetario pero lo que se le ofrece al trabajador es decir las horas flexibles los horarios que puede darle la mente trabajo de otros

Se va hablar de la variable dependiente, de la productividad que es la transformación de la energía de los conocimientos a la información. Se ha considerado las dimensiones de eficacia y eficiencia que beneficia el eficaz el poder consumir con las metas, con los recursos disponibles mientras que la eficiencia es el logro de la meta con la menor cantidad de insumos y en el menor tiempo disponible.

Los factores de la productividad se tienen seis la cohesión social que es el vínculo de amistad que se da entre los trabajadores y la cercanía compañerismo la percepción del apoyo del supervisor es como los supervisores el jefe inmediato

apoya a los a los trabajadores mediante una motivación e incentivos e intercambio de información se da entre áreas y en compartir información.

Nos dice que a través de los conocimientos y experiencias que tienen ha dado la visión y objetivo en realidad es que ante los trabajadores de detener deben tener una visión clara, de cuál es el objetivo que tiene la empresa la comunicación externa entre que se da entre distintas áreas o servicios de una forma compartida la información y la confianza es la expectativa que tiene cada persona al momento de que quiere compartir sus ideas.

Entonces se puede considerar, se puede decir que es importante la productividad. Porque al haber proactividad hay predisposición para aplicar correctores y de esa manera hacer más competitivo los eslabones de la cadena de valor.

La capacitación es más relevante para el personal nuevo, más que para el personal antiguo ya que éstos adquieren su conocimiento más por la experiencia de sus puestos. Si bien las capacitaciones ayudan a aclarar ciertas dudas más son dudas acerca de las actualizaciones de la innovación más no en cosas acerca de procedimientos.

Generalmente las capacitaciones son más para el área comercial que para otras áreas no hay en el caso de evaluación del desempeño

Una tendencia a ser inoperante en algunos casos la evaluación del desempeño no se hará de manera correcta por lo que el resultado no será real y está ocasionará desmotivación para el área de ventas, la calificación de la destreza sería inexistente ya que la única manera de medirlos era mediante la cantidad de ventas

que hacían y al no conocer si los trabajadores se están cumpliendo con sus objetivos obviamente pueden influir en una decisión equivocada.

### **2.2.1.3. Tipos del Gestión de talento humano**

Según Peiro (2020) Estos son los más acentuados:

- **Talento natural** Es evidente para el hombre y se pone en práctica desde el primer momento en que se da cuenta de ello. Es algo natural que no requiere ningún esfuerzo para manifestarse. Depende claro está de las características de formación de los sujetos que sumado con las características innatas existe una alta posibilidad que las capacidades de cada sujeto se dé un nivel que requiere un mínimo de entrenamiento para ejercerlas.
  
- **Talento oculto.** Se trata de tener talentos que aún no son percibidos por la propia persona. A veces, es posible que no se dé cuenta de esta capacidad y piense que es normal para otras personas. No hay nada mejor que preguntarse a sí mismo y a los que lo rodean si hay algo que se destaque en su percepción de su desempeño para comenzar a aprovechar sus talentos ocultos no descubiertos. Este grupo de personas aún no ha descubierto ciertas habilidades y condiciones que trae consigo, y que obviamente requiere que procesos formativos y de capacitación le permita percibir y ser percibido por el entorno laboral o personal para que una vez evidenciados se pongan en práctica en sus labores profesionales.
  
- **Talentos potenciales.** En este caso, el individuo sabe que tiene estas habilidades, pero aún no las ha utilizado. Esto puede causar cierta

incomodidad y, dado que está ahí, es mejor usarlo para aprovecharlo al máximo. El auto reconocimiento por parte de cada sujeto constituye una posibilidad segura de contar con una persona que conoce sus capacidades y que sería cuestión de ubicarla en el lugar preciso y con funciones pertinentes a efectos de que la empresa goce de su producción sin mucha inversión en capacitaciones o perfeccionamiento para ejecutar su trabajo”

Entre los tipos de talento, existen diversas variantes según el campo de cultivo. Por ejemplo: creatividad, deportes, matemáticas, música, arte, habilidades sociales... las infinitas opciones revelan que vale la pena desarrollar este talento mientras lo tienes.

#### **2.2.1.4. Dimensiones de Gerencia del talento humano**

##### **A. Planificación del talento humano.**

Para Chiavenato (2009), es: “Es la formación de la función de la administración de recursos humanos con la estrategia organizacional” toda organización requiere de un organigrama funcional y estructural en los que se delinea las funciones y las jerarquías de las personas que conducen una organización.

##### **B.- Dimensión: Sistema de administración de recursos humanos.**

Establece "un proceso moderno de gestión de personal, desde la ubicación de postulantes hasta su contrato, y luego establece incentivos para perfeccionar el desempeño en función del desarrollo profesional y las recompensas, en lugar de dejar el trabajo sin supervisión y supervisado". Consiguiendo objetivos comunes, ganar-ganar" (Chiavenato, 2009).

Determina un subsistema administrativo de personas cuya calificación debe responder a los intereses de la organización a fin de conseguir las metas que se traza la misma.

Chiavenato (2009) establece “seis procesos: incorporación, recompensa, desarrollo, supervisar, retener a las personas”. Se ha incorporado estos seis medios clarificativos de persona a la mayoría de las empresas modernas del mundo.

#### C.- Dimensión: Clima organizacional

Chiang, Martín, y Núñez (2010) conceptúan: “como las percepciones que los individuos tienen del ambiente y de su intersubjetividad”. El punto fundamental resulta que necesariamente debe ser un proceso de comunicación fluida entre los integrantes de la organización a fin de conseguir sus fines últimos.

Representación de enfoque interactivo:

- Perceptor individual
- Interacción entre los miembros
- Clima organizacional
- Condiciones organizacionales

Carrasco (2016) Alega “Es el entorno que se percibe en el entorno laboral, que crea derivaciones positivas para la empresa”. Todo clima organizacional se establece en a base a las relaciones positivas e interpersonales y entre subsistemas existentes en la organización.



### **2.2.1.5. Teoría del Talento Humano**

Chiavenato (2007) Señala “La gestión de personal ha modificado los conceptos de intangibles influyendo en su desempeño y satisfacción laboral”.

La modernización en todos los campos ha generado cambios vertiginosos en todos los profesionales, así la informática se ha transformado en una herramienta que obligatoriamente es parte de todo profesional o técnico en las empresas, por lo que la incorporación de este rubro se ha hecho indispensable para el funcionamiento de las instituciones, viendo se estas a colaborar en este proceso de adquisición de conocimientos con estrategias veloces y efectivas.

Para Herzberg (2005), la motivación para laborar depende de dos factores.

“a) Factores higiénicos. Lo cual relata los contextos que envuelven al individuo en sus labores: ambientales y físicas. Todo centro laboral requiere de determinadas características que condicionan el desempeño de los empleados y significan elementos motivadores que apuntan a la eficiencia.

b) Factores motivacionales. Los que relatan las funciones, a las tareas y los deberes correspondidos con éste”. Los procesos de motivación en todo ser humano son dependientes de algunos factores de carácter interno y externo por otro lado. La motivación en general es un aspecto del ser humano que depende mucho de aspecto formativos y emocionales que provienen desde la familia, esto es, se encuentran vinculados con estructuras internas cuyo efecto proviene de los aprendizajes que el sujeto tuvo durante su vida. Aquéllos influirán en su desenvolvimiento profesional, y es en el trabajo donde se manifiestan las características motivacionales de fondo, con lo que la empresa tiene que lidiar para conseguir que el sujeto le sea productivo,

por esa razón es que se habla de motivación externa que dependerá entonces de cómo la empresa selecciona su personal para conocer su perfil y usar estrategias motivacionales como buen clima laboral, remuneraciones que satisfagan las necesidades de sus trabajadores.

## **2.2.2. Variable: Aptitud Laboral**

### **2.2.2.1. Definiciones sobre Aptitud laboral:**

“Es la manera en que las personas realizan tareas o faenas, funciones, actividades impuestas, etc. Conjuntamente, la manera en que se comporta una persona puede afectar la aptitud de un conjunto de individuos, dado que la actitud personal determina muchas veces la conducta de la organización.” (Bardales, 2015). Ciertamente el desempeño laboral está ligado al trabajo en equipo y como no al desempeño personal de cada profesional o técnico que la empresa tenga.

Chiavenato, (2009) “Un desempeño apropiado aumenta las probabilidades de lograr el triunfo organizacional. Mientras que el desempeño humano, grupos de personas y empresas afectan significativamente el clima organizacional”. Tal lo afirman, la satisfacción y el desempeño laboral que este alcance a los sujetos dependerá de cuan eficientes sean ejecutando sus tareas y cuanto de éxito obtiene la empresa para calificar de eficiente la labor del trabajador con lo que estaría cubriendo no solo las expectativas del trabajador que le hará sentir cómodo en su desempeño laboral.

Bizneo (2020) “cuando conversamos de desempeño laboral hacemos referencia a la calidad del trabajo”. El trabajador pone en juego todos sus aprendizajes profesionales o técnicos para realizar sus tareas y cuando las hace bien y según los objetivos que la empresa persigue, entonces puede hablarse de una función eficiente del trabajador.

La cultura sumada a la formación universitaria, y de otra naturaleza ayuda en el desempeño laboral que si está cumpliendo los objetivos de la empresa y el colaborador alcanza eficacia en su trabajo implica que no solo son elementos culturales los que influye sino aquellos que adquirió durante toda su vida como formación en calidad de persona, Chávez y Condori (2019) “el desempeño laboral instituye la manera en que el colaborador distingue su trabajo rendimiento, satisfacción y productividad”.

#### **2.2.2.2. Tipos Evaluación del Aptitud Laboral**

Godínez (2018) señala “Hoy te compartiré los diversos tipos de evaluación que existen, todas poseen un objetivo de perfeccionamiento, y dependiendo del momento por el que atraviesa tu organización o el departamento en el que quieras implementar evaluaciones de desempeño”, decidirás cuál es la más aplicable.

##### **- Evaluación de la lista de verificación (check List)**

El supervisor selecciona de la lista el caso típico de descripción de comportamiento más adecuado, a partir de ahí construye una lista, asigna un peso específico a cada pregunta y finalmente responde cada pregunta con base en el comportamiento de sus colaboradores. Este tipo es uno de los más

cortos en tiempo y directos en su objetivo, de tal manera que es usado continuamente.

Es una evaluación de las metas de procesamiento, y puede ser numérica, pero también abre un poco de libertad para escuchar lo que el jefe inmediato tiene que decir sobre los colaboradores.

- Evaluación de eventos clave

Está enfocado en evidenciar ciertos comportamientos y decirles a los empleados si los hicieron o no, es un feedback muy objetivo debido a que los datos no mienten y es un lugar donde los colaboradores de una forma lógica, muy amigable, podrán identificar cosas por ellos Hazlo mal o admitir que lo hiciste bien. Sigue la línea anterior pero los ítems son más cercanos a describir conductas que posiblemente haya tenido el sujeto y que las puede auto observar en sí y cumplir con determinado perfil que requiere la empresa a partir de aquellos.

- Evaluación de Ensayo

Este es un documento o relato escrito en el que el supervisor anota el trabajo del colaborador, que es una calificación completamente pública en la que el supervisor tiene la libertad de expresarse para probar su opinión real sobre los colaboradores.

Este tipo de evaluación puede ser algo subjetivo porque es muy abierto, pero también es una forma creativa de implementar revisiones de desempeño.

Lo que hay que tener en cuenta es que no logras realizar este tipo de evaluación con mucha gente porque una vez que se hace, no podrás revisar e implementar las acciones específicas que recomienda dicha evaluación”.

### **2.2.2.3. Dimensiones Aptitud laboral**

#### **A. Productividad**

Para Robbins, S. y Judge, T. (2013) es “el grado de análisis más sesudo en la actitud de la organización. Una corporación es de alto rendimiento si consigue convertir los insumos en productos, minimizando costos, (...) se necesita tanto de eficiencia como de eficacia”. Todo proceso de producción eficiente tiende a la consecución de ganancias de alto nivel que hacen de la empresa una organización competitiva puesto que los réditos alcanzan a los trabajadores, así como, a la producción misma.

#### **B. Competencias**

Morales (2006) según Cuesta, A. (2010) un grupo sinérgico de saberes, destrezas, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, atributos y valores personales basados en la idoneidad comprobada y vinculados a la mejora del rendimiento de los colaboradores y la estructura empresarial.

Se pone en juego la formación profesional y técnica de los colaboradores en los métodos de producción como elemento fundamental de la puesta en marcha de todas las habilidades conseguidas durante su formación universitaria o de otro tipo.

#### **C. Satisfacción Laboral**

Robbins, S. y Judge, T. (2013) conceptúan: “sentimiento positivo que posee el trabajador hacia su puesto laboral y la responsabilidad que poseen para desarrollar los objetivos y metas instituidos”. El trabajador debe sentirse comprometido poniendo en práctica sus conocimientos que conducen al éxito de la labor ejecutada.

González (2006) “La satisfacción laboral está correspondida con el clima organizativo ... el sujeto logra observar visiblemente la realidad organizacional en la que se encuentra inmerso.” A partir de aquella observación del entorno los comportamientos deben adecuarse a la organización en la que laboran para que encuentren agradable el laborar en aquella.

