

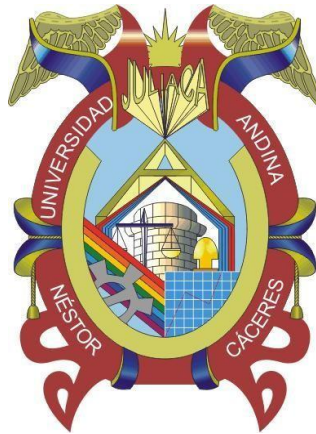


**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**



**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA  
OBRA MEJORAMIENTO CAMINO VECINAL  
DE HUAQUINA JULI-2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. VIRGINIA LLANQUE LLANQUE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**JULIACA - PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y**

**MARKETING**

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO**

**LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA**

**OBRA MEJORAMIENTO CAMINO VECINAL**

**DE HUAQUINA JULI-2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. VIRGINIA LLANQUE LLANQUE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:

  
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**PRIMER MIEMBRO**

:

  
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

  
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

**ASESOR DE TESIS**

:

  
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1187-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 03 de octubre 2024

**VISTOS:**

El Expediente **2024-CU-13775** de fecha **25-09-2024** de **VIRGINIA LLANQUE LLANQUE**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO CAMINO VECINAL DE HUAQUINA JULI-2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **VIRGINIA LLANQUE LLANQUE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- \* Primer miembro : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* Segundo miembro : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* Asesor : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- \* Lugar : salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : lunes 07 de octubre de 2024
- \* Hora : 8:00 am

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
'NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ'  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 398-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 26 de agosto 2024

### VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-10397 de fecha 12 de agosto de 2024, del **Bach. VIRGINIA LLANQUE LLANQUE**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing.

### CONSIDERANDO:

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. VIRGINIA LLANQUE LLANQUE**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO CAMINO VECINAL DE HUAQUINA JULI-2024**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO CAMINO VECINAL DE HUAQUINA JULI-2024**, presentado por el (la) **Bach. VIRGINIA LLANQUE LLANQUE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como ASESOR al **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*[Firma]*  
Dr. Sc. S. Luciano Aguilar Piña



## RESOLUCIÓN N° 275-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 11 de julio 2024

### VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-7546** de fecha 24 de junio de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

### CONSIDERANDO:

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. VIRGINIA LLANQUE LLANQUE**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO CAMINO VECINAL DE HUAQUINA JULI-2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing, corroboró la propuesta del ASESOR **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO CAMINO VECINAL DE HUAQUINA JULI-2024**, presentado por el (la) **Bach. VIRGINIA LLANQUE LLANQUE**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*[Firma]*  
Dr. Sc. S. Leticia Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL LOS COLABORADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO CAMINO VECINAL DE HUAQUINA JULI-2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**21** %

INDICE DE SIMILITUD

**14** %

FUENTES DE INTERNET

**7** %

PUBLICACIONES

**15** %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez</b> Trabajo del estudiante	<b>11</b> %
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>6</b> %
<b>3</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %
<b>6</b>	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>7</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>8</b>	<b>Submitted to uncedu</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %



## Metadatos complementarios

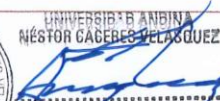


TITULO	
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO CAMINO VECINAL DE HUAQUINA JULI-2024	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	VIRGINIA LLANQUE LLANQUE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75099954
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0002-7788-7802">https://orcid.org/0009-0002-7788-7802</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0631-795X">https://orcid.org/0000-0003-0631-795X</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593



Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: OBRA MEJORAMIENTO CAMINO VECINAL DE HUAQUINA JULI            Departamento: Puno            Provincia: Chucuito            Distrito: Juli            Centro poblado: Huaquina  <b>Coordenadas</b>            Latitud: -16.20129            Longitud: -69.46621  <a href="https://www.google.com/maps/">https://www.google.com/maps/</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2024 – octubre 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a> <a href="https://concytec-pe.github.io">concytec-pe.github.io</a> - Librería	Negocios, Administración <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a> Administración pública <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a> Teoría organizacional <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</a>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
**NÉSTOR CACERES DELASQUEZ**  
  
 Dr.Sc. S. Luciano Aguilar Pinto  
 DIRECTOR  
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo VIRGINIA LLANQUE LLANQUE identificado con DNI Nro. 75099954 en mi condición de egresado de:

- [X] Escuela Profesional
[ ] Programa de Segunda Especialidad,
[ ] Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

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

GESTION DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO CAMINO VECINAL DE HUAQUINA JULI-2024

Asesorado por: MG. PERCY GONZALO PUHA PUHA

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.

Juliaca 04 de noviembre del 2024

[Signature] FIRMA ASESOR

[Signature] FIRMA TESISISTA



Huella



## DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar siempre conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón, por iluminarme mi mente, por guiar mi camino, por protegerme de todo mal y por haber puesto a mi camino a aquellas personas que me brindaron su apoyo incondicional.

A mis padres, por inculcarme los valores, por estar siempre a mi lado, por ser siempre mis aliados de vida; a mis hermanos por la orientación y motivación que me brindaron.



## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por haberme guiado mi camino de la vida hasta ahora, a mis padres, y a mis hermanos.

Agradezco a los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Marketing por el apoyo y enseñanza que me brindaron.

Agradezco a mi asesor Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento, durante todo el desarrollo de mi tesis.

Mi agradecimiento va dirigido también al residente Ing. Celedonio Huilahuaña Inquilla, de la obra: "MEJORAMIENTO DEL CAMINO VECINAL HUAQUINA -JULI" por haber realizado mi tesis.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
RESÚMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiii

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.2.1. Delimitación espacial .....	3
1.2.2. Delimitación social .....	3
1.2.3. Delimitación temporal .....	4
1.3. Formulación del problema .....	4
1.3.1. Problema General.....	4
1.3.2. Problemas Específicos .....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1. Justificación teórica .....	4
1.4.2. Justificación práctica.....	5
1.4.3. Justificación metodológica.....	6

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	7
----------------------------	---



2.2. Objetivos específicos..... 7

**CAPÍTULO III**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

3.1. Antecedentes de la investigación ..... 8  
3.1.1. Antecedentes Internacionales ..... 8  
3.1.2. Antecedentes Nacionales ..... 13  
3.1.3. Antecedentes Locales ..... 16  
3.2. Bases teóricas ..... 20  
3.2.1. Gestión del talento humano ..... 20  
3.2.2. Desempeño laboral..... 77  
3.3. Marco conceptual ..... 93

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

4.1. Hipótesis general ..... 98  
4.2. Hipótesis específicas ..... 98  
4.3. Variables..... 99  
4.4. Operacionalización de variables ..... 99

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. Enfoque de la investigación ..... 100  
5.2. Método(s) aplicados a la investigación ..... 100  
5.3. Tipo de investigación ..... 100  
5.4. Nivel de investigación ..... 101  
5.5. Diseño de investigación ..... 101  
5.6. Población y muestra ..... 101



- 5.6.1. Población..... 101
- 5.6.2. Muestra..... 102
- 5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... 102
  - 5.7.1. Técnica ..... 102
  - 5.7.2. Instrumento..... 102
- 5.8. Confiabilidad y validez ..... 102
  - 5.8.1. Confiabilidad..... 102
  - 5.8.2. Validez..... 103
- 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos ..... 103
- 5.10. Contrastación de hipótesis ..... 103
  - 5.10.1. Prueba de hipótesis general ..... 104
  - 5.10.2. Prueba de hipótesis específica 1 ..... 106
  - 5.10.3. Prueba de hipótesis específica 2 ..... 107
  - 5.10.4. Prueba de hipótesis específica 3 ..... 108
  - 5.10.5. Prueba de hipótesis específica 4 ..... 110

**CAPÍTULO VI**

**ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

- 6.1. Presentación de resultados ..... 112
  - 6.1.1. Análisis de resultado general..... 113
  - 6.1.2. Análisis de resultado específico 1..... 116
  - 6.1.3. Análisis de resultado específico 2..... 117
  - 6.1.4. Análisis de resultado específico 3..... 119
  - 6.1.5. Análisis de resultado específico 4..... 120
- 6.2. Discusión de resultados..... 122
- CONCLUSIONES..... 127



RECOMENDACIONES .....	129
REFERENCIAS.....	131
ANEXOS .....	6
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	7
ANEXO 2: INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS .....	8
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
ANEXO 4: MATRIZ DE DATOS .....	9
ANEXO 5: EVIDENCIAS .....	12



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Operacionalización de variables .....	99
<b>Tabla 2</b>	Prueba de confiabilidad.....	102
<b>Tabla 3</b>	Prueba de hipótesis general.....	105
<b>Tabla 4</b>	Prueba de hipótesis específica 1 .....	106
<b>Tabla 5</b>	Prueba de hipótesis específica 2.....	108
<b>Tabla 6</b>	Prueba de hipótesis específica 3.....	109
<b>Tabla 7</b>	Prueba de hipótesis específica 4.....	110
<b>Tabla 8</b>	Pruebas de normalidad .....	112
<b>Tabla 9</b>	Índices para interpretación de correlaciones.....	113
<b>Tabla 10</b>	Correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral .....	114
<b>Tabla 11</b>	Correlación entre gestión del talento humano y eficiencia .....	116
<b>Tabla 12</b>	Correlación entre gestión del talento humano y eficacia .....	118
<b>Tabla 13</b>	Correlación entre gestión del talento humano y trabajo en equipo .....	119
<b>Tabla 14</b>	Correlación entre gestión del talento humano y flexibilidad .....	121



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	<i>Correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral</i>	115
<b>Figura 2</b>	<i>Correlación entre gestión del talento humano y eficiencia</i>	117
<b>Figura 3</b>	<i>Correlación entre gestión del talento humano y eficacia</i>	118
<b>Figura 4</b>	<i>Correlación entre gestión del talento humano y trabajo en equipo</i>	120
<b>Figura 5</b>	<i>Correlación entre gestión del talento humano y flexibilidad</i>	121



## RESUMEN

Se realizó un estudio cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, así mismo se ha planteado cuatro objetivos específicos respecto a determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la gestión del talento humano frente al desempeño laboral; en donde se consideró un muestreo censal de 75 personas. Como parte de la metodología esta investigación se planteó con un enfoque cuantitativo, método deductivo, de nivel correlacional y con un diseño no experimental; se utilizó como instrumento el cuestionario para evaluar los informes de indagación de los trabajadores. Los resultados evidenciaron que existe una correlación positiva muy fuerte al 95.8% de confianza entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Por lo tanto, en términos generales se concluyó que según el estadístico de correlación Rho de Spearman, las dos variables de estudio se relacionan positiva y considerablemente ( $R=0.958$ ); así mismo según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$ .

**Palabras clave:** Gestión, talento humano, desempeño, laboral, mejoramiento



## ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between human talent management and work performance of the collaborators of the project improvement of the Huaquina Juli neighborhood road, 2024, and four specific objectives have been set to determine the relationship between each of the dimensions of human talent management and work performance, where a census sampling of 75 people was considered. As part of the methodology, this research was proposed with a quantitative, hypothetical-deductive, correlational approach and a non-experimental design; the questionnaire was used as an instrument to evaluate the workers' inquiry reports. The results showed that there is a very strong positive correlation at 95.8% confidence level between human talent management and work performance. Therefore, in general terms, it was concluded that according to Spearman's Rho correlation statistic, the two study variables are positively and considerably related ( $R=0.958$ ); likewise, according to the hypothesis test, the p-value is 0.000, this value is lower than the significance level of 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consequently, the  $H_0$  hypothesis is rejected and  $H_1$  will be accepted.

**Key words:** Management, human talent, performance, labor, improvement



## INTRODUCCIÓN

Estudiar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, coadyuvo a identificar estrategias para mejorar el desempeño de los colaboradores de la obra, mejoramiento camino vecinal de Huaquina ya que el objeto de estudio es, determinar el índice de correlación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, se buscó identificar aspectos específicos de la gestión del talento humano que contribuyen con el mejoramiento, servicio y producción del desempeño laboral.

El desarrollo de esta investigación se presenta en los siguientes capítulos: El capítulo I destacó la realidad problemática, el planteamiento del problema y las delimitaciones de la investigación como también la formulación del problema y justificación de la investigación. El capítulo II presentó los objetivos de la investigación como son el objetivo general y los objetivos específicos. El capítulo III presentó todo en referencia al marco teórico referencial compuesto por los antecedentes de la investigación, bases teóricas y el marco conceptual. En el capítulo IV se presentó la hipótesis general como las hipótesis específicas junto a ellas las variables y la operacionalización de variables. En el capítulo V se presentó todo lo que se hace referencia al procedimiento metodológico de la investigación. En el capítulo VI se presentaron los resultado y discusión. Como parte final se consideran las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas utilizadas.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

La globalización ha incrementado la competitividad a nivel mundial, lo que exige a las empresas una gestión del talento humano más eficiente y adaptativa. Las organizaciones necesitan atraer, retener y desarrollar talento en un entorno global, lo que conlleva entender y gestionar una fuerza laboral diversa en términos de culturas, idiomas y expectativas laborales. La creciente diversidad en la fuerza laboral requiere estrategias inclusivas que valoren y respeten las diferencias culturales, de género, de edad y otras. La falta de inclusión puede llevar a una disminución del compromiso y la productividad, además de generar conflictos internos. El panorama internacional de la gestión del talento humano y el desempeño laboral está en constante evolución, impulsado por la globalización, la diversidad, los avances tecnológicos y los cambios sociales. Las organizaciones deben adoptar un enfoque estratégico e inclusivo para gestionar eficazmente su talento y maximizar el desempeño laboral, considerando las particularidades de cada contexto regional y cultural. Esto implica no solo atraer y retener a los mejores talentos, sino también invertir en su desarrollo continuo y crear un entorno de trabajo que favorezca la inclusión, el bienestar y la innovación (Altamirano, 2020).



Existe un desajuste significativo entre las competencias que los trabajadores adquieren en el sistema educativo y las que realmente requieren las empresas. Muchas veces, los egresados no están preparados para enfrentar las demandas del mercado laboral, lo que genera una brecha de habilidades. Una gran parte de la fuerza laboral en Perú se encuentra en el sector informal, lo que implica que estos trabajadores no tienen acceso a beneficios sociales, estabilidad laboral ni oportunidades de desarrollo profesional. Esta situación dificulta la gestión del talento humano y afecta negativamente el desempeño laboral. Perú necesita una estrategia integral que incluya la modernización del sistema educativo, la promoción de la formalización laboral, la inversión en programas de capacitación continua, la implementación de políticas efectivas de gestión del desempeño y el fomento de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Además, las empresas deben trabajar en la construcción de una cultura organizacional que valore y desarrolle el talento, asegurando así un entorno laboral productivo y sostenible (Espinoza y Montalvo, 2021).

Puno es una región del Perú con características socioeconómicas y culturales particulares, se puede abordar desde varios ángulos. En Puno, las oportunidades educativas están limitadas por factores geográficos y socioeconómicos. La calidad de la educación en áreas rurales suele ser inferior a la de las zonas urbanas, lo que resulta en una fuerza laboral con habilidades y competencias inadecuadas para las demandas del mercado. Puno tiene un alto índice de informalidad laboral, donde muchos trabajadores no tienen contratos formales ni acceso a beneficios sociales. Esta situación dificulta la gestión efectiva del talento humano, ya que los trabajadores informales carecen de estabilidad y oportunidades de desarrollo profesional. Para abordar estos desafíos, es crucial implementar una estrategia integral que incluya: Fortalecer el sistema



educativo en Puno, especialmente en áreas rurales, para asegurar que los jóvenes adquieran las habilidades necesarias para el mercado laboral. Promover políticas que incentiven la formalización del empleo, ofreciendo beneficios y seguridad a los trabajadores. Implementar programas de capacitación y desarrollo profesional adaptados a las necesidades locales y sectoriales. Crear incentivos para retener talento local, incluyendo mejores condiciones laborales y oportunidades de crecimiento profesional. Fomentar la inversión en tecnología y mejoras infraestructurales para aumentar la competitividad y productividad de las empresas locales. Desarrollar políticas y prácticas de gestión que respeten y valoren la diversidad cultural y lingüística de la región.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

El estudio se llevó a cabo en una obra de construcción ubicada en el distrito Juli, se centrará en algunas áreas específicas dentro del sitio de la obra: Las oficinas administrativas, las áreas de trabajo de los operarios (incluyendo zonas de construcción y áreas de descanso), las instalaciones relacionadas como el comedor para trabajadores y las áreas de almacenamiento.

Esta delimitación espacial aseguró que la investigación se centre en un área geográfica y física específica, lo que facilitó la recopilación de datos y el análisis contextualizado.

### **1.2.2. Delimitación social**

El estudio se enfocó en los trabajadores y el personal de recursos humanos de una obra de infraestructura en Juli, el análisis se realizó en un contexto sociocultural específico de Juli que puede influir en las dinámicas laborales.



### 1.2.3. Delimitación temporal

La investigación abarcó el período del segundo trimestre y parte el tercer trimestre del 2024.

### 1.3. Formulación del problema

#### 1.3.1. Problema General

**PG.** ¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024?

#### 1.3.2. Problemas Específicos

**PE<sub>1</sub>.** ¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano y la eficiencia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024?

**PE<sub>2</sub>.** ¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano y la eficacia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024?

**PE<sub>3</sub>.** ¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024?

**PE<sub>4</sub>.** ¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano y la flexibilidad de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024?

### 1.4. Justificación de la investigación

#### 1.4.1. Justificación teórica

Se fundamenta en diversas teorías y enfoques que explican cómo una adecuada gestión de los recursos humanos puede conducir a un mejor desempeño organizacional y personal. La Teoría de los Recursos y Capacidades, propuesta por Jay Barney, sostiene que los recursos internos de



una empresa, incluidos los recursos humanos, son fundamentales para obtener una ventaja competitiva sostenible. La gestión del talento humano y el desempeño laboral son áreas críticas para el éxito de cualquier organización. Las teorías mencionadas proporcionan un marco conceptual para entender cómo una gestión efectiva de los recursos humanos puede mejorar la motivación, satisfacción y desempeño de los empleados, lo cual, a su vez, se traduce en una mayor competitividad y éxito organizacional. Al aplicar estos principios teóricos, las organizaciones pueden diseñar estrategias de gestión de talento humano que maximicen el potencial de sus empleados y contribuyan al logro de sus objetivos estratégicos.

#### **1.4.2. Justificación práctica**

Los empleados que reciben capacitación continua están mejor preparados para realizar sus tareas de manera eficiente y adaptarse a nuevas tecnologías y métodos de trabajo. Esto aumenta la productividad general de la empresa. Las evaluaciones regulares del desempeño ayudan a identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación constructiva, lo que permite a los empleados corregir sus deficiencias y mejorar su rendimiento. La gestión de talento humano y el desempeño laboral no son solo conceptos teóricos, sino que tienen un impacto directo y medible en el éxito de una organización. Al implementar prácticas efectivas en estas áreas, las empresas pueden mejorar la productividad, retener talento, alinearse mejor con sus objetivos estratégicos, fomentar la innovación, mejorar la satisfacción del cliente, optimizar procesos, reducir costos y fortalecer su cultura organizacional. Estos beneficios prácticos justifican la inversión en sistemas y políticas robustas de gestión de talento humano y desempeño laboral.



### 1.4.3. Justificación metodológica

Es la aplicación de enfoques sistemáticos y estructurados para la evaluación, desarrollo y optimización del potencial humano dentro de una organización. El análisis de competencias implica identificar las habilidades, conocimientos y comportamientos necesarios para el desempeño efectivo en roles específicos dentro de la organización. La justificación metodológica de la gestión de talento humano y desempeño laboral se apoya en la aplicación de enfoques estructurados y basados en datos que permiten a las organizaciones maximizar el potencial de su fuerza laboral. Estas metodologías y herramientas proporcionan un marco claro para seleccionar, desarrollar, evaluar y retener talento, alineando el desempeño individual con los objetivos estratégicos de la organización. Al implementar estas prácticas, las empresas pueden mejorar significativamente la eficiencia, productividad y satisfacción laboral, contribuyendo al éxito a largo plazo de la organización.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

**OG.** Determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024.

#### 2.2. Objetivos específicos

**OE<sub>1</sub>.** Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la eficiencia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

**OE<sub>2</sub>.** Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la eficacia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

**OE<sub>3</sub>.** Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

**OE<sub>4</sub>.** Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la flexibilidad de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. Antecedentes Internacionales

Altamirano (2020) Desarrollo este trabajo investigativo denominado “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación” en donde su interés en el tema que nos ocupa en el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación es el punto focal de la presente investigación. A la luz de esta cuestión, se sugiere realizar un estudio global sobre el tema desarrollado en este texto. Para desarrollar los contenidos propuestos es necesario basar los conocimientos en teorías y modelos que brinden el sustento necesario. La institución de estudio utiliza un modelo de gestión del talento humano que limita la selección de personal, el desarrollo de funciones, la eficiencia y eficacia. Esto ha resultado en la ausencia de colaboración, el estancamiento del desarrollo organizacional y la restricción de la atención y servicio al usuario. Para familiarizar al lector con el contenido teórico perteneciente a los distintos niveles de la gestión administrativa, se proporciona una descripción teórica de los aspectos más pertinentes del desempeño laboral y la gestión de recursos humanos en el entorno contemporáneo. También se sugiere un estudio con el objetivo principal de



examinar la relación entre el desempeño laboral del personal administrativo y la gestión del talento. Se trabajó con la población actual de la institución, estableciendo comparaciones entre las variables de desempeño laboral y gestión del talento humano. Para el análisis se utilizó la Escala de Lickert y los resultados se presentaron en forma de gráficos con sus interpretaciones. La población definida para este estudio está compuesta por treinta colaboradores administrativos. No se utilizó ningún muestreo. La aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman arrojó el resultado más significativo, demostrando de manera concluyente que el desempeño laboral y la gestión de recursos humanos están relacionados. Se descubrió cierto grado de correlación junto con un valor de resultado. El estudio llega a la conclusión que el personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación se desempeña mejor en su trabajo cuando se gestiona su talento humano de manera efectiva.

