



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR



ASPECTOS DEFICIENTES EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
GENERA INEFICIENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD
ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FILIAL - AREQUIPA - 2018

TESIS PRESENTADA POR:
CARLOS ALBERTO HUAMANI CONCHA

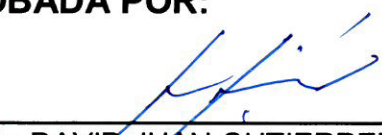
PARA OPTAR EN GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR

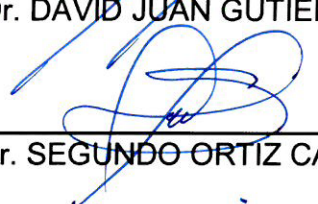
JULIACA – PERÚ
2022

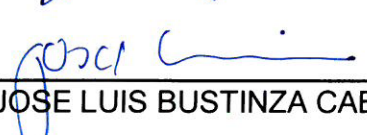



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR
ASPECTOS DEFICIENTES EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
GENERA INEFICIENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD
ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FILIAL - AREQUIPA - 2018.
TESIS PRESENTADA POR
CARLOS ALBERTO HUAMANI CONCHA
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. SEGUNDO ORTÍZ CANSAYA

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. JOSE LUIS BUSTINZA CABALA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. JORDAN ROSAS VALDIVIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0109-2022-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 2022 Abril 13

VISTOS:

El expediente N° 31123 del (a) Bachiller; HUAMANI CONCHA CARLOS ALBERTO, con número de DNI. 30766715 y con número de matrícula 21317525, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial AREQUIPA.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. HUAMANI CONCHA CARLOS ALBERTO, con número de DNI. 30766715 y con número de matrícula 21317525, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; ha Solicitado la Sustentación del Dictamen de Tesis titulada: ASPECTOS DEFICIENTES EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GENERA INEFICIENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FILIAL - AREQUIPA - 2018. La misma que pertenece a la Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33. Para ser sustentada;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 15 de Setiembre del 2021. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - NOMBRAR a los miembros del Jurado que calificarán la sustentación de la tesis del (a) Bach: HUAMANI CONCHA CARLOS ALBERTO, con número de DNI. 30766715 y con número de matrícula 21317525, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; quien ha presentado el Dictamen de Tesis: ASPECTOS DEFICIENTES EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GENERA INEFICIENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FILIAL - AREQUIPA - 2018. La misma que pertenece a la Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33. Nominado como ASESOR el (a) Dr. JORDAN ROSAS VALDIVIA y siendo los jurados los siguientes docentes:

- Presidente : Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Primer Miembro : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro : Dr. JOSE LUIS BUSTINZA CABALA

ARTÍCULO SEGUNDO.- DETERMINAR que la fecha de sustentación de Tesis, que se llevará a cabo fijando el siguiente lugar, fecha y hora:

- Fecha : Jueves 21 de Abril del 2022
Hora : 10:00 a.m.
Local : Plataforma Virtual EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de MAGÍSTER a los estudiantes que ingresaron anterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO.- ELEVAR la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

Cc/ Archv EPG (0)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
FCOP (e)/gcc

Seal and signature of Dr. Félix C. Ochatoma Paravicino, Director

Seal and signature of Mg. LUIS CHAYNA AGUILAR, Secretario Académico



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 533 - 2021-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 2021 Abril 23

VISTOS:

El Registro N°1217 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis de la MAESTRÍA en EDUCACIÓN, mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: ASPECTOS DEFICIENTES EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GENERA INEFICIENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FILIAL - AREQUIPA 2018. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33. Presentado por el (a) Bach. HUAMANI CONCHA CARLOS ALBERTO, con número de DNI 30766715 y con Código de matrícula N° 21317525, para optar el Grado Académico de MAGÍSTER en EDUCACIÓN, mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina 'Néstor Cáceres Velásquez', de la Filial Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, mediante S.V. 256783 el estudiante. Bach. HUAMANI CONCHA CARLOS ALBERTO, Solicita EL CAMBIO DEL PRESIDENTE, PRIMER Y SEGUNDO MIEMBRO DE LA TERNA DE JURADO DE TESIS DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1300-2018-USA-EPG/UANCV, Siendo el anterior Presidente: DR. LUIS OTTO GUERRA PACHECO, Por motivos de deceso. Primer Miembro, Dr. RONALD ECHEGARAY CANDIA. Por motivos de incompatibilidad de caracteres Segundo Miembro, Dr. ALFONSO CELESTINO PEREZ RAMOS. Por motivos de incompatibilidad de caracteres. Se hace el cambio por el Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA, el Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA y el Dr. JOSE LUIS BUSTINZA CABALA, docentes de la UANCV.

Que, el (a) Bach. HUAMANI CONCHA CARLOS ALBERTO, para optar el Grado Académico de MAGÍSTER en EDUCACIÓN, mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: ASPECTOS DEFICIENTES EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GENERA INEFICIENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FILIAL - AREQUIPA 2018. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33. Presentado por el (a) Bach. HUAMANI CONCHA CARLOS ALBERTO, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 21 de Noviembre del 2018, que fue registrado en el Folio N° 1217 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso 'j' del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE, PRIMER Y SEGUNDO MIEMBRO DE LA TERNA DE JURADO DE TESIS. Del (a). Presidente: DR. LUIS OTTO GUERRA PACHECO, Por motivos antes expuestos. Primer Miembro, Dr. RONALD ECHEGARAY CANDIA. Por motivos antes expuestos, Segundo Miembro, Dr. ALFONSO CELESTINO PEREZ RAMOS, Por motivos antes expuestos. Se hace el cambio por el Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA, el Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA y el Dr. JOSE LUIS BUSTINZA CABALA, docentes de la UANCV, Para su revisión de la Tesis: ASPECTOS DEFICIENTES EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GENERA INEFICIENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FILIAL - AREQUIPA 2018. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33. Presentado por el (a) Bach. HUAMANI CONCHA CARLOS ALBERTO, con número de DNI 30766715 y con Código de matrícula N° 21317525, de la MAESTRÍA en EDUCACIÓN, mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, y siendo Asesorado por el (a) Dr. JORDAN ROSAS VALDIVIA.

SEGUNDO. - NOMINAR en su lugar al (a) Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA, como PRESIDENTE, al Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA, como PRIMER MIEMBRO, y al Dr. JOSE LUIS BUSTINZA CABALA, como SEGUNDO MIEMBRO quedando el jurado conformado de la siguiente manera.

- Presidente : Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Primer Miembro : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro : Dr. JOSE LUIS BUSTINZA CABALA

TERCERO. - AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGÍSTER de la Escuela de Posgrado.

CUARTO. - ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Signature and stamp of Dr. David J. Gutiérrez Mayta, Director (e)

Signature and stamp of Mg. Enrique G. Acosta Guerrero, Secretario

Co./CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2021 (01)
INTERESADO (01)
DIGN (e)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 535 - 2020-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 2020 Junio 20

VISTOS:

El Registro N° 1217 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis de la MAESTRIA en: EDUCACIÓN mención en: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: ASPECTOS DEFICIENTES EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GENERA INEFICIENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FILIAL - AREQUIPA. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33. Presentado por el (a) Bach. HUAMANI CONCHA CARLOS ALBERTO, con número de DNI 30766715 y con Código de matrícula N° 21317525, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN, mención en: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; de la Filial de Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. HUAMANI CONCHA CARLOS ALBERTO, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN mención en: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: ASPECTOS DEFICIENTES EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GENERA INEFICIENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FILIAL - AREQUIPA. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33. Presentado por el (a) Bach. HUAMANI CONCHA CARLOS ALBERTO, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 21 noviembre del 2021, se ha registrado en el Folio N° 1217 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - APROBAR el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA, Titulado: ASPECTOS DEFICIENTES EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GENERA INEFICIENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FILIAL - AREQUIPA. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33. Presentado por el (a) Bach. HUAMANI CONCHA CARLOS ALBERTO, con número de DNI 30766715 y con Código de matrícula N° 21317525, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN mención en: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, y Siendo Asesorado por el (a) Dr. JORDAN ROSAS VALDIVIA, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

- | | |
|-----------------|-------------------------------------|
| Presidente | : Dr. LUIS OTTO GUERRA PACHECO |
| Primer Miembro | : Dr. RONALD ECHEGARAY CANDIA |
| Segundo Miembro | : Dr. ALFONSO CELESTINO PEREZ RAMOS |

SEGUNDO. - AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGISTER de la Escuela de Posgrado.

TERCERO. - ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

David J. Gutiérrez Mayta
RECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Mg. Enrique G. Apaza Chirinos
SECRETARIO ACADÉMICO



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FILIAL - AREQUIPA - 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	1%
6	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	worldwidescience.org Fuente de Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
10	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
ASPECTOS DEFICIENTES EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GENERA INEFICIENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FILIAL - AREQUIPA - 2018.	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	CARLOS ALBERTO HUAMANI CONCHA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	30766715
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-1478-7403
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JORDAN ROSAS VALDIVIA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29256094
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-4135-9006
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6187-1497
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Miembro del jurado 2	



Nombres y apellidos	JOSE LUIS BUSTINZA CABALA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01305989
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1647-0854
Datos de investigación	
Línea de investigación	Gestión de la educación – P33
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - AREQUIPA</p> <p>País: Perú Departamento: Arequipa Provincia: Arequipa Distrito: Arequipa Dirección: C. El Carmen 133</p> <p>Coordenadas: Latitud: -16.412772139754797 Longitud: -71.52764960006854 https://maps.app.goo.gl/Wpfl8MANErMAEGgA7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto 2018 – setiembre 2020
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p> <p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p>

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSTGRADO

M. Sc. Segundo Ortiz Cansaya
 DIRECTOR
 DE INVESTIGACIÓN - EPG



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Carlos Alberto Huamani Concha, identificado con DNI
Nro. 29554066 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación + Mención: Investigación y docencia en educación superior,

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico
denominada:

"Aspectos deficientes en gestión del talento humano genera ineficiencia laboral en la
Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Pícol - Arequipa - 2018
ASESOR: Dr. Jordan Rosas Valdivia"

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Puno 10 de Diciembre del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



A MIS PADRES ANGÉLICA C. Y LUIS H.,
por su constante apoyo, preocupación y
comprensión en mi desempeño profesional
en beneficio de los demás.

**A MIS HERMANOS, AMIGOS Y
PERSONAS ANÓNIMAS,** por el apoyo
y ejemplo permanente que me brindan
para lograr ser mejor persona y
profesional.



Expreso mi reconocimiento y agradecimiento al asesor del presente trabajo de investigación quien con su experiencia y trayectoria han hecho posible la culminación de este caro anhelo.

Asimismo, quiero hacer extensivo mi agradecimiento al personal docente de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por su apoyo, dedicación y colaboración en el fortalecimiento de mi formación profesional.

Del mismo modo quiero agradecer profundamente a mis amigos y compañeros de estudios que gracias a su coordinación y su innegable apoyo han hecho posible que el presente trabajo se haga realidad.

El autor



INDICE

INDICE	i
ÍNDICE DE TABLAS	iii
ÍNDICE DE FIGURAS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	viii

CAPITULO I

EXPOSICIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Interrogante Principal.....	3
1.2.2. Interrogantes Específicas.....	3
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.4 OBJETIVOS.....	4
1.4.1 Objetivo general.....	4
1.4.2 Objetivos específicos.....	5
1.5 HIPÓTESIS.....	5
1.5.1 Hipótesis de trabajo.....	5
1.6 VARIABLES.....	6
1.6.1 Variable Independiente.....	6
1.6.2 Variable Dependiente.....	6

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	7
2.1.1 Internacionales.....	7
2.1.2 Antecedentes locales.....	10
2.2. BASES TEORICAS.....	12
2.2.1 Historia de gestión para el talento humano	12



2.2.2 Conceptos sobre gestión del talento humano..... 14

2.2.3 Características de la gestión del talento humano 15

2.2.4 Nuevas tendencias de la gestión del talento humano 17

2.2.5 Factores positivos que consiguen la gestión del talento humano en las universidades. 27

2.2.6 elementos para el desempeño laboral 32

2.2.7 Situaciones deficientes para la gestión del talento humano que influyen negativamente en la universidad en relación al rendimiento laboral..... 32

2.2.8 La gestión del talento humano Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez..... 38

CAPITULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 METODO DE INVESTIGACIÓN 41

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN 42

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 42

3.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 42

3.5 POBLACION Y MUESTRA 42

3.5.1 Ubicación Espacial: 42

3.5.2 Ubicación Temporal: 43

3.5.3 Unidades de Estudio 43

3.5.4 Población y Muestra 43

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN 43

3.6.1 Técnicas de la investigación 43

3.6.2. Instrumentos de Investigación 45

3.7 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN 45

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Ud. considera que una de las deficiencias en la gestión del talento humano se inicia en la captación del personal docente? 47

Tabla 2 ¿Ud está de acuerdo que una deficiencia en la gestión del talento humano es fomentar la competencia agresiva dentro de la institución educativa superior?..... 51

Tabla 3 ¿Ud. Considera que uno de los aspectos deficientes sobre gestión del talento humano el problema de la comunicación en el interior de la institución educativa superior? 53

Tabla 4 ¿Ud. Esta de acuerdo que otro aspecto deficiente en la gestión del talento humano es la inflexibilidad laboral? 55

Tabla 5 ¿Ud. Estima que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano es la mayor rotación de personal en la organización educativa superior?..... 57

Tabla 6 ¿Ud. Considera que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano, es que no se ha fijado charlas de orientación al personal docente sobre la problemática de la institución?..... 60

Tabla 7 ¿Está de acuerdo que uno de los aspectos deficientes en gestión del talento humano es que existen problemas de comunicación entre los docentes y sus autoridades universitarias?..... 62

Tabla 8 ¿Ud. Considera que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano, es que no se ha logrado en los docentes universitarios, la identificación con los objetivos al interior de la institución educativa superior? 64

Tabla 9 ¿Ud. estima que la ineficacia laboral está en razón a la decidía laboral? 66

Tabla 10 ¿Ud. considera, que un factor de ineficacia laboral está en le toma de decisiones en forma prematura? 69

Tabla 11 ¿Ud. opina que un indicativo de la ineficacia laboral es consumir demasiado tiempo en dar respuesta a una gestión? 71

Tabla 12 ¿Ud. juzga que un factor de ineficacia labora es que la responsabilidad es ambigua, es decir, no se tiene claramente quien es el responsable de la buena o mala gestión?..... 74



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Ud. considera que una de las deficiencias en la gestión del talento humano se inicia en la captación del personal docente? 48

Figura 2 ¿Ud está de acuerdo que una deficiencia en la gestión del talento humano es fomentar la competencia agresiva dentro de la institución educativa superior?..... 51

Figura 3 ¿Ud. Considera que uno de los aspectos deficientes sobre gestión del talento humano el problema de la comunicación en el interior de la institución educativa superior? 53

Figura 4 ¿Ud. Esta de acuerdo que otro aspecto deficiente en la gestión del talento humano es la inflexibilidad laboral?..... 55

Figura 5 ¿Ud. Estima que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano es la mayor rotación de personal en la organización educativa superior?..... 57

Figura 6 ¿Ud. Considera que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano, es que no se ha fijado charlas de orientación al personal docente sobre la problemática de la institución?..... 60

Figura 7 ¿Está de acuerdo que uno de los aspectos deficientes en gestión del talento humano es que existen problemas de comunicación entre los docentes y sus autoridades universitarias?..... 62

Figura 8 ¿Ud. Considera que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano, es que no se ha logrado en los docentes universitarios, la identificación con los objetivos al interior de la institución educativa superior? 64

Figura 9 ¿Ud. estima que la ineficacia laboral está en razón a la decidía laboral? 66

Figura 10 ¿Ud. considera, que un factor de ineficacia laboral está en le toma de decisiones en forma prematura? 69

Figura 11 ¿Ud. opina que un indicativo de la ineficacia laboral es consumir demasiado tiempo en dar respuesta a una gestión? 71

Figura 12 ¿Ud. juzga que un factor de ineficacia labora es que la responsabilidad es ambigua, es decir, no se tiene claramente quien es el responsable de la buena o mala gestión? 74



RESUMEN

El trabajo de investigación trata sobre los aspectos deficientes en gestión del talento humano el cual genera ineficiencia laboral en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial - Arequipa – 2018.