#### **2.2.2.4. Teorías de Aptitud laboral:**

En el trabajo de los colaboradores inciden multiplicidad de factores que impulsan que su trabajo sea de calidad y con criterios para que resulte agradable, no solo para sí mismo sino para los receptores de los servicios. Chiavenato (2002) “el desempeño de los empleados está definido por elementos actitudinales: responsabilidad, disciplina, iniciativa, entre otros”

Milkovich, Boudreau, (1994) considera que “los cálculos individuales de este no lograrían evidenciar si el mínimo desempeño se refiere a una participación irregular o a una disminuida motivación”. En las investigaciones científicas se determina que por lo general es la escasa motivación la que incide en el trabajo de los colaboradores.

En ese sentido Torres (2016). “El desempeño cambia de acuerdo al individuo, y va incidir en las destrezas, capacidades y técnicas de trabajo”. Evidentemente los roles en el centro laboral son diferenciados funcionalmente, por esa razón es que, se

manifiesta la diferencia de la puesta en marcha de habilidades y capacidades de cada persona.

Los desempeños individual y grupal, siempre estarán direccionados hacia la consecución de los objetivos de corto y largo plazo de la corporación ya que todos los integrantes de las organizaciones estas en su puesto para contribuir en el logro de aquellos.

La medición de la aptitud laboral a nivel corporativo proporciona una medición de las metas estratégicas a nivel personal.

En este sentido, es un proceso que determina si una organización triunfa en la consecución de sus metas de trabajo y actividades”. (Rodríguez., 2015).

El 70 por ciento de los profesionales de américa latina considera que las áreas de talento humano deben tener una reestructuración necesaria desde la realidad y la percepción.

Y para ello es importante entender como una reestructuración luego desde la pandemia que se generó en marzo del 2020, allí realmente fue el cambio de paradigma y había algunas áreas que se adaptaron y otras que fueron quedando un poco más retrasadas o iban quedando un poco más retrógradas y otras un poco quizás hasta obsoletas.

Y todo esto tiene que ver más con la línea humana, las que crecieron mucho más rápidamente fueron con las tecnologías. En un estudio que se hizo en Latinoamérica sale el replanteo desde donde más del 70% de los profesionales señalaron que hay que hacer un replanteo muy profundo orientado mucho más al mundo la tecnología.

Entonces se plantea retener el talento humano en estas condiciones.

La verdad, cuando hablamos de talento humano se tiene que empezar desde el talento disponible a nivel local que no es lo mismo los que llegan en mejores condiciones, por lo mismo que resulta imprescindible prepararse para competir.

Hoy los trabajadores son y deben ser globales, que pueden trabajar desde cualquier lugar, para el mundo. De cualquier modo, en Perú hay muchos trabajadores que están trabajando para miami, utilizando hasta el mismo para estar en cada momento produciendo. Ocurre que hay una reinención del mundo, del trabajo, que viene de la mano obviamente del teletrabajo y por eso se puede tener un trabajo exportable hacia el mundo utilizando la tecnología. Esta resulta ser una aliada que atrae sobre todo millennials y centennial.

Hoy la tecnología se tiene que entender que ya pasó a ser como las matemáticas que fueron del pasado no quiero que este habla de tecnología de software de blogs inscripto monedas de meta versos de NFC son todos idiomas que se tiene que empezar a trabajar por más que trabajemos en cualquier área se tiene que empezar a entenderlo porque principalmente los miles se empeñan que están muy conectados con el mundo.

La tecnología hoy lo utilizan como un elemento para comunicarse para buscar trabajo para conectarse con el mundo no solo del trabajo sino también el mundo de las personas y hacia este lado van las compañías. Al respecto se tiene que empezar a hablar el mismo idioma porque básicamente la gran diferencia que existe en la relación de las personas tiene que ver con la comunicación. Cuando el problema comunicacional empieza a existir es de hecho que se va generando las grandes distancias entre las personas.



Hoy se habla de los nativos digitales son las personas que nacieron en estas dos últimas décadas y ellos tienen una conexión extremadamente profunda con la tecnología. Se siente que hay un mundo de tecnología que es cada vez más potente y que va a traspasar todas las áreas de nuestras vidas, no solo de la vida de la conexión de la red social sino también de la conexión dentro del mundo del trabajo.

En muchos estudios que se están haciendo a nivel mundial hablan de los milenios quienes se empeñan en más del 90% que no quieren volver a trabajar de manera presencial, entonces la tecnología se convirtió en ese puente clave y estratégico para potenciar el talento que hoy ya no lo buscamos como decíamos anteriormente de manera local sino a nivel global y mundial.

Hoy el concepto de gamificación que en su momento era el videojuego se lo relaciona mucho para el mundo del ocio, hoy traspasa la educación al traspasar la capacitación y empezó a traspasar todas las barreras que antiguamente estaban más relacionadas con el ocio. Hoy cualquier tecnología es sinónimo de productividad y las personas y las empresas deben implementarla.

El empleo joven cien por cien se da cuenta que debe enfrentar un mundo que tenía que estar relacionado mucho más con tecnología vanguardista y cómo podíamos hacer esto como un puente para ayudar a la conexión a las empresas ya las ya las Personas.

Creo que hay una gran revolución y va mucho más allá de las tecnológicas, sino que esta vez la revolución es humana así que nada muchas veces a tipos de migración pues bien no lo ha sido este es negocios en tu mundo inspiración para la acción

## **2.3. Marco conceptual**

### **2.3.1. Calidad del servicio**

Loli y otros (2013) “La calidad del servicio depende de cómo la evalúen los clientes, es el juicio del cliente y la atribución al reconocimiento por parte de la empresa del servicio prestado según el concepto o definición de calidad del servicio”. Los estándares sin embargo deben ser tenidos en cuenta desde las organizaciones que prestan un servicio o venden un producto de tal manera que reúnan características que los usuarios puedan valorar a fin de consumir determinado producto y se sientan satisfechos con la adquisición que cada persona realiza.

### **2.3.2. Capacitación**

Bermúdez (2015) “herramienta para que el talento humano de una empresa en su totalidad consiga contribuir de modo eficiente y eficaz y obtener una alta productividad”. Toda estrategia de la organización productivas debe significar toda estrategia que implique mayor conocimiento para que se consiga la productividad en la empresa.

### **2.3.3. Clima organizacional**

Serrate (2014) “Percepciones de las características que son de forma constante en una corporación que poseen incidencia en el comportamiento y los hábitos de los colaboradores”. Esta categoría conceptual hace referencia a la posibilidad de usar técnicas de diálogo entre colaboradores de las organizaciones o empresas de cuya fluidez y calidad depende la dinámica interna de la organización para lograr sus objetivos.

#### **2.3.4. Comunicación organizacional**

Pineda (2020) “disciplina que se cimenta en las ciencias sociales y administrativas”. Sistema de interrelación entre los miembros de una empresa jerárquicamente organizados lo que implica tener en cuenta los límites funcionales para cumplir con sus tareas laborales.

#### **2.3.5. Evaluación del desempeño docente**

Tejedor (2010) “Actividad sistemática para obtener información confiable y válida, con el propósito de ejecutar una valoración y comprobación sus habilidades pedagógicas”. Proceso que implica una sistematización de contenidos que sirven para convalidar las calidades y las cualidades de los docentes a fin de tener un perfil que permita seleccionar de acuerdo a las necesidades educativas.

#### **2.3.6. Función pedagógica**

Touriñan (2013) “se vincula a la educación, educar no simplemente reflexiona poder saber y enseñar, además poseer un dominio de sentidos y carácter” Esta es una de las capacidades que debe tener como parte del perfil docente a efectos de conducir de modo eficiente el proceso de aprendizaje de los discentes.

#### **2.3.7. Selección de personal**

Hernández (2012) “Conjunto de actividades, iniciando con el detalle y narrativa de las funciones, se adapta a los individuos con cada perfil que una corporación fabrica en conocimiento de las necesidades de la empresa”. Estrategia organizacional que permite escoger a los profesionales de acuerdo a los perfiles ideales que prepara toda organización con la finalidad de conseguir su visión y misión.

El talento humano se refiere al grupo de habilidades, conocimientos, capacidades y experiencias que posee una persona y que le permiten desempeñarse de manera

efectiva en el ámbito laboral. El talento es una de las principales fuentes de valor para las empresas, ya que se considera un elemento vital para conseguir las metas y el éxito empresarial.

Además, el talento humano no solo se refiere a las habilidades técnicas y profesionales, sino también a las habilidades blandas, la comunicación segura, la capacidad de resolver conflictos y la creatividad. El talento humano es una combinación de habilidades y cualidades que permiten a las personas ser productivas y exitosas en su tarea diaria y forjar el crecimiento de las entidades.

#### 2.3.8. Cómo se relaciona la tecnología de información y comunicación con la gestión del talento

La tecnología (TIC) se ha transformado en una herramienta vital para la gerencia del capital humano en las empresas. Las TIC posibilitan cualificar a eficiencia, la productividad y la calidad del trabajo realizado por los empleados, así como facilitar la gerencia de personal por parte de los responsables.

Algunas de las formas en que las TIC pueden contribuir a la gestión del capital humano incluyen:

**Selección y reclutamiento:** Las TIC permiten publicar ofertas de empleo en línea y recibir solicitudes de forma más eficiente, facilitando el proceso de selección y reclutamiento.

**Capacitación y formación:** Las TIC permiten la realización de capacitaciones y cursos de formación en línea, lo que facilita el acceso a la información y reduce los costos asociados.

Evaluación del desempeño: Las TIC permiten realizar evaluaciones del desempeño de los empleados de forma más eficiente, con la posibilidad de utilizar herramientas digitales para realizar seguimientos y mediciones.

Comunicación y colaboración: Las TIC permiten la comunicación y colaboración entre los empleados de forma más rápida y eficiente, facilitando la gestión de equipos de trabajo y el intercambio de información.

Las TIC es clave para optimizar la gestión del capital humano en las organizaciones, permitiendo una mayor eficiencia y eficacia en los procesos de selección, capacitación, calificación del desempeño y comunicación entre los empleados.

#### **2.3.9. La aptitud laboral**

La aptitud laboral se refiere a la fortaleza de un individuo para ejecutar satisfactoriamente las actividades y responsabilidades en su trabajo. La aptitud laboral se evalúa en términos de las habilidades, conocimientos y destrezas que se requieren.

La aptitud laboral puede ser medida a través de diversas pruebas, como exámenes psicológicos, entrevistas, pruebas de habilidades específicas y evaluaciones de desempeño en el trabajo. Estas pruebas pueden ayudar a los empleadores a determinar si un candidato es adecuado para un puesto en particular, o para nivelar las fases en las que un colaborador requiere perfeccionar sus habilidades.

La aptitud laboral es importante para el éxito de cualquier organización, ya que los empleados que tienen la aptitud adecuada para su trabajo son más eficientes y efectivos en el desempeño de sus tareas. Además, la aptitud laboral puede ser

desarrollada a través de la formación y la experiencia, lo que permite a los empleados mejorar su rendimiento en el trabajo y avanzar en sus carreras.

### **2.3.10. Talento humano y el sector público**

El talento humano también es importante en el sector público, ya que los empleados públicos son responsables de prestar servicios a la comunidad y de implementar políticas y programas gubernamentales que benefician a la sociedad. En el sector público, el talento humano se refiere a los empleados que trabajan en las agencias gubernamentales, departamentos y ministerios.

El sector público tiene una serie de desafíos únicos la oficina de personal, como la necesidad de atraer y retener a los colaboradores más hábiles en un entorno de competencia con el sector privado. Además, el sector público a menudo tiene procesos y regulaciones estrictas para la selección, contratación, promoción y desempeño de los colaboradores, lo que puede dificultar la gerencia del talento.

A pesar de estos desafíos, el sector público puede utilizar estrategias para ese fin, como ofrecer salarios y beneficios competitivos, brindar oportunidades de desarrollo y capacitación, mejorar la comunicación interna y crear un ambiente de trabajo agradable y colaborativo.

### **2.3.11. ¿el sector público meritua el talento humano de las personas?**

En teoría, debería meritarlo y seria en base a sus habilidades, conocimientos y experiencia, y no en función de factores como la raza, género, religión u otras

características personales. En muchos países, existen procesos y regulaciones que rigen la selección, contratación y promoción de los empleados del sector público, y que se basan en criterios objetivos para evaluar la productividad de los trabajadores.

Sin embargo, en la práctica, la meritocracia en el sector público puede verse afectada por factores políticos, sociales y culturales que pueden influir cuando se escoge y promueve a los colaboradores. Por ejemplo, en algunos casos, los empleados pueden ser contratados o promovidos debido a sus conexiones políticas o personales, en lugar de sus habilidades y méritos profesionales. Además, los procesos de selección y promoción pueden verse afectados por sesgos inconscientes o prejuicios que pueden limitar las oportunidades para ciertos grupos de personas.

En resumen, si bien la meritocracia es un ideal importante en el sector público, en la práctica, puede verse afectada por diversos factores que pueden influir en la selección, contratación y promoción de los colaboradores. Es importante que los empleadores del sector público trabajen para minimizar estos sesgos y asegurarse de que los procesos de selección y promoción se basen en criterios objetivos y justos.

## **CAPÍTULO III: MÉTODO**

### **3.1. Tipo de investigación**

Lo que se pretende es aplicar los conceptos neopositivistas desde la perspectiva no experiencial, y tratar de demostrar la base teórica de la ciencia. En ese sentido define nuestro tipo de investigación El proceso investigativo propone el tipo básico; este tipo de investigaciones están dirigidas a instituir o a rebatir teorías y proposiciones esenciales de una rama de la ciencia. Del mismo modo Carrasco (2005) indica que “la investigación básica que no posee propósitos aplicativos inmediatos, busca aumentar y ahondar el conocimiento científico”.