Mejia (2023) realizó el trabajo investigativo nombrado "La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina "Manuel Esteban Godoy Ortega" Ltda; Agencia Latacunga" en donde el objetivo de verificar el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la Caja de Ahorro y Crédito "Manuel Esteban Godoy Ortega" Ltda, e identificar los factores que influyen en el desempeño laboral, en esta investigación se utiliza un diagnóstico situacional. La propuesta se desarrollará teniendo en cuenta las necesidades de la cooperativa, centrándose en el tema principal de "el mal desempeño laboral de los trabajadores de COOPMEGO en la agencia Latacunga cantón". Mejorar las habilidades y experiencia de los empleados es esencial para mejorar el rendimiento. Las variables (gestión del talento humano y desempeño laboral) y



sus correspondientes dimensiones fueron examinadas en relación con el marco teórico mediante el análisis de múltiples autores que han escrito sobre el tema de estudio. Debido a que requiere un método mixto y reacciona a los objetivos especificados, el estudio es descriptivo, explicativo, intencional, de campo y bibliográfico más que experimental. Dado que existen muy pocas variables en el universo finito y utilizar el método para obtener la muestra correspondiente no arrojaría resultados útiles, se decidió trabajar con la población de estudio completa. Se utilizaron tablas y gráficos relacionados con los resultados recopilados para el análisis y la representación estadística de los datos. La propuesta de este documento debe ser tomada en consideración a la hora de desarrollar programas de capacitación para abordar las falencias actuales y mejorar las habilidades de los empleados, ya que la verificación de hipótesis reveló que la gestión del talento humano tiene un impacto significativo en el desempeño laboral.

Pilamonta (2021) desarrollo este trabajo investigativo denominado "Modelo de gestión de talento humano y desempeño laboral de la Empresa Induce del Ecuador de la Ciudad de Latacunga" en donde este estudio se propuso crear un modelo de gestión del talento humano con el fin de mejorar el desempeño laboral en INDUCE del ECUADOR, empresa fabricante y comercializadora de puertas ubicada en Latacunga. Se creó una descripción del problema basada en la observación de que el desempeño de los colaboradores fue deficiente. Este estudio combinó un enfoque cualitativo y cuantitativo para realizar un diseño de investigación descriptivo que implicó recopilar datos a través de encuestas y entrevistas y presentar los resultados en forma de gráficos, tablas e interpretaciones para comprender la situación del desempeño laboral de



la empresa. En esta investigación se desarrolló una fundamentación teórica para explicar la gestión del talento humano, los modelos de gestión del talento humano, el desempeño laboral y la evaluación del desempleo. El principal resultado alcanzado fue sugerir la implementación de un modelo de Gestión del Talento Humano con el objetivo de mejorar el desempeño laboral y cumplir con las metas establecidas por los propietarios. Este modelo también facilita la selección adecuada del personal, lo que a su vez repercutirá en la satisfacción y el cumplimiento del cliente debido a un mejor desempeño en las funciones desempeñadas por el personal de la empresa, Induciendo a Edmund.

Madrid (2023) desarrollo este trabajo investigativo para la obtención de la licenciatura denominada "La gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Consejo Nacional Electoral de la ciudad de Riobamba, periodo 2021" en donde el tema de la gestión del talento humano y su efecto en el desempeño laboral de los empleados del Consejo Nacional Electoral de Riobamba son los temas de este estudio. Para el desempeño exitoso de las tareas asignadas a esta institución, enfatiza la importancia de la gestión del talento humano. Los objetivos institucionales se pueden alcanzar con la ayuda de una adecuada gestión del personal. Todos los aspectos de la planificación, contratación y selección, capacitación de los empleados, pago de salarios, evaluación del desempeño y gestión de la seguridad y salud en el trabajo se llevan a cabo de conformidad con la Dirección de Administración del Talento Humano de la UATH. Identificar la prevalencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de esta institución es el objetivo principal de la investigación. Entre las metodologías de investigación utilizadas estuvo la investigación documental. El desarrollo del marco teórico fue



posible a partir de la información recopilada de fuentes primarias, registros del CNE correspondientes al tema sugerido y las dos variables de estudio. La recolección de datos mediante la técnica de la encuesta se realizó mediante una investigación de campo realizada en la Delegación Electoral Provincial de Chimborazo. Para formular la hipótesis del proyecto y permitir su posterior verificación, se utilizó el método hipotético-deductivo, que se basa en la observación del fenómeno en el Consejo Nacional Electoral. Para recopilar información y determinar el impacto de la variable independiente (gestión del talento humano) sobre la variable dependiente (desempeño laboral), se incluyó en la muestra a 17 trabajadores principales de la delegación. Se establecieron los tamaños de población y muestra. Para facilitar una mayor comprensión, IBM SPSS permitió el procesamiento, análisis y representación gráfica de los datos adquiridos. Por último, se introduce la estrategia de gestión del talento humano basada en competencias. La aplicación de esto abordará la dificultad del estudio y mejorará el desempeño laboral en esta institución.

Ronquillo (2022) desarrollo este trabajo investigativo nombrado "Gestión de Talento Humano y su Incidencia en la Productividad y Desempeño Laboral de los Empleados del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón, La Troncal" dado que los colaboradores de las secciones administrativas son evaluados en función de su productividad y desempeño laboral, el presente trabajo de investigación se ocupa principalmente de la gestión del talento humano como eje determinante del desarrollo institucional. Esto ayuda a revelar las ventajas y desventajas de los procesos en los que interviene la gestión del talento humano. El objetivo principal de este estudio es evaluar la gestión del talento humano del personal administrativo y operativo y cómo afecta la



producción y el desempeño. Las personas que trabajan en el Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón la Troncal son la principal fuente de gestión del talento humano, sirviendo como columna vertebral del crecimiento y la productividad en un mercado profesional ferozmente competitivo. Para apoyar a los directivos en general y al personal del departamento de talentos en particular, se proporciona un plan de desarrollo para ayudarles a cambiar la relación laboral a una basada en la cooperación.

### **3.1.2. Antecedentes Nacionales**

Espinoza y Montalvo (2021) realizaron este trabajo investigativo de maestría denominado "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid" ya que este estudio utiliza un enfoque cuantitativo, diseño correlacional descriptivo, diseño no experimental y metodología de tipo básico para examinar el desempeño laboral y la gestión de recursos humanos del personal administrativo de la Zona Registral VIII-Huancayo. Empleamos a toda la fuerza laboral de la unidad de Administración (24 personas) como muestra para el estudio. Para obtener datos utilizamos un cuestionario con 19 preguntas, que es la misma herramienta que utilizan los empleadores para recopilar opiniones e información sobre las opiniones de los empleados sobre la gestión del talento y cómo afecta la productividad de la fuerza laboral.

Lazo y Puñido (2021) desarrollaron el trabajo de tesis denominado "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco-2019" en donde el objetivo principal del estudio fue conocer cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Utilizando una metodología no experimental, el



estudio es de tipo descriptivo correlacional transversal. En la empresa de aire acondicionado Waira System, Santiago de Surco, en el año 2019, la muestra estuvo conformada por 22 colaboradores de las áreas de oficina, almacén y operativa. Teniendo en cuenta la población total para el estudio, la muestra es una muestra censal. Previo a la investigación, se utilizó como instrumentos una prueba piloto de un cuestionario de desempeño laboral y un cuestionario de gestión del talento humano. Una asociación significativa, con un nivel de significancia de  $p=0,00$  menor que  $0,05$ , ha sido confirmada por los resultados entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral. Por lo anterior, es posible concluir que ambas variables están correlacionadas. Relacionado con esto, el 54,55% de los empleados califica la gestión del talento humano en un nivel regular, lo que indica que las prácticas de gestión utilizadas por la empresa no son muy efectivas. De igual forma, el 50% de los empleados califica la variable desempeño laboral en un nivel regular, lo que indica que la empresa no está obteniendo los resultados que necesita.

Rojas (2018) "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús–Lima, enero 2018", Tuvo como objetivo conocer cómo se relacionan el desempeño laboral del personal del PSSCJ y la Gestión de Recursos Humanos. El estudio de enfoque utilizando metodología cuantitativa, diseño no experimental, tipo de investigación aplicada y nivel correlacional se realizó en enero de 2018 con 50 empleados del Correo que cumplieron con los requisitos de inclusión. Utilizando un cuestionario de autor validado, Kiember Inca Allccahuaman empleó observación, entrevistas y encuestas como métodos e instrumentos para la recolección de datos. Para el procesamiento de los datos se utilizó hoja de



cálculo versión 22 y Excel. Hallazgos: La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del PSSCJ se relacionan de manera estadísticamente significativa ( $p=0,000$ ); la gestión del talento humano y la calidad laboral del desempeño laboral de los trabajadores del PSSCJ se relacionan de manera estadísticamente significativa ( $p=0,007$ ); y la gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del PSSCJ se relacionan de manera estadísticamente significativa ( $p=0,007$ ).

Álvarez (2022) elaboro el trabajo investigativo denominado "Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022" trata de conocer cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un Municipio de Lima, 2022 fue el objetivo del estudio. El estudio utilizó un diseño transversal no experimental y fue un estudio descriptivo-correlacional sencillo con un enfoque cuantitativo. Se tomó en consideración una muestra de ochenta y tres auditores. Se utilizó un panel de expertos y la estadística Alfa de Cronbach, que indica una confiabilidad alta y fuerte, para validar adecuadamente los instrumentos tipo encuesta y cuestionario que se utilizaron como técnica de recopilación de información. Al aplicar la prueba Rho de Spearman se obtuvo un valor  $p$  de 0.000, lo que indicó que existe una fuerte asociación entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano en un Municipio de Lima. Sin embargo, el desempeño laboral y la gestión de recursos humanos muestran un vínculo positivo débil, como lo indica el coeficiente de correlación de 0,382.

Rojas (2019) desarrollo la tesis "Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper SAC Lambayeque, 2018" trata de determinar la conexión entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano en Molino Semper S.A.C. Lambayeque 2018 fue el objetivo principal de



este proyecto de investigación. El enfoque de investigación utilizado en este trabajo es un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y análisis de correlación descriptivo. Se relacionaron con el público objetivo de treinta y tres empleados para expresar sus opiniones sobre la gestión del talento humano; de igual manera, se implementó una evaluación para determinar el nivel de desempeño del personal. Utilizando el programa estadístico SPSS versión 24 Alfa de Cronbach, se empleó como método de recolección de datos la encuesta o cuestionario escala Likert. La encuesta fue validada exhaustivamente mediante juicios de expertos para evaluar su confiabilidad. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,757% entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano en Molino Semper S.A.C. según el análisis de Pearson. Según esto, el desempeño laboral y la gestión de recursos humanos tienen una fuerte asociación positiva. Por lo tanto, lo demuestra si se adopta una gestión eficaz de los recursos humanos.

### 3.1.3. Antecedentes Locales

Muchica (2023) "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores de Rural Alianza Empresa de Propiedad Social, Puno–2022" El estudio emplea una técnica de tipo básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra, que incluyó a 114 trabajadores de la empresa Alianza Rural, fue no probabilística y representó a la población de 160 empleados. Los resultados del alfa de Cronbach para los dos cuestionarios, que fueron 0,924 para el segundo y 0,937 para el primero, mostraron que los cuestionarios aplicados, que contaban con 25 ítems cada uno para el cuestionario de desempeño laboral y de gestión del talento humano, tuvieron excelentes niveles de confiabilidad. Por el contrario, los resultados de la prueba



de normalidad mostraron una distribución normal, por lo que se utilizó el coeficiente de correlación R de Pearson. El resultado de la prueba de hipótesis general fue de 0.770 con un nivel de significancia de 0.000, lo que indica que las variables de estudio están altamente relacionadas con base en los hallazgos de los colaboradores de Rural Alianza Empresa de Propiedad Social, Puno.

Tapia (2021) desarrollo esta tesis denominada "La gestión del talento humano y el desempeño laboral del Centro de Producción de Bienes y Servicios Panificadora y Confitería de la UNA-Puno, periodo 2019" consta de encontrar el nivel de asociación entre el desempeño laboral de los empleados en 2019 y la gestión de recursos humanos fue el objetivo de este estudio. En la metodología del estudio se utilizó el diseño de investigación no experimental, correlacional, transversal y el enfoque cuantitativo. Se emplearon métodos de recolección de datos basados en la observación, encuestas y análisis de documentos. La muestra de estudio para los fines del estudio la constituyeron 18 empleados del Centro de Producción de Bienes y Servicios de Panadería y Confitería, a quienes se les pidió que completaran un cuestionario para determinar cómo se sentían acerca de los factores investigados. Utilizando la prueba estadística del coeficiente de correlación Rho de Spearman, se examinó la hipótesis general. Con un coeficiente de 0,809, los resultados demuestran una fuerte correlación positiva entre las dos variables, lo que indica que el grado de gestión del talento humano y el desempeño laboral están correlacionados positivamente. Esto implica que los empleados se desempeñan mejor en el trabajo en los niveles más altos de gestión.

Sosa (2021) Realizo el trabajo investigativo denominado "Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno



en el año–2021” consta de conocer cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta fue el objetivo principal de este estudio. Se utilizó como muestra un censo no probabilístico y la encuesta conformó la población completa de 20 colaboradores. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo con alcance correlacional y un diseño de investigación transversal no experimental. Para encontrar el grado de asociación se utilizó el software SPSS para calcular el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Según el coeficiente de compensación Rho de Spearman de = 0,835\*\* con un valor de significancia de 0,000, que es inferior a 0,05, los resultados indican una correlación positiva significativa. Se ha determinado que la administración y ejecución efectiva del proceso de Gestión de Recursos Humanos a través de las siguientes dimensiones: contratación, organización, remuneración, desarrollo, mantenimiento y evaluación de los empleados respaldan el desempeño laboral efectivo.

Yucra (2023) realizó el trabajo investigativo denominado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022” en donde la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, colaboró en este estudio, cuyo objetivo fue conocer la relación entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano. De manera similar a la metodología, que siguió un enfoque cuantitativo para un estudio básico, éste también contó con un diseño transversal, no experimental y correlacional. Un total de 38 colaboradores del Municipio participaron en la aplicación del instrumento cuestionario, que sirvió para integrar la muestra. Además, los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre los elementos examinados, con un valor sigma de 0,000 y valores de relación de



0,050 y 0,550, respectivamente, indicando una relación directamente proporcional entre el desempeño laboral con la admisión de personal y la dimensión capacidad. Los resultados también mostraron que existía una asociación directamente proporcional (correlación positiva promedio de 0,433) entre la compensación personal y el desempeño laboral, con un valor sigma de 0,000. Se determinó que el desempeño laboral y la gestión de recursos humanos tenían una asociación significativamente positiva, con un valor de relación de 0,587, y que las dos variables eran directamente proporcionales.

Cairo (2021) desarrollo este trabajo investigativo para la obtención del grado de magister denominado "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno-2019" La importancia para el buen funcionamiento de la empresa y el aprovechamiento razonable de las competencias y capacidades de sus socios. Debido a que el talento humano es uno de los componentes más cruciales de la competitividad corporativa, toda entidad debe centrarse en identificar rápidamente los problemas para que se puedan planificar políticas y planes que apoyen el desarrollo organizacional. Para su investigación se utilizó un diseño de investigación transversal, no experimental, cuantitativo, descriptivo-correlacional, dirigido específicamente a 43 empleados públicos. Esta forma de investigación teórica básica es conocida por su metodología cuantitativa. Se encontró una correlación entre el procedimiento de contratación y el desempeño laboral después de examinar los datos mediante inferencia descriptiva y la prueba de Rho Spearman. Por lo tanto, se prevé un mejor desempeño laboral con una mejor contratación e integración. El proceso de formación y el desempeño laboral también están correlacionados, lo que significa que una



mayor formación da como resultado un mayor desempeño laboral. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno ha determinado, con un nivel de significancia de 0.05, que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Gestión del talento humano**

La gestión del talento humano es un elemento vital en la educación que garantiza la prosperidad de los centros de enseñanza y el crecimiento completo de los alumnos. También tiene un gran impacto en el calibre de la enseñanza, el ambiente de los centros y los logros de los alumnos. Para animar a los miembros del personal a actuar con eficacia y eficiencia, abarca una serie de elementos, como la organización, el crecimiento, la coordinación, la supervisión y la planificación. Además, fomenta un ambiente que ayuda a las personas a alcanzar sus objetivos individuales y de grupo, relacionados directa o indirectamente con el trabajo realizado por los profesionales de la gestión de recursos humanos. Sin embargo, subraya que la gestión del potencial humano es un componente crucial en la definición de las funciones necesarias para que cualquier institución tenga éxito (Vargas et al., 2024).

Mediante el uso eficiente de los recursos humanos de la organización, implica un proceso de aprendizaje continuo en el que las personas tienen en cuenta sus fracasos, logros y experiencias satisfactorias. Para apoyar el desarrollo profesional de los empleados, las organizaciones buscan personas con una gran variedad de capacidades. Dado que es un elemento operativo crucial de la empresa y se encarga de gestionar los recursos humanos y su capacidad para desempeñar sus funciones, la gestión del talento humano es



importante. Para garantizar que los trabajadores se dediquen a los objetivos, la misión, la visión, la cultura y las políticas de la institución en la búsqueda del éxito de la organización, se fomenta la excelencia en el rendimiento laboral cuando la gestión es eficaz y del más alto calibre (Vargas et al., 2024).

Es imperativo contar con un plan de gestión del talento humano porque implica reforzar elementos centrales como el desarrollo de habilidades sociales, la capacitación frecuente, la comunicación exitosa y la adecuada asimilación de los nuevos instructores, entre otros. El potencial y la lealtad de los profesores se maximizan, y se convierten en aliados estratégicos a largo plazo, al atender las deficiencias o dificultades que enfrenta el departamento de recursos humanos de una organización. Dado que se centran en el recurso más valioso de la institución -su capital humano-, las organizaciones universitarias tienen la gran responsabilidad de inspirar y motivar a su capital humano para que trabaje con pasión. Esto es especialmente cierto en el caso de las organizaciones universitarias, que se centran en el crecimiento, la competitividad y el éxito a largo plazo (Vargas et al., 2024).

Estudios anteriores han explorado varios aspectos de la gestión del talento, como su conceptualización, las estrategias de gestión, el impacto de su aplicación y su relación con retos empresariales como la expatriación y la mejora del rendimiento. El escaso número de investigaciones realizadas en el sector público pone de manifiesto la falta de un análisis crítico sobre la aplicabilidad de la gestión del talento a este sector, aunque las pruebas de algunos de estos estudios procedan tanto del sector público como del privado. La gran mayoría de los estudios realizados sobre la gestión del talento en el sector público proceden de documentos de consultores que ofrecen sugerencias sobre cómo y por qué



el sector público puede utilizar la gestión del talento basándose en la experiencia del sector privado (Kravariti y Johnston, 2019).

Un reducido número de académicos se ha esforzado por examinar la posible conceptualización, operacionalización, éxito y métodos de la gestión del talento con el fin de comprender cómo podría aplicarse a través de los difíciles retos del sector público. Si bien el sector público es un ámbito en el que la gestión del talento es conceptualmente relevante, la bibliografía que se publica en la actualidad sigue necesitando una definición clara del talento y de la gestión del talento, así como un análisis detallado de los elementos contextuales que apoyan o impiden que este sector adopte con éxito la gestión del talento. Utilizando datos de investigaciones realizadas en todo el mundo y centrándose en el sector público, este artículo ofrece un amplio análisis de la literatura científica sobre la gestión del talento. En tres aspectos, supone un avance en este campo. Para empezar, ofrece una explicación precisa del talento y la gestión del talento en el sector público (Kravariti y Johnston, 2019).

También contribuye a que comprendamos mejor las limitaciones de la aplicación de la gestión del talento en el sector público. Los profesionales de los recursos humanos y los responsables políticos se han visto influidos negativamente por la Nueva Gestión Pública, como señala este número especial, por la hegemonía de los modelos, tácticas y prácticas de GRH que se han creado en el sector privado. Por ello, resulta oportuno y pertinente examinar la aplicabilidad de la gestión del talento al sector público y su potencial para abordar los problemas a los que éste se enfrenta en la actualidad. Para avanzar en nuestra comprensión académica de la gestión del talento en el sector público,



desarrollamos una agenda de investigación y sugerimos nuevos enfoques para las investigaciones empíricas (Kravariti y Johnston, 2019).

En el mundo acelerado y competitivo de hoy, las organizaciones están centradas en mejorar su rendimiento para lograr un éxito empresarial a largo plazo. Una esfera esencial de ventaja competitiva es la gestión del talento humano. Las organizaciones hoy en día prefieren centrar sus recursos en la gestión del talento humano. El alcance de la Gestión del Talento puede incluir tanto una visión macro (mirando toda la organización) como una visión micro. (looking at individual processes). Aunque las organizaciones de hoy pueden tener el mejor plan estratégico o los mejores procesos empresariales, su rendimiento dependerá de cuán bien ejecuten los planes, lo cual está relacionado con la mejor gestión del talento humano. Las organizaciones de alto rendimiento reconocen que emplear, desarrollar y retener a las personas más talentosas es la clave para mantener una ventaja competitiva sostenible. La gestión del talento, por lo tanto, es uno de los procesos empresariales relacionados con las personas más integrados, que añade valor y que resulta más atractivo (Al Aina y Atan, 2020).

Las prácticas de gestión del talento humano adecuadas pueden contribuir en gran medida a garantizar una mayor productividad y rendimiento. El enriquecimiento del trabajo, la rotación de puestos, las transferencias de empleados, etc., son algunos de los movimientos interpuestos que pueden ayudar a desarrollar el talento humano y compensar los desafíos actuales. Al mismo tiempo, las organizaciones necesitan preparar un grupo de talento de empleados de alto potencial para puestos de mayor responsabilidad. La gestión del talento es un proceso que tiene como objetivo atraer, identificar, desarrollar,



retener y desplegar a individuos que se consideran especialmente valiosos para una organización. El talento para las organizaciones se puede definir en términos de la capacidad de crear valor y ventaja competitiva. No todos los empleados aportan el mismo valor a una organización y los pocos conspicuos que sí lo hacen, basándose en su potencial para hacerlo, son considerados talento. Todos los demás empleados pueden ser considerados como no talentosos, ayudando a la organización a alcanzar el éxito empresarial, pero no basándose en su propio talento, sino en su adecuación al puesto. Estos pocos empleados de alto potencial con talento intrínseco necesitan ser desarrollados y preparados para roles más complejos y lucrativos en la organización, para mejorar la retención y la contribución. Por lo tanto, las principales tareas de la gestión del talento son identificar grupos de talento y empleados de alto potencial, formarlos y desarrollarlos, retenerlos y asignarlos a roles laborales en toda la organización de acuerdo con su potencial y competencia (Al Aina y Atan, 2020).