Uno de los pilares de toda organización académica, es decir, de la Universidad, son los docentes, en los que recae la grave responsabilidad de transmitir sus mejores conocimientos a sus alumnos; sin embargo, muchas veces, ese ímpetu de transmisión de conocimiento se ve trastocado, cuando al docente universitario no se le crea un ambiente laboral adecuado.

En la investigación se analiza, los factores negativos que se vienen dando en el campo de la gestión del talento humano, que influyen en forma adversa en el desempeño laboral de los docentes universitarios de la Filial Arequipa.

Consideramos que al precisar los aspectos deficientes en gestión del talento humano podemos también identificar las alternativas de solución a fin de evitar el desafecto de los docentes en el desempeño de sus funciones.

Así mismo estamos verificando los aspectos positivos que se tiene en el campo de gestión del talento humano, los cuales nos pueden ayudar a resolver el problema planteado como estudio.



Los docentes universitarios que laboran revelan sus inquietudes de cómo se está desarrollando las actividades de la Universidad, pero, muchas de estas son desatendidas por la autoridad universitaria.

Palabras clave: Deficiente, talento humano, ineficiencia, laboral.



ABSTRACT

The research work deals with the deficient aspects in the management of human talent which generates labor inefficiency in the Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial - Arequipa - 2018.

One of the pillars of any academic organization, that is, of the University, are the teachers, who bear the grave responsibility of transmitting their best knowledge to their students; However, many times, this impetus for the transmission of knowledge is disrupted, when the university teacher does not create an adequate work environment.

The research analyzes the negative factors that are occurring in the field of human talent management, which adversely influence the job performance of the university teachers of the Arequipa Branch.

We consider that by specifying the deficient aspects in the management of human talent, we can also identify alternative solutions in order to avoid the disaffection of teachers in the performance of their functions. We are also verifying the positive aspects that exist in the field of human talent management, which can help us solve the problem raised as a study.

The university professors who work reveal their concerns about how the University's activities are developing, but many of these are neglected by the university au

Keywords: Deficient, human talent, inefficiency, labor.



INTRODUCCIÓN

Este estudio investigativo lleva por título; aspectos deficientes en gestión del talento humano genera ineficiencia laboral en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial - Arequipa – 2018.

Lo que genera es la decidía laboral en los docentes universitarios, lo que repercute directamente en su desempeño docente en perjuicio de los alumnos.

Se han puesto como una pregunta común. ¿Qué elementos ineficaces en la administración del talento humano provocan una ineficiencia laboral en la educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial - Arequipa en 2018?

A partir de las preguntas planteadas, se ha trazado la meta principal siguiente: Explorar las fallas en la administración del capital humano que provocan caos laboral en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial Arequipa en 2018. De esta investigación han emergido los siguientes objetivos concretos: Determinar las ventajas que ofrece la administración del talento humano en la Universidad en el ámbito laboral; Determinar las deficiencias en la administración del capital humano que impactan negativamente en la universidad en el desempeño laboral; Explorar las perspectivas de los profesores de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial Arequipa sobre cómo la administración del capital humano impacta en la Universidad en el ámbito laboral. Se ha confeccionado como hipótesis: “Los aspectos deficientes en gestión del talento humano estaría generando ineficiencia laboral en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial Arequipa – 2018”



La variable independiente es: Aspectos deficientes y como variable dependiente: ineficacia laboral.

Nuestro estudio se ha fragmentado en capítulos: Capítulo I Presentación del Problema. Entrada: El sol brillaba intensamente sobre el cielo nocturno. Paráfrasis: El astro rey resplandecía con intensidad sobre el firmamento nocturno. II. Capítulo. Esquema Conceptual. Aquí se despliegan los cimientos teóricos que sostienen la investigación. En el tercer capítulo, se fundamenta el enfoque científico empleado para abordar el problema, con el propósito de probar y corroborar la teoría planteada utilizando técnicas e instrumentos científicos. El capítulo IV, Conclusión, desentraña los descubrimientos obtenidos al aplicar el cuestionario de preguntas a los profesores universitarios de la Universidad.

Finalmente, llegamos a conclusiones que se entrelazan con las preguntas formuladas, los objetivos establecidos y que destilan el fruto de toda la investigación llevada a cabo, permitiéndonos afirmar que la teoría planteada ha sido confirmada.

Posteriormente, se presentan unas recomendaciones tentativas para resolver el problema investigado.



CAPITULO I

EXPOSICIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

El contexto en el que se estudia, viene a constituir dentro de una universidad, situaciones diversas y complejas, las cuales han sido abordadas, pero sin dejar de entender que el sistema educativo, tiene formas, y vicisitudes muy diversas, en su contenido y proyección como tal, sin embargo, nosotros hemos abordado ese problema, entendiendo que todo problema social y educativo es multi causal puede entenderse multidisciplinariamente.

Esta disciplina denominada gestión del talento humano tiene reciente creación, donde se ha determinado que las instituciones o empresas son exitosas no a la tecnología o científicidad de sus recursos, sino que lo son en base a la calidad de su personal que labora en dichas instituciones.



La persona, es la base del desarrollo de las instituciones y en este sentido el personal que labora en las Universidades son las que marcan la diferencia del éxito o no de institución.

En ese sentido, se debe privilegiar la captación de las personas que deben laborar en la Universidad, verificando sus potencialidades, es decir sus talentos, y darles los trabajos según sus talentos.

Pero no solo se debe verificar, sino también se tiene que trabajar en desarrollar esos talentos, por medio de cursos de capacitación, y también se debe atraer a sus colaboradores a que tengan un ambiente armonioso, se les otorgue oportunidades para ascender a otras áreas, se les otorgue beneficios laborales, viajes, cursos al extranjero, bonos económicos, para que de esta forma el colaborador se sienta bien en su centro de trabajo.

Esta forma de brindar un ambiente laboral positivo y armonioso crea también identidad, y esa identidad por la institución genera que los colaboradores, interioricen la filosofía de la empresa, es decir, van a ser parte de la misión y visión de la institución.

Sin embargo en las instituciones educativas superiores se presentan situaciones laborales adversas, donde en muchas de ellas se desconoce este instrumento.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. Interrogante Principal.

¿Cuáles son los aspectos deficientes en gestión del talento humano que genera ineficiencia laboral en la educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial - Arequipa – 2018?

1.2.2. Interrogantes Específicas.

- a. ¿Cuáles son los factores positivos que genera la gestión del talento humanos en la Universidad en relación al aspecto laboral?
- b. ¿Cuáles son los aspectos deficientes de la gestión del talento humano que influyen adversamente en la universidad en lo relacionado al rendimiento laboral?
- c. ¿Cuál es la opinión de los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial Arequipa sobre la influencia de la gestión del talento humano y su influencia en la Universidad en lo relacionado al aspecto laboral?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

ES ACTUAL.- Nuestro estudio es crucial, ya que entendemos que la administración del capital humano en estos tiempos históricos es una pieza clave en la evolución y triunfo de cualquier entidad.



ES FACTICO.- La gestión el talento humano es una necesidad de potencializar las habilidades y destrezas de las personas que laboran en un ámbito laboral, particularmente en la Universidad, donde debe privilegiarse a la persona y sus capacidades en beneficio de la tarea común de llevar con existo a la institución donde laboran, es por ello que estimamos que es necesario su estudio.

JUSTIFICACION LEGAL.- Se ha formulado en merito a la Resolución Directoral N° 026-D-EPG/UANCV-J.

APORTE ACADEMICO CIENTIFICO.- Estamos convencidos que los alcances a los que lleguemos en el presente trabajo investigativo son importantes para el mundo científíco.

INTERES PERSONAL.- Resulta imperativo conocer esta nueva concepción del pensamiento empresarial aplicarlo a nuestra Universidad y con ello lograr mejores resultados en los servicios que presta nuestra Casa Superior de estudios.

1.4 OBJETIVOS.

1.4.1 Objetivo general.

Analizar los aspectos deficientes en gestión del talento humano que genera ineficiencia laboral en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial Arequipa – 2018.



1.4.2 Objetivos específicos.

1. Determinar los factores positivos que genera la gestión del talento humanos en la Universidad en relación al aspecto laboral.
2. Establecer los aspectos deficientes de la gestión del talento humano que influyen adversamente en la universidad en lo relacionado al rendimiento laboral.
3. Analizar la opinión de los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial Arequipa sobre la influencia de la gestión del talento humano y su influencia en la Universidad en lo relacionado al aspecto laboral.

1.5 HIPÓTESIS.

1.5.1 Hipótesis de trabajo.

Los aspectos deficientes en gestión del talento humano genera ineficiencia laboral en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial Arequipa – 2018



1.6 VARIABLES.

1.6.1 Variable Independiente.

Aspectos deficientes

Indicadores

- Problemas de comunicación.
- Mayor rotación de personal.
- Inflexibilidad laboral
- Fomentar competitividad agresiva
- Falta de objetivos.

1.6.2 Variable Dependiente.

Ineficacia laboral.

Indicadores

- .Decidía laboral
- Toma de decisiones en forma prematura
- Consumir mucho Tiempo.
- Responsabilidad ambigua.



CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1 Internacionales

CEVALLOS, Yolanda (2014), elabora una tesis cuyo título es gestión del talento humano para sus incidencias en el desarrollo laboral, provincia de Santa Rosa agropecuaria Elena, durante el año 2013, para optar el título profesioal de administradora pública.

En esta obra, se detalla la investigación sobre los individuos involucrados en la gestión agropecuaria de Santa Elena, los cuales serán herramientas esenciales para el progreso. de la misma manera que hace un documento que tiene la finalidad de tomar información, es decir cómo va la organización en lo referente a talento humano, y hace un desarrollo y aspectos laborales entre ese personal.

Ese diseño, nos permite examinar múltiples alternativas durante el trabajo de investigación, y ello permite determinar las herramientas, el lugar donde se



hace la investigación y el tiempo establecido, los cuales son determinantes para observar los resultados, toda vez que ellos, o sea los participantes, son servidores públicos.

El enfoque adoptado para evaluar la administración del talento humano es una herramienta que abarca procedimientos administrativos y subsistemas para evaluar el talento humano, todo ello conforme a la ley orgánica del servicio público.

Además, se redacta una tesis sobre el talento humano y su vínculo con el rendimiento laboral en Anda Huaylas, en su municipio Provincial en 2016, con el propósito de obtener el título de licenciado en administración de empresas en la Universidad José María Arguedas, una investigación llevada a cabo en 2015.

Esa investigación desentraña con precisión el tema del talento humano y su vínculo con el rendimiento laboral en la municipalidad de Anda Huaylas, explorando las conexiones entre la gestión y el desempeño laboral. Gracias a los hallazgos de esta investigación para obtener el título profesional, podemos desentrañar la administración del talento humano en relación con su dedicación laboral en la municipalidad Provincial de Anda Huaylas.



En ese trabajo de investigación, se pretende contribuir para mejorar lo referente a talento humano en las instituciones de carácter público, toda vez que el talento humano es considerado como algo único de carácter primordial para que una empresa se desarrolle en los mejores términos.

Es interesante este trabajo, pues toma los pasos metodológicos todos los procedimientos que comprende una investigación científica, se cumplieron reglamentos y disposiciones El reglamento y la elaboración de la Universidad Nacional José María Arguedas, con la rigurosidad que implica adquirir el título de licenciado en administración de empresas.

En el año 2016, Asencio Trujillo y Celestino realizan una investigación sobre la administración del talento humano en los locales Hipólito Una Nueva de Lima, con el fin de obtener el título de magíster en gestión pública de la Universidad César Vallejo.

En esa investigación, se busca desentrañar la conexión entre el talento humano y el rendimiento laboral en ese hospital de Lima, según lo establecido por la universidad para los grados de maíz.

Las conclusiones a las que se arriba son interesantes: es así que una de sus conclusiones nos dice que existe relación, de carácter positivo lo que significa la gestión y el talento humano.



Otra conclusión a la que se llega es que la admisión de personal tiene una relación, que se le puede llamar moderada, con el respectivo desempeño laboral.

Igualmente, la tercera conclusión es que las capacidades tienen una relación de forma moderada en lo que significa el desempeño laboral en dicha institución.

Igualmente, la cuarta versión es que la compensación del personal tiene una relación de carácter positivo moderado con el desempeño de las labores que realizan los trabajadores en esa institución, es decir el hospital nacional Hipólito Unanue, de la ciudad de Lima durante el año 2016 y 2017.

2.1.2 Antecedentes locales

Cruz y Grimaldo (2017) llevan a cabo una investigación sobre la satisfacción laboral, enfocándose en un desempeño óptimo de todos los empleados de la empresa SEDAPAR, con sede en Arequipa y Camaná, presentando esta tesis para recibir el título profesional de la Universidad católica de Santa María-Arequipa.

La meta de este estudio fue desentrañar cómo la felicidad laboral moldea el rendimiento laboral de la compañía mencionada, una entidad privada con sede en Camaná, provincia y departamento de Arequipa.



Debido a que el capital humano ha emergido como una ventaja esencial y competitiva para cualquier compañía, la felicidad laboral de los empleados es crucial. La meta de cualquier empresa es elevar la calidad de vida, y como entidad, es crucial considerar que el rendimiento de las colaboraciones para alcanzar esa meta depende de múltiples elementos, siendo uno de ellos la satisfacción laboral, sin olvidar este detalle.

El estudio involucró a 30 colaboradores y se utilizó una encuesta verificada, la S22-23, con el propósito de evaluar el nivel, el aspecto gratificante y otras encuestas específicas para evaluar el rendimiento laboral. La investigación reveló, utilizando las estadísticas del programa SPSS, en su versión más reciente, una conexión directa entre el rendimiento y la felicidad en el trabajo.

También se determina con, que la satisfacción laboral influye decididamente la productividad, de los que laboran y su desempeño.

La satisfacción del trabajador determina la productividad en distintos grados, que se establecen la relación de colaboradores, y también con sus superiores, igualmente, el ambiente en el que trabajan.

A su vez, todos los actores relevantes en el trabajo de todos los días de un colaborador determina los niveles de eficiencia, cuando se hacen monitoreo de sus labores, igualmente es de resaltar, que a pesar de los inconvenientes que serán en el diario trabajar de esa empresa, sus integrantes se sienten



identificados y motivado, toda vez que se plantean objetivos y metas que estableció la empresa, toda vez que en términos generales las relaciones son satisfactorias entre los trabajadores, de la misma manera el conjunto de esta empresa entendía que los servicios que brinda son vitales para la población

En el año 2014, Llerena Paz, Indira, realiza un trabajo de investigación, que además es una propuesta de un plan estratégico, fundada talento humano en la sociedad eléctrica del sur oeste, SEAL - Arequipa, tesis que sirvió para obtener el título académico, en la Universidad católica de Santa María de Arequipa.

En este estudio se busca identificar un plan estratégico idóneo para potenciar el talento humano de esa compañía. En este estudio se concluye que es crucial diseñar un plan estratégico para esta empresa, con el fin de potenciar su talento humano. Además, las relaciones humanas, enfocadas en números, deben integrarse como una herramienta para evaluar el talento humano.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1 Historia de gestión para el talento humano

La gestión del talento viene a ser, un proceso, con su subsiguiente desarrollo, que surge en los años 80 y 90, y actualmente se sigue tomando en cuenta por todas las empresas, toda vez que ellas buscan el éxito negocio, por



cuanto se comprende que las habilidades y el talento humano en sus empleados, son capitales para el desarrollo de la empresa.