Asimismo, según Ñaupas (2018), fue “cuantitativo al pretender dar contestación de los objetivos a través de la estadística”.

### **3.2. Diseño de investigación**

El diseño es no experimental. Las investigaciones no experimentales. Según Hernández y otros (2014) “son aquellas que se efectúan sin manejar directamente las variables”.



### **3.3. Población y muestra**

#### **3.3.1 Población**

Constituida por 70 personal administrativo de las II. EE. Distrito de Coata – Puno – 2022.

#### **3.3.2 Muestra**

Integrado con 70 personal administrativo de las II. EE. Distrito de Coata – Puno – 2022.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Las encuestas fueron diseñadas para recopilar información tanto sobre las prácticas de gestión del talento en las II.EE. (Instituciones Educativas) como sobre la percepción de los empleados respecto a su propia aptitud laboral.

Las mismas entrevistas han sido dirigidas tanto a gerentes o responsables de la gestión del talento como a colaboradores. Las entrevistas permitieron obtener una visión más detallada y cualitativa sobre la relación propuesta.

El caso de los grupos focales ha sido utilizado para discutir y comprender en profundidad cómo las prácticas de gestión del talento impactan en la aptitud laboral y cómo se perciben estas prácticas entre los colaboradores.

Otra técnica utilizada es la observación directa.

### **3.5. Instrumentos**

Nuestro proceso investigativo se sostendrá en el uso de cuestionarios, que nos servirá para recolectar datos.

Bernal (2010) “la encuesta ... agregado de preguntas que se arreglan con la intención de conseguir información de las personas”. Los instrumentos son elementos estrictamente funcionales que constituyen a modo de columna vertebral en todo proceso de investigación. Se han utilizado dos Cuestionarios con preguntas cerradas (en una escala de Likert) para recopilar opiniones y percepciones.

Este instrumento implica obtener retroalimentación sobre el desempeño y aptitudes de un empleado no solo de sus superiores, sino también de sus colegas y subordinados. Puede ofrecer una visión integral de la aptitud laboral del individuo.

**Análisis de Desempeño:** Herramientas o formularios estructurados utilizados por los gerentes o supervisores para evaluar el desempeño laboral de los colaboradores.

Al seleccionar técnicas e instrumentos, es vital considerar la naturaleza y el contexto de las I.I.EE. del Distrito de Coata, Puno, y adaptar los métodos para que sean culturalmente relevantes y específicos para el contexto educativo.

Tal como se explica en los anexos.

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

#### **3.5.1 Técnicas de procesamiento**

El procesamiento de datos se realizará usando el software estadístico SPSS versión 25: Usaremos también estadística descriptiva para consignar tablas y gráficos. Así podremos calcular: Medidas de centralización y de dispersión.

#### **3.5.2 Análisis de datos**

Los datos, serán sometidos a procesamiento estadístico utilizando software del SPSS 25, con lo que ejecutaremos la contratación de resultados.

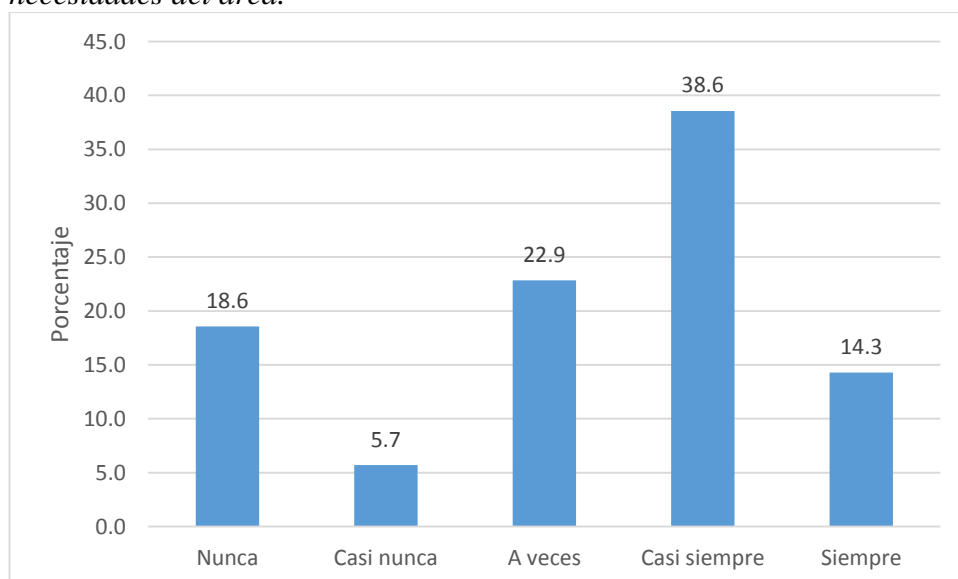
## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados por variables

En la figura número uno se puede observar, por ejemplo, que se realizan tareas en el área de trabajo por requerimiento de personal de acuerdo a las necesidades del área, en el centro o en la institución. Aquí un 53% respondió que siempre o casi siempre que los requerimientos son en función a las necesidades de la institución lo cual es plausible también hay un a veces de 22,9%, casi nunca 5,7 y nunca 18,6%

**Figura 1**

*Realizan en su área de trabajo requerimientos de personal de acuerdo a las necesidades del área.*

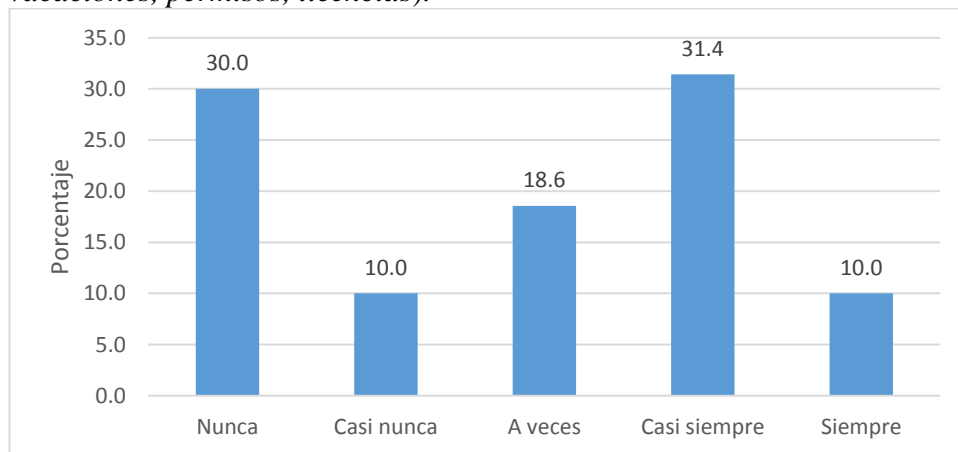


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 2 se inquiriere si existe un área de trabajo y una tabla de sustitución de puestos para reemplazos por vacaciones permisos licencias. El 41% dice que siempre o casi siempre, esta es una cifra no muy contundente porque entre a veces casi nunca y nunca se tiene en la práctica un 58,6% que es bastante alto entonces se observa también que el nunca o casi nunca tiene un 40% quiere decir que no se está generando una tabla de sustitución importante para el desarrollo institucional.

**Figura 2**

*Existe en su área de trabajo una tabla de sustitución de puestos (reemplazos por vacaciones, permisos, licencias).*

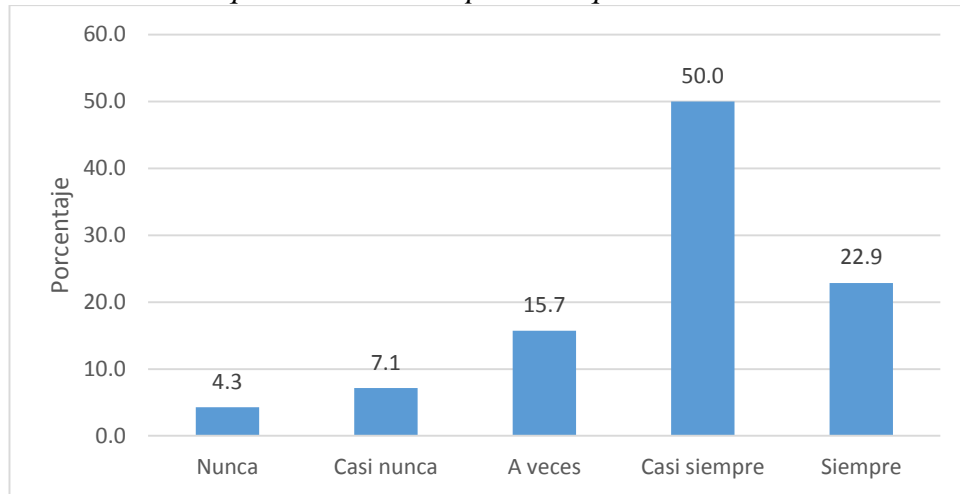


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 3 se pregunta si considera que la cantidad de personal que labora en el área es el adecuado. Aquí el 73% señala que siempre o casi siempre a veces un 15,7% casi nunca 7,1 y nunca 4,3%. O sea que el número de personas que laboran en la institución sería el más adecuado.

**Figura 3**

*Considera usted que la cantidad de personal que labora en su área es el adecuado.*

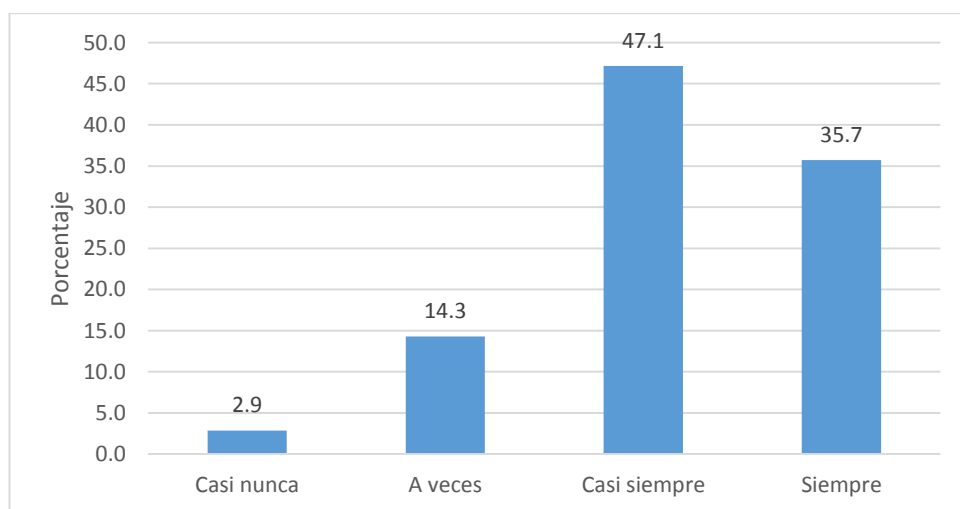


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número cuatro se inquiriere si la distribución de tareas está bien definida en su área de trabajo aquí, el 83% manifestó que todos saben lo que tienen que hacer, así por ejemplo a veces un 14,3% y casi nunca un 2,9%, el contundente. 83% es fenomenal porque permite definir que cada quien sabe qué tiene que hacer en su área de trabajo.

**Figura 4**

*La distribución de tareas está bien definida en su área*

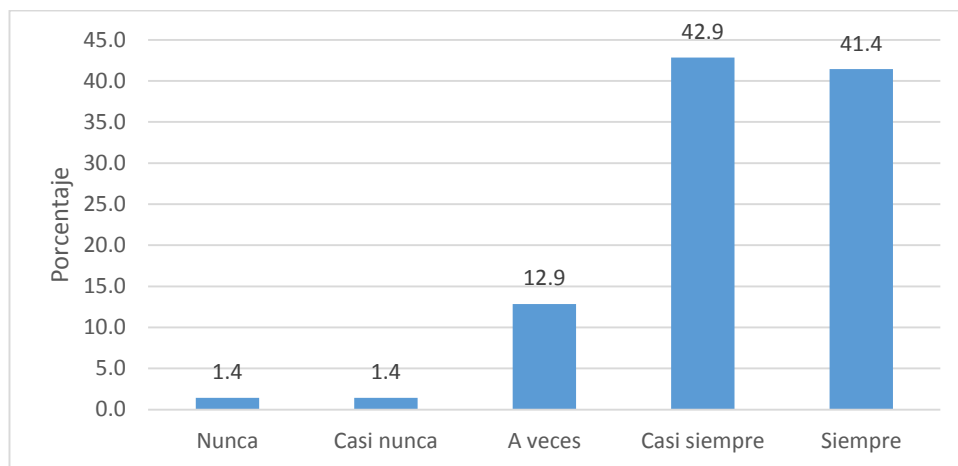


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 5 a la inquietud si considera que las funciones están bien definidas, el 84% dijo que efectivamente están bien definidas de tal manera que un 12,9% dijo a veces, nunca 1,4% y casi nunca 1,4% se podría decir que el 84% tiene bien claro lo que tiene que hacer para mejorar la institución respecto.