La gestión del talento humano es un tema complejo, multidimensional y altamente contextualizado. Dentro de su ámbito, se asignan varios temas y tópicos a diversas disciplinas académicas. Sin embargo, como un tema en sí mismo, la Gestión del Talento es distinta de las subdisciplinas que abarca. La gestión del talento humano es, por defecto, una perspectiva de sistemas socio-técnicos, que enfatiza la interacción entre los sistemas técnicos y socio-culturales, mientras que otras perspectivas se centran en aspectos humanos o estructurales de las organizaciones. Entre los diferentes tipos de organizaciones, las divisiones corporativas y las corporaciones multinacionales (MNCs) son las configuraciones más destacadas de la gestión del talento, impulsadas por la interacción entre la conectividad global y la inserción local. Sin embargo, el



enfoque hacia la gestión del talento varía entre estas organizaciones debido a las diferencias en la fuerza relativa de las presiones o limitaciones externas. Finalmente, la gestión del talento humano generalmente abarca cuatro niveles: Sector Industrial, Nivel Organizacional, Nivel de Subsistema y Nivel de Puesto (Al Aina y Atan, 2020).

En el complejo mundo de hoy, donde los factores económicos, sociales, políticos y ambientales están en constante evolución, tanto individuos como organizaciones enfrentan el desafío del crecimiento y el desarrollo. La capacidad de gestionar el talento se ha convertido en una base importante tanto para el alto rendimiento personal como organizacional. Por lo tanto, la gestión del talento humano ha ganado prominencia en las agendas organizacionales. También ha surgido como un área de investigación académica significativa porque puede mejorar la productividad organizacional y tiene importantes implicaciones para la equidad social (Al Aina y Atan, 2020).

En el mundo empresarial, el talento representa una enorme cantidad de capital. El talento tiene el poder de crear, atraer y retener la riqueza. El talento está estrechamente relacionado con la innovación, un factor clave en la variación generacional entre organizaciones. Las organizaciones con más talento pueden esperar un crecimiento increíble y una mejora en el rendimiento. Desafortunadamente, el entorno empresarial puede no ser favorable para las organizaciones. La recesión económica ha afectado a casi todas las organizaciones en todo el mundo. Los recortes de empleo y las congelaciones salariales se están volviendo comunes. En esta situación, las organizaciones sin planificación estratégica sufrirán desastres. Las organizaciones no pueden seguir cosechando resultados porque el mercado está desapareciendo. En tales



casos, las organizaciones necesitan desarrollar una estrategia innovadora. El único medio para sobrevivir es innovar el modelo de negocio y ser proactivo ante el cambio, no solo ajustar el negocio de manera reactiva con ajustes incrementales (Al Aina y Atan, 2020).

Las organizaciones necesitan controlar sistemáticamente sus talentos humanos. Se debe tener en cuenta que la implementación de la gestión del talento humano no debe ser excesiva, ya que una acción desmedida puede llevar a resultados desastrosos. Las organizaciones deben prepararse para predecir escenarios de desarrollo razonables. Con estos pasos, las organizaciones podrán reconocer sistemáticamente los cambios, y los esfuerzos de innovación se verán influenciados por las decisiones de reacción de otras organizaciones. Esto podría crear una única interacción en el mercado y guiar hacia la próxima fase de crecimiento exitoso (Al Aina y Atan, 2020).

La Gestión del Talento Humano (GTH) es un campo complejo y multifacético que abarca conceptos clave y diversas teorías que las organizaciones utilizan para adquirir, desarrollar, gestionar y retener eficazmente a su fuerza laboral. En las últimas décadas, la gestión de recursos humanos ha evolucionado de un enfoque limitado en tareas administrativas, como la gestión del personal y la contratación, a una visión estratégica más amplia, caracterizada por el énfasis en el capital humano y el compromiso de los empleados. Las organizaciones están tratando de crear un enfoque holístico y personalizado que defina una cultura organizacional, valores y misiones, prácticas laborales, políticas y condiciones bajo las cuales se reclutan, utilizan, capacitan, motivan, evalúan y desarrollan a los empleados (Brunetto y Beattie, 2020).



Mientras que esta evolución refleja una mejor comprensión de la interdependencia entre la perspectiva individual, el trabajo y la organización en el éxito organizacional, también cuestiona las concepciones homogéneas y acríticas de la gestión del talento humano, ya que las teorías conductuales de profecías autocumplidas se complementan con otros enfoques que ponen de relieve las dinámicas de poder, las prácticas iliberales y la necesidad de consideraciones éticas (Brunetto y Beattie, 2020).

La perspectiva estratégica de la gestión del talento humano enfatiza la noción de que el talento humano puede considerarse una fuente de ventaja competitiva sostenible. Fundamentalmente, el HTM estratégico tiene como objetivo analizar el 'ajuste' entre las prácticas de gestión del talento y la estrategia competitiva de la empresa, ya que los grupos de talento, los ciclos de talento y los entornos laborales exigentes brindan a las organizaciones tiempo para reaccionar ante cambios inesperados en el mercado. Los enfoques competitivos hacia la gestión del talento humano (HTM) también han sido objeto de escrutinio, ya que los académicos plantearon la cuestión de qué sucedería en aquellas empresas que no invirtieran en HTM, sugiriendo que el HTM competitivo presenta una visión de 'el ganador se lo lleva todo' en cuanto al talento individual. Una visión más sistémica de la HTM reconoce sistemas 'no competitivos' que son igualmente exitosos en la creación y gestión del talento humano. En los últimos años, la perspectiva de bienestar del HTM ha ganado considerable atención y críticas (Brunetto y Beattie, 2020).

El objetivo de la perspectiva del bienestar es delinear un dominio de investigación y establecer aún más el campo de la HTM. Dado que el campo de investigación aún está en sus primeras etapas, quedan muchas preguntas:



¿Cuáles son los conceptos relevantes? ¿Cuáles son las teorías más importantes? ¿Cuáles son las suposiciones subyacentes? ¿Cómo evolucionó el campo? Además, estudiantes, académicos y profesionales siguen buscando ejemplos de presentaciones completas y claras de los conceptos y teorías de HTM, abarcando tanto la amplitud como la profundidad (Brunetto y Beattie, 2020).

Para asegurar que la estrategia organizacional esté alineada con las políticas que rigen los recursos humanos, es de suma importancia planificar estratégicamente la gestión de todos los recursos humanos. No es infrecuente que los usuarios no sean conscientes de la necesidad de este requisito. Para cumplir con los requisitos que son externos a la organización, es necesario contar con talento humano que sea capaz de implementar una política. Adaptar el talento a la estrategia actual es una preocupación importante, pero en la práctica, se pasa por alto la capacidad de ejecución de recursos humanos, lo que resulta en bajos índices de satisfacción y altas tasas de rotación. Es debido a un incumplimiento de estas demandas que ha surgido este documento. Como resultado de que los talentos necesitan ser gestionados a través del establecimiento de frentes, es necesario contar con un conocimiento que se extienda más allá de las capacidades de la zona local, las cuales a menudo son pasadas por alto por la dirección y las empresas que brindan servicios de consultoría en recursos humanos (Holbeche, 2022).

Para determinar si hay o no una necesidad de un enfoque estratégico mejorado para la gestión del talento a nivel organizacional, el programa busca investigar el asunto. Esbozar la estrategia de gestión del talento real en términos de subestrategia de fronteras nacionales a nivel organizacional. Esto se debe a



que el programa es exploratorio por su propia naturaleza. Las pistas que se basan en la necesidad implican esbozar la estrategia. El conocimiento actual sobre las mejores prácticas conocidas proviene de fuentes de diversa naturaleza que permiten la trazabilidad, la fiabilidad y la reconstrucción de lo que se está haciendo en casos específicos. Crear un entorno que sea inspirador en relación con la mejora de la posición competitiva, emulando un enfoque en la difusión del conocimiento y siguiendo las acciones que deben llevarse a cabo para que puedan ser implementadas, es una forma de promover un mejor enfoque de gestión estratégica que aborde esta necesidad a un alto nivel de dirección (Holbeche, 2022).

La implementación de una política de gestión del talento a nivel de alta dirección tiene el potencial de proporcionar una posición competitiva más favorable en el futuro. Es esencial tener un cierto nivel de conciencia sobre este proceso de cambio que está ocurriendo ahora. Es necesario tener una definición clara de la naturaleza tanto de las recompensas como de los castigos. En términos estratégicos, las personas activas son los talentos que tienen el potencial de ser aprovechados y están asociados con las oportunidades que ahora están disponibles en el mercado. Por otro lado, las verdaderas capacidades son los talentos que están fácilmente disponibles. En el caso de estrategias que son iniciadas por recursos humanos, esta actividad específica se transforma en una actividad de alto valor que genera beneficios para las organizaciones que tienen un bajo nivel de competencia. Adquirir conocimiento en un mercado es análogo a esto. Para tener éxito, es esencial elegir una estrategia que esté en consonancia con el nivel actual de competencia. Debido



a la falta de dicha conciencia, se manifiestan consecuencias que no se pretendían que ocurrieran (Holbeche, 2022).

Se ha encontrado que un reclutamiento y selección efectivos juegan un papel significativo en la retención, el rendimiento y la satisfacción de los empleados. No existe un sistema de reclutamiento y selección que funcione perfectamente para todas las organizaciones; sin embargo, las organizaciones pueden considerar estos sistemas que han demostrado ser efectivos en cuanto a la retención de empleados. Según la investigación realizada por Phillips y Gully, existen cuatro estrategias para el reclutamiento: interno tradicional, externo tradicional, semipermanente y permanente. Cada estrategia se describe a continuación (Keisala, 2020).

La contratación interna utiliza la base de datos de empleados actuales (es decir, la intranet de la empresa) para encontrar candidatos. Phillips y Gully encontraron que esta estrategia tiene un efecto positivo en la retención. Dado que las empresas conocen las habilidades y limitaciones de sus empleados, es más fácil encontrar un candidato que se ajuste bien a la organización (Keisala, 2020).

La contratación externa tradicional es la estrategia de reclutar externamente utilizando periódicos o bolsas de trabajo en internet. Se encontró que esta estrategia tenía un efecto negativo en la retención de empleados. Según Phillips, esto a menudo se debe a que aquellos que son reclutados externamente tienen una curva de aprendizaje muy alta, y si no tienen éxito rápidamente, deben ser despedidos. Una estrategia de reclutamiento semipermanente es el uso de métodos



tradicionales tanto internos como externos. Se encontró que esta estrategia también tenía un efecto negativo en la retención (Keisala, 2020).

Las estrategias de reclutamiento permanente no tienen un método específico de reclutamiento, sino que adoptan un enfoque diferente, como el reclutamiento de minorías específicas. Esta estrategia tiene un efecto nulo en la retención. Las organizaciones pueden necesitar considerar el uso de esta estrategia para mantener un amplio grupo de solicitantes diversos (Keisala, 2020).

También hay seis sistemas de selección que Phillips y Gully discuten: entrenamiento a corto plazo, capacitación organizacional, prueba de muestra de trabajo, prueba cognitiva y prueba de personalidad. Cada método utilizado para la selección tiene sus propios beneficios y desventajas (Keisala, 2020).

Los sistemas a corto plazo o aquellos que solo se centran en socializar a los candidatos no mejoran la adaptación inicial de un empleado y se ha encontrado que tienen un efecto ligeramente negativo en la retención (Keisala, 2020).

La capacitación organizacional socializa muy rápidamente al empleado sobre la cultura corporativa, y los empleados comprenden de inmediato sus roles dentro de la organización. Phillips y Gully encontraron que este método aumentaba la retención, pero perdía su efectividad después de 90 días de empleo (Keisala, 2020).

Pruebas de muestra de trabajo con gatitos haciendo el trabajo antes de ser contratados. Las organizaciones que utilizan este método observan un alto rendimiento y retención (26%) (Keisala, 2020).



Las pruebas de capacidad cognitiva, que incluyen pruebas de coeficiente intelectual y pruebas de personalidad, evalúan el éxito y el rendimiento de una organización a partir de sus características. Este método del sistema de selección mostró un efecto negativo en la retención (Keisala, 2020).

En general, las estrategias de selección que eliminan a las personas de la consideración organizacional son las mejores en cuanto a la retención, mientras que las estrategias de reclutamiento que desincentivan a las personas a postularse son perjudiciales para la retención de empleados (Keisala, 2020).

El contexto de la organización y del mercado debe ser considerado al determinar qué estrategias de reclutamiento y selección adoptar. Sin embargo, se ha encontrado que las estrategias presentadas anteriormente mejoran la retención y el rendimiento organizacional en relación con los empleados. Las organizaciones deberían considerar cambiar sus métodos o sistemas de reclutamiento, así como sus estrategias de selección. Al mejorar tanto los aspectos de reclutamiento como de selección del proceso de Gestión de Recursos Humanos, se ha encontrado que se pueden obtener muchos beneficios relativos (Keisala, 2020).

En un mundo cada vez más interconectado por el comercio y la tecnología, las organizaciones operan en un mercado global donde gestionar el talento humano a través de las fronteras nacionales es fundamental. Las normas culturales, las condiciones económicas, las leyes y las restricciones políticas difieren enormemente en cada país, lo que representa un desafío para el intento de una empresa de replicar sus políticas y prácticas nacionales en el extranjero. Para establecer una presencia global, es vital considerar los factores externos



que influyen en la empresa y sus empleados en el país anfitrión, así como las propias preferencias, objetivos y estrategia de la empresa (Liu y Shire, 2023).

Las organizaciones transnacionales con una perspectiva global consideran al mundo como un único mercado donde el talento debe fluir libremente en cualquier dirección. Las empresas adoptan una perspectiva global, promoviendo a inmigrantes y nacionales extranjeros a roles de liderazgo que están basados en el país de origen. Para muchas empresas, una visión global de la gestión del talento humano a través de las fronteras nacionales requiere establecer políticas y prácticas que trasciendan los mercados laborales locales. Las empresas globales diseñan sus actividades para aprovechar al máximo los sistemas de empleo locales en todo el mundo. Las sedes localmente receptivas consideran las diferencias culturales y las variaciones de los sistemas de empleo nacionales como un contexto crítico para gestionar el talento humano a través de las fronteras. Las empresas abordan los mercados laborales globales con cautela, adaptándose y a menudo gastando una cantidad considerable de energía en ajustar políticas y prácticas al contexto local (Liu y Shire, 2023).

La justificación para la inversión extranjera directa (IED) en otros países varía según el nivel de desarrollo económico. Las inversiones que explotan mercados o recursos provienen de economías desarrolladas en países industrializados. Las economías en desarrollo con habilidades típicamente adoptan una estrategia orientada al costo laboral, mientras que otras economías en proceso de industrialización suelen albergar las instalaciones de otros países en desarrollo. La estrategia en las economías menos desarrolladas está predominantemente orientada al costo laboral. La ubicación del establecimiento también varía con el desarrollo económico nacional. Las pequeñas inversiones



en recursos y mercados surgen de países desarrollados en otros países desarrollados o en países de ingresos medianos-altos. Tales establecimientos suelen ser más diversificados que aquellos que se crean en países en desarrollo, que típicamente tienen un enfoque industrial más limitado (Liu y Shire, 2023).

La gestión del talento ha cambiado drásticamente en las últimas décadas, pero nunca antes el ritmo del cambio ha sido tan rápido ni ha tenido un impacto tan grande en el individuo, así como en la organización. El auge de internet y las redes sociales ha transformado la dinámica de poder entre el empleador y el empleado. Actualmente, varios servicios basados en nuevas tecnologías pueden ayudar a los profesionales de recursos humanos y a los ejecutivos a analizar la mano de obra actual y a tomar decisiones sobre el talento de su organización (Allal et al., 2021).

Los servicios de gestión del talento se basan principalmente en el uso de grandes datos e inteligencia artificial. Se recopila un alto volumen de flujos de datos internos y externos, en su mayoría no estructurados, que se preprocesan y transforman en un conjunto de datos estructurado. Esto típicamente incluye flujos de datos de gestión de recursos humanos (HRM) de alta frecuencia y series temporales, como reclutamiento, capacitación, rotación de empleados y entrevistas de salida, combinados con datos externos centrados en tendencias de empleo en el mercado laboral, disponibilidad de competencias y análisis de la competencia. Después de un evento específico, tales conjuntos de datos pueden ser analizados utilizando algoritmos de aprendizaje automático y técnicas estadísticas avanzadas para obtener información y estimular una gestión de recursos humanos basada en evidencia. Existen algoritmos que pueden predecir la rotación de empleados y emparejar candidatos con vacantes



que están disponibles comercialmente. Junto con análisis profundos de competencias basadas en el perfil de empleados y empresas, así como objetivos comerciales de gestión de recursos humanos predefinidos, tales servicios pueden ayudar a las organizaciones a tomar decisiones estratégicas respecto a su talento (Allal et al., 2021).

La gestión del talento a tan gran escala es más complicada desde el punto de vista del diseño e implementación del sistema de lo que podría inferirse solo de los conceptos. La capacidad humana no puede ser modelada de manera sencilla y no se presta fácilmente a la abstracción matemática. Los humanos son individuos multifacéticos y, como grupo, son cada vez más interdependientes. Como consecuencia, la experiencia humana no se documenta fácilmente y el conocimiento no se captura ni se representa fácilmente en símbolos. Además, los entornos cotidianos, y el trabajo en particular, son sistemas complejos y a menudo caóticos, lo que dificulta la evaluación de los estados incluso para los humanos. A pesar de que las recientes mejoras tecnológicas han permitido modelar sistemas complejos, la gestión del talento aún necesita, al menos por el futuro previsible, un grado de supervisión humana. Además, como se ha aprendido de cambios importantes anteriores en la vida laboral (por ejemplo, la introducción de computadoras personales, el comercio electrónico, los sistemas ERP), no se puede adoptar nueva tecnología sin tener en cuenta adecuadamente las motivaciones y los incentivos (Allal et al., 2021).

### **3.2.1.1 Reclutamiento**

El reclutamiento y selección de personal en la gestión del talento humano es un proceso fundamental que incide de manera significativa en la motivación, el rendimiento laboral y la retención del equipo de trabajo. Es crucial contar con



estrategias efectivas que permitan atraer, evaluar y seleccionar a los candidatos más idóneos para cada puesto dentro de la organización. El proceso en cuestión no se limita únicamente a la búsqueda exhaustiva y minuciosa, así como a la selección meticulosa de candidatos idóneos, sino que se encuentra estrechamente relacionado con la elaboración y ejecución de la estrategia organizacional, así como el fomento activo y continuo del capital humano. (Phillips y Gully, 2015)

El reclutamiento estratégico y planificado es fundamental para garantizar la perfecta alineación de las prácticas de reclutamiento con los objetivos y estrategias predefinidas de la organización, lo que a su vez asegura la coherencia y consistencia entre los diferentes niveles de análisis y las múltiples características y particularidades propias de la estructura organizativa. La gestión efectiva y óptima del talento humano, llevada a cabo de manera eficiente y estratégica, tiene un impacto sumamente significativo en la mejora sustancial de las tasas de contratación y retención de los empleados en la empresa. Esto también contribuye significativamente al fortalecimiento de su nivel de compromiso e implicación activa con los objetivos institucionales establecidos (Hughes y Rog, 2008).

La planificación estratégica y la ejecución meticulosa de un proceso de reclutamiento y selección de personal resultan fundamentales para garantizar el rendimiento óptimo, la productividad y la competitividad de una organización en el mercado laboral actual. Esto brinda la posibilidad de seleccionar minuciosamente y contratar a profesionales altamente cualificados que estén perfectamente alineados con los objetivos estratégicos y los valores fundamentales de la empresa. La eficacia y el éxito sostenible a largo plazo de



las operaciones económicas de una organización dependen en gran medida de la calidad excepcional del proceso de reclutamiento y selección de personal altamente capacitado y comprometido con la misión y visión de la empresa. Este proceso de planificación estratégica es fundamental, ya que sienta las bases necesarias y establece las directrices clave para el crecimiento sostenible y la expansión estratégica de la organización en el competitivo mercado laboral actual. (John, 2019).

El reclutamiento y selección de personal en la gestión del talento humano constituye un procedimiento altamente complejo que comprende múltiples fases y tácticas con el fin de identificar, atraer y mantener a los postulantes más adecuados para satisfacer los requerimientos de la entidad. La alineación estratégica con los objetivos organizacionales consiste en armonizar las metas de la empresa con su dirección estratégica a largo plazo. Para aumentar la productividad y eficiencia operativa, es necesario adoptar de manera proactiva tecnologías avanzadas que optimicen tanto los procesos internos como externos. La integración con políticas de recursos humanos sólidas y atractivas es esencial para atraer, desarrollar y retener el talento requerido en el mercado altamente competitivo actual, con el fin de lograr un éxito sostenible. Es fundamental garantizar el óptimo rendimiento y crecimiento sostenible de la organización a lo largo del tiempo mediante la adecuada implementación y ejecución de prácticas y estrategias. (Bhuiyan, 2021).

Reclutar y seleccionar el mejor talento es una de las tareas más importantes que enfrenta una organización, y una planificación inadecuada puede tener consecuencias negativas para todo el negocio. La contratación y la selección son procesos organizacionales cruciales e interrelacionados que



deben estar en sintonía entre sí y con los objetivos de la organización para lograr resultados óptimos. Incluso si las estrategias de reclutamiento son exitosas en atraer a más solicitantes, las tareas se vuelven más difíciles si las estrategias de selección son menos efectivas (Wolff y Burrows, 2021).

El Modelo de Logro de Objetivos Organizacionales (OGA) puede ser utilizado por las organizaciones como un marco de planificación para analizar y diagnosticar sus estrategias de reclutamiento y selección (qué son y cómo se interrelacionan) y, en consecuencia, considerar el diseño de nuevas estrategias o la modificación de las existentes para mejorar aquellas que no se ajustan. Como resultado, las estrategias de reclutamiento y selección se adaptarán mejor al logro de los objetivos organizacionales, como los relacionados con la eficiencia, la calidad, la flexibilidad y la innovación (Wolff y Burrows, 2021).

Como base para el marco, se definen los objetivos y características de las estrategias de reclutamiento y selección desde una perspectiva de contingencia. Estos se integran en un Modelo OGA que consiste en condiciones derivadas de "ajuste" y tres fases subsecuentes: análisis y diagnóstico de las estrategias existentes; consideración de nuevas o modificadas estrategias; examen del impacto de las nuevas o modificadas estrategias designadas. "Fit" se define aquí como la sincronización entre las estrategias de reclutamiento, las estrategias de selección y los objetivos organizacionales (Wolff y Burrows, 2021).