Todas las organizaciones que han adoptado la gestión del talento humano como una estrategia dinámica han buscado resolver el dilema del trabajador, ya que muchas empresas hoy en día deben invertir considerablemente para atraer a empleados altamente capacitados, pero carecen de programas de formación adecuados.

Lo primordial es un sistema de administración del talento y una táctica precisa, que se implemente y se integre en cada etapa de la empresa, incluso en el día a día. No se puede confiar esta misión exclusivamente al departamento de recursos humanos, sino que debe ser aplicada en todos los niveles y niveles de la organización. La estrategia empresarial destaca la responsabilidad de los supervisores y gerentes y la labor que estos realizan hacia sus subalternos de nivel inferior.

La información, debe de compartirse inmediatamente a todas las divisiones de la compañía y otros departamentos, toda vez que los trabajadores buscan un mayor conocimiento de objetivos de la organización, que se refleja en su totalidad una paz las compañías, que quieren desarrollar el talento humano, tienen que integrar planes procesos adecuados, que busquen dar seguimiento, y prioridad al talento humano, para lo cual dice la doctrina se debe utilizar los siguientes factores:



- a. Encontrar, personal calificado, que tenga formación adecuada y competitiva.
- b. Otorgar, y administrar sueldos que vayan de acuerdo a la competencia, de los trabajadores.
- c. Crear, oportunidades para que el trabajador se capacite y desarrollo de sus habilidades.
- d. Establecer procesos que puedan administrar adecuadamente su desempeño.
- e. Crear, programas de retención, para mejor productividad.
- f. Mantener siempre abierta la posibilidad de ascensos, traslados, para el trabajador.

2.2.2 Conceptos sobre gestión del talento humano

La teoría nos dice que la administración del capital humano es un conjunto de estrategias, destrezas y directrices esenciales para orquestar puestos de cualquier tipo, especialmente los de gestión, vinculado a recursos humanos, selección, evaluación de desempeño, habilidades y premios.

Otra rama de la teoría sostiene que la administración del capital humano se ha convertido en una tarea que se desliza cada vez más por los escalones, centrándose en la empresa, quien debe impulsar una serie de estrategias orientadas a mejorar la eficiencia y la productividad de sus empleados, sin olvidar nunca los objetivos corporativos.



Si hablamos de la productividad, se tiene que entender no sólo en conjunto de la empresa sino de cada trabajador, para lo cual se tiene que dar un trato justo y una capacitación y formación profesional.

También se destaca, y la gestión del talento humano llega a ser un instrumento determinante, imprescindible, que tiene la finalidad de afrontar los nuevos retos del lugar donde se desempeña esa empresa.

La gestión del talento humano, así, contribuye a todos desarrollo de talento, en cada uno de los ámbitos, sobre todo en el ambiente laboral, incluso en algunas habilidades que son desconocidas por el mismo trabajador, y potenciarlas, nomás que se pueda en aras de una empresa con calidad y buen servicio para la comunidad.

2.2.3 Características de la gestión del talento humano

Según la doctrina, particularmente en el campo administrativo, las características del talento humano son las siguientes:

1. Que exista una actividad positiva en su actitud, ante cualquier posibilidad y situación, tiene que haber una capacidad inmediata de tomar medidas prontas, y no solamente actuar siempre activamente.
2. Capacidad inherente, para aprender eficazmente no solamente la empresa sino a lo largo de toda la vida, entendido el aprendizaje no solamente como asimilar conceptos o ideas, sino además capacidades y competencias, nuevas ideas, y el deseo constante y permanente de aprender.



3. Posibilidad capacidad para crear, entendiendo este concepto como conjunto, o en el aspecto social.
4. Igualmente, se debe tener formas proactivas de acción y de realización para el cumplimiento de las metas que sigue la empresa.

En lo que se menciona, podemos destacar que talento humano es consustancial al actual de cada persona, igualmente se puede entender que los trabajadores deben ser formados con un criterio emprendedor, no solamente en realizar ideas si no en ejecutar las permanentemente.

Además de esto, se puede entender que las características señaladas son un deseo constante de aprendizaje, para incorporar internas conocimientos en relación a los proyectos que vayan a venir en lo sucesivo.

Significa evaluar, una de las características más importantes, porque ello permitirá parar en un momento en que se tenga que hacerlo, para poder verificar aciertos y desaciertos, con ello se logrará corregir toda actividad, y cotejarlo con los objetivos y tiene la empresa.

Cuando refiere, la capacidad de planificar, esto significa una acción permanente de realizar un ideal.



2.2.4 Nuevas tendencias de la gestión del talento humano

La informática, ha logrado transformar una reestructuración cada vez más dinámica, ésta se inició en los años 90, la cual trajo los cambios, en muy poco tiempo, de la misma manera situaciones inesperadas y transformaciones radicales, lo que nunca había sido calculado por la planificación estratégica. Podemos decir entonces, que el primer escenario laboral tomar en cuenta, tiene que ver con las nuevas tendencias del mundo, es decir externas, que se diferencian en una innovación permanente, la globalización en lo económico, y sobre todo en los mercados ha dado un empuje y adelanto a la tecnología, como a sus duras de carácter organizacional, que hacen más dinámica la gestión del talento humano, de otra parte se ha vuelto más flexible siendo mucho los escenarios en donde la informática ha agilizado y transformado la forma deber empresarialmente.

Así es que, fue tan rauda la innovación que produjo la información y las comunicaciones, que detonaron con fuerza el auge de la globalización económica, metamorfoseando la economía local en una economía global y mundial.

El ritmo de la competencia se transformó al ser más veloz y instantánea entre las entidades el mercado de capitales miró rápidamente de un país a otro país, incluso de un continente a otro continente, los movimientos comerciales se desarrollaron vertiginosamente, y es así que las empresas hoy por hoy cuentan con información a tiempo real, con una capacidad inmediata de



recolección de información, innovación ágil y oportuna, para poder proveer un servicio un producto de la manera más rápida por cuanto la competencia podría adelantar.

En tales circunstancias los factores, que veíamos en la producción, tradicionales como fuerza laboral, fuerza de capital y producción se vieron relegados.

Mucho más importante que el dinero es el conocimiento, para capitalizarlo es necesario saber cómo aplicarlo y entregar, para una adecuada rentabilidad y aprovechamiento.

Es unánime, la opinión en el sentido de que nos encontramos en la época de conocimiento, de capital intelectual, es decir de capital humano.

El conocimiento se vuelve determinante y cardinal en el desafío de la productividad de conocimiento, y es la herramienta sin lugar a dudas que utilizan las empresas cuanto más adelantadas están.

Los roles laborales, las responsabilidades y los puestos ocupados se moldean y redefinen sin cesar; los servicios y productos se adaptan sin cesar a las demandas y demandas de los usuarios; las organizaciones se ven rápidamente sometidas a cambios ambientales, y toda estructura organizacional debe abandonar puestos y órganos establecidos, y trabajar en equipos multifacéticos que deben realizar actividades cada vez más cambiantes para alcanzar metas específicas en la empresa.



Igualmente, organización virtual, aparece con los cambios de la tecnología en espacios cada vez más dinámico de negocio, que funcionan sin tener en cuenta límites de espacio, y se usa de manera inmediata.

Las oficinas cerradas, dan paso a líneas virtuales, siendo un ejemplo las instituciones educativas que imparten su servicio a través del Internet con las cada vez con menos papeleos con trabajo más inmediato con su formas más intelectuales intelectual con interrelación de cliente.

Matthew Kierman, es un administrador, al cual se le considera como uno de los grandes innovadores de administración del siglo XXI, que en el año 1992 fundó, la mayor empresa acción de asuntos de innovación empresarial, el nos habla sobre nuevas tendencias de negocios del tercer milenio, y que el capital intelectual es determinante, menciona en su libro que si los gerentes se separarían para administrar esencial el capitalismo intelectual, así como se preparan para administrar producción y finanzas, sus compañeros estarían mucho mejor ubicadas, si se lograría producir con mayor corazón y ser los mejores.

El autor citado nos indica, y es muy conocido por ello que existe 11 mandamientos que, al desarrollar el capital intelectual, estaría acorde con la tecnología.

Los que dice aquel autor, 11 mandamientos son los siguientes, a manera de recomendación:



1. No se debe jugar con las reglas de competencia dominantes de cada empresa, sino que se debe inventar nuevas, además de procurar que otros sigan las nuevas reglas.
2. Debe devolverse a examinar, la empresa y así poder encontrar activos estratégicos, que muchas veces permanecen escondido, y aquellos deben ser impulsados a lo más que se pueda, nos dice el autor, quiere ser parte de una empresa excepcional, tienes que fijarte en los colaboradores y cómo reestructurar ese proceso y entonces podrás hallar un valor potencial que se debe aprovechar y además este debe servir como palanca impulsora.
3. Se debe desarrollar tendencias hacia la velocidad que la velocidad sea propia de la acción de cada empresa, juegan un papel importante la reflexión y el análisis, pero siempre tienen que llevarse a cabo los planes que se diseña, dice el autor, más vale que sea rápido porque otros buscarán adelantarte, dicho de otra manera, no camines, corre y vuela si puedes cómprate un vehículo de los, que podría ser una motocicleta por cuanto la competencia se mueve más rápido de lo que puedes imaginar.
4. Es crucial ser proactivo y tener una chispa de iniciativa; si no tienes la capacidad de expresarlo en la junta directiva por temor al rechazo, no dudes en probar tu propuesta; la lucha y el error son monedas valiosas.



5. Salir de lo convencional tales autonomía y empoderamiento colaboradores, capacidad de decisión, no mantengas los horarios estables, compensa a los trabajadores darles mayor capacitación.
6. Debes emplear a toda tu gente, y utiliza sus capacidades y no ibas, en todo momento, tal poder a los que te acompañan, tal capacidad de decisión y autonomía, es entender que si tú lo contratas es porque son los mejores.
7. Debes de emplear el conocimiento, los mercados que más crece en el mundo no siempre están dentro de Estados Unidos, y el conocimiento puede crecer muy rápidamente, pero además hay que aprovecharlo.
8. Debes admitir la revolución de los conocimientos eco industriales, porque eso está sobre nosotros, no siempre cuentan los resultados financieros, debes pensar en tu familia y los nexos que existen entre medio ambiente y economía, por cuanto estos son más estrechos cada día.
9. Tienes que hacer el aprendizaje organizacional una religión para la empresa, si puedes aprender rápido debes utilizar ese conocimiento y atacar, con base en ese conocimiento, y así tendrás una ventaja dores, si pudieras aprender a aplicar a la oportunidad, además de conocer rápidamente los servicios y productos, así como la tecnología antes que tu competencia, en ese caso será su líder.



10. Debes desarrollar herramientas estratégicas que puedan medir su desempeño, estas herramientas tienen que ser innovadoras, no siempre repetidas, no basta con ediciones estas.
11. Debes detectar los factores dinámicos los cuales afectan a la producción, el mercado de las finanzas, incluso a todo el entorno de la empresa.

1 segundo escenario laboral, será el nuevas preferencias de trabajo, tanto de sectores comunitarios como sectores rurales, existiendo otras categorías en especial en países subdesarrollados, o más propiamente como se dice ahora vías de desarrollo como, por ejemplo el Ecuador, subempleo o empleo no remunerado, entre uno pleno, empleo no clasificado.

Estas categorías laborales, también conocidas como trabajos autónomos, se llevan a cabo como emprendimientos y negocios pequeños, que requieren asesoramiento en la gestión del talento humano, con el fin de alcanzar sus metas legales y garantizar que sus condiciones laborales sean dignas.

Aunque la participación femenina es menor en comparación con los hombres, en las naciones latinoamericanas, su salario es inferior al de los hombres. Esto implica que su educación sea inferior a la de los hombres, aunque en numerosos casos las mujeres poseen un nivel educativo superior.



También, debemos considerar, los grupos llamados minoritarios, también llamados grupos vulnerables por su etnia (indígenas y negros) con sus respectivas variables, porque, esos grupos históricamente un menoscabo a través de la historia, y fueron marginados en las plazas de trabajo.

Así pues, es imperativo erradicar estas formas primitivas, desde la administración del capital humano hasta la administración en todos los ámbitos de la nación, especialmente en el ámbito latinoamericano. En tercer lugar, la inspección de individuos con discapacidades en todos los ámbitos laborales debería tener en cuenta los datos de la Organización Mundial de la Salud, que revela que un 16% de la humanidad sufre algún tipo de discapacidad. Esto equivale a un aproximado de 1000 millones de individuos, de los cuales casi el 80% está en edad de trabajar. Las tasas de este grupo van en aumento a medida que su enfermedad y envejecimiento avanzan. La flamante clasificación de discapacidades revela que una persona puede tener una carencia, sin que esto implique discapacidad ni invalidez, ya que su entorno social frena su crecimiento individual. En otras palabras, la carencia implica la biología, la restricción de actividad y la minusvalía, lo que indica claramente una situación diferente. Estos datos son de la Organización Mundial de la Salud, del año 2016.



La OIT ha buscado un punto de equidad para que esas personas encuentren un trabajo digno, una oportunidad laboral más justa y una reintegración profesional, según datos recopilados desde el año 2013.

Síntesis de los escenarios de las nuevas tendencias laborales.

Tendencias mundiales de otros lugares	<ul style="list-style-type: none"> - nuevas formas y tecnología - mercados completamente globalizados - formas nuevas de organización - formas nuevas con economía virtual de organización <p>sector de servicios sobre el conocimiento</p>
Nuevas formas laborales tanto comunitarias como rurales	<ul style="list-style-type: none"> - Emprendimientos comerciales - empleos que no están clasificados - trabajo que se llama popular - la mujer y su participación con equidad - grupos discriminados étnicos (negros, indígenas, y sus subclases)
Inclusión de personas con discapacidades en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad, equidad e inclusión con personas con capacidad - programación de capacitación para su desarrollo - trabajo con dignidad

Figura número uno



Para la doctrina, existen nuevos desafíos en lo que respecta a la gestión, de nuestro tema es decir talento humano, esos vienen a ser: según CHIAVENATO, durante el año 2007.

Mayor globalización. -Lo que significa que exista una economía global, de carácter mundial si se quiere planetaria donde todos los negocios, formas de negociar y los conocimientos no conozcan fronteras.

Mejor Conocimiento. -Todo esto con apoyo de la tecnología informática, se entiende que las personas generan y crean conocimientos nuevos dinámico, todo ello apunta al éxito de la empresa.

Aumento en la Digitalización. -Significa esto, que se apunta una economía digital, con la intervención por supuesto, del Internet el cual nos facilita y posibilita la manera fácil y digital, con una increíble velocidad de transmisión.

Incremento en la Virtualización. -Anterior mente todo era físico, pero ahora puede hacerse de manera virtual, con ello nos referimos también a eventos académicos como: entrevistas, congresos, simposios, seminarios, capacitaciones y también a situaciones económicas: compraventa, negociaciones, operacionalización de negocios, conversaciones



La moleculización.- Ello significa una economía con carácter molecular dado, es que antiguas corporaciones fueron sustituidas íntegramente por moléculas dinámicas.

La incorporación de redes integradas. -En el que una economía cada vez más integrada e interconectada por redes, que se conectan unas a otras, aumentando y en todo caso creando riqueza.

Toda desintermediación. -Toda función de intermediario, que se realiza entre productores y consumidores, se va todos los días eliminando, pues esto se comunica mediante tales y lo que se llama comercio electrónico.

Las convergencias. - Todo el sector económico, deja de ser una industria clásica, para convertirse en una industria en la que concurren las telecomunicaciones digitales y el cómputo.

Toda innovación. - El aspecto innovador lleva a entender, que una economía basada en la innovación, cambia productos que ya fueron desfasados y obsoletos, en un ciclo de vidas de productos que cada vez se hace más cortos en el tiempo, es decir su utilidad es cada vez menor.

Los produconsumos. - Con un nuevo entendimiento también, de economía amplia, los consumidores y productores pueden crear ambos cada vez más de aporte información para la Internet.