### Figura 5

*Considera Ud. que sus funciones están bien definidas*

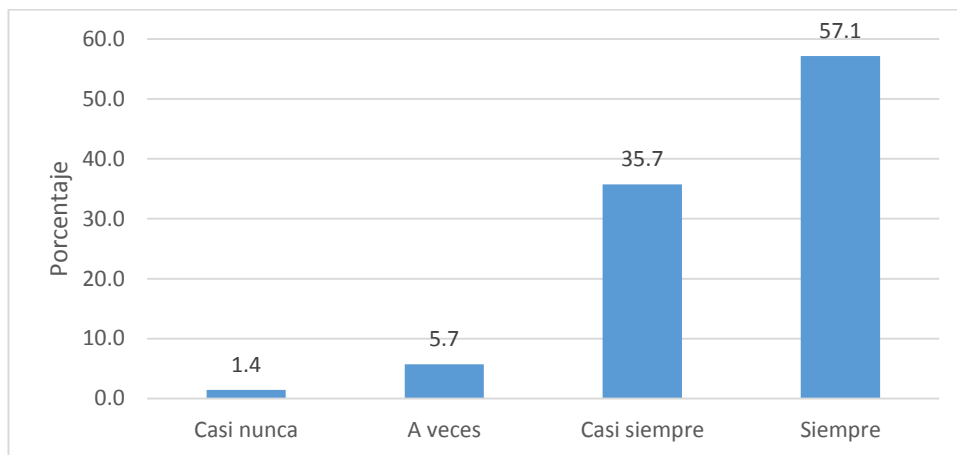


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

La figura número 6 se preguntó si su grado de instrucción es el adecuado para el desempeño de sus funciones, aquí se tiene prácticamente un 92,8% contundente o sea el grado de instrucción está a la par con el desempeño de las funciones. a veces dijo 5,7% y casi nunca 1,4%. No hay duda que la capacitación sí se relaciona con el desempeño de las funciones de los trabajadores.

**Figura 6**

*Su grado de instrucción es el adecuado para el desempeño de sus funciones.*

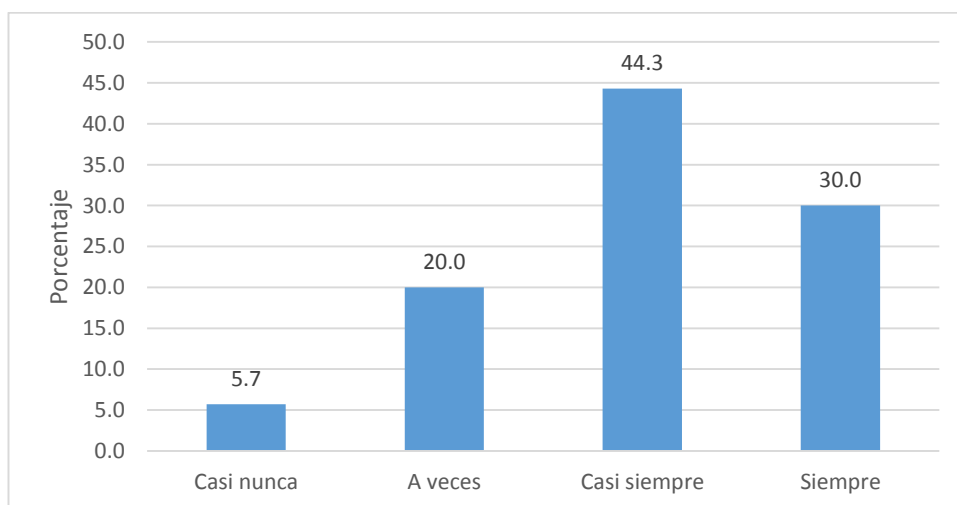


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura 7 se inquirió si la inducción recibida al integrarse a la institución educativa fue nítida transparente o Clara aquí un 74% de los respondientes dijeron que solo un 20% dijo que a veces y un casi nunca 5,7%. La inducción, claro, debería ser tal vez de un 99.9% pero a veces eso no es posible, más un 74% dice que es bastante significativo o alto.

**Figura 7**

*La inducción recibida al integrarse a la Institución Educativa fue clara*

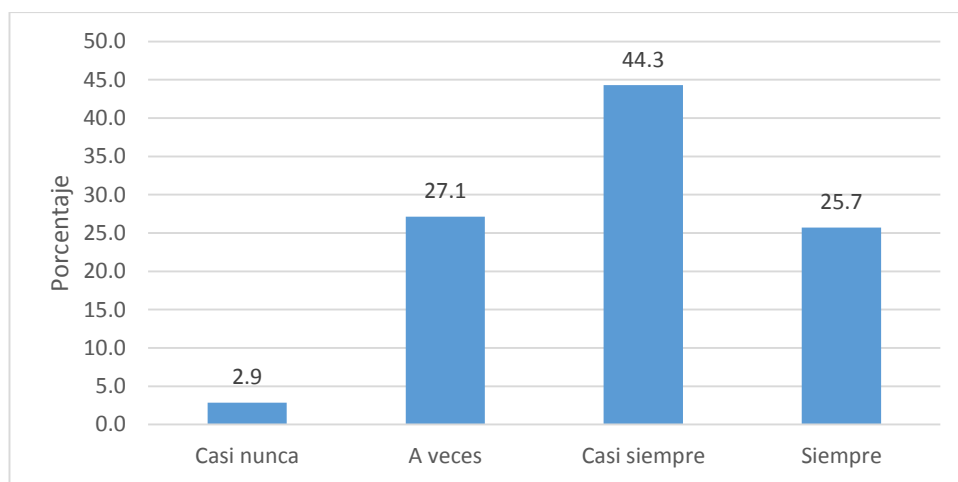


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número ocho señala si el reglamento interno de trabajo es aplicado en la institución educativa, al respecto un 70% dijo que sí se aplica el RIT, a veces son 27,1% casi nunca un 2,9%. Se debe destacar que la aplicación del RIT es para que las cosas queden claras en la relación empresario trabajador.

### **Figura 8**

*El reglamento interno de trabajo es aplicado en la Institución Educativa.*



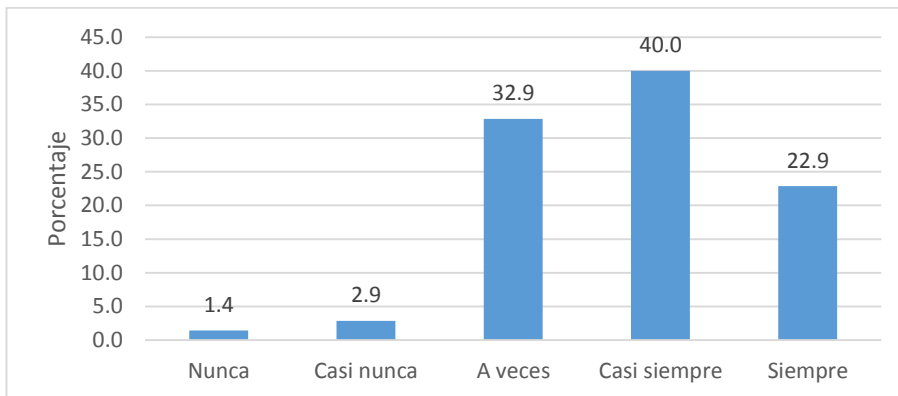
*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número nueve si la institución educativa realiza evaluaciones de desempeño en los aspectos positivos negativos para la mejora de la gerencia. El 63% dijo siempre o casi siempre, También hay un grueso A veces 32,9%, nunca casi nunca de 1,4% y 2,9%. Se puede afirmar aquí que un 63% está de acuerdo que haya evaluaciones permanentes para ver lo positivo lo negativo, las fortalezas y debilidades de la propia institución.



**Figura 9**

*La Institución Educativa realiza evaluaciones de desempeño (aspectos positivos y negativos) para la mejora de sus funciones.*

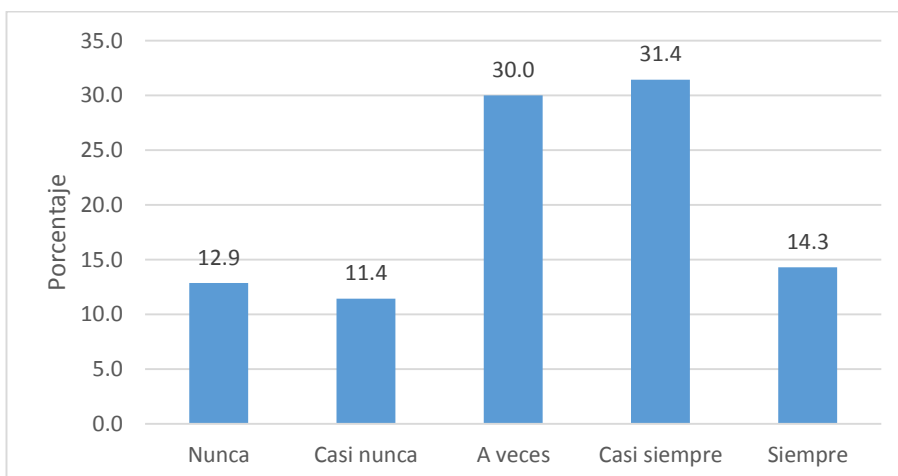


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura 10 se preguntó si se realizan capacitaciones en el área donde uno trabaja, el 46% dijo casi siempre y siempre, a veces un 30% que es bastante alto casi nunca 11,4% y nunca 12,9%. Aquí es importante enfatizar que las capacitaciones deben ser permanentes por la actualización del personal, debería ser en todo caso un 75% porque esto conllevaría a que las últimas novedades sean aplicadas por los trabajadores.

**Figura 10**

*Se realizan capacitaciones en su área.*

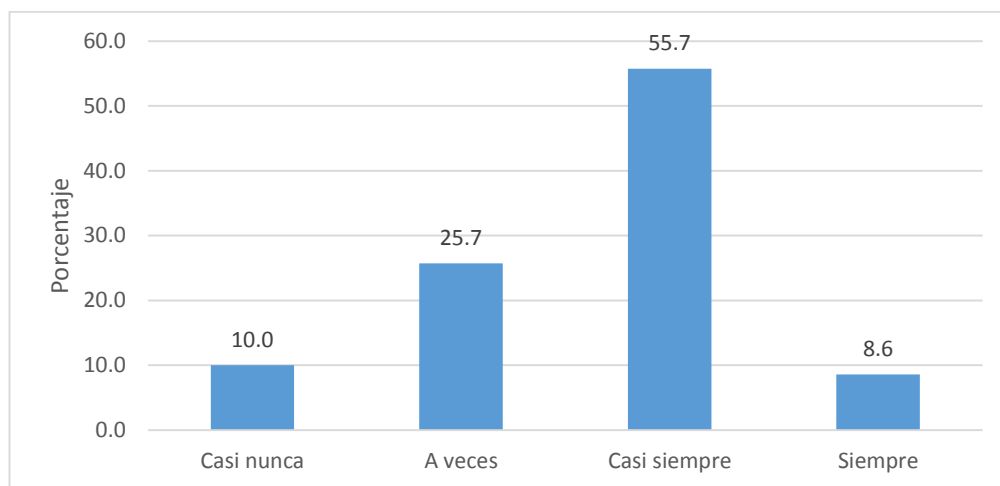


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 11 se inquirió si las condiciones de trabajo son adecuadas para su desempeño laboral, aquí se puede afirmar que se tiene un aproximado del 64% que están de acuerdo con esta postura, Casi siempre o siempre, hay a veces de 25,7% y un casi nunca del 10% Aquí también es importante para la motivación física e intelectual de los trabajadores que estén en condiciones para desempeñar sus labores digamos físicas o intelectuales.

**Figura 11**

*Las condiciones de trabajo son adecuadas para el desempeño de sus labores*

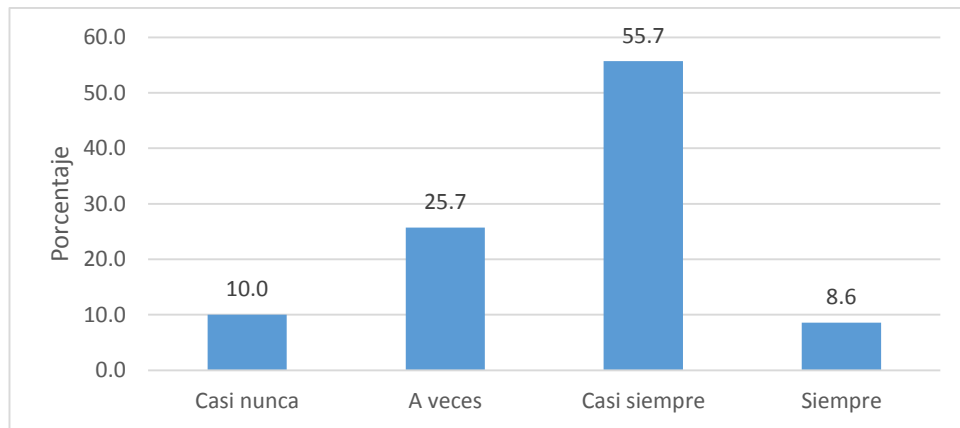


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 12 se inquiera si la institución educativa promueve reuniones de integración, el 67% dijo que siempre o casi siempre, También hay unas veces 31,4% casi nunca 1,4% aquí por ejemplo se puede señalar que es imprescindible la comunicación la información, el compartir las cosas que ocurren en la institución, pero un 67% es respetable.