El Modelo OGA ofrece a las organizaciones un medio para evitar las trampas de los enfoques de reclutamiento o selección de una sola estrategia y proporciona una estructura para el diseño de enfoques de múltiples estrategias que integran la estrategia de reclutamiento y selección. Aunque no hay una única forma en que se pueden organizar los procesos de reclutamiento, y en



consecuencia hay muchas estrategias de reclutamiento que una organización puede seleccionar, una estrategia de reclutamiento estándar consiste en utilizar tanto fuentes de reclutamiento internas como externas (Wolff y Burrows, 2021).

Aunque a menudo se le llama "reclutamiento", publicitar empleos y atraer candidatos es un enfoque incompleto para organizar los procesos de reclutamiento. Amplia y comúnmente conocido como "reclutamiento", el término abarca tanto el proceso de atraer reclutas como el proceso de seleccionarlos. Existen diversas maneras de organizar los procesos de reclutamiento y selección. Un método es examinar las estrategias de reclutamiento que utilizan diferentes organizaciones (Wolff y Burrows, 2021).

La contratación es un proceso a través del cual las organizaciones invierten dinero y esfuerzo para encontrar al candidato más talentoso que se ajuste a la cultura organizacional y al puesto deseado. La contratación es una parte crítica de la gestión de recursos humanos y es un vínculo crucial en la gestión de la mayoría de las organizaciones. Es importante encontrar a una persona debidamente cualificada para el puesto, ya que significaría una contribución considerable a la organización. Si un candidato es aceptable o no depende del reclutamiento, y por eso las fuentes de reclutamiento mejoran el éxito de la organización. Las fuentes de reclutamiento tienen un impacto en el rendimiento de los candidatos seleccionados, y las fuentes de reclutamiento incorrectas pueden llevar a la ineficiencia y redundancia en la organización. Los estudios sobre opciones de reclutamiento a menudo se limitan a comprender el impacto de los métodos de selección en relación con los antecedentes psicológicos (Abdalla et al., 2021).



Inducir a candidatos de calidad al determinar el puesto de trabajo y la naturaleza del empleo son partes importantes del proceso de reclutamiento. Los empleadores suelen considerar su nivel potencial de salarios y beneficios en comparación con otras organizaciones en relación con su utilidad para reclutar a los candidatos deseados. Un rango salarial que pueda cultivar la anticipación de la recepción de ofertas es una decisión de una estrategia de reclutamiento importante. Los reclutadores también deben ser conscientes de que una parte de los solicitantes recopila información sobre las ventajas y desventajas de la organización antes de enviar la solicitud. Los empleados que constituyen una parte de los solicitantes seleccionados tienen mejores tasas de retención laboral que otros candidatos con un historial laboral similar en el contexto de reclutamiento. La formación y el desarrollo pueden proporcionar al personal junior la combinación adecuada de habilidades y conocimientos que les permita ascender en la organización. Además de supervisar la adherencia de los solicitantes de empleo a las exigencias de su puesto, la inversión en capacitación fomentaría la competitividad, la calidad y la comparación de estándares dentro de la industria (Abdalla et al., 2021).

La estrategia de reclutamiento puede servir como una guía para que los gerentes encuentren los canales de reclutamiento adecuados. Este estudio se espera que proporcione una investigación empírica inicial sobre el reclutamiento en la industria automotriz de Taiwán. Se anticipa que los resultados proporcionen referencias útiles para los gerentes de diversas industrias en otros países. Implementar eficazmente la estrategia de reclutamiento es un desafío formidable y continuo para los gerentes. Sobre la necesidad de progreso, se insta a los industriales de la región asiática a establecer alianzas mutuas o estratégicas con



empresas de los países industrializados como base para futuros procesos y desarrollos en tecnología de la información (Abdalla et al., 2021).

El objetivo de este trabajo de investigación es examinar el impacto de las estrategias de reclutamiento en el éxito organizacional. Las estrategias, herramientas, métodos y modelos utilizados para reclutar o atraer empleados dentro de una organización, entre otros factores, afectan significativamente el crecimiento y el éxito de la organización. Los eventos recientes han demostrado que la negligencia o una mala contratación pueden tener serias consecuencias para una organización. Uno de estos casos fue el escándalo de negligencia del Hospital Militar Walter Reed que ocurrió a principios de 2007. Similar a otras organizaciones, la negligencia y falta de atención del hospital médico hacia los veteranos se pueden atribuir a estrategias de reclutamiento deficientes que, a su vez, llevaron a una capacitación y atención inadecuadas (Nyante et al., 2024).

El objetivo de esta investigación es concentrarse en las estrategias de reclutamiento que afectan la dedicación de un empleado hacia una organización, ya que estos factores, en última instancia, impactan las operaciones y el crecimiento de la organización. Aunque la investigación sobre estrategias de reclutamiento y su impacto en el éxito organizacional es escasa, vincular el conocimiento y la investigación comparativa aumentará la conciencia sobre estos temas en el lugar de trabajo. Las organizaciones que tienen conocimiento de estrategias de reclutamiento tienen prioridad, ya que un mejor ambiente laboral refleja su crecimiento y expansión. Hay una falta significativa de investigación sobre las estrategias de reclutamiento en el lugar de trabajo, y la mayoría de las organizaciones son ajenas a estas preocupaciones (Nyante et al., 2024).



La estrategia de reclutamiento de una organización debería centrarse en el conocimiento del trabajo y una clara comprensión de las expectativas del puesto, en lugar de en las calificaciones educativas y las referencias. Las estrategias de reclutamiento deben ser modeladas para priorizar las preocupaciones basadas en los empleados en lugar de las expectativas e intereses impulsados por la organización. Muchas organizaciones siguen estrategias de reclutamiento que se basan únicamente en los requisitos organizacionales, sin tener en cuenta las preocupaciones y nociones del candidato potencial respecto al proceso de reclutamiento. El proceso de reclutamiento debe ser visto completamente desde la perspectiva del candidato para obtener una mejor comprensión de lo que los candidatos consideran como la estrategia de reclutamiento de una organización. Varias organizaciones explotan sus impresiones de manera engañosa, y sus estrategias de reclutamiento engañosas disminuyen la confianza de los candidatos en la organización y sus prácticas (Nyante et al., 2024).

La contratación es un componente estratégico clave del plan general de gestión de recursos humanos incluso de la organización. Por lo tanto, es de suma importancia contratar el talento adecuado para las necesidades organizativas actuales y futuras. No hay una única forma universalmente correcta de reclutar; más bien, es importante elegir estrategias de reclutamiento y de marca empleadora, prácticas y mensajes que se alineen bien con los valores de la organización (Gilch y Sieweke, 2021).

El proceso de reclutamiento implica varias actividades orientadas a la acción que se llevan a cabo simultáneamente. Las estrategias de reclutamiento incluyen los aspectos generales de las actividades de reclutamiento, como si se deben utilizar canales de reclutamiento internos o externos, cómo comunicar el



mensaje y si el reclutamiento debe ser centralizado o descentralizado. Las prácticas de reclutamiento, a su vez, incluyen aspectos más específicos del proceso de reclutamiento, como qué canales de reclutamiento se deben utilizar y cómo deben secuenciarse las actividades. El largo y complejo proceso de reclutamiento contribuye a la posible diferencia entre las estrategias y prácticas de reclutamiento (Gilch y Sieweke, 2021).

Los mensajes de reclutamiento abarcan los mensajes clave en las actividades de reclutamiento relacionados con la organización y el puesto. El employer branding incluye las actividades destinadas a influir en la imagen de reclutamiento de la organización en el mercado laboral. Desde la perspectiva del reclutamiento, la marca del empleador puede verse como una forma de atraer al ofrecer una imagen positiva y atractiva de la organización como empleador. En este estudio, se analizarán las estrategias de reclutamiento, la marca del empleador, los mensajes de reclutamiento basados en anuncios de empleo y las prácticas de reclutamiento, uniendo así el contexto y el contenido del reclutamiento. En consecuencia, las estrategias de reclutamiento se consideran como los planes generales, a largo plazo y globales para la contratación de ciertos grupos de solicitantes, abarcando dónde, cuándo y cómo se llevará a cabo el reclutamiento (Gilch y Sieweke, 2021).

Estos planes se expresan en términos de planificación de personal, canales de reclutamiento y prácticas de reclutamiento. Es posible estar aquí con una combinación de personas que trabajan juntos como un grupo, unidad o equipo. Debería haber unidad de propósito, objetivos comunes dentro del contexto más amplio de la organización, complementariedad de conocimientos, habilidades y actitudes entre sus miembros, y relaciones de trabajo efectivas que



involucren participación, compromiso y cooperación. La resolución de conflictos, la participación del equipo, la cohesión del equipo, la delegación de responsabilidades y autoridad, así como el establecimiento de metas y objetivos son, por supuesto, características significativas de cuán bien se relacionan las personas dentro de un grupo o equipo. Dentro de un equipo, hay espacio para algún desacuerdo, siempre que no se salga de control y no perturbe la unidad esencial del esfuerzo del equipo. Sin embargo, tener un conocimiento suficiente del terreno común, entender las situaciones involucradas y utilizar la experiencia relevante reducirá la divergencia de opiniones (Gilch y Sieweke, 2021).

El éxito organizacional se define generalmente como la implementación exitosa de las metas u objetivos de una organización. Los objetivos y metas de las organizaciones varían ampliamente entre diferentes sectores, empresas e incluso industrias. Por lo tanto, no es posible encontrar o formular un constructo universalmente correcto para medir el éxito organizacional de diferentes organizaciones. No obstante, como un denominador común, es posible considerar la utilización de recursos y el logro de objetivos como dos aspectos básicos del éxito organizacional. Diferentes partes interesadas tienen distintos objetivos para la organización y establecen diferentes criterios de éxito. La amplia variedad de partes interesadas complica la elección de medidas objetivas del éxito organizacional. La familia de partes interesadas asociadas con la empresa comprende tanto a los accionistas como a los tenedores de valores (acreedores), incluyendo a los empleados, clientes, proveedores, el gobierno y el público en general. Cada grupo de interés tiene sus propias medidas de éxito que deben ser equilibradas. Sin embargo, equilibrar las medidas presenta más dificultades conceptuales y metodológicas (Gilch y Sieweke, 2021).



Las estrategias de reclutamiento han sido durante mucho tiempo la base de los roles y funciones clave de recursos humanos. Los sistemas de aprovisionamiento, las herramientas de preselección, los servicios de evaluación y el software de seguimiento de candidatos han contribuido a la mecanización y automatización de los procesos de reclutamiento y selección. El examen de bases de datos de solicitantes y la revisión de currículos busca similitudes cognitivas y el rendimiento laboral esperado. Las entrevistas de selección se centran en la personalidad como un predictor de la rotación de personal. Las pruebas validadas evalúan habilidades y conocimientos relacionados con el trabajo. Con la automatización, muchas empresas han buscado crear una única fuente de reclutamiento y selección. Estos sistemas en línea, basados en la web, contienen una variedad de funciones: enviar currículos, realizar entrevistas de preselección, administrar pruebas y hacer un seguimiento del progreso de los nuevos empleados a través de las etapas de procesamiento. En los últimos años, los sistemas de reclutamiento y selección han incorporado herramientas avanzadas de alta tecnología. Algunos empleadores se han centrado en el software de reconocimiento facial para determinar cómo podrían desempeñarse los candidatos en las entrevistas de trabajo. Otros han adoptado el análisis de redes sociales para rastrear los contactos y afiliaciones de los solicitantes de empleo como fuentes de capital social. En general, los términos "búsqueda de candidatos" y "selección" han llegado a significar una variedad de estructuras, enfoques, tecnologías y estándares unificados por el objetivo común de asegurar la adquisición de "la mejor persona" (o "la más adecuadamente adecuada", "la contratación menos arriesgada") para un trabajo particular en un momento determinado (Kaufman et al., 2021).



La estrategia de reclutamiento es una de las prácticas de gestión de recursos humanos (GRH) más influyentes. Investigaciones anteriores examinaron su impacto en diversos resultados organizacionales, pero los hallazgos a menudo eran ambiguos. La estrategia de reclutamiento es central en el sistema de recursos humanos de una empresa, y los posibles efectos moderadores de las prácticas de recursos humanos predominantes en la relación entre la estrategia de reclutamiento y los resultados no han sido considerados en la literatura previa sobre la estrategia de reclutamiento. A partir de las perspectivas de contingencia y sistemas, se propone un modelo para explicar cómo las prácticas de recursos humanos prevalentes afectan la relación entre la estrategia de reclutamiento y los resultados organizacionales. El modelo fue probado con datos longitudinales de cinco oleadas y multipunto sobre la estrategia de reclutamiento y otras prácticas de recursos humanos de 786 grandes empresas australianas. Los hallazgos sugieren que el impacto positivo de la estrategia de reclutamiento en la productividad laboral, el compromiso organizacional y la rotación laboral depende del contexto general de la gestión de recursos humanos. La estrategia de reclutamiento es más importante para los resultados cuando está alineada con otras prácticas de alto rendimiento en el trabajo. (i.e., performance appraisal, training and development, and participative work design). En consecuencia, este estudio reconceptualiza la estrategia de reclutamiento como una práctica de gestión de recursos humanos contingente y arroja nueva luz sobre los efectos de interacción de las prácticas de gestión de recursos humanos en la relación entre la estrategia de reclutamiento y los resultados organizacionales (Kaufman et al., 2021).



### 3.2.1.2 Selección

El proceso de selección y reclutamiento de personal es fundamental en la gestión estratégica del talento humano, dado que influye de manera directa en el rendimiento y la productividad de los colaboradores que se integran a la organización empresarial. La selección y contratación de personal es un proceso fundamental y estratégico que implica analizar minuciosamente a los postulantes más idóneos y competentes para desempeñar las responsabilidades inherentes a los cargos disponibles dentro de una empresa u entidad. Se utilizan una variedad de métodos y criterios rigurosos con el objetivo de garantizar una decisión sólida, confiable y exitosa en el ámbito correspondiente. (Balezantis et al., 2012)

El proceso de reclutamiento y selección de personal es de suma importancia en la administración estratégica del talento humano, dado que influye de manera directa en el rendimiento y la productividad de los colaboradores que se integran a la organización. La selección y contratación de personal es un proceso fundamental y crucial que implica la exhaustiva evaluación de los candidatos más idóneos y competentes para asumir las responsabilidades y tareas asociadas a los puestos vacantes en una organización o entidad empresarial. Con el objetivo primordial de garantizar una decisión fundamentada, confiable y triunfante en el ámbito correspondiente, se utilizan una amplia variedad de métodos y criterios sumamente rigurosos y detallados. (Ozdemir et al., 2018).

En ideas, pensamientos y opiniones concebidos por profesionales a lo largo de los años, se moldea un personaje ficticio, de un trabajador ideal que cumple con ciertos estándares. Los profesionales reconocen esto como talento



humano. Y el talento humano es un concepto que ha sentado las bases para una combinación de eventos que han moldeado el mundo de cierta manera, dándole los aspectos que presenta en la actualidad. El mundo llegó a esta dirección gracias al talento humano y a lo que los humanos hacen con él. Sin embargo, eso ha cambiado. Se ha puesto un enfoque diferente en el talento humano. Se produjo un cambio en lo que se considera ideal (Zwir, et al., 2022).

El talento humano ya no es el nadador divergente de alta creatividad en el estanque genético; el nadador de complejidad estrecha ha tomado el protagonismo. El ideal ahora es un carácter con estados neurológicos particulares que pueden ser predichos y que influyen en una serie de comportamientos y acciones. Y este proceso de identificación arrastra naturalmente consigo una serie de gestores de la cognición, que buscan moldear las personalidades y acciones de los individuos para que se ajusten a los patrones que la sociedad ha respaldado como estándares. Estos patrones ayudan a predecir y controlar el comportamiento de las personas, eliminando la necesidad de lidiar con pensadores divergentes (Zwir, et al., 2022).

Esta parte discutirá los enfoques pasados y modernos sobre el talento humano. Los humanos son subproductos de un proceso evolutivo que ha construido cerebros, individuos variados que poseen el mismo acervo genético que afecta los estados neurológicos. Estos estados divergentes en el cerebro producen diferentes pensamientos, y estos pensamientos dan lugar a acciones nuevas o extrañas en el entorno de la humanidad. Un subproducto de ser humano fue la creatividad, que vista desde una perspectiva histórica moldeó el mundo presente con creaciones como el arte, la ciencia, los diseños, las filosofías y la literatura. Los árboles de la ideación que dieron forma al mundo



son el resultado de la compleja red de pensamientos e ideas de una multitud de individuos y evidencian un mundo moldeado por el lado inventivo de la existencia (Zwir, et al., 2022).

Sin embargo, la humanidad no se detuvo aquí. Por interés en el control de las estructuras sociales, se atrajeron especialistas en la cognición de la inteligencia. Estos profesionales allanaron el camino para la reducción de las mentes humanas a simples mecanismos capaces de reproducción y expresión de ciertos rasgos de carácter que podían preverse hasta un punto razonable. Tomando a la sociedad como un sistema de teoría de la complejidad, algunos individuos se convierten en los nudos de caminos altamente conectados, de los cuales pueden surgir percepciones, pensamientos e ideas.

Sin embargo, si el talento proporciona éxito, tanto personal como financiero, uno debería cuestionar con razón por qué únicamente tal noción da forma al plan de acción (Zwir, et al., 2022).

Los patrones de pensamiento que se emprenden son la quintaescencia del pensamiento crítico, que precisamente busca la base sobre la cual se han elaborado leyes y reglas y descarta aquellas que no pueden proporcionar una explicación. ¿Qué se necesita para ser un forajido? ¿Es suficiente pensar de manera diferente a las formas de pensamiento general? Toma a Mozart como ejemplo. Su cerebro era diferente, tenía contemporáneos y alumnos como Haydn, Schubert, Bach y Vivaldi. Sin embargo, la historia lo recuerda (Zwir, et al., 2022).

Las estrategias de adquisición y selección de talento juegan un papel vital en el éxito de las organizaciones contemporáneas. En un entorno empresarial indudablemente agresivo, la capacidad de reconocer, atraer y seleccionar a los



mejores talentos es fundamental para el éxito sostenible. Una estrategia convincente para la selección de talento es el uso de pruebas psicométricas, respaldadas por un examen adecuado de los rasgos de personalidad y las capacidades psicológicas. Esta metodología ha sido adoptada por diversas multinacionales prominentes, detallando mejoras en la calidad de la selección de empleados, la adecuación al puesto y el rendimiento laboral. Sistemas de perfilado de aptitudes distintivas están disponibles, basados en análisis cuantitativos específicos y respaldados por una investigación exhaustiva (Woods et al., 2020).

Sin embargo, ciertas metodologías, como Insight, OPQ y 15 FQ+, que utilizan la evaluación de carácter y la construcción de perfiles, son más típicas que otras. Sin embargo, los perfiles de carácter por sí solos no son suficientes, ya que necesitan ser respaldados por un perfil de aptitud, que incorpore una evaluación de cualidades, habilidades y capacidades mentales. Sin embargo, dado un amplio grupo de encuestados, el perfilado de personalidad y aptitud puede combinarse con una precisión inmensa y una exactitud medible, lo que da lugar a un perfilado cuantitativo general del grupo de solicitantes a pesar de la gran cantidad de diversas variedades. Las instituciones que carecen de perfiles de aptitud y bases de datos de competencias exclusivas se quedan cortas (Woods et al., 2020).

Se pueden utilizar diversos destinos en línea para dirigir el perfilado de habilidades, tanto para candidatos como para posiciones estratégicas. Para crear un inventario mágico para ocupaciones en las que se pueden especificar candidatos, se pueden incluir las bases de datos de los candidatos que están desempeñándose actualmente, o también se pueden seleccionar a los



candidatos de mejor rendimiento como un grupo de referencia de éxito con tendencias. Los perfiles de percentiles de población se refieren a perfiles para un total de 940 puestos restantes en la familia de trabajos digitales con contenidos sólidos pero diferentes. Los perfiles se elaboran tras recopilar solicitudes de los interesados de la organización e investigar los perfiles de habilidades de los actuales ocupantes de dichos puestos. Para pequeñas instituciones, se pueden reunir amplias bases de datos de competencias, clasificando los trabajos de los representantes sin tales bases de datos y elaborando retratos para estos trabajos. Sin embargo, esto ralentiza la acumulación de munición. Las escuelas que no cuentan con bases de datos de competencias integrales pueden utilizar la metodología descrita a continuación, encontrando la adecuación de aptitudes para candidatos internos, básicamente definidos por sus perfiles o proporcionando perfiles de candidatos parametrizados por diversos factores de manera conjunta (Woods et al., 2020).

Este sistema aborda exhaustivamente las profundidades de las bases de datos de competencias que se están utilizando. Existen muchos cálculos de perfil específicos como SUPERCORR, SIMULACRUM, INDEV y ADDUPANDEQUATION que abordan imploraciones distintivas en diferentes flujos subsecuentes o explícitos. Sin embargo, parece que ninguna de estas estrategias es accesible como cálculos de venta libre ni competencias de software disponibles de forma gratuita como los tipos de Autodesk (Woods et al., 2020).

Existen varias estrategias que una organización puede adoptar para gestionar el talento dentro de su fuerza laboral. A menudo, las organizaciones combinan aspectos de cada una de estas estrategias para crear su propia forma



única de gestión del talento que se ajuste a su industria y cultura. Las estrategias clave incluyen las siguientes: (Meyers et al., 2020).

El modelo "selectivo" es la perspectiva tradicional o de menosprecios sobre la gestión del talento. Sigue siendo el modelo más popular en la mayoría de las organizaciones, especialmente en aquellas que tienen un rendimiento deficiente. En el enfoque selectivo, la organización invierte mucho en el proceso de selección, esforzándose por filtrar a la mayor cantidad posible de candidatos no aptos para revelar a unos pocos que luego son completamente apoyados y cultivados como futuras estrellas. Los que no son seleccionados son vistos como una carga. Dentro de la fuerza laboral, los empleados son evaluados y juzgados regularmente por sus jefes inmediatos. Para cumplir con los requisitos del siguiente nivel jerárquico, se prepara y capacita a los candidatos de alto potencial para asumir responsabilidades más exigentes, mientras que a los demás se les etiqueta como "inadecuados". El modelo selectivo ha sido criticado a menudo. Los empleados se sienten como una carga, a veces perdiendo el sentido del trabajo en sí. Para evitar ser vistos como prescindibles, los candidatos a menudo recurren a un comportamiento hiper competitivo en la búsqueda de promociones. Esto socava la cooperación entre los miembros del equipo. Quizás incluso peor, la precisión de las predicciones sobre el potencial de rendimiento a veces es cuestionada. Aquellos evaluados como los mejores desempeños a veces son los más débiles o los menos capaces de cumplir con los nuevos requisitos de promoción. En última instancia, el enfoque selectivo a veces se considera peligroso, ya que genera inseguridad entre los empleados y fomenta la desconfianza entre los actores de la organización. Esta opinión puede estar respaldada por la creencia común de que la fuerza laboral está llena de potencial:



"Los empleados pueden ser la fuente de creatividad, compromiso y trabajo duro para servir al propósito del negocio, siempre que se les trate con respeto y dignidad." (Meyers et al., 2020).