El intermediarismo.- Viene a ser un elemento que propulsa la ya económica y tiene por objetivo el éxito empresarial es una nueva economía, lo que significa modificar la empresa en tiempo real y tomando decisiones y acciones es un poco de tiempo.

Entender la Discordancia. - Toda cuestión social, lo encuentra precedentes, por cuanto estaba ocurriendo conflictos, y esos conflictos tienen que ser administrados adecuadamente.

2.2.5 Factores positivos que consiguen la gestión del talento humano en las universidades.

En este tema debemos referirnos, dar una respuesta teórica la interrogante que siempre debe tomarse en cuenta, porque su norteño objetivo: que factores positivos genera talento humano, en los centros de estudio son las universidades, todo esto referente al campo laboral.

Siendo el desempeño del trabajo el nivel en que talento humano desarrolla sus acciones de carácter laboral en toda organización, pero teniendo en cuenta algunos modelos, pautas de trabajo y efectos de acuerdo a los planes que se piensa seguir.

Teniendo opinión casi unánime la doctrina, en señalar que, a todo desempeño laboral, que va con eficiencia el personal que trabaja dentro de toda empresa y organización, esta tiene que tener la necesidad para la



organización, en el que funcione el individuo con gran labor y exista un ambiente en un campo adecuado laboral.

También tiene que tomarse en cuenta, el desempeño laboral de las personas en cuanto a su comportamiento y resultados que se obtienen, todo ello va ligado a la característica de cada persona, entre las que podemos encontrar: necesidades, cualidades, habilidades de cada individuo que interactúan entre ellos, siendo el trabajo organización general, también el desempeño laboral dado es determinante de esa interacción, tomando en cuenta toda variable.

2.2.5.1 El aspecto de la eficiencia y eficacia como producto del desempeño en el campo del trabajo

La eficacia y eficiencia, son términos que son base para la organización la institución, las cuales siguen una senda de, para alcanzar los más grandes objetivos y las más difíciles metas, para lo que se utiliza una serie de recursos que son adecuados y oportunos, podemos mencionar algún significado de ellas.

1) Eficiencia. -

La denominada eficiencia es cuando se utiliza adecuadamente los recursos, también las tareas y actividades que pueda organizar y realizar la empresa debe cumplir con las metas y los objetivos, además de ayudar al correcto entendimiento y adecuada acción, que el puesto exige, en un mundo empresarial cada vez más competitivo



2) Eficacia. –

Cuando se trata de alcanzar y cumplir metas y objetivos en cualquier entidad, la eficacia ilustra cómo debemos proceder adecuadamente, lo que implica realizar acciones que permitan que la organización alcance sus objetivos más elevados.

2.2.5.2 Factores determinantes para el desempeño laboral

El trabajo se evalúa mediante factores anterior mente definido, y su valoración se hace en condiciones que pueda ser medidas, todo ello no conduce a ver que ese trabajo que se realizase cumpla con satisfacción, pero también como los elementos referentes a la remuneración situación acorde a la economía del trabajador.

2.2.5.3 Factores de carácter actitudinales

Debemos hacer alusión, aquellos factores actitudinales, que la persona tiene como actitud cooperativa, disciplina, responsabilidad, iniciativa, puntualidad, presentación, interés en la capacitación, creatividad, desarrollo personal entre otros

a) Actitud para la cooperación. –

Viene a ser toda relación social, que va formando la identidad y en constante interrelación, que pueda interactuarse entre los diferentes trabajadores, para lograr un punto de convergencia, en todo grupo social lo cual crea compañerismo y solidaridad.



b) Responsabilidad. –

Lo que se puede evaluar, de manera como el empleado se ubica y se dedica al trabajo y además conseguir resultados deseados, todo ello ejecutando al servicio del control adecuada, pero sin hostigar al trabajador.

c) Presentación personal:

Considera el aspecto externo del trabajador, que por el cual se puede visten bien, se arregla, su cabello, su barba su presentación en general es la adecuada.

d) Creatividad. –

A ésta se considera, como la capacidad para resolver problemas, innovando soluciones, en el cual se componen muchas ideas, que desde luego se enlazan para conseguir un fin determinado

2.2.5.2 Factores con el fin operativo

Son aquellos, que hacen referencia a los factores de trabajo,,: calidad, conocimiento de trabajo, exactitud, liderazgo, trabajo en equipo

Calidad: Es lo que podemos equiparar a hacer las cosas de manera correcta, enfocadas en el proceso adecuado, garantizando el servicio, Sin olvidar la excelencia laboral, la felicidad, el bienestar físico, el bienestar económico, el



bienestar psicológico y el bienestar social, que los individuos viven en su labor y también en su entorno laboral.

- a) **Exactitud:** lo que significa la coherencia entre el trabajo solicitado y el que se realiza, tomando en cuenta el nivel de perfección, y el nivel en el trabajo de acuerdo a un tiempo determinado, o sea que el trabajo es de buena calidad y además en el tiempo
- b) **Trabajo en equipo:** cuando se realizan un tiempo exacto solicitado viene a ser una condición indispensable en el trabajo, por el cual el ámbito psicológico es determinante, para que los trabajadores actúen de manera conjunta y coordinada, es decir que haya compañerismo, que genere entusiasmo produzca satisfacción en las tareas que se le encomiende.
- c) **Liderazgo:** puede señalarse, en este caso que existe una jefatura adecuada, en algunos casos que tenga carisma, encontrando el trabajo oportuno para las personas de su grupo, los miembros de esa institución u organización.

Cuando se determina que el desempeño es una acción, una actitud o un comportamiento visible en los empleados, esenciales para los objetivos de la empresa y que pueden ser evaluados y medidos individualmente y en función de su aportación a la compañía.

Además, el rendimiento debe ser detallado, se debe guiar constantemente a los empleados hacia un desempeño óptimo.



2.2.6 elementos para el desempeño laboral

Maximización del empeño, talento del trabajo, trabajo y estrés laboral, mediante la capacitación laboral, todo ello influye en el desempeño laboral, no se puede buscar un buen resultado cuando los trabajos son hechos por un trabajador desmotivado, presionado y cansado, o cuando la influencia de la presión y tensión son fuertes, todos ellos son efectos desfavorables las emociones en el proceso para campo de trabajo, un trabajo adecuado.

2.2.7 Situaciones deficientes para la gestión del talento humano que influyen negativamente en la universidad en relación al rendimiento laboral.

En este tema, vamos a tratar de dar respuesta teórica, la situación porque, y cuáles son los aspectos que muestran deficiencia en la gestión del talento humano, que además incluyen adversamente en lo relacionado al rendimiento adecuado laboral.

2.2.7.1 Indicador que afectan el desempeño laboral.

El rendimiento laboral es una evaluación objetiva, basada en estándares e indicadores establecidos. Observamos que la armonía entre el esfuerzo del empleado y los logros obtenidos influye en la calidad de su labor en un entorno empresarial o industrial, siendo algunos de los que mencionamos:

- a. estándares que se diseñaron previamente



- b. carga de trabajo
- c. institución de tareas
- d. forma de liderazgo
- e. selección adecuada de personal
- f. retroalimentación de los conocimientos
- g. opinión de los trabajadores
- h. punto de vista de los trabajadores
- i. respeto a los derechos del trabajador

2.2.7.2 Evaluación constante del desempeño.

Se refiere a lo que se valora meticulosamente de cada individuo en un empleo, considerando su rol actual y su potencial futuro. En cada evaluación del desempeño, se valora el desempeño global del trabajador, lo cual resulta crucial, ya que impacta a toda la entidad.

Todas estas evaluaciones se llevan a cabo para medir el valor, la excelencia y las cualidades de los empleados. Esta evaluación, donde los individuos desempeñan un papel crucial en la organización, se lleva a cabo utilizando procedimientos conocidos como la doctrina. Estas evaluaciones, conocidas como desempeño, calidad, méritos, eficacia, eficiencia, informe de progreso y evaluación de eficiencia en las funciones.



La valoración del rendimiento es la piedra angular para que cualquier administrador determine los cargos que seguirán ocupando los empleados en esa compañía. Esto implica evaluar sus habilidades y limitaciones, verificar si las tareas se llevan a cabo de manera adecuada, correcta y, además, deben ser parte de una calidad y en el momento adecuado.

Algunos autores destacan sobre el sistema de evaluación para el rendimiento adecuado, describiéndolo como un mosaico de elementos que permiten evaluar cómo los individuos contribuyen a alcanzar los estándares asignados y requeridos en cada puesto de trabajo. Además, para alcanzar las metas de la organización, se les brindan herramientas y estrategias esenciales para su crecimiento personal y profesional, elevando así su rendimiento y mejoras venideras.

2.2.7.3 Métodos de Evaluación

Podemos afirmar que resulta crucial que todos los trabajadores, gerentes, jefes y directores, así como los supervisores, dominen los métodos precisos para evaluar a sus subordinados, asegurando así que las entrevistas y las acciones futuras estén bien fundamentadas.

En el ámbito doctrinal, se revelan diversos criterios cruciales para medir el rendimiento laboral.



Producto de las tareas individuales. –

En este aspecto la gerencia tiene que tomar en cuenta todos los resultados de las actividades y tareas que realizan los empleados, vale decir que más valen acá los fines que los medios.

Actitud y comportamiento. –

Se evaluarán, los resultados concretos, que realice todo empleado, si dentro de ellos están los informes, que se realicen a tiempo, o la forma de trabajo eficiente que realiza el empleado de la organización.

Rasgos del trabajador. –

En este punto se pueden observar los rasgos individuales, convendría nacer: confianza, actitud, actitud buena, fiabilidad, cooperación, entre otros.

Además, la gestión pública y de recursos humanos se centran en dos pilares cruciales para medir el rendimiento:

1. Un análisis meticuloso y riguroso del rendimiento vinculado al desarrollo y la implementación del sistema en las diversas escalas de calificación.
2. Una formación para administradores que emplea evaluaciones de desempeño de manera eficiente, potenciando así el rendimiento óptimo y fomentando el crecimiento profesional de los empleados en la compañía.



1.2.7.4 Elección del Método que se utiliza para Evaluar

Se afirma que cualquier entidad, sin importar su edad, debe poseer un sistema eficiente de valoración del rendimiento y criterios que evalúen el rendimiento de sus empleados en ese objetivo y fin de producción.

Además, este tiene que tener carácter práctico, para que no pueda generar inconvenientes que se haga de manera óptica la valuación de desempeño, de la misma manera, se emplearán normas y medidas estandarizadas para el desempeño.

Las normas de desempeño, bien en hacer niveles establecidos previamente, para evaluar los efectos queridos en cualquier cargo.

Medida de desempeño, bien en hacer las conductas que determina un buen desempeño del trabajador, dentro de los podemos encontrar medidas subjetivas y medidas objetivas de su desempeño.

a) Métodos para evaluar, llamado de 360°

Chiavenato, I. refiere que el argumento general, rodea a cada persona consiste en una forma de evaluación de carácter singular, esta es de forma circular, por cuanto requieren de la interacción permanente con el evaluado.

Se detalla igualmente que la evaluación llamada de 360°, captura la toma de la realidad sobre el desempeño y el empleado, en el que intervienen un conglomerado de varios comportamientos, y viene a ser una vía de



acceso a la observación de diversas conductas, de los individuos con su entorno.

Viene a consistir, en que el grupo de personas tengan que valorar aún más por medio de una serie de factores e ítems, que han sido predefinidos, de manera adecuada, esos factores se pueden observar en un desarrollo práctico de las labores en su acción.

Viene a constituir un esquema, que podemos llamar sofisticado lo cual sirve para que cada empleado sea evaluado por todo su entorno, así evaluarán: subordinados, jefes, similares a él, incluso se puede incluir a otras personas dentro de esa evaluación.

b) Escalas Gráficas

De Cenzo, Robert, señala que las escalas de calificación gráfica son uno de los métodos más antiguos y frecuentemente empleados, permitiendo evaluar la excelencia del trabajo y la cantidad de esfuerzo realizado, el dominio del puesto, la lealtad, la cooperación y la iniciativa, conforme a los estándares de iniciativa.

Además, según la doctrina, las escalas gráficas tienen la misión de evaluar el rendimiento de todos los empleados en la empresa y los factores establecidos. Para ello, se pueden emplear cuestionarios con



doble entrada, donde las líneas horizontales representan los factores de evaluación para el rendimiento, mientras que las columnas verticales revelan la fluctuación de esos factores.

2.2.7.5 Salarios Y Sueldos

La forma en la que se compensa, además de los escritos las prestaciones, viene a ser un aliciente gratificación de los trabajadores, por cuanto reciben esto a cambio de su trabajo, es importantísima este área, que se divide en departamentos de personal, y tiene por objeto garantizar la satisfacción prestando servicio, por lo cual se debe de recompensar las compensaciones que origina en los sectores donde se ubique, esas áreas deben ajustarse con la mayor rapidez posible, respondiendo a los objetivos de la compañía.

2.2.8 La gestión del talento humano Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez

A través de exhaustivos estudios bibliográficos, hemos descubierto que la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez carece de una estrategia eficiente para manejar el capital humano en sus maestros. Es evidente que su enfoque en la administración del capital humano se ha cimentado principalmente en maestros, empleados administrativos y estudiantes.

La Carta Magna de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez define las categorías de maestros de la siguiente manera:



el estatuto universitario menciona que el personal docente de la Universidad, viene a ser conformado por las siguientes personas:

Profesores docentes con carácter ordinario, que viene a ser auxiliares, asociados y principal, que conforman la plana que ha sido nombrada.

Profesores docentes extraordinarios, que no deben pasar más de la 10ª parte del número de docentes, ellos pueden ser de carácter honorario, eméritos, etc.

profesores docentes contratados, los cuales tienen un contrato que es por un plazo titulado, debiendo asumir y sujetarse a lo que diga el contenido del contrato.

Los docentes contratados pueden ser docentes a tiempo completo o docentes a tiempo parcial.

También se puede ver que no se establece mayores incentivos laborales para los docentes en forma general, pues, no se promociona becas de estudio en otras latitudes, para así, reproducir ese nuevo conocimiento entre los alumnos.

Los docentes contratados, son considerados de segundo nivel, pues no participan en la elección de autoridades. No participan en el gobierno de la universidad, pero si son útiles en los procesos de admisión que programa la universidad.

Esas diferencias generan desdén, poca identidad con la Universidad, produciendo desafección con la Institución.



Los concursos de docentes por contrato, son realizados todos los años, en docentes que tienen más de 10 años como contratados. Lo que es un maltrato académico que un doctor reconocido en el ámbito académico tenga que estar todos los años sustentando una cátedra magistral, donde sus alumnos muchas veces son sus jurados.



CAPITULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 METODO DE INVESTIGACIÓN

El Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (2016); el Reglamento de Investigación 2019 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Las técnicas empleadas fueron la inductiva, donde nos adentramos en aspectos específicos para desentrañar principios fundamentales y cruciales. De acuerdo con Aranzamendi, L. (2010, p. 193), se ha empleado el método deductivo, donde exploramos aspectos generales y desentrañaremos implicaciones que pueden ser contrastadas con la realidad.

Finalmente, se empleó el enfoque analítico, separando las piezas de un todo para su análisis y observando cómo se fusionan o han fusionado con el todo.



3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se ha tomado la forma descriptiva y también la forma explicativa para el trabajo de investigación, toda vez que se ha respondido a las preguntas, los objetivos y las hipótesis establecidas dentro del modelo que se establece para todo proceso de investigación.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Por el nivel de profundización: Aranzamendi, L. (2010) Descriptiva y Explicativa (p.193).

3.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

- a) a) según su esencia, tanto en términos numéricos como en matices emocionales;
- b) b) en función de su propósito, el estilo de objetivo empleado.
- c) c) según su ámbito,
- d) según su alcance, de carácter transversal.