**Figura 12**

Las condiciones de trabajo son adecuadas para el desempeño de sus labores

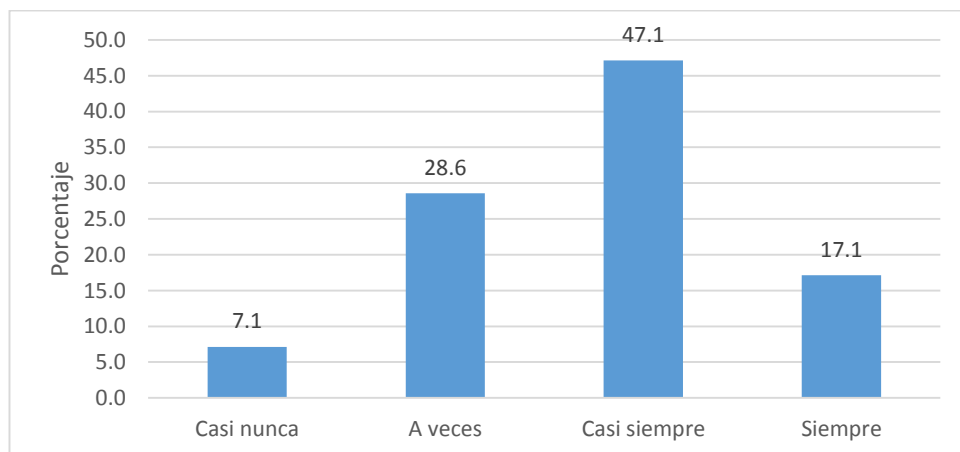


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 13 se puede observar que, si la comunicación entre áreas dentro de su área se da de manera fluida, aquí un 64% dijo siempre y casi siempre un 28,6% como que a veces y un casi nunca 7,1%.

**Figura 13**

*La comunicación entre áreas dentro de su área se da manera fluida*



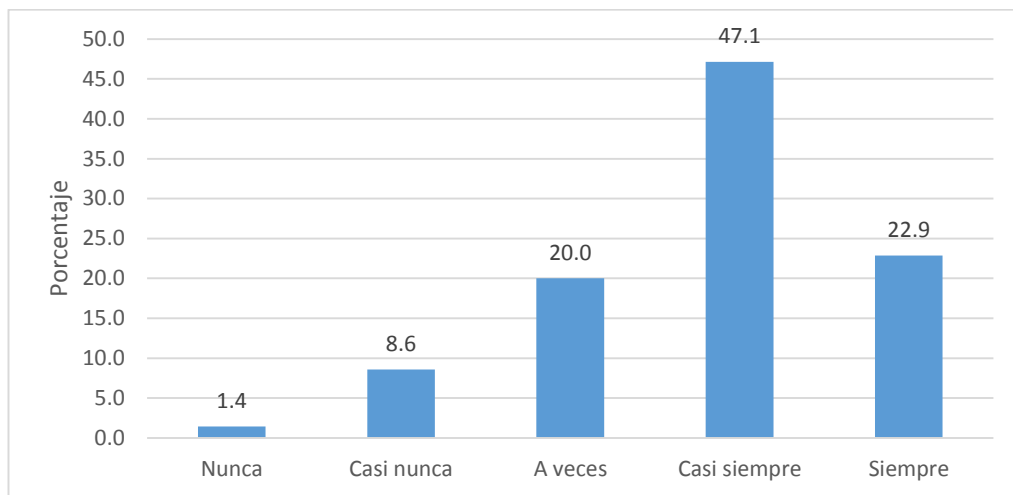
*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 14 a la pregunta si su jefe inmediato Escucha las opiniones de Cómo mejorar el desarrollo de sus funciones, esto ocurre y en un 70% dijo siempre o casi siempre, un 20% dijo a veces y un nunca 1,4% y casi nunca 8,6%. Es

importante que el 70% señalen que el jefe inmediato escuche las opiniones de los trabajadores, es vital, es importante, porque se sienten identificados con el que hacer, con lo cotidiano.

#### **Figura 14**

*Su jefe inmediato escucha opiniones de cómo mejorar el desarrollo de sus funciones*

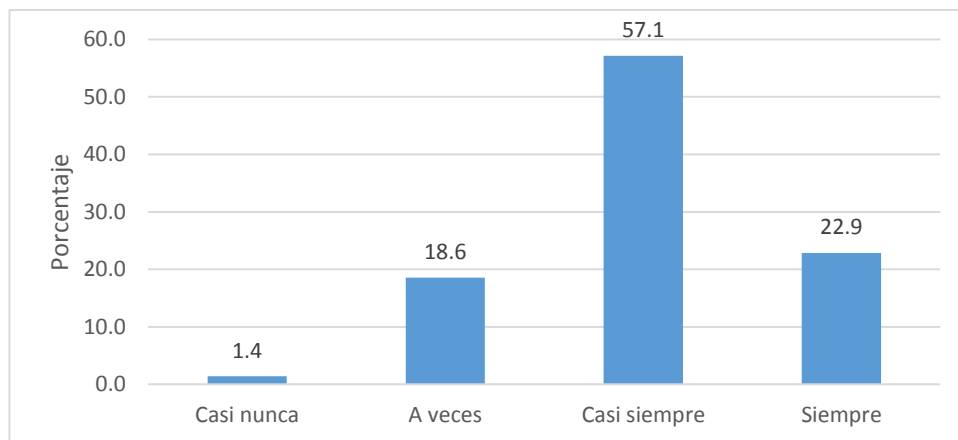


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 15 trata si se recomendaría a la institución educativa como un lugar adecuado para trabajar. Aquí por ejemplo se puede afirmar contundentemente que un 80% de los trabajadores dijeron siempre y casi siempre, un 18,6% a veces y casi nunca 1,4%. Después de todo lo que se observa aquí es que los trabajadores sí están considerando de que el lugar es muy adecuado y que podrían estar recomendando a otros trabajadores.

**Figura 15**

*Recomendaría a la Institución Educativa como un lugar adecuado para trabajar*

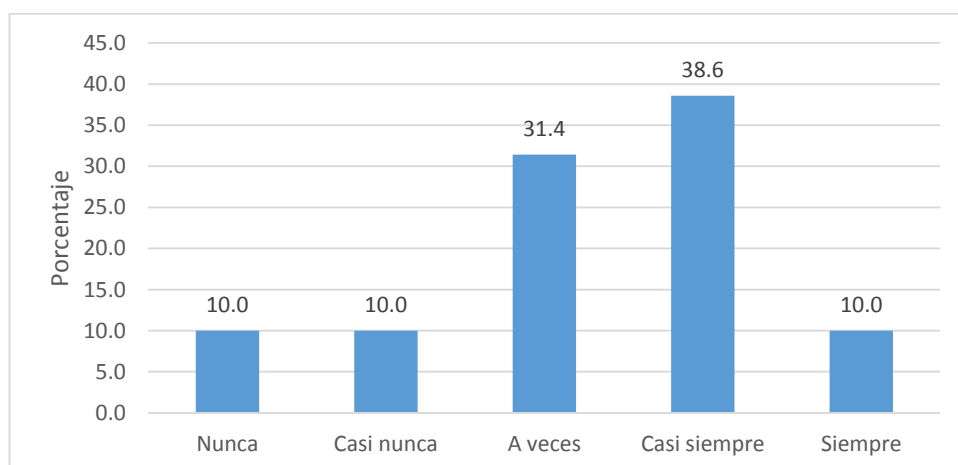


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 16 trata si los recursos informáticos son adecuados para el desempeño de las labores. Aquí un 49% dijo que casi siempre y siempre, pero hay un 31% que dice a veces y un 20% que dijo casi nunca y nunca. Aquí debería implementarse rápidamente los sistemas informáticos para que la productividad de los trabajadores, de los colaboradores, se incremente rápidamente y así dar un mejor servicio a los usuarios.

**Figura 16**

*Los recursos informáticos son adecuados para el desempeño de sus labores diarias*

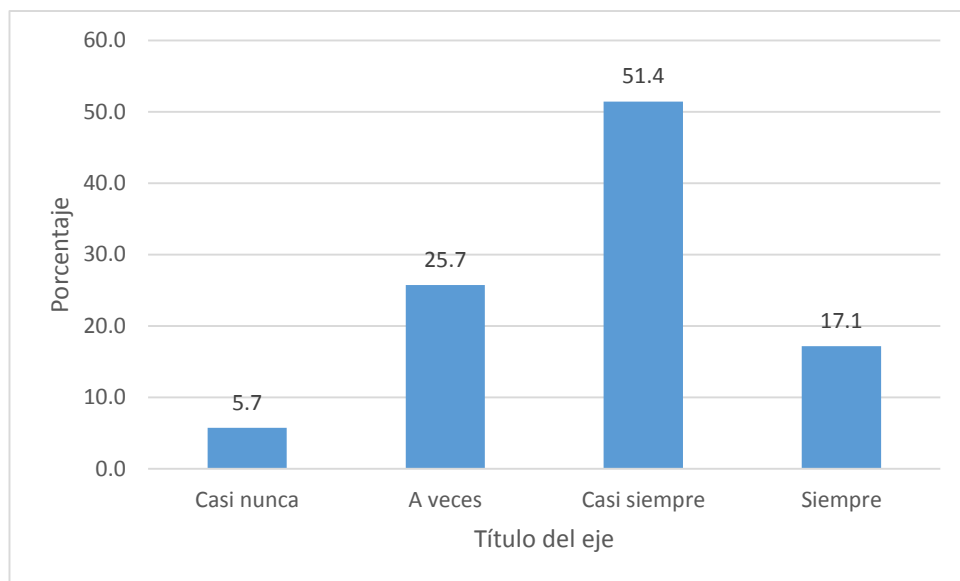


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura 17 trata de si considera la experiencia laboral importante para la optimización de proceso se refiere al now How de trabajos anteriores, de la experiencia con la cual venía el trabajador. Aquí por ejemplo un casi 69% dijo que es casi siempre y siempre, que la experiencia laboral es muy importante para optimizar los procesos, pero también hay unas veces con 25,7% casi nunca con 5,7%. Lo importante es que un gran porcentaje de los colaboradores Estuvieron muy pero muy de acuerdo.

**Figura 17**

*Considera Ud. la experiencia laboral (Know how de trabajos anteriores) importante para la optimización de procesos.*

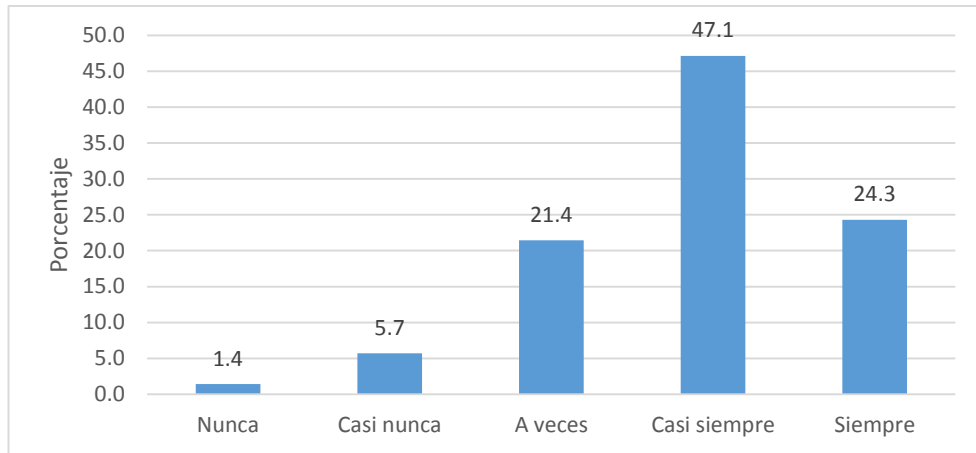


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 18 trata de si realiza mejoras en los reportes estructurados para su jefe inmediato, el 71% dijo si se remiten al jefe inmediato con la información estructurada, bien presentada, pero hay unas veces que es el 21,4% que preocupa, pero hay un nunca y casi nunca que en la práctica llega al 7,1%. Después de todo hay un contundente 71% que llama la atención sobre que hay mejores reportes, cada vez, para los jefes inmediatos superiores.

**Figura 18**

*Realiza Ud. mejoras en los reportes estructurados por su jefe inmediato*

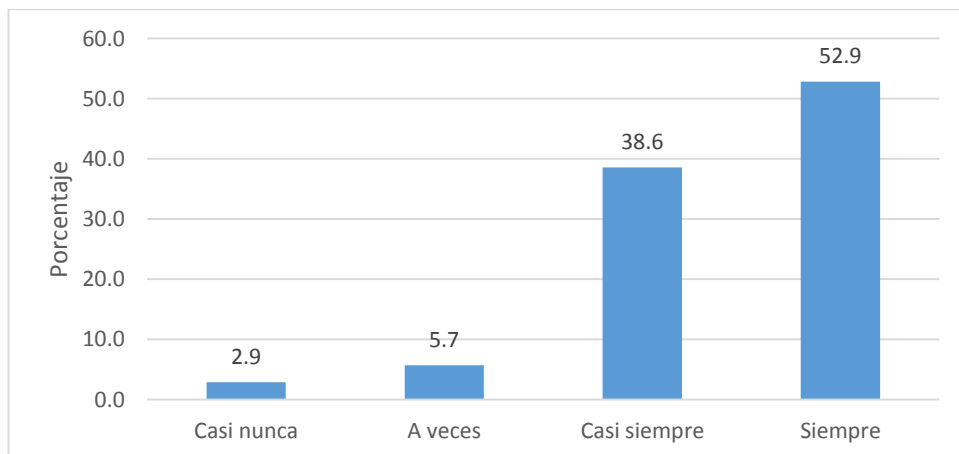


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 19 trata de si cumple las tareas en los tiempos que se le asignan. Aquí, por ejemplo, se está hablando de que un 92% están de acuerdo, casi siempre y siempre se cumplen con las tareas en los tiempos que se asigna, el a veces es 5.7% y casi nunca el 2,9%, mínimos, bastante disminuidos.