En marcado contraste con el modelo selectivo está el "Modelo de Desarrollo". En este modelo, la iniciativa de revelar y desarrollar talentos recae en el candidato. En la etapa de selección, la organización adopta una "política de compra," conformándose con aquellos candidatos que cumplen con los requisitos mínimos. Dentro de la organización, los empleados son libres de decidir la idoneidad de sus trabajos, y entonces su nivel de compromiso y participación se intensifica. A principios de los años noventa, el concepto de "gestión del talento" desde una perspectiva de desarrollo se volvió bastante popular. La suposición detrás de la intención de un empleado de permanecer en la organización era que un ambiente laboral de apoyo motivaría a los empleados a explorar y utilizar su potencial, ampliar sus habilidades y continuar creciendo dentro de la organización (Meyers et al., 2020).

La creciente importancia de los recursos humanos ha llamado la atención de académicos y profesionales para explorar mejores estrategias de selección. Las estrategias, técnicas y procedimientos para seleccionar candidatos que se alineen con los valores de las organizaciones modernas se consideran, por lo tanto, un campo de estudio crucial. Dado el avance de las tecnologías informáticas para ejecutar modelos que simulan y controlan procesos complejos, el concepto de inteligencia artificial como un proceso de reclutamiento y selección controlado de manera impersonal que no puede ser pervertido por la naturaleza de los negocios/organizaciones de los clientes debe ser discutido para garantizar que solo se empleen especialistas bien educados y técnicamente



calificados, incluso en el caso de una proliferación de contrataciones masivas. Sin embargo, hay una necesidad de preocupaciones serias sobre el exceso de desagrado y la preocupación por los recursos humanos informados de manera impersonal por las tecnologías informáticas. El futuro de la humanidad necesita ser preservado; por lo tanto, la traición no debe ser automatizada (Cooke et al., 2021).

La contratación y selección de personal son de interés desde el punto de vista del diseño de objetos empresariales. La búsqueda de formas para explorar mejores estrategias de selección debe transformarse en una agenda académica. La estrategia, técnica y tácticas de selección deben centrarse en garantizar el desarrollo de las personas para lograr el mejor ajuste entre la naturaleza de los trabajos y las capacidades de los individuos. Los ensayos discuten algunos modelos de estrategia de selección con una complejidad creciente en lo que respecta a la descripción de la competencia de los candidatos. Además, las teorías modernas de la toma de decisiones en condiciones de incertidumbre deben aplicarse para abordar la elección de la estrategia de selección. Es necesario enfatizar que no se debe utilizar la retórica engañosa de que algunos modelos de selección son mecanismos de inteligencia artificial, sistemas expertos o sistemas de toma de decisiones en condiciones de incertidumbre. La toma de decisiones debe abordarse como una elección, priorización o clasificación. Mientras se examinan, entrevistan y evalúan las calificaciones de los candidatos con una serie de preguntas bien estructuradas, se reconstruyen las especificaciones funcionales de los puestos con propiedades que caracterizan la naturaleza de los trabajos y la competencia de los empleados (Cooke et al., 2021).



Incluso las entrevistas ligeras utilizadas para estimar las capacidades ejecutivas en relación con los sistemas de relaciones interpersonales en los equipos de departamento, se entienden como la presentación de preguntas a los candidatos, y responder implica dar resultados en forma de números respecto a los casos cuestionados o clases de casos cuestionados. (caracteres, situaciones, eventos). Cada candidato responde al mismo conjunto de preguntas, aunque la forma de cuestionar puede depender del nivel de profesionalismo inicial del candidato interrogado. Cada respuesta se clasifica como conforme o no conforme con respecto a la decisión de refinamiento. La identificación preliminar de las clases en las que los estados de la propiedad monitoreados son inciertos define la naturaleza de las tareas. (determinación of the class of questions). La exploración de la estructura organizativa de las empresas debe ser tratada como una agenda académica. Algunos, con una preocupación casual por este tema, deben presentar brevemente observaciones empíricas preliminares. Un trabajo como término de la psicología moderna debe ser discutido (Cooke et al., 2021).

### **3.2.1.3 Capacitación**

Se trata de una guía exhaustiva de estrategias de formación eficaces necesarias para empresas, instituciones educativas y organismos gubernamentales. Los temas generales presentados en este documento ofrecen un enfoque sistemático de diversos métodos y aspectos de la formación. Debido a la gran variedad de temas tratados, cada sección de este manual es, en esencia, un ensayo propio creado por los autores. En consecuencia, pretende ser una visión general de los puntos fuertes y las aplicaciones de las distintas ideas sobre el diseño, el desarrollo y la evaluación de los programas de



formación. La información proporcionada procede de muchas áreas de conocimiento, como la psicología cognitiva, la teoría del liderazgo, el diseño instructivo y los recursos humanos, entre otras.

Los métodos de formación discutidos se caracterizan mejor como educación de adultos. Aunque algunos de estos métodos pueden aplicarse a otros entornos y niveles educativos, nuestra intención es ayudar a los profesionales que trabajan en entornos corporativos y gubernamentales a desarrollar e implementar programas de formación de forma eficaz. Esperamos que esta guía de formación prototípica les sirva para fundamentar sus estrategias de formación particulares en el futuro. En el contexto empresarial y gubernamental, la formación adopta diversas formas. Desde las necesidades operativas hasta los requisitos legales, las empresas y otras organizaciones preparan y reciclan a sus recursos humanos mediante diversos métodos. Esto incluye la incorporación y la orientación, la gestión de emergencias, la gestión del talento, la formación en gestión y liderazgo, la formación en gestión del rendimiento, la formación para el desarrollo y muchas formaciones específicas para cada puesto de trabajo.

El entrenamiento cognitivo ha sido uno de los temas más destacados en los campos de la psicología y la neurociencia debido a las posibles repercusiones académicas y sociales que puede tener. La noción de que la capacidad cognitiva general puede ser aumentada mediante la práctica de tareas o actividades cognitivas que requieren un alto nivel de esfuerzo intelectual es la premisa fundamental del entrenamiento cognitivo. Hasta este momento, se han publicado cientos de investigaciones y los hallazgos han sido variados. Además, las revisiones sistemáticas han llegado a conclusiones que son inconsistentes. Se



llevaron a cabo un número extenso de evaluaciones meta-analíticas por nuestra parte para abordar estas diferencias. Hay un impacto limitado en las habilidades cognitivas generales dentro del dominio, como lo muestran los hallazgos, que son muy consistentes en todos los dominios que se examinaron. La calidad del diseño y los artefactos estadísticos juegan un papel fundamental en la explicación de la heterogeneidad que se observó en la investigación. Según los hallazgos del estudio, el programa de entrenamiento cognitivo no ha mostrado ventajas sustanciales; por lo tanto, se recomienda buscar técnicas alternativas que sean más creíbles para aumentar la función cognitiva (Sala y Gobet, 2019).

La selección y formación de una fuerza laboral que sea más emocionalmente inteligente es algo que los especialistas en recursos humanos valoran mucho. Por otro lado, la cuestión de si la inteligencia emocional se puede enseñar o no aún no se ha abordado de manera exhaustiva. Realizar un meta-análisis para analizar el impacto de la formación en inteligencia emocional y determinar si los efectos están moderados o no por moderadores sustantivos y metodológicos es el enfoque que esta investigación adopta para abordar este problema. A través del uso de un diseño de pre-post o de tratamiento-control, se encontró que un total de 58 estudios, tanto publicados como no publicados, habían incorporado un programa de entrenamiento en inteligencia emocional. La influencia de la formación formal en las puntuaciones de inteligencia emocional se estimó utilizando el  $d$  de Cohen, que fue calculado. Independientemente del diseño, tuvieron un impacto algo beneficioso a lo largo de la formación. Por otro lado, los tamaños del efecto en la investigación publicada fueron mucho mayores que los de las disertaciones. Las magnitudes de los efectos fueron generalmente estables en relación con el género de los individuos que participaron y el tipo de



prueba de inteligencia que se administró. "capacidad en relación con un modelo mixto" Además, los tamaños de efecto que proporcionamos son consistentes con los que se han encontrado en investigaciones meta-analíticas previas sobre programas de formación basados en competencias. Se examina la formación en inteligencia emocional, junto con sus implicaciones para la investigación actual y futura (Salas et al., 2021).

La formación es un factor fundamental para el éxito de las organizaciones y la constancia de los empleados. No es de extrañar que los empleados que reciben más instrucciones y principios rindan más que los que no han sido preparados. Los nuevos empleados tardan una media de tres meses en adaptarse al lugar de trabajo. Hay que dar formación a los nuevos empleados para que se sientan integrados. De este modo, comprenden mejor su trabajo y su función, y adquieren más conocimientos sobre sus funciones y responsabilidades. Este método se utiliza sistemáticamente en las empresas. La formación no sólo mejora la capacidad de los empleados para realizar su trabajo con eficacia y eficiencia, sino que también eleva su moral laboral, su motivación y su nivel de compromiso con la organización. Hoy en día, la formación es esencial, ya que los empleados buscan continuamente el desarrollo profesional. La formación es necesaria tanto para el desarrollo personal como para el de la organización. Los trabajadores de hoy buscan variedad y entusiasmo en sus trabajos. En consecuencia, la formación se ha vuelto importante para el éxito de una organización (Abu, 2021).

El objetivo y la estrategia de la organización deben vincularse a las necesidades de los empleados para mejorarlas. La formación debe estar conectada con las necesidades de la organización, como la calidad, el servicio



al cliente, la productividad y el comportamiento preferente de los empleados potenciales. Tras la supervisión participativa a largo plazo (la participación de los trabajadores y la dirección en las decisiones de la organización) y el desarrollo de la gestión de la calidad, las organizaciones manifestaron la necesidad de enseñar a las personas. Encontrar un trabajador comprometido a largo plazo es uno de los objetivos de cualquier empresa. Esto determina que los salarios más bajos pagados a finales de los 90 fueran menos atractivos para los posibles trabajadores. La dirección y algunos trabajadores colaboran para el éxito de la organización. La dirección está obligada y debe impartir formación para contribuir a elevar el nivel de calidad de los servicios y bienes que prestan (Abu, 2021).

El desarrollo o la mejora de los programas de formación implica un proceso integral de tres pasos diseñado para conducir al desarrollo de módulos de formación bien ejecutados y aplicables: Paso 1: Analizar las necesidades de formación, Paso 2: Diseñar y desarrollar la formación, y Paso 3: Evaluar. Esta guía propondrá un programa de formación de fácil aplicación y sus elementos para proporcionarle una base sobre la que asentar futuras formaciones. Incluirá una investigación convincente sobre por qué los materiales de aprendizaje deben presentarse en este orden, además de opciones de instrucción y ejercicios de formación adicionales y opcionales. Nuestra guía incluirá sugerencias de plazos, esquemas de contenidos de muestra y el periodo de instrucción estimado necesario por área de contenido, una determinación de las modalidades de aprendizaje adecuadas para los contenidos propuestos, formas de implicar a los alumnos, actividades y folletos para promover la formación, y un método de evaluación para cada parte del proceso de formación (Jamshidifarsani et al., 2021).



Entre los primeros y más importantes elementos del repertorio de cualquier instructor se encuentran los objetivos de aprendizaje. Informan al instructor, a los participantes y a los evaluadores de lo que deben extraer de la experiencia. Los objetivos proporcionan un sentido de dirección. Una vez establecidos los objetivos de aprendizaje, puede revisarse el contenido para garantizar su cobertura. Al desarrollar el contenido, consulte elementos como directrices, bibliografía relacionada, normas actuales sobre mejores prácticas, las subvenciones más recientes y, si procede, normas de rendimiento y software/hardware utilizados por los profesionales del sector. El contenido debe organizarse de un modo que sea propio del material y el mejor para el aprendizaje, pero a menudo es aconsejable una secuencia lógica en relación con los objetivos de aprendizaje. Una vez creados los objetivos y los módulos, se puede prestar atención a las estrategias didácticas específicas para cada módulo. Por último, deben proporcionarse a los participantes todas las listas de referencias, folletos y recursos para consolidar la formación (Jamshidifarsani et al., 2021).

El mundo de los negocios está inundado de productos y servicios. Los líderes empresariales, desde grandes empresas hasta pequeñas empresas familiares, son muy conscientes de la magnitud de la competencia involucrada. Un entorno tan altamente competitivo ha dado lugar a una necesidad inquebrantable para que las organizaciones busquen el posicionamiento adecuado y una comprensión matizada de la industria en la que operan. A través del análisis del entorno externo, las empresas pueden buscar identificar factores amenazantes. Por otro lado, la comprensión adecuada del entorno interno puede generar conciencia sobre las fortalezas y debilidades de un negocio. Este



contenido exploratorio despegó hace más de un siglo y ha inspirado innumerables investigaciones y análisis que proporcionan los medios para sustentar el capital de recursos de las empresas, su know-how y sus marcas reconocidas. Sin embargo, supone mucho sobre la mina de oro de la ventaja competitiva que tienen las organizaciones, los recursos tangibles. Fomenta la ciega búsqueda de algunos de los imperios más grandes del mundo y el hecho de que tantas pequeñas empresas cierran en solo un par de años de existencia (Goldin, 2024).

Las políticas se aplican estrictamente, se imponen estructuras ajenas a las empresas. La alta tasa de operaciones de fusión, compras de adquisiciones y reestructuraciones que se cierne sobre el mundo empresarial es una clara ilustración del entorno económico postcolonial. El campo de batalla donde los estrategias trazan sus movimientos está poblado por activos inmateriales. La navegación exitosa dentro de un campo de batalla como este es de fundamental importancia para la competitividad, la supervivencia a largo plazo y el crecimiento de una organización. No obstante, los activos intangibles son generalmente inversiones a largo plazo que representan una promesa de beneficios económicos futuros potenciales para una organización. La formación de capital humano y el desarrollo de recursos humanos son conceptos asociados con la educación y capacitación del capital humano en una organización, que apuntan a la adecuada gestión del recurso más valioso de una organización: su gente. De acuerdo con el enfoque cambiante de la competencia por los derechos de reproducción sobre los recursos naturales, este contenido exploratorio propone una interpretación adecuada del análisis del entorno interno y el posicionamiento del talento humano en las empresas. Para aprovechar al máximo el potencial de



un análisis del entorno interno, se utiliza un recurso bien publicitado y ampliamente conocido, pero raramente buscado, que se adapta específicamente. Considerado como la fuente definitiva de experiencia, el contenido de la capacitación buscó sugerencias sobre cómo organizar las tecnologías educativas y de formación que una organización ofrece a sus empleados (Goldin, 2024).

El talento se articula en la humanidad y consiste en habilidades cognitivas, intereses vocacionales y rasgos de personalidad. Tal formulación amplía la percepción del talento, criticando las visiones tradicionales centradas en la cognición. Se ha afirmado que extender los marcos conceptuales del talento para considerar la flexibilidad y la adaptabilidad parece necesario. La flexibilidad del talento aborda tanto la disponibilidad de un repertorio conductual más amplio como la inclinación a ponerlo en práctica en diversas situaciones, mientras que la adaptabilidad del talento se refiere a la capacidad de desarrollarse dentro de los límites del potencial y las restricciones (Bergner, 2020).

El talento humano es social, relativo y dependiente del tiempo. El talento es social en el sentido de que consiste tanto en comportamientos observables como en variables personales que no son directamente accesibles para los demás. Siempre es relativo a cierto rendimiento o logro conductual como su sustrato. El talento es dependiente del tiempo en el sentido de que se basa en el potencial personal individual tanto de rendimiento como de desarrollo. Por lo tanto, dentro de la misma persona, el talento se comporta de manera diferente según los plazos. El marco temporal inmediato es la perspectiva dentro de un contexto o logro concreto (Bergner, 2020).



Dentro de las mismas limitaciones del contexto sociocultural y la historia de desarrollo individual, alguien puede ser considerado talentoso para una acción pero no talentoso para una acción alternativa. Básicamente, el talento es una noción temporal en el sentido de que depende del potencial de desarrollo tanto en relación con los cambios graduales de comportamiento a lo largo del tiempo como con los cambios en el efecto del comportamiento a largo plazo. Por lo tanto, las actuaciones situacionales como sustrato del talento son igualmente dependientes del tiempo, ya sea centradas en un marco de desarrollo de días o meses, o dirigidas a perspectivas a largo plazo de años o décadas (Bergner, 2020).

En la literatura, el talento humano se subdivide muy a menudo en talentos específicos, como el talento para las matemáticas, el talento musical, el talento para la actuación, y así sucesivamente; y en talentos de dominio general, como la creatividad, el estado de ánimo, las tipicidades, la inteligencia, y demás. El talento puede ser, teóricamente, multidimensional, ya que tal marco permite un número infinito de combinaciones. Puedes ser talentoso o no talentoso en algunos aspectos en diversos ámbitos. Un marco multidimensional ofrece una perspectiva interesante, ya que, teóricamente, debería permitir una mejor explicación de la varianza del comportamiento en comparación con los marcos unidimensionales. Sin embargo, no facilita la comprensión de los mecanismos intraindividuales que rigen el comportamiento de dirección en relación con uno o múltiples dominios (Bergner, 2020).

Los seres humanos son muy complejos y diversos debido a su inteligencia altamente desarrollada y su envidiable creatividad. Todos nacen con un talento especial o una capacidad única para desempeñar un trabajo en un campo de



acción específico. Algunos talentos se desarrollan mientras que otros pasan desapercibidos y, por lo tanto, no se descubren. En la organización, las habilidades duras y blandas proporcionadas por la educación formal e informal que reciben los empleados los convierten en un verdadero talento. Así que, los talentos también se pueden clasificar en cuatro tipos de empleados (Meyers et al., 2020).

El primero es el luchador profesional. La lucha es el campo de acción en el que este talento brilla. Los judocas, luchadores, boxeadores, kick-boxers, luchadores de MMA y soldados exhiben este tipo de talento. Este tipo de talento está destinado a desarrollar habilidades en combate y agresión, que sin duda son propias de la especie. Por otro lado, los talentos aliados son músicos principalmente bateristas, patólogos y cirujanos, ya que sus intervenciones en oídos, narices o gargantas, y órganos también están relacionadas con la agresión. A menudo, los tipos de profesiones no se ajustan a este campo de acción de talentos. Por ejemplo, los detectives buscan comprensión y detección y, por lo tanto, pertenecerían al equipo de investigadores. Por otro lado, los policías luchan contra los criminales y los narcotraficantes. Así que, por lo general, luchar contra los criminales es el primer paso, y la comprensión viene después (Meyers et al., 2020).

El segundo tipo de empleado es un creador inspirador. El ámbito de acción en el que los talentos de este tipo consideran el desarrollo de ideas con algún tipo de inspiración. Poetas, cantantes, novelistas, escritores, pintores, arquitectos, escultores y diseñadores caen en este tipo de capacidad para crear e inventar. Estas inspiraciones se vuelven bastante extrañas y distorsionadas con el tiempo. Inspiraciones amigables y amables se vuelven desagradables y



cínicas. Las condiciones tristes y miserables inspiraron a algunos a escribir obras maravillosas, mientras que otros mostraron su pleno interés en la felicidad y el amor. Pero, desarrollar la propia visión de la vida la propia filosofía es importante para este tipo de talento creador con el fin de convertirse en un novelista, músico, pintor o poeta cautivador (Meyers et al., 2020).

El tercer tipo de empleado es el gerente organizador. Las habilidades en la administración general de operaciones para lograr la calidad y cantidad promedio deseada de un producto nacional pertenecen a este tipo de talento. El ámbito de acción que trata estas habilidades es la política, la gestión y la administración. Los políticos y los gerentes son trabajadores con este talento. Los talentos dentro de este tipo de empleado tienen un umbral superior amigable en organización, administración y gestión, y un umbral superior desagradable en caos, anarquía, desorganización y desorden. Esa es la razón por la cual muchos políticos enojados se vuelven locos con el tiempo al ver cómo el desorden se convierte en el verdadero estado de la vida en la sociedad. Por el contrario, muchos políticos bondadosos se corrompen después de asumir el cargo (Meyers et al., 2020).

La constante aparición de nuevas industrias ha hecho necesaria la exploración continua de nuevas oportunidades de negocio. El proceso de buscar nuevos proyectos empresariales por parte de algunas organizaciones a menudo se ha denominado incubación de negocios. El creciente enfoque en iniciar nuevas empresas ha llevado a muchas organizaciones a establecer unidades organizativas que se centran completamente en el desarrollo de iniciativas empresariales para mejorar el crecimiento y la supervivencia. En el proceso de desarrollar un nuevo negocio, se utilizan una serie de mecanismos de apoyo,



tanto internos como externos. La lista de posibles mecanismos de apoyo es extensa, que abarca desde fondos hasta contactos organizacionales. Sin embargo, uno de los recursos más críticos en la creación de nuevas empresas es el talento humano emprendedor. El desarrollo de este grupo de talentos, capaz de explorar y desarrollar constantemente nuevas ideas y proyectos de negocio, es vital para las organizaciones y el desarrollo de la sociedad de la que forman parte. En este sentido, las organizaciones se enfrentan a un desafío que incluye dos objetivos algo conflictivos: la exploración de nuevas oportunidades de negocio por un lado, y la explotación del negocio establecido por el otro (Bărbulescu et al., 2021).