3.5 POBLACION Y MUESTRA

3.5.1 Ubicación Espacial:

Nos hemos enfocado en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial Arequipa como punto de referencia.



3.5.2 Ubicación Temporal:

Este estudio data del año 2018.

3.5.3 Unidades de Estudio

- En este estudio teórico, es necesario establecer las unidades de análisis, las cuales se componen de los siguientes elementos:
- docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de pregrado.

3.5.4 Población y Muestra

Para corroborar la verdad vinculada al asunto en cuestión, consideramos que la comunidad reside en la provincia de Arequipa.

Donde la muestra es:

- 30 docentes.

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.6.1 Técnicas de la investigación

Las herramientas utilizadas para realizar la investigación serán las siguientes:



a. Encuesta¹.

Para el presente trabajo, se hace una encuesta, entre los diferentes participantes, que se mencionó, lo que se muestra en los cuadros estadísticos, además de sus conclusiones y recomendaciones, el cual se hizo al interior de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Siendo la técnica, la encuesta se utilizó instrumentos, que respondieron satisfactoriamente para cada uno de los encuestados

b. Observación.

Exploraremos en el mundo real qué datos científicos son cruciales para esta investigación.

La atención se centrará en los acontecimientos cotidianos, como el pensamiento de los maestros que trabajan en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Aranzamendi, L. (2010) nos revela que la indagación documental de diversos estudios relacionados con nuestra investigación es crucial.

Esta metodología se sumergirá en el estudio doctrinal y teórico de las múltiples obras, además de las resoluciones del Tribunal Constitucional.



En la mayoría de los casos, la investigación comienza con un minucioso escrutinio de documentos y una minuciosa revisión de la literatura. Técnica que nos orientará en la definición del desafío y la creación del marco teórico, y en la elección de los métodos más idóneos para recolectar información. He comprendido su relevancia.

3.6.2. Instrumentos de Investigación

a. Fichas de información.

Al recolectar la información, elaboraremos las fichas correspondientes para guardarla y procesarla adecuadamente en el instante oportuno o en la confección del informe final.

b. Cuestionario

Se elaborará un cuestionario basándose en los objetivos establecidos y en los indicadores, que deben ser tan nítidos y exactos que el lector pueda responder con facilidad.

3.7 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para verificar la teoría planteada y confirmar su relevancia como posible solución al dilema planteado, se llevará a cabo lo siguiente: El investigador tomó datos de las Bibliotecas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Arequipa, Universidad Alas Peruanas Filial Arequipa, Universidad Nacional San Agustín, Universidad Católica Santa María y del Colegio de Abogados de Arequipa. Además, se utilizarán fichas bibliográficas y documentales para registrar los datos



recopilados.

Además, el investigador realizó las encuestas a través de cuestionarios diseñados por él mismo, contando con la colaboración de diversos juristas. En consecuencia, la recolección de información se llevará a cabo de la siguiente manera:

- El investigador llevó a cabo la indagación de fuentes jurídicas pertinentes en las Bibliotecas especializadas previamente mencionadas, con el fin de recolectar la información legislativa y teórica, plasmada en fichas bibliográficas y documentales.
- El investigador examinó minuciosamente las fichas bibliográficas y documentales confeccionadas durante la recolección de datos, las cuales dieron vida al Informe Final.
- El investigador ha examinado minuciosamente los resultados de las encuestas llevadas a cabo, para luego confeccionar diagramas estadísticos para el informe final.

A fin de contrastar con nuestra teoría, la Hipótesis nula es:
Los fallos en la administración del capital humano no provocan caos laboral en la educación Superior - Arequipa – 2018



CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo, desentrañaremos los hallazgos del estudio de campo planificado, examinando las respuestas a las preguntas planteadas, relacionadas con la hipótesis, variables e indicadores establecidos. Los hallazgos son fascinantes y refuerzan la teoría planteada como respuesta al dilema investigado.



Tabla 1

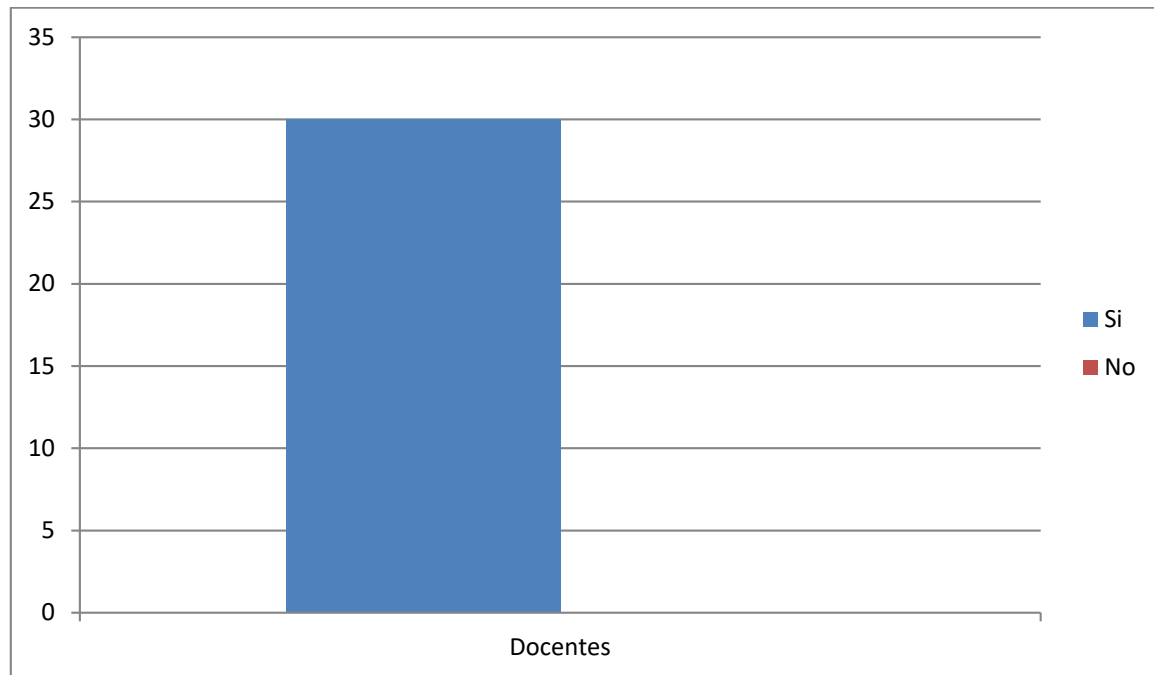
¿Ud. considera que una de las deficiencias en la gestión del talento humano se inicia en la captación del personal docente?

ALTERNATIVA	DOCENTES	FRECUENCIA	%
SI	30	30	100
NO	00	00	00
TOTAL	30	30	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 1

¿Ud. considera que una de las deficiencias en la gestión del talento humano se inicia en la captación del personal docente?





INTERPRETACION:

Los maestros consultados están de acuerdo en que una carencia en la administración del capital humano es la captación de talento educativo.

ANALISIS:

Es en el proceso de captación del personal docente donde existe, la deficiencia, consideramos que es debido a que existen docentes mediocres, al momento de presentarse al concurso de méritos, tienen ventaja a otros que recién postulan, pues, los que tienen mayor tiempo como docentes de la Universidad, tiene un incremento considerable, lo que lo ubica en mejores condiciones competitivas que otros que no lo tienen, es allí donde consideramos que esta una deficiencia en la captación del personal docente.

Uno de los mayores retos para la administración del capital humano se presenta justo antes de que el empleado se incorpore a la organización. Es crucial atraer talento desde la oferta laboral.

En ciertos negocios, el employer branding se ha convertido en una táctica estratégica para alcanzar sus objetivos, construyendo su identidad visual para cautivar tanto a los empleados actuales como a los potenciales talentos.



Además, proyectan un abanico de ventajas económicas, psicológicas y operativas que permiten a las empresas forjar una marca única en el mercado laboral y aumentar la cantidad de aspirantes ansiosos por integrarse en la organización. Esto agiliza el reclutamiento de personal idóneo y otorga una ventaja táctica a la empresa (Wilden, Gudergan, & Lings, 2010, p. 56 -73).



Tabla 2

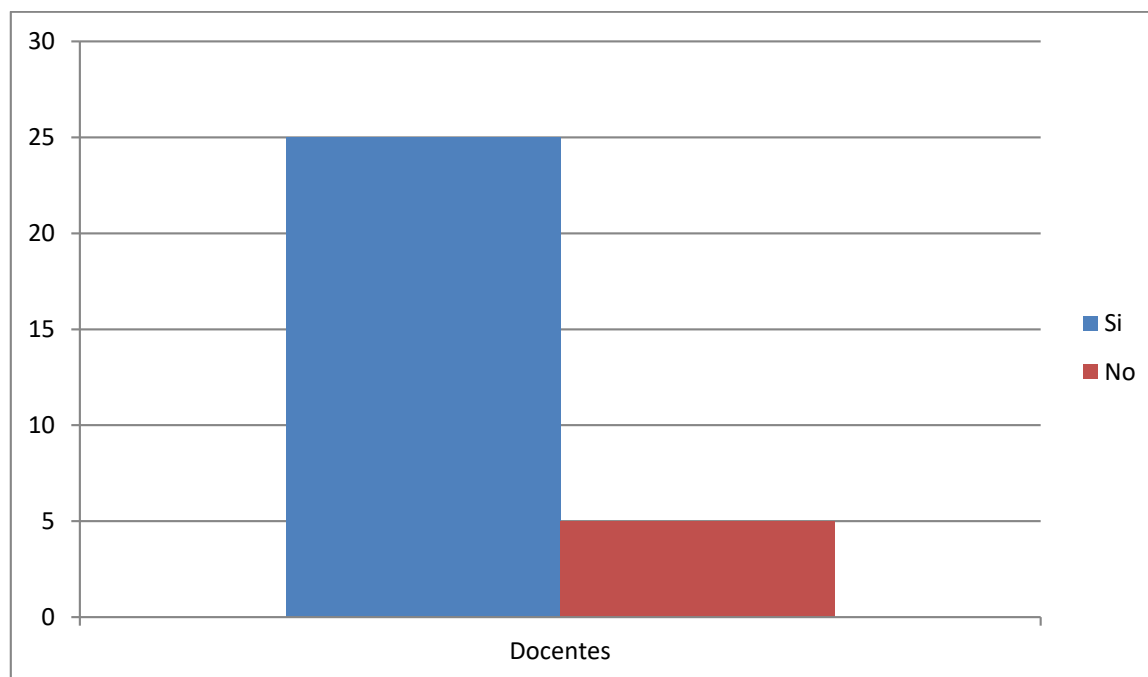
¿Ud está de acuerdo que una deficiencia en la gestión del talento humano es fomentar la competencia agresiva dentro de la institución educativa superior?

ALTERNATIVA	DOCENTES	FRECUENCIA	%
SI	25	25	83.33
NO	05	05	16.7
TOTAL	30	30	100

Nota: Elaboración propia

Figura 2

¿Ud está de acuerdo que una deficiencia en la gestión del talento humano es fomentar la competencia agresiva dentro de la institución educativa superior?





INTERPRETACION:

El 83.33% de las personas encuestadas han respondido a la interrogante por el si están de acuerdo porque una deficiencia es fomentar la competencia agresiva dentro de la Institución. Y el 16.7 % considera que no lo es.

ANALISIS:

Es fomentar la competencia agresiva, ello a que entre profesionales que laboran en la Universidad se observa que existe recelo, ambición, envidia profesional, toda vez que el 80% de docentes están en la modalidad de docentes contratados; ello origina una competencia agresiva entre ellos.

Este clima laboral es adverso en el ambiente laboral de desempeño laboral al interior de la Institución.



Tabla 3

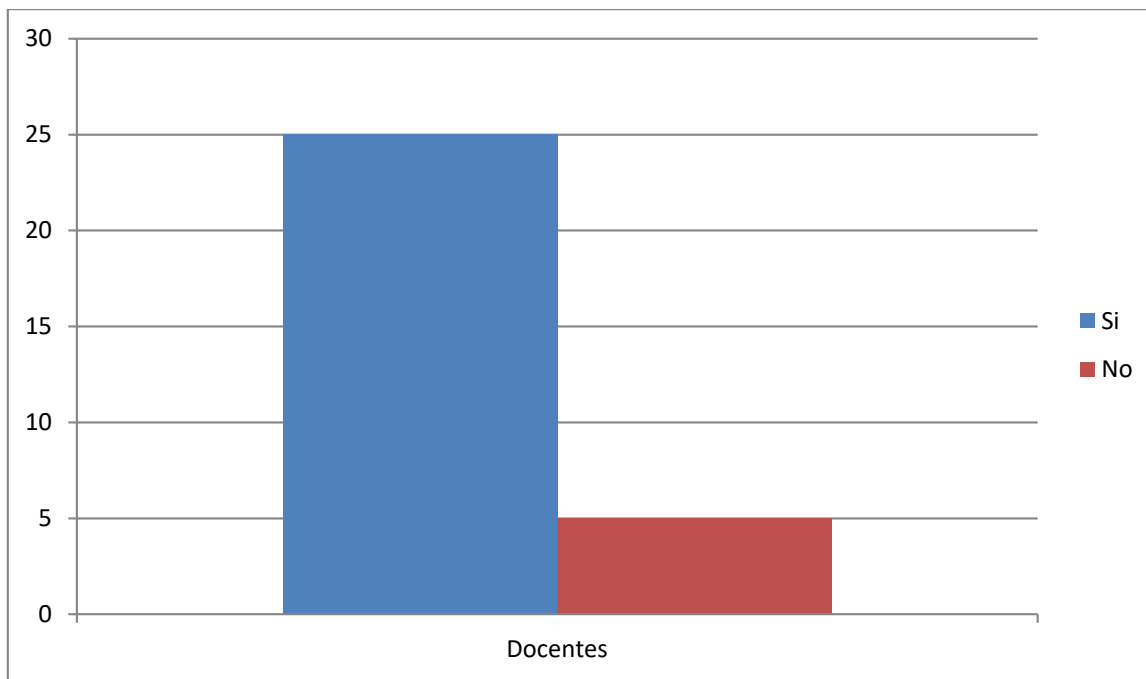
¿Ud. Considera que uno de los aspectos deficientes sobre gestión del talento humano el problema de la comunicación en el interior de la institución educativa superior?

ALTERNATIVA	DOCENTES	FRECUENCIA	%
SI	25	25	85
NO	05	05	15
TOTAL	30	30	100

Nota: Elaboración propia

Figura 3

¿Ud. Considera que uno de los aspectos deficientes sobre gestión del talento humano el problema de la comunicación en el interior de la institución educativa superior?





INTERPRETACION:

El 85% de los encuestados indican que están de acuerdo que un aspecto deficiente en gestión del talento humano es el problema de la comunicación al interior de la Institución; mientras que el 15% considera que no lo es.

ANALISIS:

Como se aprecia mantener al personal informado de los objetivos institucionales, las estrategias académicas que se han diseñado son de vital importancia a fin que todos se conduzcan bajo los parámetros pre establecidos por la institución, como se dice: "empujar el carro en el mismo sentido".

El resultado que tenemos que en efecto la comunicación al interior de la Universidad es deficiente, ello podría estar originando incertidumbre al no saber la visión y misión, de los objetivos institucionales etc.