**Figura 19**

*Cumple con las tareas en los tiempos que se le asignan*

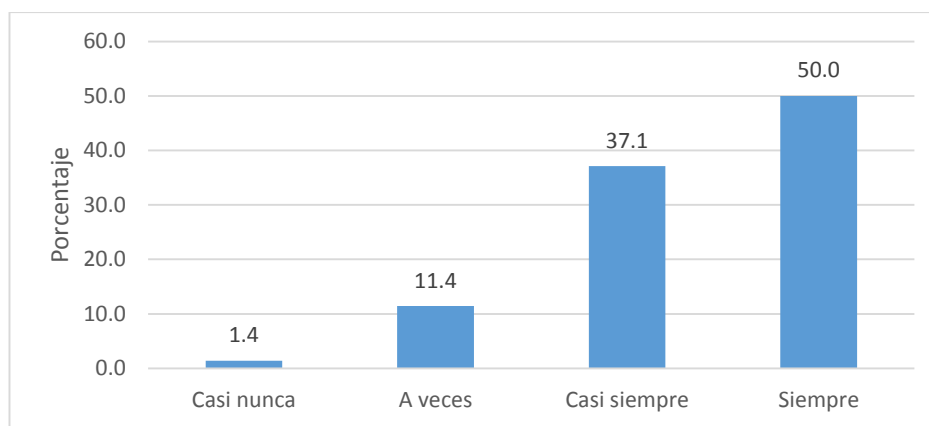


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 20 se observa que se brinda un servicio de calidad dentro de la organización. Así el 87% señala que efectivamente casi siempre y siempre se está brindando un servicio de calidad. Un 11,4% Dice que a veces y un 1,4% que dice casi nunca. Aquí Lo importante es que el 87% perciba que hay un servicio de calidad que se está brindando a los clientes o usuarios y beneficiarios.

### **Figura 20**

*Considera Ud. que brinda un servicio de calidad dentro de la organización*



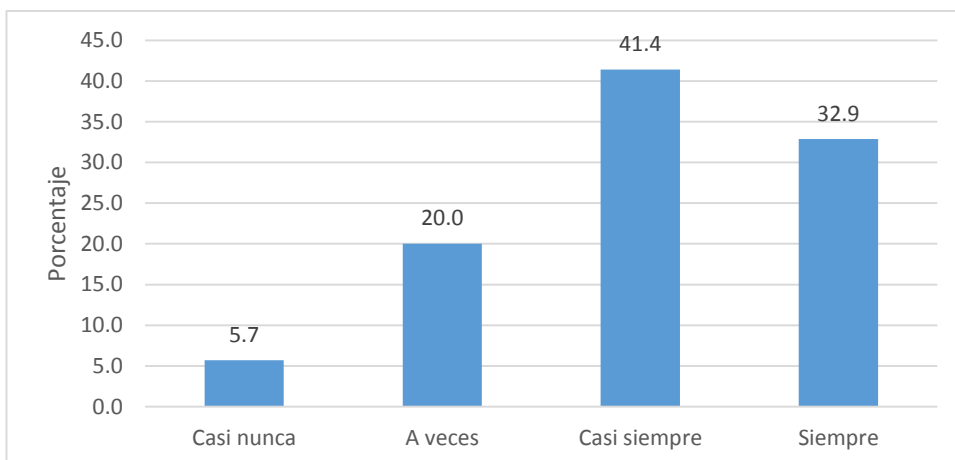
*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 21 inquires si se desarrolla e incentiva el liderazgo. Aquí por ejemplo un 74% señala que casi siempre y siempre se incentiva el liderazgo en los colaboradores, Aunque un 20% señala que a veces, un casi nunca 5,7%, lo interesante es observar que el 74% dice que efectivamente.



**Figura 21**

*En su área de trabajo, se incentiva el desarrollo de liderazgo*

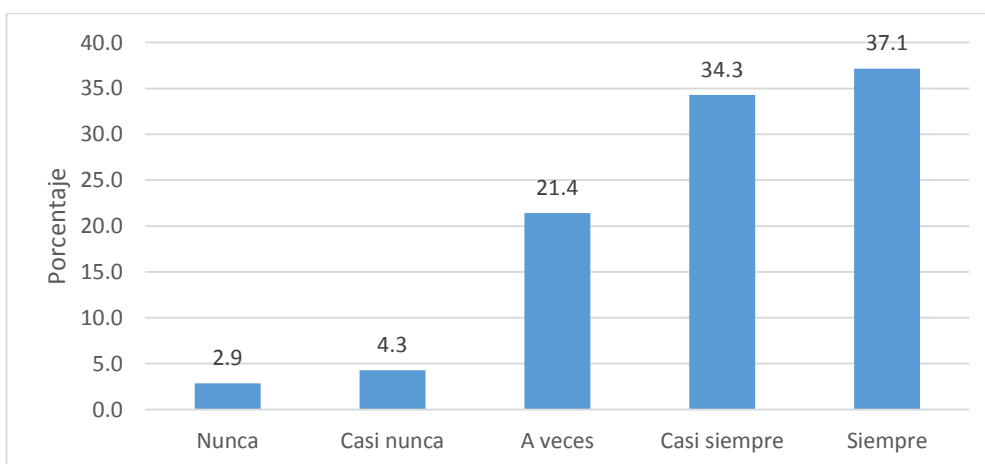


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura 22 se observa si la institución educativa promueve el trabajo en equipo el 71% dijo que efectivamente casi siempre y siempre se promueve el trabajo de equipo, hay un 21,4% que dice a veces, y nunca, casi nunca llega en la práctica un 7,2%, que no es muy alto, pero se debe generar preocupación por esa cifra.

**Figura 22**

*La Institución Educativa promueve el trabajo en equipo*

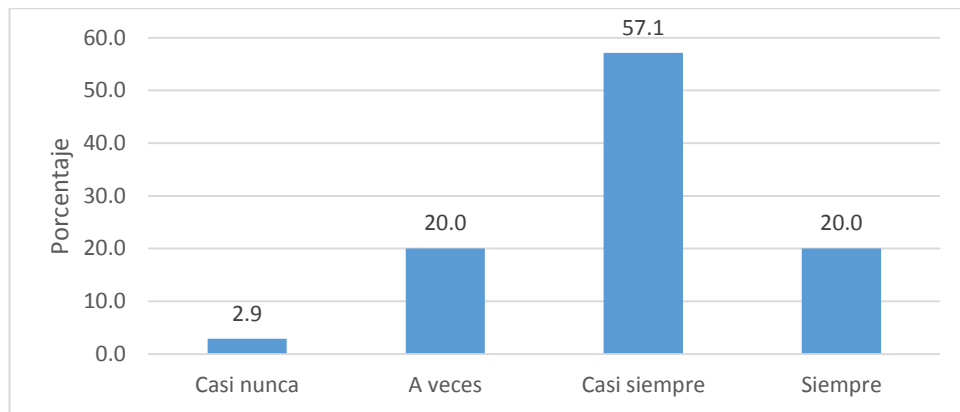


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 23 se puede leer que a los colaboradores le resulta fácil adaptarse a los cambios dentro de la organización. Aquí por ejemplo el 77% dijo que no hay problema en adaptarse a los cambios, en la organización, un 20% dijo a veces y casi nunca un 2,9%. Aquí se podría apreciar que es importante que los colaboradores estén prestos a un cambio, a un giro, a una nueva posibilidad porque como hemos dicho siempre lo único permanente es el cambio y si los trabajadores no están sujetos a cambiar rápidamente van a tener dificultades.

**Figura 23**

*Le resulta fácil adaptarse a los cambios dentro de la organización*

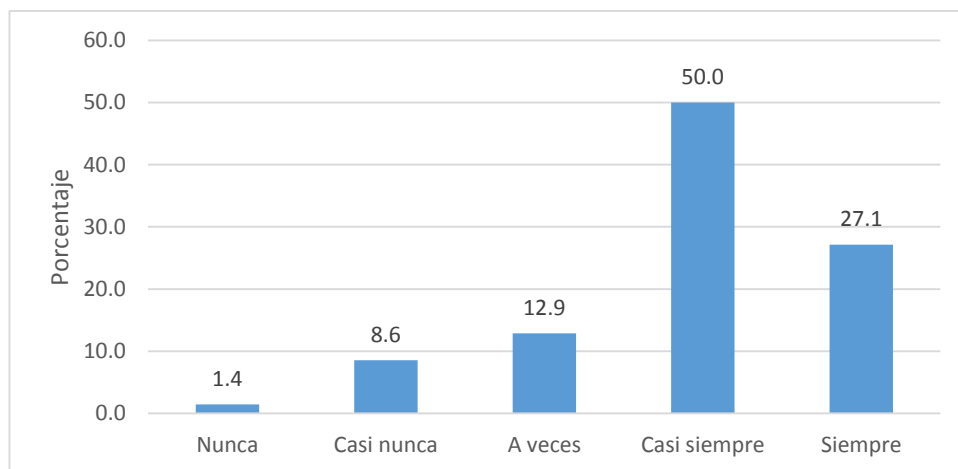


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 24 la pregunta fue por si se cree que podría desempeñarse en otras áreas de la institución educativa, el 77% dijo no tener ningún problema porque ellos podrían adaptarse rápidamente a nuevos sistemas, a nuevos cambios en otras áreas. A veces un 12,9% y casi nunca 8.6% y nunca 1,4% hay que respetar ese 77% que está propenso a cambiar siempre de lugar.

**Figura 24**

*Cree Ud. que podría desempeñarse en otras áreas de la Institución Educativa.*

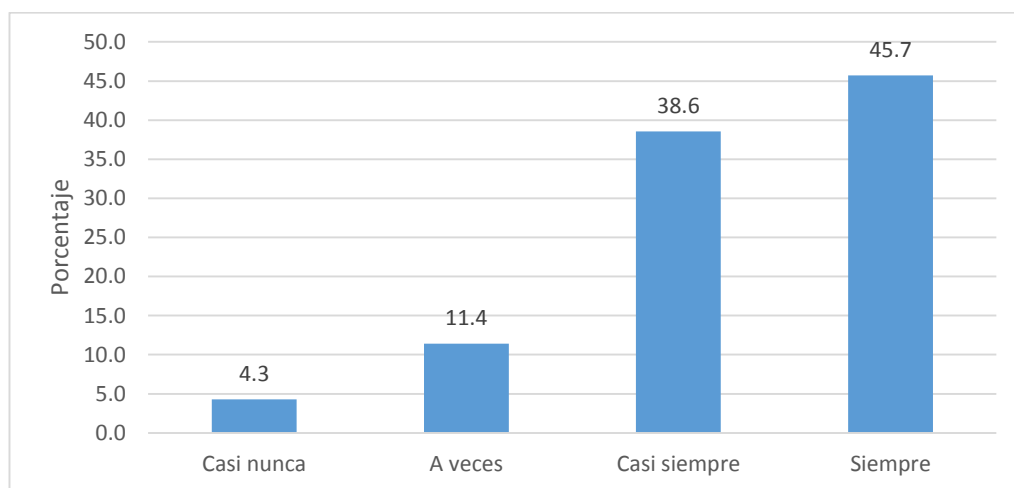


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 25 tarta de si se pone en práctica sus destrezas para el desarrollo de sus actividades diarias, el 84% dijo que utiliza sus destrezas para poder contribuir en la actividad diaria y servir mejor al usuario, a veces 11,4% y casi nunca 4,3%.

**Figura 25**

*Pone en práctica sus destrezas para el desarrollo de sus actividades diarias.*



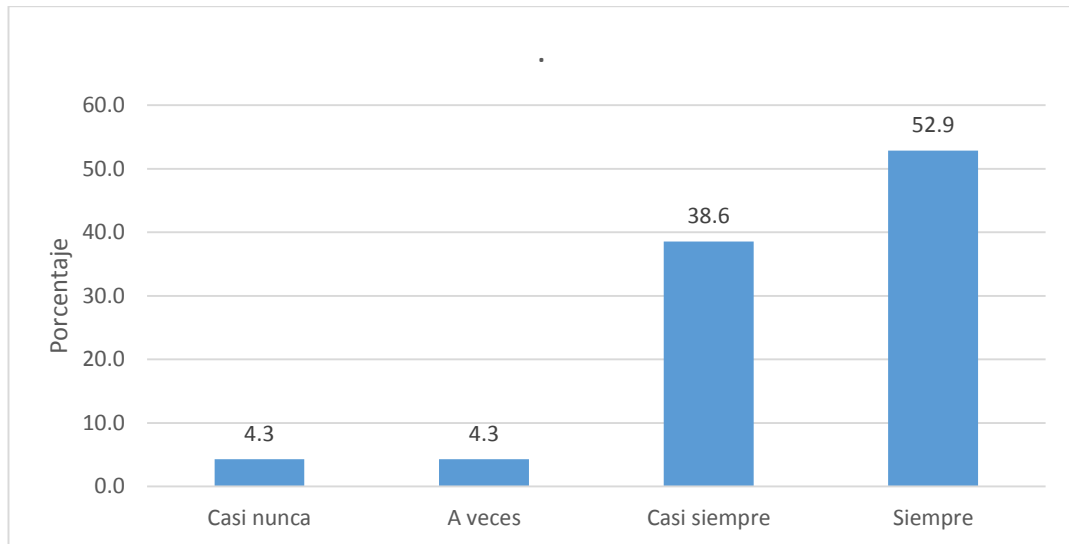
*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 26 se preguntó si se sentía motivado para realizar su trabajo, aquí por ejemplo un casi nunca es el 4,3% a veces son 4,3%, pero siempre casi

siempre el 91% que está motivado por desarrollar la actividad laboral en la institución educativa.