La importancia del desarrollo del talento humano emprendedor se puede demostrar en tres niveles diferentes: organizacional, social y económico. A nivel organizacional, el desarrollo de nuevas ideas y oportunidades de negocio es crucial para la supervivencia. La generación exitosa de nuevas ideas de negocio, el desarrollo de oportunidades y proyectos puede verse como un acto emprendedor. Dentro de la organización, estas oportunidades a menudo se denominan intrapreneuriales, una palabra compuesta creada a partir de las palabras innovación y emprendedor. Los intrapreneurs pueden ser descritos como individuos cuya creatividad es fomentada, aprovechada y recompensada por la organización matriz. El objetivo de la organización es que la oportunidad creada por este individuo pueda ser explorada de manera rentable. La organización parental puede verse entonces como una organización emprendedora. Tal comportamiento es esencial para la supervivencia de la organización, ya que el mundo exterior a la organización, incluidos los competidores, los clientes y la industria, está en constante cambio. Las



organizaciones en crecimiento necesitan obtener nuevas fuentes de ingresos en un contexto en constante cambio que requiere capacidades complejas y diversas. Nuevas e innovadoras ideas de negocio, iniciativas, oportunidades y proyectos que pueden resultar en nuevas combinaciones de producto y mercado requieren exploración, experimentación y desarrollo. En el contexto competitivo de las organizaciones más grandes, se necesita la capacidad de ser emprendedor (Bărbulescu et al., 2021).

En tales organizaciones, se necesita el desarrollo del capital humano emprendedor, que incluye inclinación empresarial, serenidad, creatividad, amplia experiencia, capacidad de establecer redes en la industria, etc. En el contexto organizacional, el desarrollo del talento en el emprendimiento es de suma importancia, especialmente en aquellas organizaciones que necesitan competitividad global, crecimiento externo o innovación en el desarrollo de productos. Es este desarrollo el que puede garantizar un crecimiento rentable a largo plazo a través de nuevas ideas de negocio. A nivel económico, la exploración, desarrollo y creación exitosa de nuevas empresas por parte de algunas organizaciones conducen al desarrollo del sector empresarial, al crecimiento económico, a la prosperidad y al bienestar en esa región respectiva para la sociedad en su conjunto. Tal exploración de nuevas ideas y oportunidades comerciales necesita ser respaldada por acciones gubernamentales dirigidas al sector empresarial adecuado (Bărbulescu et al., 2021).

#### **3.2.1.4 Desarrollo humano**

Al satisfacer la irresistible necesidad de comprender nuestros propios orígenes, la investigación sobre el desarrollo humano ocupa un nicho único en



la investigación científica y médica. En este Comentario exploramos los avances en nuestra comprensión del desarrollo humano en los últimos 10 años. La atención se centra en la investigación básica, las aplicaciones clínicas y las consideraciones éticas (Brivanlou y Gleicher, 2021).

En la última década, los avances en la comprensión de nuestro propio desarrollo se han visto impulsados principalmente por la aparición y combinación de nuevas tecnologías extraordinarias. Nuevas herramientas de biología molecular como la secuenciación unicelular del ARN (sc-ARN-seq) desvelaron la firma genética más temprana de los tres linajes celulares del blastocisto humano y permitieron el descubrimiento de firmas específicas humanas. La edición del genoma con CRISPR/Cas9 ha ofrecido un mayor acceso a los estudios funcionales in vitro en blastocistos humanos. Sin embargo, como comentamos a continuación, se cruzó una línea ética cuando un grupo afirmó que se habían transferido embriones humanos modificados genéticamente, lo que había dado lugar a nacimientos cuando no se había alcanzado ni la opinión pública ni un consenso en la comunidad científica sobre si cruzar la línea germinal en la fecundación in vitro (FIV) era seguro y éticamente aceptable (Brivanlou y Gleicher, 2021).

Desde el punto de vista embriológico, el desarrollo de una plataforma de fijación in vitro de blastocistos humanos permitió echar un primer vistazo a los acontecimientos posteriores a la implantación hasta los 12 días. Esto allanó el camino para varios descubrimientos importantes, como la observación de que el embrión humano puede autoorganizarse para generar capas germinales embrionarias y extraembrionarias, saco vitelino y cavidades amnióticas en ausencia de influencias maternas; y la presencia de un tejido embrionario



transitorio de linaje trofodérmico, adyacente al saco vitelino, por lo que se denominó trofodermo del saco vitelino (ysTE). La presencia de estas poblaciones aparentemente específicas de humanos se confirmó de forma independiente mediante sc-RNA-seq<sup>1</sup> (Brivanlou y Gleicher, 2021).

La unión de la biología de las células madre con la bioingeniería dio origen al campo de la embriología sintética. Esta tecnología utiliza células madre embrionarias humanas (hESC) cultivadas en sustratos micropatrónicos geométricamente confinados para generar modelos 2D in vitro de conceptos humanos, como modelos de la gástrula (gastruloides), o partes del embrión, como cerebroides y neuruloides. Miles de estructuras embrionarias humanas autoorganizadas casi idénticas permiten una estandarización y reproducibilidad que no pueden conseguirse en las estructuras organoides estándar. Las células dentro de estas estructuras pueden rastrearse y cuantificarse en tiempo real con resolución subcelular, utilizando un sofisticado código de cuantificación que incluye inteligencia artificial (Brivanlou y Gleicher, 2021).

Este artículo sintetiza los conocimientos sobre el papel de las relaciones y los macro contextos y micro contextos clave -pobreza, racismo, familias, comunidades, escuelas y compañeros- a la hora de apoyar o socavar el desarrollo saludable de niños y jóvenes, utilizando un marco de sistemas de desarrollo relacional. Se estudian las relaciones con los padres, hermanos, compañeros, cuidadores y profesores en el contexto de la atención temprana y los entornos infantiles, las escuelas, las aulas y las intervenciones basadas en la escuela. Otros factores contextuales son el estrés crónico, el racismo institucionalizado, la amenaza de los estereotipos y la identidad racial. Un artículo complementario se centra en cómo se desarrolla el cerebro humano y



en los principales constructos que definen el desarrollo humano, la naturaleza constructiva del desarrollo y las oportunidades de resiliencia. El desarrollo humano se produce a través de coacciones recíprocas entre el individuo y sus contextos y cultura, con las relaciones como motores clave. Las relaciones y los contextos, junto con la forma en que los niños los valoran e interpretan, pueden constituir riesgos y ventajas para un aprendizaje y un desarrollo sanos, y su influencia puede observarse a través de las generaciones y producir ventajas y riesgos intergeneracionales e intergeneracionales (Osher et al., 2020).

Este tema especial representa los frutos de un enfoque evolutivo del desarrollo humano que abarca desde el feto hasta los adultos jóvenes, y a través de poblaciones de subsistencia e industrializadas. Con ello se abordan las bases genéticas del crecimiento y el desarrollo humanos y el impacto de condiciones ambientales y sociales más amplias. La colección resultará atractiva para quienes estén interesados en comprender el patrón de desarrollo de nuestra especie, de desarrollo lento y larga vida, y sus variaciones. A continuación, destaco e integro elementos cruciales de cada uno de los artículos del tema especial y señalo futuras investigaciones. En *Why and How Imprinted Genes Drive Fetal Programming*, Crespi incorpora ideas evolutivas de conflicto genómico y genes impresos a la noción bien establecida de programación fetal para el crecimiento y el desarrollo postnatal. El llamamiento de Crespi a incluir los genes maternos impresos en los estudios longitudinales sobre los efectos del bajo peso al nacer y el posterior crecimiento de recuperación resuena en las demás contribuciones. En *Timing of the Infancy-Childhood Transition in Rural Gambia*, Bernstein et al. utilizan patrones de peso para puntuaciones z de edad para situar la transición lactante-niño entre los niños de Gambia a los 9 meses,



unos 3 meses antes que resultados similares en el Reino Unido. En cambio, sugiere que el crecimiento del lactante puede acortarse para destinar energía al desarrollo inmunitario, un compromiso vital que merece más atención en el futuro. Pasando a la infancia media, en DHEAS and Human Development: An Evolutionary Perspective, Campbell se centra en la adrenarquía como marcador endocrinológico. Sostiene que la DHEAS actúa en el receptor IGF-1, lo que le confiere un papel cerebral en el desarrollo a partir de la transición de los 5 a los 8 años. Dada la evidencia de que el IGF-1 es estimulado por la proteína animal en la dieta, las raíces de la infancia media humana podrían remontarse a los orígenes del consumo de carne con el Genus Homo. En su contribución, Emerging Adulthood, A Pre-Adult Life History Stage, Hochberg y Konner señalan que el desarrollo cerebral continúa después de los 20 años y se prolonga hasta esa edad, lo que sugiere que la edad adulta temprana tiene una base biológica más que una construcción social. La maduración cerebral de los chimpancés termina en la pubertad, lo que apunta a una etapa única en la historia de la vida humana que necesita una caracterización más completa en términos de endocrinología y su relación con el desarrollo anterior (Campbell, 2021).

El desarrollo humano es un ámbito multifacético e interdisciplinario que examina las complejidades de los individuos, su crecimiento y sus atributos únicos en diversos contextos. Este estudio profundiza en la esencia de la humanidad y explora los factores que moldean la singularidad de los individuos dentro de su cultura y sociedad. Al comprender estos componentes, surge una considerable amplitud de conocimiento y aprecio por las enormes capacidades y potencialidades de los seres humanos. Las características únicas de los individuos dentro de la familia, la comunidad, la nación y el mundo constituyen el



contenido fundamental del desarrollo humano. Estas capacidades humanas han evolucionado a lo largo de los eones y han otorgado a la humanidad una superioridad distintiva sobre todos los demás seres vivos que habitan la tierra (Newman, B. y Newman, P., 2022).

El examen esclarecedor de las capacidades individuales en diversos contextos fomenta una comprensión de la enorme diversidad del talento humano dentro de la familia, la sociedad y el mundo. La mayoría de esta diversidad permanece inexplorada, desapercibida, no reconocida y sin aprovechar. Un estudio del desarrollo humano y del talento humano allana el camino para el desarrollo económico, social y político en todas las sociedades y naciones. Este es un llamado urgente para considerar la cuestión de la diversidad en las poblaciones humanas en el trabajo de las Naciones Unidas. Está apropiadamente titulado "Explorando el Desarrollo Humano y el Talento Humano" debido a su sólida base en los principios y diseños de la Naturaleza. El cuerpo de pensamiento presentado es la tesis original de la obra, aunque la tesis ha recibido el apoyo de numerosos académicos e intelectuales eminentes de todo el mundo (Newman, B. y Newman, P., 2022).

Algunas cuestiones preliminares deben ser aclaradas desde el principio. Los términos 'humano', 'humanidad' y 'humanidad' connotan la totalidad y el núcleo de todos los individuos en la tierra, independientemente de sus diversas diferencias. Estos términos, cuando se consideran de manera colectiva, abarcan cada característica de los individuos que los distingue de todos los demás seres vivos que habitan en la tierra. La esencia de la humanidad es el conjunto integrado de cualidades que poseen los seres humanos, cuya distintividad, singularidad y especialidad han surgido desde el comienzo de la creación.



También se pueden señalar otras dimensiones y atributos que caracterizan a los seres humanos. Sin embargo, la humanidad no ha sido concebida en términos de raza, tribu, casta, color, religión, nación ni ninguna otra definición humana. En vista de esta esencialidad de la existencia natural y el principio de unidad, existe la mayor posibilidad de colaboración entre toda la humanidad para crear un mundo mejor, libre de inequidades sociales e injusticias, pobreza, miseria, enfermedades y desesperación (Newman, B. y Newman, P., 2022).

En su nivel más amplio de generalidad, el desarrollo es el proceso que permite y empodera a los individuos para que tomen el control de sus vidas. En este sentido, el desarrollo puede verse como un proceso individual de cambio social, económico y intencionado gradual a través de diferentes etapas de la vida. (biological, psychological, and sociocultural). Mientras tanto, el desarrollo humano se refiere tanto a los procesos de cambio social como individual que moldean la ontogénesis (dentro de los grupos) o las biografías (entre grupos) de las personas. El desarrollo humano también aborda las elecciones humanas y los procesos de cambio desde una perspectiva a largo plazo y a gran distancia (Pinquart y Silbereisen, 2020).

El alcance del desarrollo humano se centra en los procesos a lo largo de la vida ontogénesis y biografías y en las etapas tempranas y formativas de la vida. El desarrollo humano florece en entornos facilitadores' favorables para individuos y sociedades, como los bienes públicos y sociales, las inversiones en capital humano, educación y salud, y la transformación del conocimiento científico-tecnológico en productividad económica, libertad política y libertad individual efectiva (Pinquart y Silbereisen, 2020).



En su nivel más amplio de generalidad, el talento puede definirse como propiedades humanas más profundas o extraordinariamente delimitadas y productivas, la interacción dinámica entre la persona y el entorno, y el grado en que los sistemas humanos individuales y colectivos están involucrados en la interacción social, la productividad económica, la creación de complejos de conocimiento científico-tecnológico y el compromiso institucional-político. Además, el talento humano a niveles de análisis social se refiere a las propiedades del sistema humano en términos demográficos, sociales, económicos y políticos. En este contexto, por un lado, el talento humano aborda las características de rendimiento y resultados de la competitividad del comercio entre la sociedad y la industria, así como el aumento de la riqueza, el crecimiento, el desarrollo y el bienestar, y el rendimiento relevante de los sistemas humanos que resultan de los resultados de inversiones intencionadas (Pinquart y Silbereisen, 2020).

A lo largo de las décadas, la determinación del comportamiento humano y temas estrechamente relacionados ha ganado gran importancia, no solo en el ámbito académico, sino también entre el público. Dos de las preguntas más importantes surgen al considerar cualquier aspecto del crecimiento, comportamiento o expresión humana: ¿Está esto determinado únicamente por la biología, algo que interesa a los campos de la medicina y la genética? ¿O esto está determinado únicamente por el entorno, algo que generalmente consideran los científicos sociales? Estas dos preguntas particulares están ilustradas por sus respectivos términos, Naturaleza y Crianza. Por un lado, la Naturaleza indica los factores biológicos en el desarrollo de un ser humano, y por otro lado, la Crianza explica los factores ambientales que influyen en el crecimiento. Aunque



estos dos conceptos a menudo se han entendido como mutuamente excluyentes, para apreciar una visión más coherente de los seres humanos, en realidad deberían considerarse en conjunto, como aspectos que encuentran un equilibrio en el comportamiento humano. La influencia parcial o total de la naturaleza o la crianza en cada circunstancia del crecimiento humano depende de una comprensión completamente aprehendida de la gran complejidad de los factores biológicos y ambientales. Se puede hacer una distinción similar entre los términos "talento" y "experiencia". El talento es la percepción de que algunas personas tienen una ventaja innata sobre otras en una disciplina particular. La experiencia, por otro lado, es la percepción de que cualquiera puede alcanzar un rendimiento muy alto en cualquier disciplina, siempre que se realicen grandes cantidades de práctica. El talento suele considerarse como algo innato, mientras que la experiencia se considera generalmente como algo adquirido. Al igual que la naturaleza y la crianza, el talento y la experiencia no son estrictamente opuestos ni mutuamente excluyentes, sino más bien conceptos que deben considerarse en conjunto, ya que hay definiciones y disciplinas que se ajustan mejor a diversos contextos concretos (Reh et al., 2020).

Un concepto importante que surgió en el contexto del debate sobre naturaleza vs. crianza es el concepto de período crítico en el desarrollo. En el caso de la visión, hay un período de tiempo, desde el nacimiento hasta casi los 6 meses de edad, en el que las respuestas a los estímulos visuales son muy pobres. Si la visión se vuelve disponible durante este intervalo de tiempo, entonces la visión puede desarrollarse casi normalmente. Sin embargo, si la visión no está disponible hasta después de este intervalo, entonces la percepción visual nunca se desarrollará de manera normal. Esto se considera el resultado



biológico "normal" de una especie. Otras especies, como los hurones, tienen un resultado biológico normal que es diferente en tipo, pero similar en efecto. Cantidades de plasticidad muy alta en desarrollo son permitidas por cómo la conexión del cerebro cambia en respuesta a la experiencia, pero estas cantidades de plasticidad son limitadas en el tiempo. Si la experiencia no ocurre hasta después de un cierto intervalo de tiempo, entonces los resultados del desarrollo serán anormales (Reh et al., 2020).

El desarrollo humano es un proceso complejo y muchos factores influyen en él. Estos factores se pueden clasificar de manera amplia como biológicos y ambientales. Los factores en la categoría biológica incluyen aberraciones genéticas y cromosómicas, así como otros factores prenatales junto con la maduración. Los factores ambientales incluyen variables culturales, familiares, educativas y socioeconómicas. Aquí, se han hecho intentos por explicar cómo actúan o reaccionan durante las diferentes etapas del desarrollo humano para moldear la personalidad (Yahaya et al., 2021).

Los factores biológicos incluyen la herencia y la maduración. Los determinantes hereditarios incluyen las aberraciones genéticas y cromosómicas que acompañan a la fertilización. El subdesarrollo o el sobre desarrollo de un componente del cuerpo afecta el crecimiento y desarrollo humano. Las aberraciones cromosómicas resultan de un exceso o una ausencia de cromosomas. Tales condiciones pueden resultar en deformidades físicas, características anormales, deficiencias mentales o enfermedades. Además de esto, el desarrollo sexual, el comportamiento y otras funciones también dependen de hormonas determinantes del sexo como la testosterona y el estrógeno. De manera similar, algunas aberraciones genéticas que acompañan



a la fertilización producen efectos especiales en el desarrollo mental (Yahaya et al., 2021).

Los otros factores biológicos que influyen en el desarrollo son los grupos sanguíneos, las enfermedades congénitas, la composición de sexo y el orden de nacimiento, entre otros. Las medidas antropométricas como la altura, el peso, la circunferencia de la cabeza, la complexión corporal y los índices reflejan la interacción de factores genéticos y ambientales. Las características corporales no métricas, como el color de piel, el color de ojos, la forma de los ojos y la nariz, la textura del cabello, los tipos de orejas y la disposición dental, también se consideran factores del desarrollo humano (Yahaya et al., 2021).

Los factores biológicos prenatales que afectan el desarrollo humano incluyen la salud de la madre, la nutrición, enfermedades, infecciones, hábitos y toxinas. Diversas enfermedades infantiles y preadolescentes, lesiones, trastornos de las glándulas y el nivel de nutrición afectan el desarrollo humano. Los factores ambientales se pueden entender bajo las categorías de cultura, familia, escuela, estatus socioeconómico, período histórico y política pública (Yahaya et al., 2021).

### **3.2.2. Desempeño laboral**

El desempeño laboral, o lo que los empleados realmente hacen en su trabajo y qué tan efectivamente lo hacen, es una preocupación esencial para las organizaciones porque es una variable clave de la cual derivan resultados organizacionales como la productividad, la rentabilidad y la satisfacción del cliente. El enfoque en la consecución de un desempeño laboral de alta calidad no debe ser ignorado, especialmente en sectores como la industria de la construcción que son intensivos en mano de obra y cuyo éxito depende en última



instancia de la calidad de su producto y servicio. Con respecto a la construcción y el mantenimiento de carreteras, las diferencias en la potencia del trabajo pueden equipararse a las diferencias en la productividad de los trabajadores. Una mayor productividad por unidad de trabajo finalmente conduce a beneficios tanto para el usuario del servicio como para el contratista, así como colectivamente para la sociedad, ya que a menudo es dinero público el que se utiliza para financiar los salarios del contratista (Dai et al., 2022).

Hay varios componentes del desempeño laboral, que por conveniencia pueden dividirse en tres categorías. El primero de estos puede considerarse como desempeño de tareas. Los estudios han encontrado que el desempeño en las tareas está más consistentemente relacionado con la actitud del evaluador y las perspectivas de promoción, y que con el salario. Las tareas se refieren al trabajo que realiza un ocupante de un puesto, y si los individuos están realizando tareas que permiten la exhibición completa de sus habilidades. Factores como la ambigüedad de roles y el conflicto de roles se han vinculado a una serie de resultados personales y organizacionales indeseables. Aunque este problema es potencialmente importante para la satisfacción laboral general de un individuo, se ha sostenido que los efectos de tal desajuste entre las tareas realizadas y las no realizadas en la productividad (y posiblemente en la satisfacción laboral) podrían ser pronunciados. Sin embargo, en el contexto de comprender el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción, no se debe ignorar la posible confusión de las tareas de construcción con los efectos de equipos y gerentes específicos, ya que los efectos de diferentes estilos de supervisión en el comportamiento de los trabajadores de la construcción pueden ser cruciales (Dai et al., 2022).



El desempeño laboral es un tema central de la psicología industrial y organizacional, ya que abarca un aspecto fundamental de la vida humana. El desempeño laboral suele definirse como el resultado final de un conjunto de buenas prácticas de gestión de recursos humanos. Por eso la gestión de recursos humanos es un imperativo empresarial tan central. Los recursos humanos suelen representar al menos el 60% de los costos totales de una empresa, y visiblemente crean todo lo demás. La inflación, los cambios de tasas, los impuestos, las depreciaciones, etc. son solo una expresión de la función de poder y los niveles de satisfacción de las personas que trabajan en una empresa o sociedad. Cuanto mayor sea el nivel de estas funciones y satisfacciones, mayor será la riqueza y la felicidad (Darmawan et al., 2020).

Los trabajos son realizados por individuos que exhiben diferentes acciones, comportamientos o actividades, tanto físicas como mentales. Los modelos que respaldan la evolución del concepto en la literatura se relacionan claramente con estos aspectos. Así, por ejemplo, en un modelo clásico de condicionamiento operante, el desempeño inmediato en el trabajo es el comportamiento más relevante de interés. Las acciones asociadas con el desempeño laboral representan otro denominador común o tema central en la investigación sobre el desempeño laboral. Estas acciones, comportamientos o actividades suelen pertenecer a los roles laborales o a los requisitos del trabajo, constituyendo también otro aspecto o eje de la multiplicidad de elementos aportados por la teoría del desempeño laboral (Darmawan et al., 2020).

El sector de la construcción es uno de los más importantes en cualquier país industrializado o en desarrollo y está compuesto por empresas de ingeniería y no ingenierías involucradas en la mayoría de las actividades urbanas y rurales.



Es una industria que abarca muchos aspectos esenciales de la vida, como la vivienda, la infraestructura y las grandes inversiones. Está fuertemente influenciado por la estabilidad económica de un país, y su calidad depende de otras áreas de conocimiento, como la ingeniería, la arquitectura, y a veces otras, como la sociología, la naturaleza, la economía, la política y la burocracia. Los trabajadores de las empresas de construcción a menudo pasan por etapas de trabajo intenso, actividad física pesada y peligrosa, y largas horas de compromiso en los sitios. Estos factores juntos pueden afectar la salud de los trabajadores y causar consecuencias como accidentes laborales (Norouzi et al., 2021).