Tabla 4

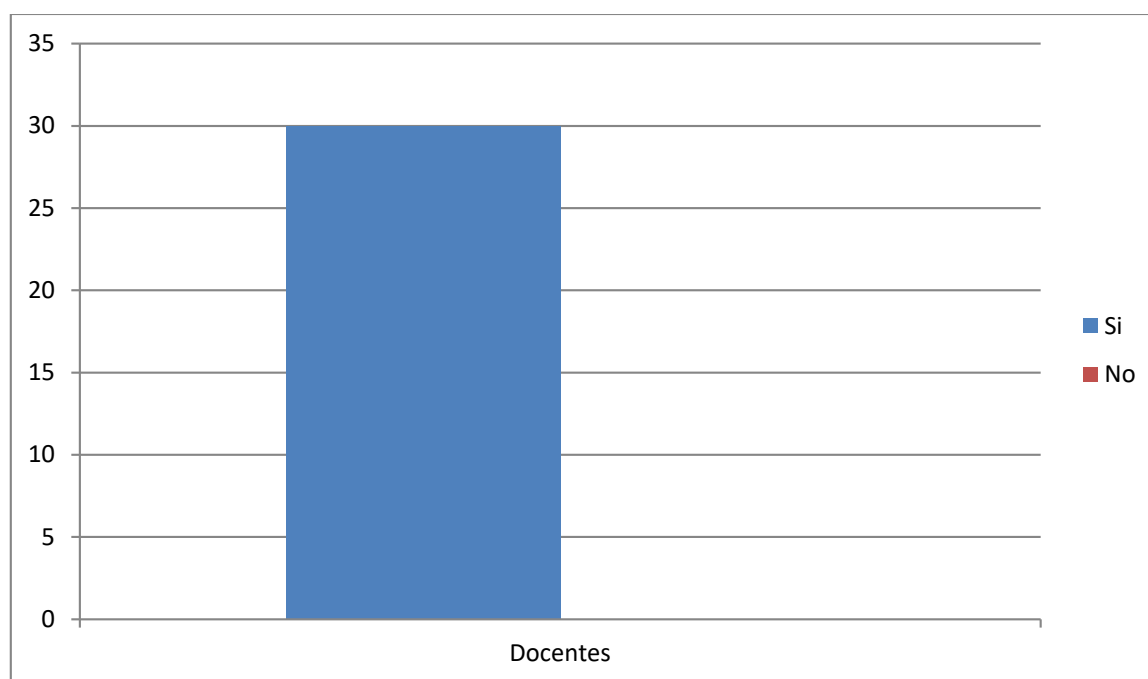
¿Ud. Esta de acuerdo que otro aspecto deficiente en la gestión del talento humano es la inflexibilidad laboral?

			%
ALTERNATIVA	DOCENTES	FRECUENCIA	
SI	30	30	100
NO	00	00	00
TOTAL	30	30	100

Nota: Elaboración propia

Figura 4

¿Ud. Esta de acuerdo que otro aspecto deficiente en la gestión del talento humano es la inflexibilidad laboral?





INTERPRETACION:

El 100% de los encuestados admiten que un elemento ineficaz es la inflexibilidad en el trabajo.

ANALISIS:

La Universidad debe tener en cuenta la elasticidad laboral para alcanzar las metas trazadas por la Institución. Por esta razón, las compañías proclaman la urgencia de ajustarse a las transformaciones sociales y culturales. Por esta razón, en la actualidad, sienten la imperiosa necesidad de abrazar estrategias de adaptación laboral. Para brindar al empleado una libertad más amplia y plena, protegiendo sus derechos.

Estas innovadoras propuestas de flexibilidad laboral ofrecen un aliado compartido, al estimular la motivación del maestro, elevando su eficiencia, generando un beneficio para la universidad y culminando en un triunfo institucional.

Esta forma de dar más flexibilidades a los trabajadores es conocida como salario emocional que viene a ser una retribución no económica muy importante para las relaciones laborales.



Tabla 5

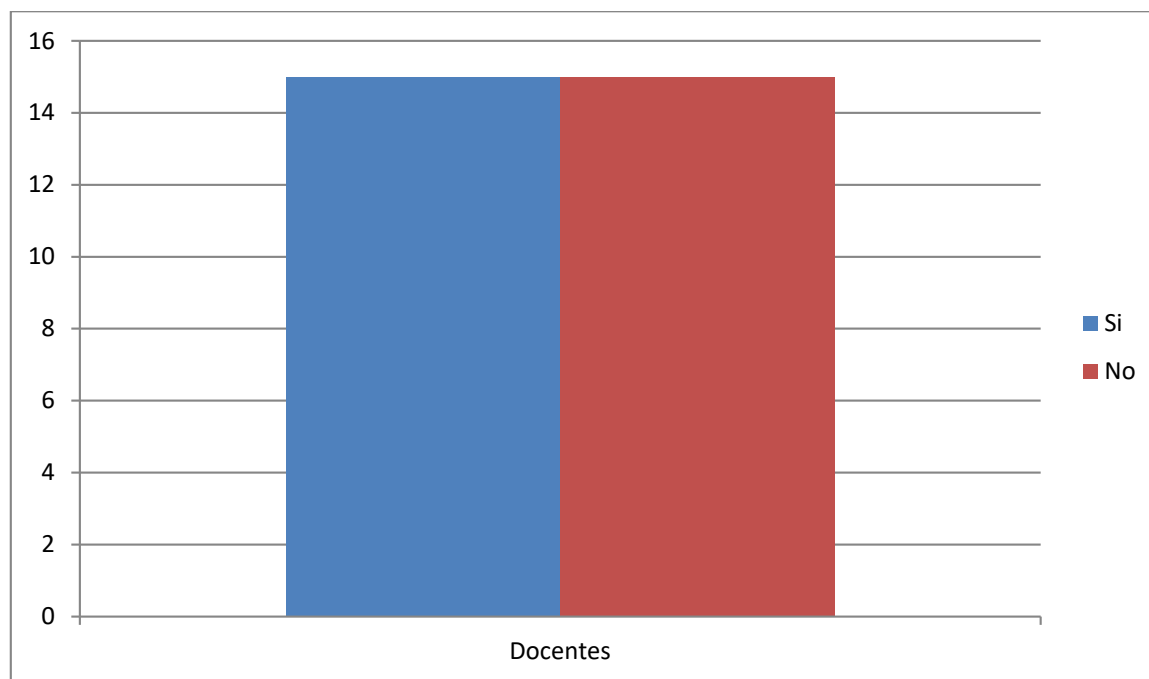
¿Ud. Estima que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano es la mayor rotación de personal en la organización educativa superior?.

ALTERNATIVA	DOCENTES	FRECUENCIA	%
SI	15	15	50
NO	15	15	50
TOTAL	30	30	100

Nota: Elaboración Propia

Figura 5

¿Ud. Estima que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano es la mayor rotación de personal en la organización educativa superior?.





INTERPRETACION:

El 50% de los encuestados admite que la rotación de empleados es un elemento adverso en la administración del capital humano, mientras que el otro 50% afirma que no lo es.

ANALISIS:

Este hallazgo se fundamenta en que la danza del personal se origina por la llegada y salida de empleados, así como por ceses voluntarios.

En relación al asunto, podemos citar a escritores como: Chruden y Sherman (1996) sostienen que la migración de empleados en una compañía, conocida como rotación de personal, se erige como un termómetro fiable de la eficacia en la gestión y la gestión de personal.

Según Mobley (1982), la rotación de personal se define como el retiro libre de un individuo de una entidad, quien recibe una compensación monetaria por su pasado laboral.

Dolan, Valle Cabrera, Jackson & Schuler (2009) señalan que la rotación de personal es el fenómeno conocido como el ingreso y salida de empleados en una compañía. Además, mencionan que estas acciones pueden surgir de manera deliberada o



involuntaria, como el momento de jubilarse, por enfermedad, fallecimiento o decisiones unilaterales del empleador para no alcanzar sus objetivos y metas.



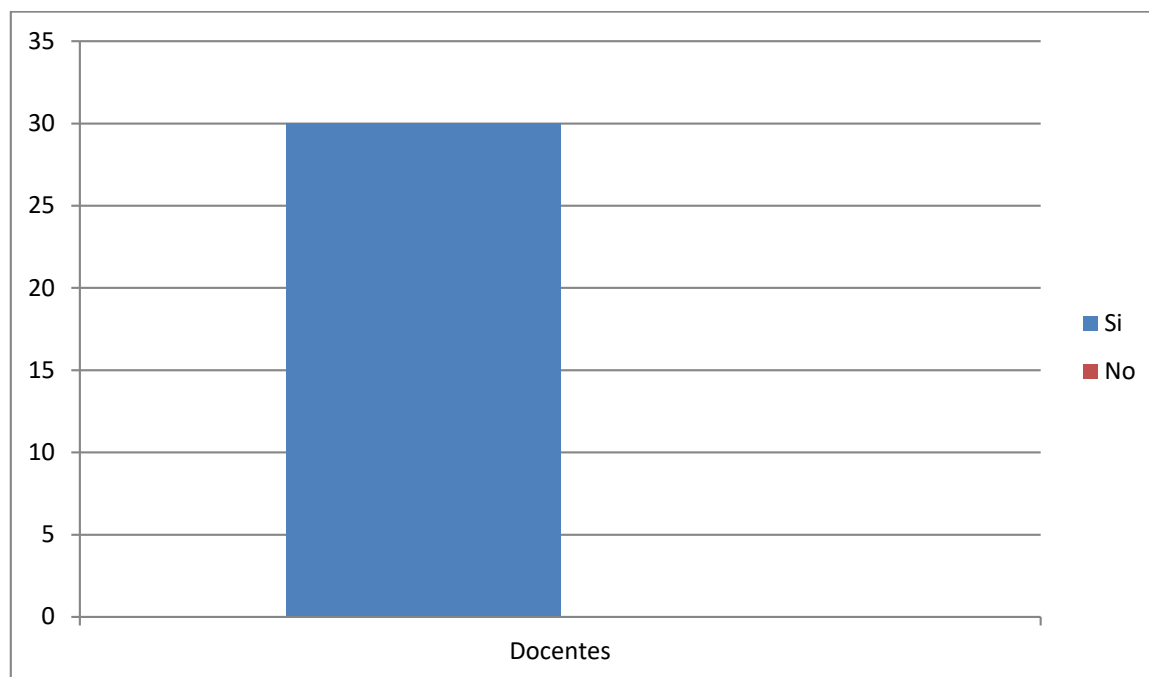
Tabla 6

¿Ud. Considera que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano, es que no se ha fijado charlas de orientación al personal docente sobre la problemática de la institución?

ALTERNATIVA	DOCENTES	FRECUENCIA	%
SI	30	30	100
NO	00	00	00
TOTAL	30	30	100

Figura 6

¿Ud. Considera que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano, es que no se ha fijado charlas de orientación al personal docente sobre la problemática de la institución?





INTERPRETACION:

El 100% del personal encuestado manifiesta que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano, es que no se ha fijado charlas de orientación al personal docente sobre la problemática de la institución.

ANALISIS:

La administración del capital humano se fundamenta en la guía del empleado hacia los desafíos de la entidad.

Una de las lecciones esenciales en la administración del capital humano es mostrar a los maestros que son un pilar esencial en la estructura académica, ya que de ellos depende la excelencia de la Universidad plasmada en sus graduados.

Cada formación busca potenciar las responsabilidades de su equipo docente y no docente, elevando la excelencia de sus servicios académicos, administrativos y la atmósfera corporativa.

Las formación tanto del equipo educativo como del no docente potencian las habilidades generales y específicas, elevando así el valor de su habilidad esencial.



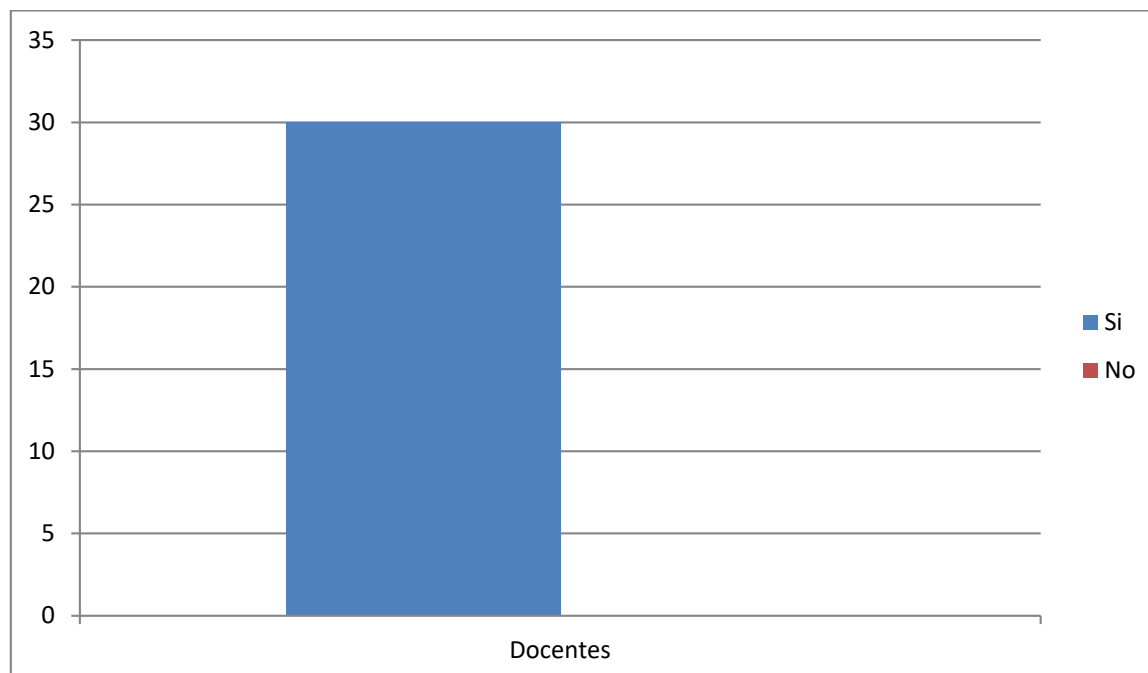
Tabla 7

¿Está de acuerdo que uno de los aspectos deficientes en gestión del talento humano es que existen problemas de comunicación entre los docentes y sus autoridades universitarias?

ALTERNATIVA	DOCENTES	FRECUENCIA	%
SI	30	30	100
NO	00	00	00
TOTAL	30	30	100

Figura 7

¿Está de acuerdo que uno de los aspectos deficientes en gestión del talento humano es que existen problemas de comunicación entre los docentes y sus autoridades universitarias?



INTERPRETACION:



La mayoría de los encuestados han destacado que uno de los fallos en la administración del capital humano es la falta de comunicación entre los maestros y sus líderes universitarios.

ANALISIS:

En efecto no existe un canal de información de las autoridades de la Universidad con el personal docente donde se informen los aspectos problemáticos de la Institución, esto genera, desafección de los trabajadores universitarios, pues, solo se dedican a cumplir con sus labores académicas pero, no son coparticipes de los problemas institucionales que vive la Institución.

Se observa que por falta de información se originan traspiés en la gestión docente, retrasos en la presentación de registros y documentos propios del trabajo, produciendo un clima de desorientación.

Consecuentemente, es necesario que la autoridad, debe generar canales de comunicación a fin de poder informar a los docentes los pormenores institucionales, así como tener la posibilidad que participen en ideas para la solución de los problemas presentados.