### Figura 26

*Se siente motivado para realizar su trabajo*

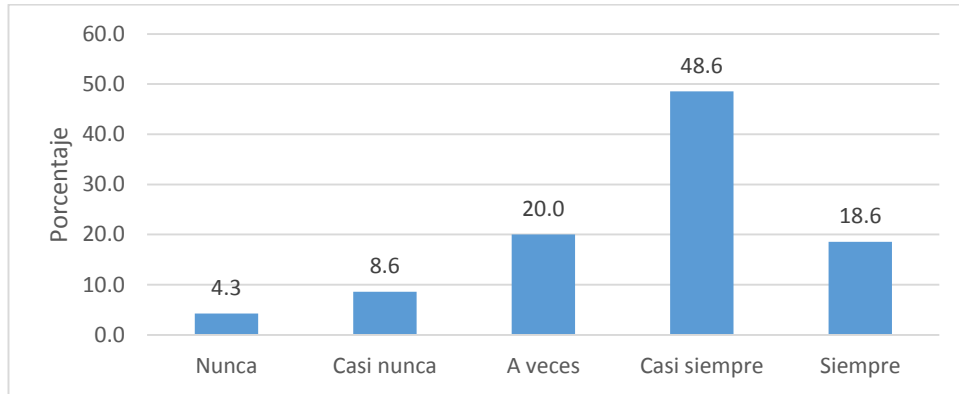


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 27 inquirió si las condiciones laborales, como son salarios horarios, vacaciones, beneficios, son satisfactorias, al respecto el 67% dijo que son satisfactorias, a veces un 20% y nunca 4,3% y casi nunca 8,6%. O sea, hay un nivel de satisfacción que resulta un óptimo, por supuesto que la gran mayoría de los trabajadores administrativos señalan que efectivamente, hay condiciones laborales favorables.

**Figura 27**

*En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.*

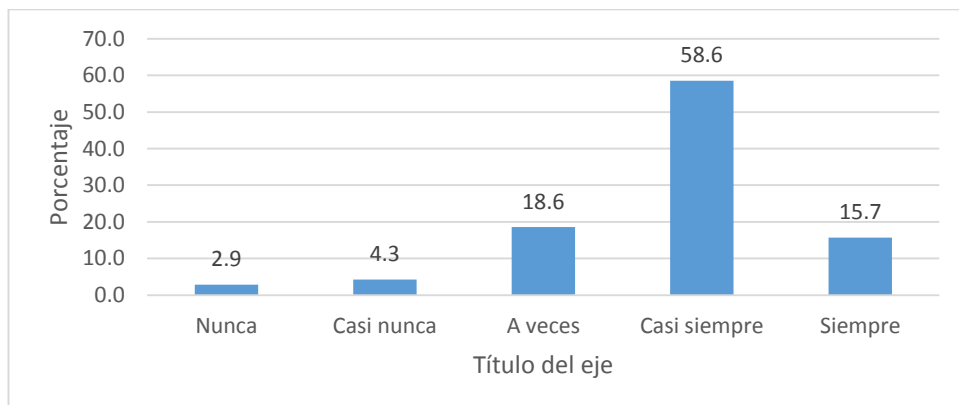


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura número 28 se reconocen adecuadamente las tareas que se realiza, el 74.54% dijo que sí, que efectivamente hay un reconocimiento a las tareas que se realizan, a veces son 18,6% y casi nunca 4,3% y nunca 2,9%. El reconocimiento es vital, el reconocimiento favorece a la empresa y favorece al trabajador, hay mejor y mayor identificación, algunos señalan fidelización.

**Figura 28**

*Se reconocen adecuadamente las tareas que realiza.*

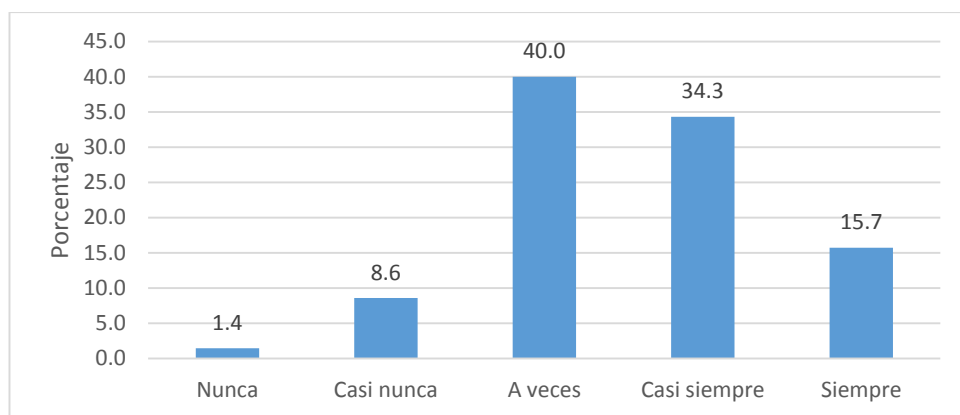


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura 29 trata de si la institución educativa le proporciona oportunidades de desarrollo profesional, el 50% dijo que siempre y casi siempre, pero a veces un 40% y casi nunca 8,6 y nunca 1,4%, O sea que hay que trabajar muchísimo porque la institución educativa debería brindarle las oportunidades de desarrollo profesional a sus colaboradores.

### Figura 29

*La Institución Educativa le proporciona oportunidades de desarrollo profesional*

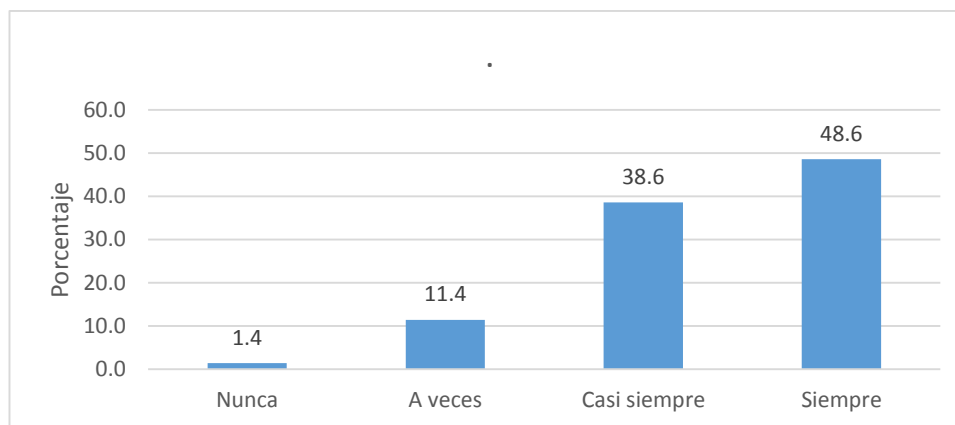


*Nota.* Data de la pesquisa trabajada.

En la figura 30 trata si el colaborador se siente satisfecho en su área de trabajo el 87% dijo que sí, que se sentía satisfecho, que podía compartir esa satisfacción con los demás. Aunque unas veces 11,4% y nunca 1,4 por ciento. En resumen, de lo que se trata es de saber si el trabajador está feliz, si está en condiciones de seguir trabajando si está en condiciones de ser altamente productivo y competitivo. Todo con el fin de seguir favoreciendo a la empresa.

### Figura 30

30. Se siente satisfecho en su área de trabajo



Nota. Data de la pesquisa trabajada.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 2

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.342	70	0.000
Aptitud laboral	0.367	70	0.000
Planificación del talento humano	0.288	70	0.000
Sistemas de administración del talento humano	0.279	70	0.000
Clima organizacional	0.278	70	0.000

Nota. Base de datos del SPSS

1

Hi: Se ha generado nexo directo entre la gerencia del talento de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

Ho: No se ha generado nexo directo entre la gerencia del talento de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

Análisis:

La gestión del talento del capital intelectual se corresponde, pero de manera moderada baja, dado que los resultados están al borde del 40%. Quiere decir que a un incremento de la gestión del talento humano la aptitud laboral solo se incrementara en un 40% del incremento de la otra variable. O viceversa. Lo que sí se puede afirmar es que hay una correspondencia positiva, que a mayor gestión también se genera una mayor aptitud laboral pero no en la misma magnitud. Por ejemplo, si la gestión del talento se incrementa en un 10%, se podría esperar que la aptitud laboral aumente en un 4%. Esta relación también es válida en sentido inverso. Es importante reconocer que, a pesar de no ser una correspondencia uno a uno, existe una tendencia positiva: un mejor manejo en la gestión del talento tiende a producir una mayor aptitud laboral, aunque no proporcionalmente

**Tabla 3**

*Correlaciones*

			Gestión del talento humano	Aptitud laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	,400**
		Sig. (unilateral)		0.000
		N	70	70
	Aptitud laboral	Coefficiente de correlación	,400**	1.000
Sig. (unilateral)		0.000		
N		70	70	

*Nota.* Base de datos del SPSS

2

Hi: Se ha generado nexo directo entre la Planificación del talento humano de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

Ho: No se ha generado nexo directo entre la Planificación del talento humano de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.



Análisis:

La planificación del talento del capital intelectual se corresponde, pero de manera baja con la variable de resolución laboral, se ha generado un nexo de 37.6% que es baja según la calificación barométrica de la rho. Quiere decir que a un incremento de la gestión del talento humano la aptitud laboral solo se incrementara en un 37.6% del incremento de la otra variable. O viceversa. A pesar de esta conexión no tan robusta, es crucial señalar que existe una tendencia positiva entre ambas variables. Es decir, una mejor planificación del talento conduce a una mayor capacidad de resolución en el ámbito laboral, aunque esta correspondencia no es de alta magnitud. Lo que sí se puede afirmar es que hay una correspondencia positiva pero baja. Que a un incremento de la planificación per se genera una mayor aptitud laboral, pero en una magnitud baja.

**Tabla 4**

*Correlaciones*

			Planificación del talento humano	Aptitud laboral
Rho de Spearman	Planificación del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	,376**
		Sig. (unilateral)		0.001
		N	70	70
	Aptitud laboral	Coefficiente de correlación	,376**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.001	
		N	70	70

*Nota.* Base de datos del SPSS

Se ha generado nexo directo entre clima organizacional de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

Hi: Se ha generado nexo directo entre sistemas de administración de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

Ho: No se ha generado nexo directo entre sistemas de administración de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

Análisis:

Los sistemas de gerencia del talento humano se conectan, pero de manera moderada con la variable de aptitud laboral, se ha generado un nexo de 40.9% que es baja según la calificación barométrica de la rho. Quiere decir que, a un incremento de los sistemas de administración del talento, la aptitud laboral solo se incrementara en un 37.6% del incremento de la otra variable. O viceversa. Lo que se puede afirmar es que hay una correspondencia positiva moderada. Que a un incremento de la administración también hay un incremento de la aptitud laboral, pero en forma moderada.

**Tabla 5**

*Correlaciones*

		Sistemas de administración del talento humano		
Rho de Spearman	Sistemas de administración del talento humano	Coefficiente de correlación		Aptitud laboral
			1.000	,409**
		Sig. (unilateral)		0.000
		N	70	70
	Aptitud laboral	Coefficiente de correlación	,409**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.000	
		N	70	70

Nota. Base de datos del SPSS

4

Hi: Se ha generado nexo directo entre clima organizacional de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

2022.

Ho: No se ha generado nexo directo entre clima organizacional de los colaboradores y su aptitud Laboral en las I.I.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

2022.

Análisis:

El clima organizacional se conecta, pero de manera baja con la variable de aptitud laboral, se ha generado un nexo de 33.4% que es baja según la calificación barométrica de la rho. Quiere decir que, a una mejora del clima institucional la aptitud laboral solo se incrementara en un 33.4% del incremento de la otra variable. O viceversa. Lo que se puede afirmar es que hay una correspondencia positiva y baja. Que a un incremento del clima institucional también hay un incremento de la aptitud laboral, pero baja.

**Tabla 6**

*Correlaciones*

			Clima organizacional	Aptitud laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,334**
		Sig. (unilateral)		0.002
		N	70	70
	Aptitud laboral	Coefficiente de correlación	,334**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.002	
		N	70	70

Nota. Base de datos del SPSS

### 4.3. Discusión de resultados

El estudio y manejo del talento humano en diferentes organizaciones y su relación con la aptitud y desempeño laboral es una temática explorada, tal y como se evidencia en los estudios presentados. Mas si bien se ha demostrado que hay relación entre la gestión del talento humano y la aptitud laboral, está sin embargo es baja. Ello no deja de señalar que de todas maneras influye en el desempeño, de los colaborados. En ese extremo Cruz (2011) y Garcés (2011) mantuvieron posturas

similares en sus investigaciones, resaltando cómo la gestión del talento humano influye directamente en la aptitud laboral. Ambos estudios, realizados en empresas del sector privado, sugieren que un manejo adecuado del capital humano puede traducirse en mejoras productivas, tal como lo evidenció la empresa Master Light Cia.Ltda y Muebles Garzón de Ambato. El estudio de Condori (2018) se desmarca ligeramente al emplear un método hipotético-deductivo. No obstante, su conclusión sigue siendo congruente con los demás autores: la gestión adecuada del talento humano y su correspondiente influencia en la aptitud laboral son variables intrínsecamente relacionadas

De la misma manera cuando se trata de observar hasta donde influye la planificación en la aptitud laboral esta resulta que es baja, que en este caso si bien es positiva pero no es de gran influencia. En ese sentido Ponce (2014) ofreció una perspectiva desde el sector público, específicamente desde el Ministerio de Justicia. Su conclusión sobre la falta de un sistema meritocrático en la selección de servidores públicos destaca la necesidad de implementar mejores prácticas de gestión del talento humano en instituciones estatales. Similarmente, Flores (2017) notó discrepancias en el perfil laboral de los trabajadores en comparación con lo que la empresa prescribe, evidenciando un vacío en la alineación del talento con los objetivos organizacionales.