Hay varios tipos de construcción, y el entorno laboral puede cambiar, presentando diferentes tipos de riesgos. La construcción de carreteras es conocida por presentar varios riesgos y necesidades en cuanto a la salud ocupacional, los cuales varían según las tareas desarrolladas y el tipo de contrato, así como las condiciones de penetración y los factores climáticos que afectan la estacionalidad del trabajo. Los trabajadores responsables de la construcción y mantenimiento de las autopistas siempre deben seguir las normas de seguridad predefinidas para llevar a cabo sus actividades de manera segura y responsable. Además, controlar o reducir los riesgos y accidentes resultantes de las tareas en las autopistas es una responsabilidad directa de las agencias estatales de supervisión y de todas las empresas que prestan servicios en estas vías (Norouzi et al., 2021).

A lo largo de los años, los trabajos en la industria de la construcción se han vuelto cada vez más complejos. Las habilidades para realizar muchas de las tareas ocupacionales han avanzado en tecnología e ingeniería. El Departamento



de Enfermería de Salud Ocupacional trabajó estrechamente con los trabajadores e identificó problemas de salud y seguridad relacionados con el trabajo, ya que el papel de una Enfermera de Salud Ocupacional en la construcción es limitado. El artículo analiza las características ocupacionales de los trabajadores de la construcción y de las carreteras, el rendimiento laboral, el papel de la enfermera de salud ocupacional en la construcción y las estrategias para la resolución de problemas para mejorar el rendimiento laboral. Sus roles y responsabilidades varían de un sitio a otro debido a las habilidades específicas del área requeridas en la construcción, el tipo de empresa y su función, el tipo de construcción, edificio, puente, etc., y el tipo de sitio y su función. Los resultados de los exámenes médicos premédicos o precolocación y los exámenes médicos periódicos de dos principales grupos de desempeño laboral, a saber, trabajadores de la construcción y de carreteras, fueron examinados críticamente, encontrando un 8.5% de casos de salud disociados del trabajo durante el año (Norouzi et al., 2021).

Los accidentes son un peaje inevitable en el sector industrial, y en ningún otro lugar esto ocurre con mayor consistencia que en la industria de la construcción, donde la muerte llega de manera dura y quizás más frecuente a pesar de las medidas de seguridad más intensivas y la firme adherencia a las prácticas y procedimientos de trabajo seguros. Los trabajadores, muchos de los cuales son empleados de la industria de la construcción, a menudo deben enfrentarse tanto a exposiciones abruptas como prolongadas a condiciones peligrosas y adversas. La falta de medidas adecuadas de salud y seguridad se considera el principal factor que contribuye a la insatisfacción laboral, lo que causa un efecto adverso tanto en la salud como en el rendimiento laboral. La



enfermera de salud ocupacional desempeña un papel central en la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y en la maximización de la salud y el rendimiento laboral de los trabajadores. Su habilidad única se basa tanto en la enfermería como en las disciplinas de salud aplicadas, con conocimiento del entorno laboral (Norouzi et al., 2021).

Fomentar y mejorar el sistema de gestión del conocimiento y maximizar el rendimiento laboral de los profesores es competencia de la dirección de los centros escolares. Debido a los efectos sustanciales que el rendimiento laboral de los trabajadores tiene sobre el rendimiento de la organización, la investigación empírica sobre el tema se ha centrado en este asunto. Investigaciones empíricas anteriores han demostrado la existencia de una relación sustancial entre el estilo de un líder y el rendimiento de los trabajadores. Las investigaciones realizadas en el ámbito educativo han demostrado una notable asociación entre el rendimiento laboral de los profesores y los estilos de liderazgo escolar. Una de las principales características que se cree que tienen un impacto sustancial en la rotación de los profesores es el estilo de liderazgo y la disposición del director. Además, la investigación ha demostrado que el deseo de un empleado de permanecer en la empresa y terminar su relación laboral depende no sólo de su rendimiento, sino también del estilo de liderazgo de los dirigentes (Wen y Tahir, 2024).

El rendimiento laboral de los profesores de centros educativos se ha relacionado tanto con el liderazgo transformacional como con el transaccional. A la inversa, se demostró que el rendimiento en el puesto de los profesores mejoraba cuando estaban expuestos al estilo de liderazgo transformacional percibido, y que el rendimiento en el puesto de los profesores disminuía cuando



estaba presente el estilo de liderazgo transaccional percibido. confirmaron los resultados del estudio señalando que el liderazgo transformacional tiene un efecto beneficioso sobre el rendimiento laboral de los profesores, mientras que el liderazgo transaccional tiene un efecto negativo. Se ha encontrado una correlación entre la felicidad laboral de los profesores y el estilo distribuido de liderazgo escolar. El singular entorno institucional de China contribuye a las diferencias en el liderazgo escolar en comparación con otros países (Wen y Tahir, 2024).

### 3.2.2.1 Eficiencia

Este documento se centra en el impacto de la eficiencia en la modernización de las prácticas empresariales. La modernización afecta a todos los aspectos de la vida. Sin embargo, la prueba más evidente de ello es el funcionamiento de las empresas. Esta rápida transformación en el funcionamiento moderno de las empresas ha allanado el camino para explorar el impacto de la eficiencia en la eficacia y la capacidad de la organización para adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado. En la actualidad, el éxito de las empresas depende en gran medida de su eficacia a la hora de controlar o supervisar la eficiencia de los procesos empresariales, por lo que resulta crucial para su modernidad y conciliación. El objetivo principal de este estudio es el desarrollo de un cuestionario y una escala de eficiencia de los procesos empresariales. El mantenimiento de registros, la gestión del procesamiento de datos, el extenso papeleo, los seguros y los registros son algunos de los pasos que todas las empresas parecen aceptar en los niveles superiores de sus operaciones. Se desperdicia mucho tiempo, energía y dinero en el interior, que es muy estancado e ineficiente (Sehnem et al., 2021).



Hay siete dimensiones de la eficiencia de los procesos empresariales que se enumeran detalladamente y cuya validez se comprueba mediante un análisis factorial exploratorio. Este estudio aplica el cuestionario a las compañías de seguros y se centra en la escala de eficiencia de los procesos empresariales (Sehnm et al., 2021).

Para entender el papel de la eficiencia en la empresa, es esencial empezar por comprender qué significa la eficiencia como concepto. El término se ha utilizado tanto en la literatura económica como en términos profanos para abarcar una serie de significados. La eficiencia empresarial es un concepto emergente, es decir, no es una simple suma de algunas eficiencias individuales. En cambio, en las discusiones/ampliaciones modernas de los debates sobre la eficiencia económica, la noción generalizada habla de eficiencia económica, de gestión, de procesos empresariales, de sistemas, de estructuras o de organización, de eficiencia de la producción y de eficiencia técnica. Diferentes académicos definen la eficiencia a su manera (Alhawari et al., 2021).

El análisis de la eficiencia operativa implica la identificación de la interacción y el equilibrio entre los insumos y los productos de una empresa y la medición de la eficiencia y la productividad de los insumos utilizados y los productos obtenidos. Se trata de ver qué insumos utilizados dan lugar a un resultado deseado/óptimo. Para profundizar en la eficiencia operativa, diversos estudiosos han prescrito tiempos de investigación desde el aspecto de la característica operativa global de la empresa hasta determinadas características operativas de disponibilidad de insumos que se utilizan en datos funcionales tangibles de recursos operativos y se utilizan como proporciones de los gastos de la empresa (Alhawari et al., 2021).



La eficiencia se está convirtiendo en una preocupación cada vez mayor para las empresas de hoy en día, lo que se refleja en sus proclamas públicas o en sus diálogos privados. Su creciente importancia se pone de manifiesto en el número cada vez mayor de páginas web dedicadas a la eficiencia, documentos empresariales que debaten el tema y consultores que prometen mejoras, invariablemente respaldadas por promesas de mayores márgenes y menores costes. Una elevada eficiencia de los procesos empresariales internos disminuye los gastos y aumenta la cantidad de pagos cobrados a los clientes por determinadas transacciones de servicios, lo que a su vez facilita una mayor rentabilidad de la organización implicada en la oferta de esos servicios, para determinar el grado de eficiencia de un proceso empresarial deben evaluarse todas las actividades que lo componen, sus interdependencias específicas y el resultado de ese proceso concreto para una empresa o sus clientes. Dado que transmite una base de información comparable que incluye nociones interconectadas, esta comprensión implica echar un vistazo a todo un grupo de nociones, como mínimo palabras como productividad o rendimiento. Por lo tanto, para comprender la eficacia de los procesos empresariales, es necesario enunciar brevemente su esencia (Kaydos, 2020).

La eficiencia es un concepto amplio que caracteriza los resultados de un sistema, institución o unidad según su comportamiento de entrada/salida. En general, la eficiencia está relacionada con la optimización de los recursos, que deben utilizarse de tal manera que se maximicen los rendimientos. Para un conjunto de alternativas a partir de las cuales pueden determinarse las características de entrada/salida, la eficiencia es indicativa de la optimización potencial. Sobre la base de los criterios antes mencionados para un conjunto de



alternativas, expertos señalan tres niveles de análisis de la eficiencia para los sistemas físicos o los instrumentos económicos. El primero se refiere a la cuestión de la definición del conjunto de alternativas desde un punto de vista técnico. El segundo hace hincapié en la elección de alternativas eficientes desde el punto de vista económico. El último se refiere a la cuestión de la selección de las soluciones óptimas a partir del conjunto de las eficientes (Kaydos, 2020).

### 3.2.2.2 Eficacia

Para los estudios que establecen la efectividad del tratamiento, los investigadores educativos suelen favorecer diseños que asignan aleatoriamente a los sujetos a un grupo de tratamiento o a un grupo de control. Los diseños cuasi-experimentales también implican la manipulación del tratamiento, pero los sujetos no son asignados al azar al grupo de tratamiento o al grupo de control. En su lugar, los investigadores suelen aplicar métodos como el emparejamiento, controles estadísticos o puntuación de propensión para ajustar las diferencias iniciales entre grupos que podrían sesgar las estimaciones de la efectividad del tratamiento. Los diseños de investigación experimental y cuasi-experimental a menudo se consideran juntos, ya que ambos diseños investigan los efectos causales del tratamiento. Mientras que los diseños experimentales proporcionan el "estándar de oro" o referencia para los estudios de efectividad educativa, los diseños cuasi-experimentales son menos exigentes y a menudo más prácticos (Harder y Chu, 2020).

La efectividad consiste en ofrecer servicios basados en el conocimiento científico a todos aquellos que podrían beneficiarse y abstenerse de proporcionar servicios a quienes es poco probable que se beneficien. En su esencia, las organizaciones de atención médica a lo largo del continuum buscan proporcionar



una atención efectiva. El examen de las declaraciones de misión de cualquier clínica, hospital o institución de investigación confirmará esto rápidamente. Ya sea que la intervención sea un medicamento, terapia, dispositivo, prueba diagnóstica, servicio preventivo o una espera vigilante, el objetivo es lograr mejores resultados para nuestros pacientes. En este capítulo, exploraremos cómo se genera y percibe la evidencia de una atención efectiva, el gradiente de eficacia a efectividad (E-e), cómo se está abordando el gradiente E-e en la ciencia y las direcciones futuras en la efectividad como una dimensión de la calidad (Harder y Chu, 2020).

A continuación, se realizó una búsqueda cualitativa en los mismos artículos con el objetivo de comprender cómo se utilizan los términos «eficiencia del proyecto, eficacia del proyecto» y «efectividad del proyecto. A continuación, se llevó a cabo otra revisión bibliográfica intensiva en otras literaturas del ámbito de la gestión de proyectos, incluidas, entre otras, International Journal of Project Management y Project Management Journal. Por último, los autores complementaron la revisión incluyendo teorías procedentes de búsquedas profundas en Google Scholar y Google Books utilizando los parámetros y comprobaron cómo se utilizan los tres conceptos en otros campos. Esta investigación revela que existe una gran diversidad de interpretaciones de los tres conceptos entre los investigadores y los profesionales, lo que dificulta su aplicación adecuada y clara. En consecuencia, los autores proponen un modelo para describir estos conceptos (Harder y Chu, 2020).

### **3.2.2.3 Trabajo en equipo**

El concepto de trabajo en equipo no es algo nuevo en el campo del trabajo social. Además, el propósito de este artículo es proporcionar una tipología que



tenga en cuenta aspectos importantes del trabajo en equipo en el trabajo social, así como identificar los factores más relevantes para definir el trabajo en equipo en el trabajo social, definir un equipo en el trabajo social y proponer una definición de trabajo en equipo en el trabajo social. Todos estos objetivos son parte de un esfuerzo por avanzar aún más en el campo. Los hallazgos de la revisión enfocada, que se basó en algunos componentes de un estudio de alcance y una evaluación sistemática de 84 publicaciones, indicaron que hay cuatro variables principales que son significativas para la definición de colaboración y equipos en el trabajo social. Estos factores incluyen el tamaño del equipo, su composición, su objetivo y el papel que juega la participación del usuario. En el campo del trabajo social, encontrarás definiciones de equipo y colaboración que están alineadas con las ideas modernas del trabajo social, como la noción de una relación de trabajo. Para ilustrar las cuatro formas diferentes de cooperación en el trabajo social, se utilizan ejemplos de una pequeña nación europea para ejemplificar la tipología que se ofrece. Esta tipología contiene tres de las cuatro características cruciales que se descubrieron (Žibera, 2021).

Entre los estudios que se consideraron para su inclusión se encontraban aquellos que informaban sobre la relación entre un proceso de colaboración, como la coordinación y las habilidades no técnicas, y una medida de rendimiento, como la evaluación de expertos basada en listas de verificación y errores en un contexto de cuidados intensivos. Un proceso de extracción y síntesis de datos. Se determinó cómo codificar los factores moderadores, que incluían la composición profesional, la familiaridad con el equipo, el tamaño promedio del equipo, el tipo de tarea, el realismo del paciente y el tipo de evaluación del



rendimiento. Se calcularon luego modelos de efectos aleatorios. Dos investigadores trabajaron por separado para recopilar información sobre las características del estudio de acuerdo con las recomendaciones proporcionadas por la lista de Elementos Preferidos para la Presentación de Revisiones Sistemáticas y Metaanálisis. Hay una correlación favorable entre la colaboración y el rendimiento, como se refleja en esto. Basado en los resultados de la prueba de moderador, se puede concluir que los elementos que se investigaron no tuvieron ningún impacto en el efecto general que la colaboración tiene sobre el rendimiento. Llevando a un El rendimiento se ve afectado por el trabajo en equipo en un grado moderado. Independientemente de las características del equipo o del trabajo en cuestión, el estudio de los moderadores demostró que existe una correlación entre la colaboración y el rendimiento. Por esta razón, las organizaciones de salud deben reconocer la importancia de la cooperación y hacer hincapié en métodos que no solo mantengan, sino que también mejoren la colaboración en beneficio de sus pacientes (Schmutz et al., 2019).

Investigadores de una amplia variedad de campos han comenzado a centrar su atención en el tema del trabajo en equipo debido a su impacto significativo en el rendimiento organizacional. El trabajo en equipo ha surgido como un área importante de estudio. Existen desafíos adicionales que surgen para la colaboración que intenta integrarse en los modelos actuales como resultado del desarrollo y la implementación de nuevas tecnologías como la Industria 4.0, el Internet de las Cosas y los sistemas ciberfísicos. Además, el propósito de este capítulo es proporcionar a los investigadores una revisión que resalte las características importantes que determinan el comportamiento de colaboración en modelos de trabajo en equipo humano y en modelos basados



en agentes, así como identificar si estos aspectos están conectados o no y cómo se relacionan entre sí. Se determinó que se encontraron y evaluaron una serie de características que influyen en el comportamiento colaborativo tanto en modelos humanos como en modelos basados en agentes, tras realizar una revisión de la investigación relevante. Como resultado del estudio, se ponen de manifiesto aspectos significativos y se identifican nuevos basados en la investigación contemporánea sobre la transición de modelos hacia entornos más dinámicos y realistas. Estos resultados iluminan nuevas áreas de comportamiento que están asociadas con la colaboración (Tsoutsas, et al., 2019).

#### **3.2.2.4 Flexibilidad**

La flexibilidad es un aspecto positivo del desarrollo individual que está relativamente inexplorado en el ámbito del desarrollo personal. La flexibilidad construye una base sólida para integrar todos los aspectos del desarrollo personal al proporcionar un terreno común para analizar, elegir y sintetizar técnicas de desarrollo personal de una manera centrada en el usuario. Esta investigación examina técnicas de desarrollo personal centradas en la flexibilidad. Los resultados muestran la relevancia de la flexibilidad para las fortalezas del carácter y arrojan luz sobre cómo puede aplicarse en el desarrollo personal. La flexibilidad es un concepto que se ha aplicado en diversos campos para entender la capacidad de responder y adaptarse al cambio. Sin embargo, sigue estando poco explorado en el desarrollo personal y profesional. En consecuencia, la flexibilidad se entiende como la capacidad de un individuo para la autorregulación, el rendimiento, la adaptación o el equilibrio en el desarrollo profesional y personal (Martínez et al., 2019).



La flexibilidad incorpora tres componentes, incluyendo la capacidad de cambiar de concentración, las habilidades para adaptarse a cambios negativos y la capacidad de aprovechar oportunidades para mejorar. La fuerza de la flexibilidad significa la presencia de estos tres aspectos en el carácter y las emociones, pensamientos, comportamientos y hábitos correspondientes. La flexibilidad proporciona fortalezas de carácter que influyen positivamente en las formas de sentir, pensar o actuar; subyacen a las virtudes, valoradas positivamente en las sociedades; y son moralmente defendibles. El modelo de las 24 fortalezas de carácter, construido a partir del modelo de virtudes, se ha aplicado en diversas culturas, incluyendo la occidental, la asiática y la oriental (Martínez et al., 2019).

La flexibilidad podría considerarse como la capacidad de adaptarse a nuevas circunstancias y, de manera más práctica, como la habilidad para cambiar y ajustarse. Sin embargo, pocos han pensado alguna vez en los muchos significados y tipos de flexibilidad. La situación es especialmente difícil si el enfoque es puramente individualista. Incluso aquellos que son conscientes de los diferentes tipos de adaptabilidad o flexibilidad pueden encontrar difícil desentrañar los significados y las implicaciones de este término multifacético. Sin embargo, un término podría no ser entendido a menos que se proporcionen algunas definiciones. La flexibilidad como atributo psicológico podría relacionarse con la capacidad de una persona para alterar sus pensamientos y comportamientos en respuesta a las circunstancias cambiantes. Esta definición general podría ayudar a examinar los significados contextuales al explorar los ámbitos en los que se supone que la flexibilidad ocurre o se ve potenciada (Lucas y Moore, 2020).



La flexibilidad, entendida como la capacidad de adaptarse a nuevas circunstancias o a cambios, puede manifestarse al menos en cinco dominios: cognitivo, interpersonal, emocional, conductual y de personalidad a nivel individual. A un nivel no individual, la flexibilidad podría identificarse en relación con el entorno o en ámbitos contextuales más amplios. La flexibilidad puede estar relacionada con el dominio de trabajo (por ejemplo, en las organizaciones) o con el de los medios de comunicación (e.g., in movies, cartoons). En tales casos, se podrían utilizar complejos de términos particulares, como flexibilidad cognitiva, flexibilidad emocional o flexibilidad de la personalidad, que denotan fenómenos que ocurren en dominios específicos. La flexibilidad, caracterizada de manera amplia, podría considerarse un fenómeno social, ya que depende de factores sociales e influye en otros más que en el individuo que la persigue. Tales fenómenos sociales y consecuencias en ámbitos más amplios podrían identificarse como flexibilidad social o flexibilidad cultural, cuyos significados se despliegan a niveles sociales o políticos (Lucas y Moore, 2020).

La revisión revela diez temas diferentes que destacan las futuras avenidas de investigación y señala que en la literatura falta en gran medida un marco integrador para evaluar el campo de la flexibilidad, particularmente en los países en desarrollo. El estudio también proporciona un conjunto de preguntas de investigación para aumentar su poder explicativo. Se incluyeron únicamente artículos que mencionan explícitamente "flexibilidad"; sin embargo, puede haber varias áreas no explotadas en relación con la influencia de diferentes variables sobre la flexibilidad. El estudio se basa en el análisis inductivo de 650 artículos publicados sobre flexibilidad obtenidos de la base de datos electrónica. El marco propuesto en el estudio es conceptual y requiere pruebas empíricas en



investigaciones futuras. El estudio sintetiza la literatura sobre flexibilidad y contribuye a un conjunto de diez temas distintos que desentrañan las dinámicas de la flexibilidad. El estudio ofrece una revisión exhaustiva de los artículos relevantes e identifica las lagunas teóricas en el área de investigación de la flexibilidad en las operaciones de servicio, que pueden ser utilizadas por la academia y la industria para promover la flexibilidad (Kumar y Singh, 2019).

### 3.3. Marco conceptual

- **Actividades**

Se refieren a acciones o tareas que se llevan a cabo con un propósito específico, que puede incluir una amplia gama de esfuerzos, desde recreativos hasta educativos, profesionales o sociales. Las actividades pueden ser estructuradas o no estructuradas, individuales o en grupo, y pueden variar ampliamente en términos de complejidad y contexto. Las actividades abarcan una amplia gama de acciones y tareas realizadas con diversos fines, como el ocio, la educación, el desarrollo profesional y el compromiso social. Comprender los distintos tipos y beneficios de las actividades puede ayudar a las personas a planificar y participar de forma eficaz para mejorar su bienestar general y alcanzar objetivos específicos (Bray et al., 2021).

- **Compañerismo**

Se refiere a la relación y el vínculo entre individuos que pasan tiempo juntos y se apoyan mutuamente, proporcionándose una sensación de conexión, afecto mutuo y apoyo emocional. El compañerismo puede darse en diversas formas y contextos, como la amistad, las relaciones románticas, los lazos familiares e incluso las relaciones humano-animales. El compañerismo es el vínculo entre individuos que comparten tiempo, apoyo y afecto, y abarca la



amistad, las relaciones románticas, los lazos familiares y las relaciones humano-animales. Ofrece numerosos beneficios emocionales, físicos y sociales, pero también requiere esfuerzo, comunicación y respeto mutuo para mantenerla y alimentarla (Turkle, 2020).