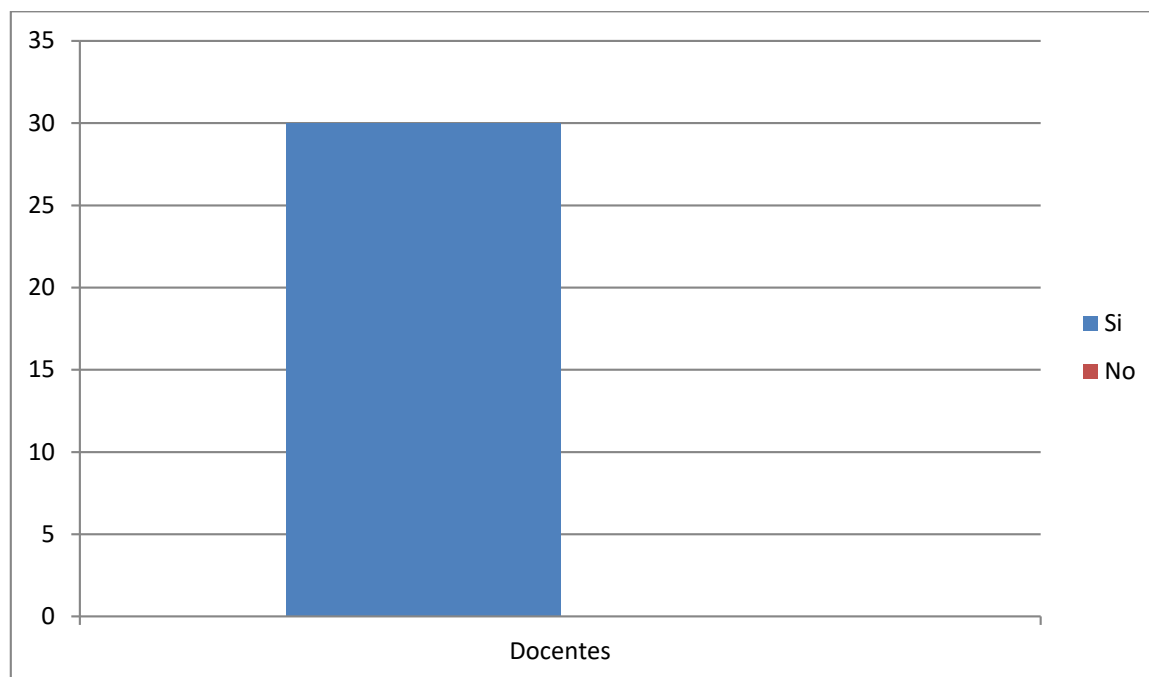
Tabla 8

¿Ud. Considera que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano, es que no se ha logrado en los docentes universitarios, la identificación con los objetivos al interior de la institución educativa superior?

			%
ALTERNATIVA DOCENTES FRECUENCIA			
SI	30	30	100
NO	00	00	00
TOTAL	30	30	100

Figura 8

¿Ud. Considera que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano, es que no se ha logrado en los docentes universitarios, la identificación con los objetivos al interior de la institución educativa superior?





INTERPRETACION:

El 100% de los encuestados señalan que una de las carencias en la administración del capital humano radica en que los maestros universitarios no han logrado sintonizar con las metas de la institución educativa superior.

ANALISIS:

Tomando en consideración que se entiendo por objetivos institucionales son las metas instituidas en nuestro caso por la autoridad universitaria al iniciar sus actividades, con el fin de definir los caminos estratégicos para lograrlos

Cada objetivo que la institución proponga debe ser explicado en detalles para que los trabajadores sean coparticipes de su ejecución.

Como se aprecia de la respuesta a la interrogante planteada, podemos ver claramente que los docentes universitarios no tienen conocimiento básico de los objetivos de la institución, en consecuencia, no saben el papel que desempeñan en la organización de manera específica, como puede ser: Cursos de capacitación en investigación, en proyección social, convenios con otras instituciones locales, deporte, Etc.

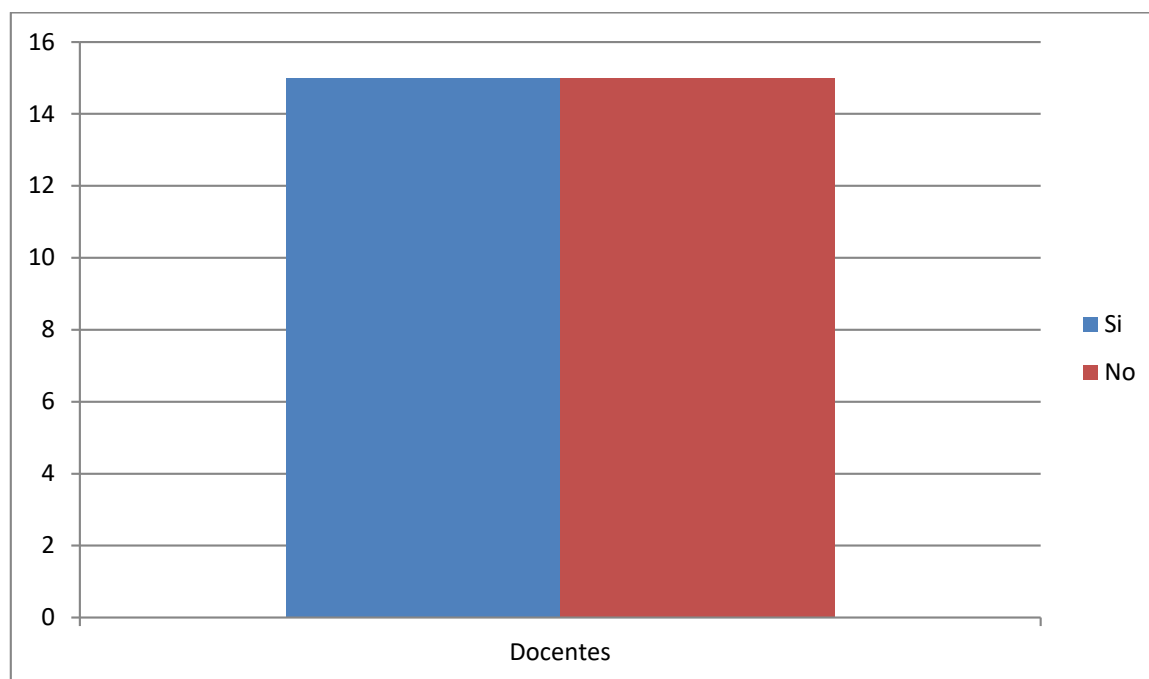
Tabla 9

¿Ud. estima que la ineficacia laboral está en razón a la decidía laboral?

			%
ALTERNATIVA	DOCENTES	FRECUENCIA	
SI	15	15	50
NO	15	15	50
TOTAL	30	30	100

Figura 9

¿Ud. estima que la ineficacia laboral está en razón a la decidía laboral?





INTERPRETACION:

Las personas encuestadas, revelan a la pregunta en el 50% que la desidia laboral sea un factor de ineficacia laboral.

ANALISIS:

La productividad de cualquier empresa y en nuestro caso de la Institución Superior está verdaderamente afectada con la efectividad de todos sus trabajadores; efectividad que es el resultado que todos sus elementos estén adecuadamente motivados empujando el carro en el mismo sentido. Pero, resulta que las autoridades de la Institución no estimulan a sus trabajadores, produciendo en su personal desidia en sus laboras, lo que también es conocida como desmotivación laboral.

Es de notar que los trabajadores que se encuentran realmente motivados generan en ellos mayor efectividad en sus quehaceres laborales, de aquellos que no lo están.

Consideramos que el hombre lo mueve un propósito principal que es su espíritu de superación. Que la inquebrantable búsqueda en ser mejor y alcanzar sus objetivos esbozados. Las personas una vez alcanzado un puesto laboral, realizan su trabajo pues, para ello alcanzaron esa labor, pero si a ello le añadimos que se en ese trabajo lo estimulan, lo motivan, ese trabajador se siente identificado con su Institución y su rendimiento laboral es mucho mayor reflejándose en la mejor productividad.



Cuando los objetivos de la Institución no son claros, el trabajador no se siente como parte de la Institución, no se siente comprometido no se siente motivado, generándose la desidia laboral.

Los factores que pueden contribuir en generar la desidia laboral la falta de liderazgo,, la rutina, los problemas para trabajar en equipo, la desconfianza de parte de los superiores; los problemas con los compañeros, la opresión, la baja remuneración, y injusticia laboral.

La ansiedad y el estrés que forja en demasía las responsabilidades en el trabajador pueden producir la desidia en el trabajador; cuando esto sucede, la desidia laboral se nombra "Síndrome del burnout", he incluso puede perturbar la autoestima y originar extenuación psicológico y físico.



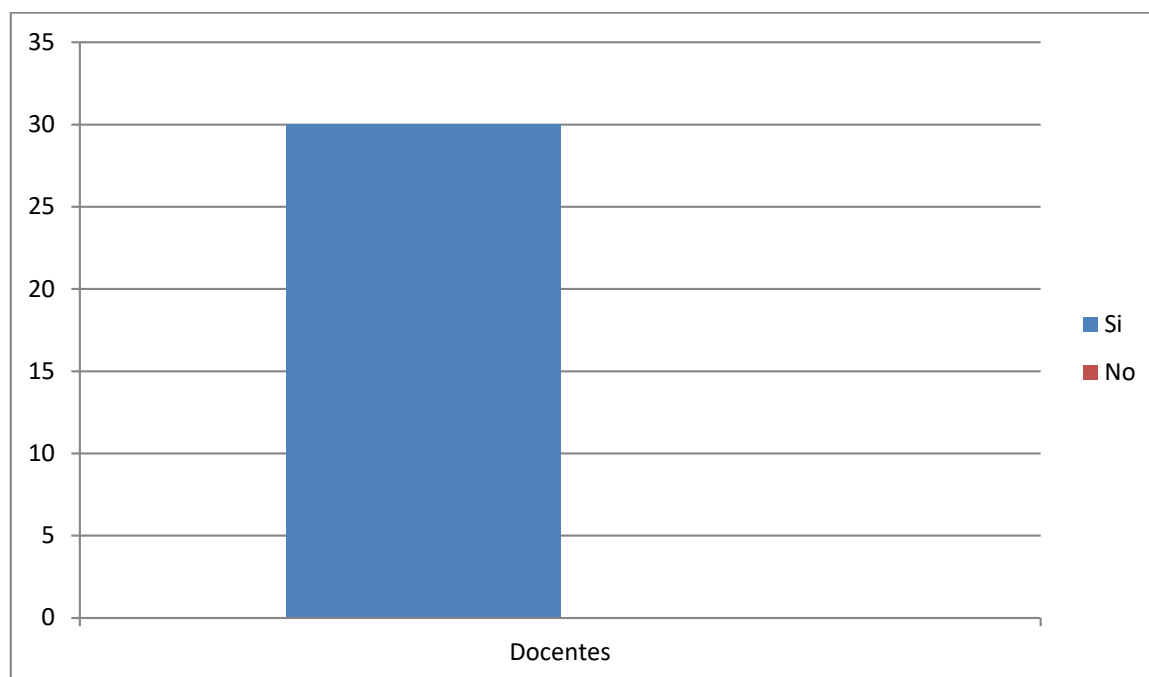
Tabla 10

¿Ud. considera, que un factor de ineficacia laboral está en le toma de decisiones en forma prematura?

			%
ALTERNATIVA DOCENTES FRECUENCIA			
SI	30	30	100
NO	00	00	00
TOTAL	10	67	100

Figura 10

¿Ud. considera, que un factor de ineficacia laboral está en le toma de decisiones en forma prematura?





INTERPRETACION:

El 100% de los encuestados coinciden en que una de las causas de la ineficacia en el trabajo es la precipitación en las decisiones.

ANALISIS:

Primero y ante todo, es crucial definir qué significa la toma de decisiones. Según Benavides (2004), la toma de decisiones implica la existencia de múltiples opciones para resolver problemas o aprovechar las oportunidades que emergen en la organización.

Hoy en día se tiene diversas maneras, como las organizaciones pueden tomar decisiones a fin de dar solución a los múltiples problemas que se dan en la gestión de sus objetivos, así se tiene la lluvia de ideas, el Philips 66, Mesa redonda, estas formas de toma de decisiones pueden mejorar la toma decisiones.

Sin embargo podemos ver que las autoridades toman las decisiones en forma prematura, desde la sede central ubicada en la ciudad de Juliaca, sin tomar en consideración la problemática de las diversas sedes de la Universidad; ello genera ineficacia laboral en el personal docente de la Casa de Estudio.



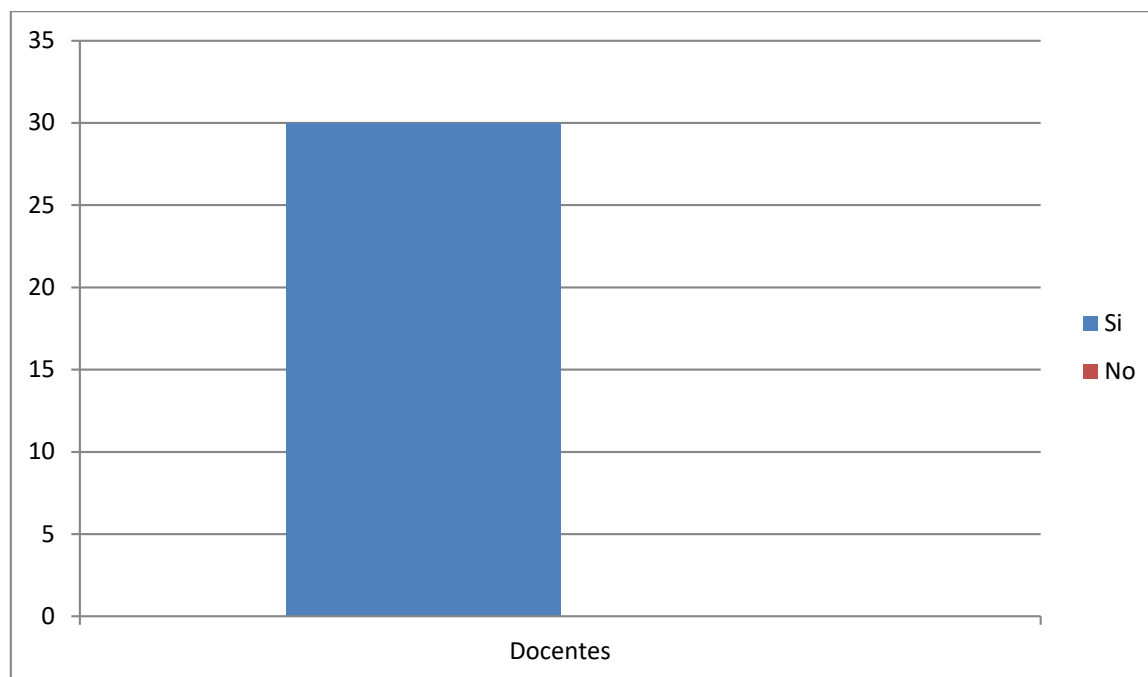
Tabla 11

¿Ud. opina que un indicativo de la ineficacia laboral es consumir demasiado tiempo en dar respuesta a una gestión?

			%
ALTERNATIVA	DOCENTES	FRECUENCIA	
SI	30	30	100
NO	00	00	00
TOTAL	30	30	100

Figura 11

¿Ud. opina que un indicativo de la ineficacia laboral es consumir demasiado tiempo en dar respuesta a una gestión?





INTERPRETACION:

El total de las personas encuestadas, manifiestan que un factor de ineficacia laboral es dilatar demasiado tiempo en dar respuesta a una gestión.

ANALISIS:

Una innecesaria dilatación en el tiempo para dar respuesta a una gestión administrativa cualquiera produce un malestar en los docentes, ya que, sus expectativas en la pronta solución a su petición se ve truncada ante un trámite burocrático nefasto.

Es factible potenciar la eficiencia laboral, incluso en momentos de escasez de tiempo y presión desbordante. Este es uno de los grandes retos a alcanzar al implementar una gestión del tiempo adecuada para satisfacer las necesidades del equipo.

En el vasto océano de la web, hemos descubierto las raíces de una administración deficiente del tiempo.

La falta de estructura es la piedra angular para orquestar el ritmo del tiempo. Sin una brújula organizada, perderás tiempo desentrañando los misterios de la siguiente tarea.

El arte de comunicarse con maestría puede convertir tu tiempo en un tesoro. Si manejas la comunicación adecuadamente con tus clientes, empleados y colegas, evitarás confusiones y, por ende, ahorrarás mucho tiempo. ¿Cómo transmitir con precisión las ideas? ¡Hazlo con anticipación!



Diversas herramientas pueden potenciar la eficiencia de tus jornadas. No obstante, si estas herramientas no se emplean adecuadamente, el único resultado será mermar el tiempo. (Up Spanish)

Estas causas se vienen dando en nuestra Casa Superior de estudios.