Castro y Delgado (2020) y Figueroa et al. (2020) ampliaron el panorama señalando que, aunque existe una gestión media en relación con las variables estudiadas, se observa una correspondencia que puede conducir a una mejora en la productividad. Esta idea de correspondencia entre la gestión del talento y la aptitud laboral fue

reiterada por autores como Reem, A. (2021) y Palacios (2021) en distintos contextos y geografías.

Los hallazgos de Oscco (2015) y Solís y Ventura (2016) subrayan la importancia de esta relación, aunque sugieren que la relación puede ser más débil de lo esperado. A pesar de esto, es evidente en las investigaciones presentadas por Arroyo (2017), Peralta (2018), Ataypoma e Inga (2018), Bendezú (2019), Siccha (2019), Reyes (2020) y Carranza (2021) que una adecuada gestión del talento humano se traduce, en gran medida, en un mejor desempeño laboral.

Zela (2012) y Cutipa (2017), por otro lado, enfatizan en las repercusiones económicas y estructurales. Mientras Zela identifica una correlación entre la gestión del talento y la rentabilidad de empresas de transporte, Cutipa apunta a la carencia de estructuras organizadas inteligentes, vinculando la deficiente gestión del talento humano con una falta de organización efectiva.

Entonces, la gestión del talento humano es una variable crítica que, independientemente del contexto, tiene un impacto significativo en la aptitud y desempeño laboral.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

1

Se ha generado nexo directo entre la gerencia del talento de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

La gestión del talento del capital intelectual se corresponde, pero de manera moderada baja, dado que los resultados están al borde del 40%. Quiere decir que a un incremento de la gestión del talento humano la aptitud laboral solo se incrementara en un 40% del incremento de la otra variable. O viceversa. Lo que sí se puede afirmar es que hay una correspondencia positiva, que a mayor gestión también se genera una mayor aptitud laboral pero no en la misma magnitud. Por ejemplo, si la gestión del talento se incrementa en un 10%, se podría esperar que la aptitud laboral aumente en un 4%. Esta relación también es válida en sentido inverso. Es importante reconocer que, a pesar de no ser una correspondencia uno a uno, existe una tendencia positiva: un mejor manejo en la gestión del talento tiende a producir una mayor aptitud laboral, aunque no proporcionalmente

2

Se ha generado nexo directo entre la Planificación del talento humano de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022.

La planificación del talento del capital intelectual se corresponde, pero de manera baja con la variable de resolución laboral, se ha generado un nexo de 37.6% que es baja según la calificación barométrica de la rho. Quiere decir que a un incremento de la gestión del talento humano la aptitud laboral solo se incrementara en un 37.6% del incremento de la otra variable. O viceversa. A pesar de esta conexión no tan robusta, es crucial señalar que existe una tendencia positiva entre ambas variables. Es decir, una mejor planificación del talento conduce a una mayor capacidad de resolución en el ámbito laboral, aunque esta correspondencia no es de alta magnitud. Lo que sí se puede afirmar es que hay una correspondencia positiva pero baja. Que a un incremento de la planificación per se genera una mayor aptitud laboral, pero en una magnitud baja.

3

Se ha generado nexo directo entre sistemas de administración de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022. Los sistemas de gerencia del talento humano se conectan, pero de manera moderada con la variable de aptitud laboral, se ha generado un nexo de 40.9% que es baja según la calificación barométrica de la rho. Quiere decir que, a un incremento de los sistemas de administración del talento, la aptitud laboral solo se incrementara en un 37.6% del incremento de la otra variable. O viceversa. Lo que se puede afirmar es que hay una correspondencia positiva moderada. Que a un incremento de la administración también hay un incremento de la aptitud laboral, pero en forma moderada.

4

Se ha generado nexo directo entre clima organizacional de los colaboradores y su aptitud Laboral en las II.EE. del Distrito de Coata, Puno 2022. El clima

organizacional se conecta, pero de manera baja con la variable de aptitud laboral, se ha generado un nexo de 33.4% que es baja según la calificación barométrica de la rho. Quiere decir que, a una mejora del clima institucional la aptitud laboral solo se incrementara en un 33.4% del incremento de la otra variable. O viceversa. Lo que se puede afirmar es que hay una correspondencia positiva y baja. Que a un incremento del clima institucional también hay un incremento de la aptitud laboral, pero baja.

## **5.2. Recomendaciones**

1.- Es evidente que existe una correlación positiva entre la gestión del talento y la aptitud laboral. Aunque la relación no sea fuertemente proporcional, cualquier mejora en la gestión del talento producirá una mejora en la aptitud laboral. Las instituciones deberían, por lo tanto, considerar invertir en programas de formación y desarrollo del talento, entendiendo que cada mejora en la gestión del talento se reflejará en la aptitud laboral, aunque en una magnitud reducida.

2.- La relación entre la planificación del talento humano y la aptitud laboral es moderada, pero aún positiva. Esto sugiere que hay espacio para mejorar y optimizar la planificación del talento. Las instituciones deberían evaluar sus actuales estrategias de planificación del talento humano y considerar la implementación de nuevas metodologías o herramientas que puedan fortalecer esta relación, lo que, a su vez, puede resultar en una mejor aptitud laboral.

3.- Aunque la conexión entre los sistemas de administración del talento humano y la aptitud laboral es moderada, es crucial para las instituciones seguir invirtiendo



en sistemas de administración eficientes y efectivos. Las instituciones podrían beneficiarse al explorar y adoptar sistemas de administración del talento más avanzados o adaptados a sus necesidades específicas, lo que podría aumentar la aptitud laboral en un grado mayor.

4.- La relación entre el clima organizacional y la aptitud laboral, aunque positiva, es baja. Por lo tanto, es esencial centrarse en mejorar el clima laboral dentro de las instituciones. Esto no solo tiene el potencial de mejorar la aptitud laboral, sino que también puede aumentar la retención de empleados, mejorar la moral y la satisfacción en el trabajo. Las instituciones podrían considerar la realización de encuestas de satisfacción del empleado, talleres y programas de formación para mejorar el clima labora

## BIBLIOGRAFÍA

Arroyo, A. (2017). *Percepción de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal docente en el colegio particular Andino 2017*.

Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4654>

Ataypoma, D. &. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) en la provincia de Huancavelica-período 2018*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de

<https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2011>

Bardales, V. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1003/bardales\\_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1003/bardales_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Barineka, E. &. (2019). *Influence Of School Supervision Strategies On Teachers' Job Performance In Senior Secondary Schools In Rivers state*. International Journal of Innovative Development and Policy Studies.

Bendezú, K. (2019). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Investigación Valdizana. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>

- Bermúdez, L. A. (2015). *Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las pymes*. InterSedes: Revista de las Sedes Regionales, XVI. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*.
- Bizneo, B. (2020). *Todo sobre actualidad, herramientas y tecnología para optimizar la gestión del talento humano*. Bizneo blog. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Carranza, F. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Carrasco, J. P. (2016). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de ONCOSALUD S.A.C., 2016*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Castañeda, B. (2019). *Gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado*. Universidad Nacional Federico Villareal. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3724/CASTA%20%91EDA%20GIRON%20BERTHA%20DEL%20ROSARIO%20-%20MAESTRIA.pdf?>
- Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo\\_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Castro, M. K., & Delgado, B. J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*. Lima. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Chavez, Y., & Condori, G. (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en mi banco – Banco de la Microempresa, sucursal Huancavelica - 2019*. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2954/TESIS-2019-ADMINISTRACION-CHAVEZ%20ESCOBAR%20Y%20CONDORI%20BALTAZAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang, M., Martín, M. J., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia COMILLAS.
- Chiavenato, I. (2002). *Autores que hablan sobre el concepto de talento humano*. Colombia. Obtenido de <https://es.slideshare.net/kmendozacarrillo/autores-que-hablan-sobre-el-concepto-de-gestion-del-talento-humano>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. España. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. España.
- Condori, M. M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017*. Obtenido de

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori\\_Mamani\\_Miriam\\_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Condori, M. M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017*. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori\\_Mamani\\_Miriam\\_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cruz, E. (2011). *La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cia.Ltda*. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <https://docplayer.es/2463186-Universidad-central-del-ecuador-facultad-de-ciencias-psicologicas-carrera-de-psicologia-industrial.html>

Cutipa, M. (2017). *Las organizaciones inteligentes y la gestión del talento humano en empresas ejecutoras de las obras del programa de mejoramiento y ampliación de servicios de agua y saneamiento en la provincia de Puno, periodos 2015 y 2016*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.

Figueroa, D. P. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo*. Ecuador: Mikarimin. Obtenido de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248/1613>

Flores, L. (2019). *Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-59.pdf>

- Flores, P. M. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. Universidad nacional autonoma de Nicaragua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- Garcés, R. (2011). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Muebles Garzón de la Ciudad de Ambato*. Obtenido de <https://docplayer.es/1287071-Universidadtecnica-de-ambato.html>
- Godinez, A. (2018). *Administracion de personal y Desempeño laboral: Tipos de evaluacion de desempeño. Big River, software RRHH*. Obtenido de <http://sistemaderh.com/tipos-de-evaluacion-del-desempeno/>
- Hernández, B. Y. (2012). *La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas*. Revista Semestre Económico. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1650/165024299007.pdf>
- Herzberg, F. (2005). *Motivation-hygiene theory. Organizational Behavior I: Essential Theories of Motivation and Leadership*.
- Ibañez Gracia, T. (2011). *Introduccion a la psicologia social*. Editorial UOC.
- Jara, M. A., Asmat, V. N., Alberca, P. N., & Medina, G. J. (20 de Junio de 2018). *estión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Venezolana de Gerencia, 83(23), 740-760*. Recuperado el 07 de Noviembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Jáuregui, K. (2017). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo/ Sala de Prensa*. Essan Business. Obtenido de

<https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo>

Kusumaningrum, D. B. (2019). *Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measuremen of Teacher Empowerment with a Sof System Methodology Approach*. International Journal of Innovation, Creativity and Change.

Loli, A., Del Carpio, J., Cuba, E., Vergara, A., Morales, S., & Flores, M. &. (2013). *La satisfacción y la calidad de servicio en Organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana*. Revista De Investigación En Psicología, XVI.

ManpowerGroup. (2015). *Encuesta de Escasez de Talento 2015*. Recuperado el 01 de Noviembre de 2021, de <http://www.manpower.com.pe/mpintranet/publicaciones/3166-9795432090759.pdf>

Ñaupas, H. V. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.

Osarumwense, R. &. (2020). *Human resource management motivational strategies for enhancing business educators' job performance in tertiary institutions in Edo and Delta States*. Nigeria: Journal of Education and Learning.

Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha – Andahuaylas – Apurímac, 2014*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas. Obtenido de <https://docplayer.es/48076022-Gestion-del->

talento-humano-y-su-relacion-con-el-desempeno-laboral-municipalidad-  
distrital-de-pacucha-andahuaylas-apurimac-2014.html

Palacios, I. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. Quevedo, Ecuador: Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6380>

Peiro, R. (2020). *Talento: Redactora en Economipedia. Consultora de Marketing Digital y Copywriter. Licenciada en Comunicación Audiovisual por la Universidad de Málaga*. España.

Peralta, P. L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018*. Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta\\_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pineda, A. E. (2020). *La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital*. Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios), Obtenido de <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/182/179>

Ponce, P. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central- Quito*. Obtenido de [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12797/1/59157\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12797/1/59157_1.pdf)



- Reem, A. L. (2021). Relationship between general educators' beliefs and teaching performance in teaching student with learning difficulties in intermediate schools in Saudi Arabia. 396-410.
- Reyes, V. V. (2020). *La gestión del talento humano y el desempeño Laboral en la plana docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima, Perú – 2020*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26088/Tesis%20-%20V%c3%adctor%20Manuel%20Reyes%20Vel%c3%a1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico.
- Rodriguez. (2015). *Gestion del Talento Humano*. Obtenido de <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>
- Serrate, A. (2014). *Diagnóstico del ambiente de trabajo en una organización de información científica tecnológica*. Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud, XXV. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3776/377645756008.pdf>
- Siccha, E. (2019). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018*. Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades.
- Solis, C. A., & Miguel, V. F. (2016). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco - 2016*. Univercidad Nacional Daniel Alcides

Carrion . Obtenido de  
[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026\\_72637921\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf)

Tarifa Zuñiga, J. (2020). *Gestión del Talento Humano y su Influencia en los Logros de Aprendizaje de los Estudiantes en las Instituciones Educativas Públicas Primarias del Centro Poblado de Chucaripo Distrito de Samán en el Año 2018*. Juliaca, Puno, Peru. Recuperado el 09 de Noviembre de 2021, de [http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5306/T036\\_02413746\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5306/T036_02413746_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tejedor, F. J. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. Revista española de pedagogía. Obtenido de <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2010/11/247-11.pdf>

Torres, C. A. (2016). *Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica - 2014*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.

Touriñán, J. M. (2013). *El significado de la función pedagógica y la necesidad de generar principios de acción*. Revista española de pedagogía.

Zela, C. (2012). *Gestión del talento humano y su incidencia en la rentabilidad de las empresas de transportes de pasajeros interdepartamental ruta Juliaca – Arequipa periodos 2010 - 2011*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.