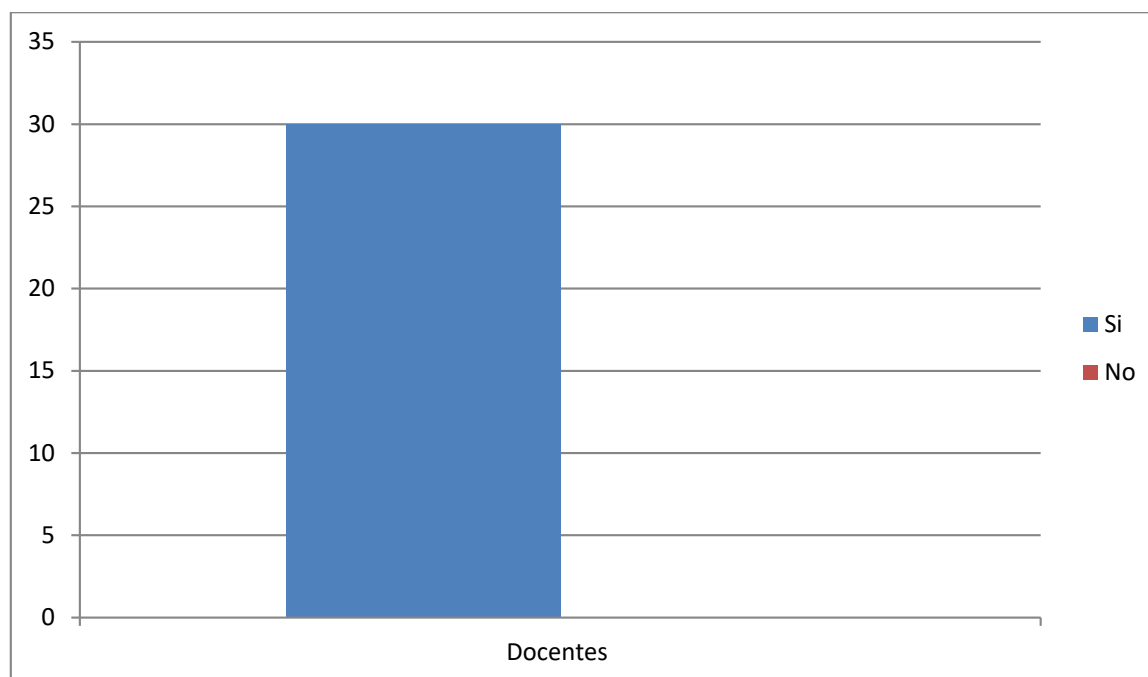
Tabla 12

¿Ud. juzga que un factor de ineficacia labora es que la responsabilidad es ambigua, es decir, no se tiene claramente quien es el responsable de la buena o mala gestión?

ALTERNATIVA	DOCENTES	FRECUENCIA	%
SI	30	30	100
NO	00	00	00
TOTAL	10	67	100

Figura 12

¿Ud. juzga que un factor de ineficacia labora es que la responsabilidad es ambigua, es decir, no se tiene claramente quien es el responsable de la buena o mala gestión?





INTERPRETACION:

El 100% de las personas encuestadas revelan que en efecto es un factor deficiente el no tener claro quién es el responsable de la buena o mala gestión.

ANALISIS:

Es importante para un buen desempeño laboral que los trabajadores tengan bien claro quién es el responsable de la buena y mala gestión, es decir, se debe tener plenamente establecido la persona que es responsable de la gestión, a fin que se canalice mejor los esfuerzos sabiendo quien es el inmediato superior que es el verificador de las actividades de sus trabajadores, así como responsable directo de la buena o mala gestión.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Los beneficios que ofrece la administración del capital humano en la Universidad en el ámbito laboral. La eficiencia y la eficacia emergen del rendimiento laboral, reflejando actitudes como la cooperación, la iniciativa, la disciplina, la responsabilidad, la presentación personal y la creatividad. Factores operativos tales como excelencia, exactitud, colaboración grupal y liderazgo.

SEGUNDA: Los aspectos deficientes de la gestión del talento humano que influyen adversamente en la universidad en lo relacionado al rendimiento laboral son: problemas de comunicación; mayor rotación de personal. Inflexibilidad laboral; fomentar competitividad agresiva; falta de objetivos.

TERCERA: Es la decidía laboral; toma de decisiones en forma prematura; consumir mucho tiempo; responsabilidad ambigua.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se debe promocionar por la autoridad universitaria una adecuada política de gestión de talento humano, informando a todos los trabajadores docentes de los objetivos institucionales a fin que todos estén identificados con las metas académicas de la Institución.

SEGUNDA: Sería importante realizar sondeos entre los trabajadores docentes a fin de verificar cuales son inquietudes labores y formular un plan de trabajo con el objeto de neutralizar en forma oportuna la decidía laboral.



BIBLIOGRAFIA.

- Alles, M. (2007). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica, 2° edición.
- Andrade Espinoza, Simón. (2005) *Metodología de la Investigación Científica* Edit. Andrade. Lima – Perú..
- Armas Ortega, Yadira Mariuxi; Llanos Encalda, Mónica del Pilar; y Traverso Holguín, Paola Alexandra. (2017) *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC Samborondón - Ecuador
- Aranzamendi Ninacondor, Lino. (2010) *La investigación jurídica. Diseño del proyecto de investigación Estructura y redacción de la tesis*. Edit. Grijley. Perú.
- Asencios Trujillo, Celestino. (2016) “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*”. Tesis para optar el grado académico de: maestro en gestión pública. Universidad Cesar Vallejo.2017. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1)
- Baldeon, S. (2004). Propuesta para la implementación de subsistemas de evaluación de desempeño y capacitación para la administración de la empresa Metal Decor-Art de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo (grado de tesis no publicada) Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador.
- Benavides J (2004) Administración de empresas 2da edición editorial Mac Graw Hill
- Blanch J. (2003). Teoría de las relaciones laborales. Barcelona, España: Editorial Universitat Oberta de Catalunya (UOC).
- Caballero, C. (2017). Construcción colectiva de “actitud cooperativa” desde un escenario virtual de aprendizaje. Revista Científica de FAREM-Esteli, 41-50. ISSN 2305-5790. Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/6356/2/183-680-1-PB.pdf>. Fecha: 14 de Diciembre del 2018.



- Cevallos Sánchez, Yolanda Paola. (2013) Tesis. "*Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013*" para optar el Título Licenciada en Administración Pública. 2013, Recuperado: (<http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1136/1/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL,%20DIRECCI%C3%93N%20PROVINCIAL%20AGROPECUARIA%20DE%20SANTA%20ELENA,%20A%C3%91O%202013.pdf>)
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humano. Barcelona: Editorial Mc Graw Hill. 5ta. Edición.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. México, D.F.: Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos 8a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. México: Editorial Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*, 3a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: Editorial Mc Graw Hill. 3ra. Edición
- Chruden, & Sherman. (1996). Administración de Personal. México: South-Western.
- Cruz Dongo Jeffry Grimaldo y Esquivel López, André Carlos Ralf. (2017) *Análisis de la Satisfacción Laboral y cómo Influye en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Sedapar Sede Camaná Provincia de Arequipa, 2017* Tesis de pregrado. Universidad Católica de Santa María.
- Daft, R. L. & Marcic, D. (2006). Introducción a la administración 4a Edición. México: Thompson.
- Dolan, S., Valle Cabrera, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2009). La Gestión de los Recursos Humanos. Madrid: MCGRAW-HILL
- Egg, E. (1995). Diccionario del trabajo social. Buenos Aires, Argentina: Editorial Lumen



- Gestión del tiempo en el trabajo: (s/f) Recuperado de: <https://www.up-spain.com/blog/gestion-del-tiempo-en-el-trabajo/>
- Herbert, H. (1984). *Administración de Organizaciones desde un punto de vista de Sistemas y Recursos Humanos*.
- Inca Allccahuamán, kiember (2012). Tesis "*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de andahuaylas, 2015.*" Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas. 2015. Recuperado: ([http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=\)](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=))Mora Vanegas, Carlos Gestión de talento humano
- Kiernan, M. (1997). *Once Mandamientos de la Gerencia del Siglo XXI*. Ed Prentice Hall.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2004). *Administración. Una perspectiva global* 12a Edición. México: McGraw-Hill.
- Lambert, M. (2001). *Como Ser más Creativo*. París. Editorial Mensajero, S.A.U.
- Llanos, M. (2016 a). El Desarrollo de los Sistemas de Producción y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador. *Economía y Desarrollo*, 157(2), 130-146.
- Llerena Paz, Indira. (2014) *Propuesta de un plan estratégico para la gestión del talento humano en sociedad eléctrica del sur oeste S.A. –SEAL, AREQUIPA 2014*. Tesis de pregrado. Universidad Católica de Santa María. Recuperado en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/2199>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control*. AddisonWesley.
- Mora, C. (2007). *Rendimiento, Desempeño, Venezuela: Alcance*, 3° edición.
- Nova, P., & Beneyto, P. (2014). *Teorías de la organización del trabajo y del capital humano. Trabajo y Empresa*,.



- Organización Internacional del Trabajo. (22 de marzo de 2015). *www.OIT*. Recuperado el 25 de octubre de 2020, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_185357.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (10 de noviembre de 2017). *www.oit*. Recuperado el 02 de febrero de 2020, de <http://ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>
- Ospina H., (2004). Disciplina, saber y existencia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 2 (2), pp. 51-81.
- Pereda, S. y F. Berrocal (1999). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Ramírez, G. (2010). Factores Psicosociales que promueven el estrés laboral y sus efectos en el desempeño y motivación laboral. *Escuela de Ciencias Psicológicas*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional 5a, Edición*. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, V, (2007). *Administración moderna del personal*. 7a Edición. México: Cengage Learning.
- Vásquez, A. (2008). *Gestión de talento humano* Recuperado de http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-deltalento-humano#.Vfcz_CuG91Y.
- Wilden, R., Gudergan, S., & Lings, I. (2010). Employer Branding: Strategic Implications for Staff Recruitment. *Journal of Marketing Management*, 56-73.



ANEXOS



ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ASPECTOS DEFICIENTES EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GENERA INEFICIENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FILIAL - AREQUIPA - 2018

INTERROGANTES	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	TECNICAS	INSTRUMENTOS	ITEMS
GENERAL ¿Cuáles son los aspectos deficientes en gestión del talento humano que genera ineficiencia laboral de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial - Arequipa – 2018?	GENERAL Analizar los aspectos deficientes en gestión del talento humano que genera ineficiencia laboral de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial - Arequipa – 2018?	Los aspectos deficientes en gestión del talento humano genera ineficiencia laboral en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial - Arequipa – 2018	INDEPENDIENTE Aspectos Deficientes	- Captación de personal. -Fomentar competitividad agresiva. -Inflexibilidad laboral. -Mayor rotación de personal. -Charlas de orientación - Problemas de comunicación. - Identificación con los objetivos institucionales	Observación documental (libros, revistas, periódicos, artículos de internet y normas legales) Encuesta	Fichas Bibliográficas Fichas Documentales	SI NO
ESPECIFICOS a. ¿Cuáles son los factores positivos que genera la gestión del talento humanos en la Universidad en relación al aspecto laboral?	ESPECIFICOS 1. Determinar los factores positivos que genera la gestión del talento humanos en la Universidad en relación al aspecto laboral.		DEPENDIENTE Ineficiencia laboral	- Decidia laboral - Toma de decisiones en forma prematura	Observación documental (libros, revistas, periódicos, artículos de internet y	Fichas Bibliográficas Fichas Documentales	SI NO



<p>b. ¿Cuáles son los aspectos deficientes de la gestión del talento humano que influyen adversamente en la universidad en lo relacionado al rendimiento laboral?</p> <p>c. ¿Cuál es la opinión de los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial Arequipa sobre la influencia de la gestión del talento humano y su influencia en la Universidad en lo relacionado al aspecto laboral?</p>	<p>2. Establecer los aspectos deficientes de la gestión del talento humano que influyen adversamente en la universidad en lo relacionado al rendimiento laboral.</p> <p>3. Analizar la opinión de los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial Arequipa sobre la influencia de la gestión del talento humano y su influencia en la Universidad en lo relacionado al aspecto laboral.</p>			<p>- Consumir mucho tiempo</p> <p>- Responsabilidad ambigua</p>	<p>normas legales)</p> <p>Encuesta</p>	<p>Cuestionario</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-----------------------------------------------------------------	----------------------------------------	---------------------	--



UANCV

FICHA N°.....

**FICHA : ASPECTOS DEFICIENTES EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
GENERA INEFICIENCIA LABORAL EN LA EDUCACION SUPERIOR
- AREQUIPA - 2018**

VARIABLE :.....

FUENTE:.....

INDICADORES :.....

AUTOR:.....

TITULO:.....

AUTOR	CONTENIDO	PAG.

FECHA:.....

AUTOR:.....



CUESTIONARIO

Nombres y Apellidos:.....

Profesión y ocupación _____

PREGUNTAS

1. ¿Ud. considera que una de las deficiencias en la gestión del talento humano se inicia en la captación del personal docente?

SI

NO

2. ¿Ud está de acuerdo que una deficiencia en la gestión del talento humano es fomentar la competencia agresiva dentro de la institución educativa superior?

SI

NO

3. ¿Ud. Considera que uno de los aspectos deficientes sobre gestión del talento humano el problema de la comunicación en el interior de la institución educativa superior?

SI

NO

4. ¿Ud. Esta de acuerdo que otro aspecto deficiente en la gestión del talento humano es la inflexibilidad laboral?

SI

NO

5. ¿Ud. Estima que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano es la mayor rotación de personal en la organización educativa superior?.

SI

NO

6. ¿Ud. Considera que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano, es que no se ha fijado charlas de orientación al personal docente sobre la problemática de la institución?

SI

NO



7. ¿Está de acuerdo que uno de los aspectos deficientes en gestión del talento humano es que existen problemas de comunicación entre los docentes y sus autoridades universitarias?

SI

NO

8. ¿Ud. Considera que uno de las deficiencias en la gestión del talento humano, es que no se ha logrado en los docentes universitarios, la identificación con los objetivos al interior de la institución educativa superior?

SI

NO

9. ¿Ud. estima que la ineficacia laboral está en razón a la decidía laboral?

SI

NO

10. ¿Ud. considera, que un factor de ineficacia laboral está en le toma de decisiones en forma prematura?.

SI

NO

11. ¿Ud. opina que un indicativo de la ineficacia laboral es consumir demasiado tiempo en dar respuesta a una gestión?

SI

NO

12. ¿Ud. juzga que un factor de ineficacia labora es que la responsabilidad es ambigua, es decir, no se tiene claramente quien es el responsable de la buena o mala gestión?

SI

NO

Gracias



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: CARLOS ALBERTO HUAMANI CONCHA

1.2. Validado por: Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA

1.3. Título de la investigación:
..... ASPECTOS DEFICIENTES EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GENERA INEFICIENCIA LABORAL...
..... EN LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FILIAL - AREQUIPA - 2018

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																						
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE						
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X								
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X						
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X								
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	X						
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X								
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																	X						
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X								
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																	X						
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																	X						
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X								

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 %

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 10/04/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Carlos Alberto Huamani Concha
 Dirección: Jr. Francisco Pizarro 520
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 30766715
 Teléfono: 948837989 email: carlosalberto.huamani.concha@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
 Dirección: _____
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
 Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Educación
 Escuela Profesional o Mención: Investigación y docencia en educación Superior
 Título o Grado Académico a optar: Magister en Educación
 Asesor: Dr. Jordan Rosas Valdivia

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
 Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: Aspectos deficiencias en gestión del talento humano genera inejerencia laboral en la universidad andina nector CÁCERES VELASQUEZ filial - arequipa - 2018.

Palabras claves, (3 a 5 términos): deficientes, talento humano, inejerencia, laboral

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2?} 1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.
² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
 Titulo
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Gestión de la Educación - P33


Firma de Autor



huella digital

10 de Abril del 2024

Fecha