- **Costos**

Se refieren al valor del dinero necesario para producir, adquirir, mantener o explotar bienes y servicios. En diversos contextos, los costes pueden abarcar una amplia gama de gastos, incluidos los costes financieros, de tiempo, de recursos y de oportunidad. Comprender los costes es crucial para la toma de decisiones en los negocios, la economía y las finanzas personales. Los costes abarcan una amplia gama de gastos y son un aspecto fundamental de la toma de decisiones en los negocios, las finanzas personales y los contextos económicos más amplios. Comprender los distintos tipos de costes y cómo gestionarlos eficazmente es crucial para la estabilidad y el éxito financieros (Crawford, 2021).

- **Distribución**

Se refiere al proceso de entrega de productos, servicios o información desde un productor o proveedor hasta el consumidor final. Implica una serie de pasos e intermediarios que facilitan el movimiento de bienes y servicios a través de la cadena de suministro. La distribución puede abarcar diversos contextos, como la logística, el marketing y la difusión de información. La distribución implica los procesos y estrategias utilizados para entregar productos, servicios o información de los productores a los consumidores. Abarca varios tipos de canales y estrategias de distribución, cada uno con su propio conjunto de funciones y retos. Una distribución eficaz es crucial para garantizar que los



productos lleguen a su destino de forma eficiente y satisfagan las expectativas de los clientes (Haming et al., 2019).

- **Función**

Se refiere a la finalidad, función o actividad para la que algo está diseñado o a la acción que realiza. El término puede utilizarse en diversos contextos, como las matemáticas, la biología, la tecnología y el lenguaje cotidiano. se refiere a la finalidad, el papel o la actividad específicos que algo está diseñado para realizar o que realmente realiza. Comprender las funciones en sus diversos contextos es esencial para la resolución de problemas, el diseño eficiente y el funcionamiento eficaz en múltiples disciplinas (Witt et al., 2021).

- **Habilidades**

Se refiere a la capacidad de realizar una tarea o actividad de forma competente y eficiente, a menudo desarrollada a través de la práctica, la formación y la experiencia. Las habilidades pueden clasificarse en varios tipos y son cruciales para el desarrollo personal y profesional. se refiere a la capacidad de realizar tareas de forma competente, adquirida a través de la práctica, la formación y la experiencia. Las destrezas pueden clasificarse en destrezas duras, destrezas blandas, destrezas transferibles y destrezas específicas del puesto de trabajo, y cada una de ellas desempeña un papel crucial en el desarrollo personal y profesional. Desarrollar y mejorar las competencias mediante la educación, la práctica y el aprendizaje continuo es esencial para la promoción profesional, la empleabilidad y el crecimiento personal (Albrahim, 2020).



- **Idóneo**

Se refiere a algo que es apropiado, adecuado o que encaja bien con un propósito, una situación o una persona concretos. Se refiere a la adecuación y compatibilidad de algo para un fin, situación o persona concretos. Evaluar la idoneidad implica valorar las necesidades, ajustar los criterios y probar las opciones para asegurarse de que cumplen eficazmente los requisitos necesarios (Asbari, 2020).

- **Integrar**

Se refiere al proceso de combinar o coordinar diferentes elementos, sistemas o componentes para que funcionen juntos como un todo unificado. La integración puede darse en diversos contextos, como la tecnología, la empresa, la educación y los sistemas sociales, entre otros. Integrar implica combinar diferentes elementos, sistemas o componentes para que funcionen juntos como un todo cohesionado. Abarca una amplia gama de contextos, como la tecnología, la empresa, la educación y los sistemas sociales. Una integración eficaz puede aumentar la eficacia, la colaboración y el ahorro de costes, pero también plantea retos como la complejidad, el coste y la seguridad de los datos. El éxito de la integración requiere una planificación cuidadosa, una comunicación clara, herramientas adecuadas y un seguimiento y evaluación continuos (Inzlicht et al., 2021).

- **Interno**

Se refiere a cualquier cosa que existe o se produce dentro de una organización, sistema, organismo o límite específico. se refiere a elementos, procesos o componentes que existen o funcionan dentro de un límite específico, como una organización, sistema, organismo o contexto. Comprender los



aspectos internos es crucial para la eficacia de las operaciones, el cumplimiento, el compromiso de los empleados y el crecimiento de la organización en diversos campos y disciplinas (Coltheart et al., 2022).

- **Recursos**

Se refiere a cualquier suministro, apoyo o activo que pueda utilizarse para alcanzar objetivos, satisfacer necesidades o producir valor. Los recursos pueden ser tangibles o intangibles y pueden clasificarse en varias categorías en función de su naturaleza y uso. es cualquier activo, suministro o apoyo que pueda utilizarse para alcanzar objetivos y producir valor. Los recursos pueden ser naturales, humanos, financieros, tecnológicos o materiales, y su gestión eficaz es crucial para el crecimiento económico, la sostenibilidad y la ventaja competitiva. Entre los retos de la gestión de recursos se encuentran la escasez, la distribución desigual y el impacto medioambiental, pero estrategias como la planificación integrada, la adopción de tecnología y la aplicación de políticas pueden ayudar a afrontar estos retos (Hylén, 2020).



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

**HG.** Existe relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

#### 4.2. Hipótesis específicas

**HE<sub>1</sub>.** Existe relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y la eficiencia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

**HE<sub>2</sub>.** Existe relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y la eficacia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

**HE<sub>3</sub>.** Existe relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

**HE<sub>4</sub>.** Existe relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y la flexibilidad de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024



**4.3. Variables**

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Desempeño laboral

**4.4. Operacionalización de variables**

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE LIKERT
<b>Gestión del talento humano</b>	Reclutamiento	Perfil del trabajador	
		Beneficios laborales	
		Condiciones laborales	1) Nunca
	Selección	Evaluación	2) Casi Nunca
		Técnicas	3) A veces
		Idoneidad	4) Casi Siempre
	Capacitación	Habilidades	5) Siempre
		Perfeccionamiento	
		Conocimientos	
	Desarrollo humano	Clima de convivencia	
Participación y formación			
Rendimiento			
<b>Desempeño laboral</b>	Eficiencia	Optimización de recursos	
		Cumplimientos	1) Nunca
		Minimización de costos	2) Casi Nunca
	Eficacia	Cumplimiento de objetivos	3) A veces
		Resultados	4) Casi Siempre
		Actividades realizadas	5) Siempre
	Trabajo en equipo	Distribución del trabajo	
		Compañerismo	
		Integración	
	Flexibilidad	Lugar de trabajo	
Funcional			
Interna			

*Nota.* Elaboración propia



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de la investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, pues, se centra en encontrar patrones, correlaciones y tendencias para hacer inferencias razonables sobre una población más grande, que implica recopilar y analizar datos numéricos para comprender y arrojar luz sobre un fenómeno (Hernández y Mendoza, 2020).

#### 5.2. Método(s) aplicados a la investigación

Los estudios actuales emplean el método deductivo, que implica una progresión lógica desde conceptos o teorías abstractas hasta hechos particulares. Una teoría o hipótesis es el primer paso, y posteriormente es verificada empíricamente o respaldada por hechos. Utilizando un enfoque organizado y metódico, esta técnica recopila y evalúa hechos para apoyar o refutar la hipótesis original. (Hernández y Mendoza, 2020).

#### 5.3. Tipo de investigación

En el sentido de que investiga y establece nuevas teorías o amplía las existentes dentro de un área determinada, este estudio se considera básico.



Tal como precisan Hernández y Mendoza (2020) este tipo de investigación propone nuevos conceptos o marcos, implica un análisis exhaustivo del conocimiento, las ideas y los modelos actualmente en uso. Por esta razón, la investigación de este tipo se basa en el pensamiento crítico, el análisis conceptual y el examen de la literatura para generar conceptos novedosos, sin aplicación de los mismos.

#### **5.4. Nivel de investigación**

El estudio es a nivel correlacional porque, como aclaran los investigadores, la investigación correlacional tiene como objetivo determinar la fuerza y dirección de la asociación entre variables, ofreciendo información valiosa sobre patrones, tendencias y asociaciones. Lo hace observando la relación estadística entre dos variables sin cambiarlas (Hernández y Mendoza, 2020).

#### **5.5. Diseño de investigación**

Dado que la investigación se centra en examinar eventos o acontecimientos naturales sin intervenir ni modificar entornos, es de naturaleza no experimental, a diferencia de grupos de control o variables que se modifican. El foco de la investigación son las correlaciones, patrones o tendencias en un entorno real libre de las limitaciones de la experimentación (Hernández y Mendoza, 2020).

#### **5.6. Población y muestra**

##### **5.6.1. Población**

Se refiere a un grupo o conjunto de pobladores que trabajan en la obra mejoramiento del camino vecinal de Huaquina, Juli, 2024 es de 75 colaboradores.



### 5.6.2. Muestra

Se considera como muestra a una representación significativa de la población, para esta investigación es de 75 colaboradores.

## 5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 5.7.1. Técnica

**La Encuesta:** Las encuestas se utilizan por diversas razones, y su aplicación es común en numerosos campos, como la investigación de mercado, la sociología, la psicología, la educación, la salud pública y más. Las encuestas permiten obtener información directa de los participantes sobre sus opiniones, comportamientos, experiencias y características demográficas. Pueden recopilar tanto datos cuantitativos números, frecuencias, como cualitativas opiniones, sentimientos.

### 5.7.2. Instrumento

**El Cuestionario:** se usa como una herramienta de investigación para recopilar información de manera estructurada y sistemática. Los cuestionarios permiten recolectar datos de un gran número de personas en un corto período de tiempo. Son una opción rentable para recolectar datos en comparación con métodos como entrevistas en profundidad.

## 5.8. Confiabilidad y validez

### 5.8.1. Confiabilidad

Tabla 2

*Prueba de confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	2

*Nota.* Elaboración propia con procesamiento en SPSS



## 5.8.2. Validez

En todo el proceso de validación se recurrió al juicio de expertos; la validación del instrumento se decidió por la respuesta del experto al cuestionario cuando se utilizó este enfoque.

## 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

El instrumento utilizado en la encuesta debe someterse a un riguroso procedimiento de validación para garantizar la exactitud y coherencia de los resultados obtenidos. Esto reviste la máxima importancia. A continuación, se construyó meticulosamente una base de datos exhaustiva para conservar todas las respuestas de las personas que participaron en la encuesta de forma fiable y segura. A continuación, se llevó a cabo un estudio exhaustivo de los datos recogidos mediante un programa informático diseñado específicamente para el análisis estadístico. La herramienta de análisis utilizada en el proyecto de investigación proporcionó un conjunto exhaustivo de información. Esta información incluía análisis descriptivos, tasas de ocurrencia y resultados inferenciales dignos de mención. A la hora de extraer conclusiones pertinentes y hacer sugerencias adecuadas, los resultados de esta investigación en profundidad serán de vital importancia. Estas recomendaciones contribuirán sustancialmente a la creación de estrategias de éxito.

## 5.10. Contrastación de hipótesis

El instrumento utilizado en la encuesta debe someterse a un riguroso procedimiento de validación para garantizar la exactitud y coherencia de los resultados obtenidos. Esto reviste la máxima importancia. A continuación, se construyó meticulosamente una base de datos exhaustiva para conservar todas las respuestas de las personas que participaron en la encuesta de forma fiable y



segura. A continuación, se llevó a cabo un estudio exhaustivo de los datos recogidos mediante un programa informático diseñado específicamente para el análisis estadístico. La herramienta de análisis utilizada en el proyecto de investigación proporcionó un conjunto exhaustivo de información. Esta información incluía análisis descriptivos, tasas de ocurrencia y resultados inferenciales dignos de mención. A la hora de extraer conclusiones pertinentes y hacer sugerencias adecuadas, los resultados de esta investigación en profundidad serán de vital importancia. Estas recomendaciones contribuirán sustancialmente a la creación de estrategias de éxito.

### **5.10.1. Prueba de hipótesis general**

#### **a) Planteamiento de hipótesis**

**H0** = No existe relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

**H1** = Existe relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

#### **b) Nivel de significancia**

$\alpha = 0.05 = 5\%$  (Margen de error)

#### **c) Prueba estadística**

**Tabla 3***Prueba de hipótesis general**Medidas simétricas*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,815	,035	22,125	,000
N de casos válidos		75			

*Nota.* Elaboración propia con procesamiento en SPSS

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

**d) Criterio de decisión**

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

**e) Decisión estadística****Interpretación:**

En la tabla 4 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechazará la hipótesis Ho y se aceptará H1 con un margen de error del 5%.

## 5.10.2. Prueba de hipótesis específica 1

### a) Prueba de hipótesis

**H0** = No existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la eficiencia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

**H1** = Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la eficiencia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

### b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$  (Margen de error)

### c) Prueba estadística

#### Tabla 4

*Prueba de hipótesis específica 1*

<i>Medidas simétricas</i>		Valor	Error	T	Significación
			estándar	aproximada <sup>b</sup>	aproximada
			asintótico <sup>a</sup>		
<b>Ordinal por ordinal</b>	Tau-b de Kendall	,732	,052	13,259	,000
<b>N de casos válidos</b>		75			

*Nota.* Elaboración propia con procesamiento en SPSS

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.



## d) Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la  $H_0$ .

Si p-valor (Sig.)  $\geq$  0.05 se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

## e) Decisión estadística

### Interpretación:

En la tabla 5 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechazará la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$  con un margen de error del 5%.

### 5.10.3. Prueba de hipótesis específica 2

#### a) Prueba de hipótesis

**$H_0$**  = No existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la eficacia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

**$H_1$**  = Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la eficacia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

#### b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$  (Margen de error)

**c) Prueba estadística****Tabla 5***Prueba de hipótesis específica 2*

<b>Medidas simétricas</b>		Valor	Error	T	Significació
			estándar	aproximada	n
			asintótico <sup>a</sup>	<sup>b</sup>	aproximada
<b>Ordinal por ordinal</b>	Tau-b de Kendall	,770	,032	23,319	,000
<b>N de casos válidos</b>		75			

*Nota.* Elaboración propia con procesamiento en SPSS

- a. No se presupone la hipótesis nula.
- b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

**d) Criterio de decisión**

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

**e) Decisión estadística****Interpretación:**

En la tabla 6 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechazará la hipótesis Ho y se aceptará H1 con un margen de error del 5%.

**5.10.4. Prueba de hipótesis específica 3****a) Prueba de hipótesis**

**H0** = No existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

**H1** = Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

**b) Nivel de significancia**

$\alpha = 0.05 = 5\%$  (Margen de error)

**c) Prueba estadística**

**Tabla 6**

*Prueba de hipótesis específica 3*

<b>Medidas simétricas</b>		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significació n aproximada
<b>Ordinal por ordinal</b>	Tau-b de Kendall	,749	,041	17,972	,000
<b>N de casos válidos</b>		75			

*Nota.* Elaboración propia con procesamiento en SPSS

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

**d) Criterio de decisión**

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.)  $\geq 0.05$  se acepta la Ho y se rechaza la H1

**e) Decisión estadística**

**Interpretación:**

En la tabla 7 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechazará la hipótesis Ho y se aceptará H1 con un margen de error del 5%.



**5.10.5. Prueba de hipótesis específica 4**

**a) Prueba de hipótesis**

**H0** = No existe relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y la flexibilidad de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

**H1** = Existe relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y la flexibilidad de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

**b) Nivel de significancia**

$\alpha = 0.05 = 5\%$  (Margen de error)

**c) Prueba estadística**

**Tabla 7**

*Prueba de hipótesis específica 4*

<b>Medidas simétricas</b>		Valor	Error estándar	T aproximada	Significació n aproximada
<b>Ordinal por ordinal</b>	Tau-b de Kendall	,590	,068	8,487	,000
<b>N de casos válidos</b>		75			

*Nota.* Elaboración propia con procesamiento en SPSS

- a. No se presupone la hipótesis nula.
- b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

**d) Criterio de decisión**

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1.



## e) Decisión estadística

### Interpretación:

En la tabla 8 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechazará la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$  con un margen de error del 5%.



## CAPÍTULO VI

### ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

Tabla 8

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>GESTIÓN DE TALENTO H DESEMPEÑO LABORAL</b>	,131	75	,003	,941	75	,002
	,111	75	,023	,947	75	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Elaboración propia con procesamiento en SPSS



**Tabla 9**

*Índices para interpretación de correlaciones*

<b>Valor</b>	<b>Criterio</b>
<b>De -0.80 a -1.00</b>	Correlación negativa muy fuerte
<b>De -0.60 a -0.79</b>	Correlación negativa considerable
<b>De -0.40 a -0.59</b>	Correlación negativa media
<b>De -0.20 a -0.39</b>	Correlación negativa débil
<b>De 0.00 a -0.19</b>	Correlación negativa muy débil
<b>0.00</b>	No existe correlación alguna entre las variables
<b>De 0.00 a 0.19</b>	Correlación positiva muy débil
<b>De 0.20 a 0.39</b>	Correlación positiva débil
<b>De 0.40 a 0.59</b>	Correlación positiva media
<b>De 0.60 a 0.79</b>	Correlación positiva considerablemente
<b>De 0.80 a 1.00</b>	Correlación positiva muy fuerte

*Nota.* Basado en Supo (2017)

### **6.1.1. Análisis de resultado general**

- Determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli 2024.



**Tabla 10**

*Correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral*

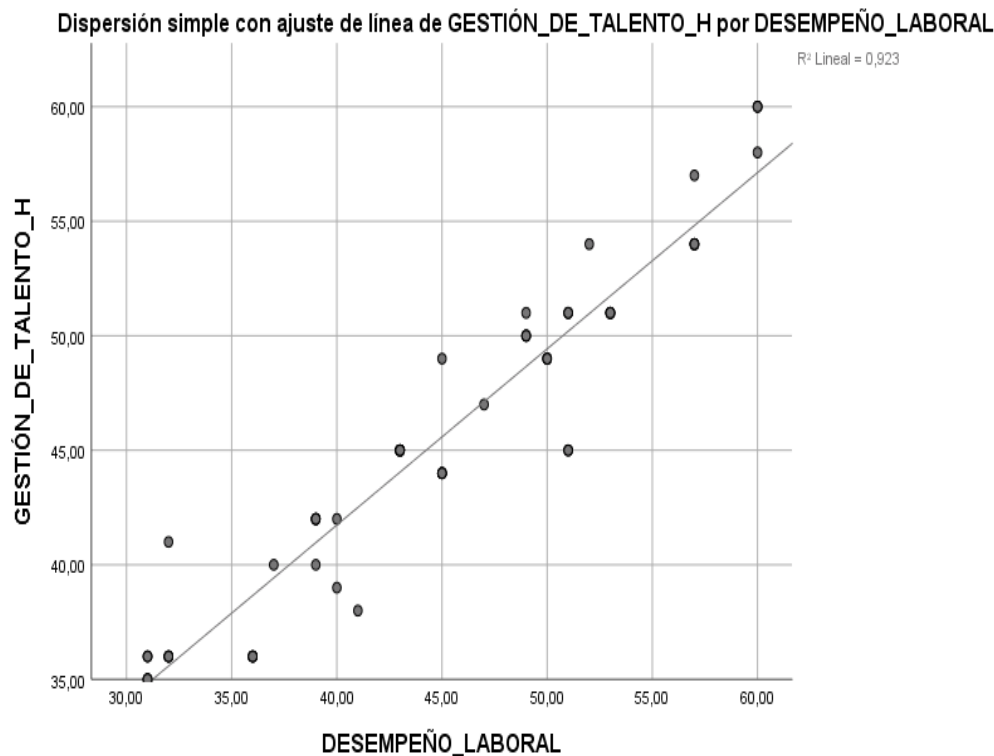
			GESTIÓN DE TALENTO H	DESEMPEÑO O LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	GESTIÓN DE TALENTO H	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000  . 75	,958**  ,000 75
	DESEMPEÑO O LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,958**  ,000 75	1,000  . 75

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

*Nota.* Elaboración propia con procesamiento en SPSS

**Figura 1**

*Correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral*



*Nota.* Elaboración propia con procesamiento en SPSS

### **Interpretación:**

En la tabla 10 figura 1, sobre la valoración de las dos variables, se observa que el Coeficiente de correlación es de 0.958 indicando claramente una correlación positiva muy fuerte. Cabe mencionar que, los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, se constató que existe una correlación positiva muy fuerte del 95.8% de confianza entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.



6.1.2. Análisis de resultado específico 1

- Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la eficiencia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

Tabla 11

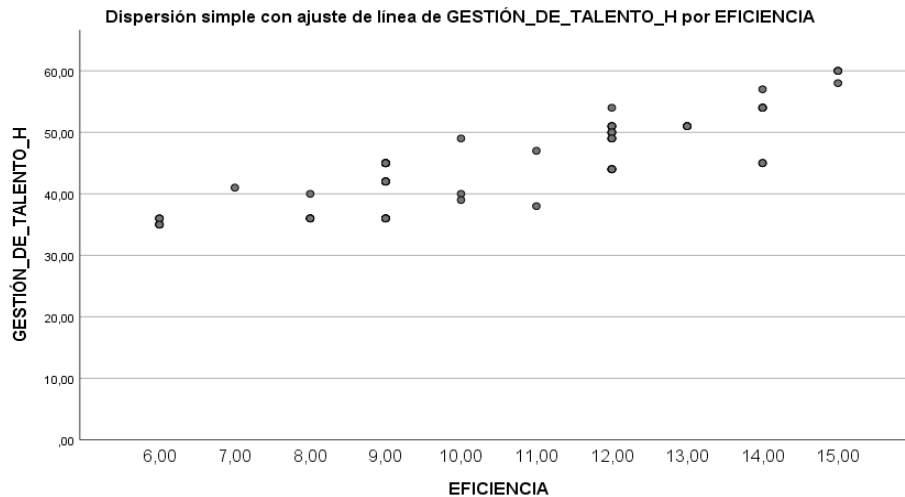
Correlación entre gestión del talento humano y eficiencia

		GESTIÓN DE TALENTO H		EFICIENCIA	
<b>Rho de Spearman</b>	GESTIÓN DE TALENTO H	Coeficiente de correlación	1,000	,760**	
	EFICIENCIA	Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	75	75	
	GESTIÓN DE TALENTO H	Coeficiente de correlación	,760**	1,000	
	EFICIENCIA	Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	75	75	

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

**Figura 2**

*Correlación entre gestión del talento humano y eficiencia*



Nota.

Elaboración propia con procesamiento en SPSS

### Interpretación:

En la tabla 11 figura 2, sobre la valoración de las dos variables, se observa que el Coeficiente de correlación es de 0.760 indicando claramente una correlación positiva considerablemente. Cabe mencionar que, los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli 2024, se constató que existe una correlación positiva considerablemente del 76% de confianza entre la gestión del talento humano y la eficiencia.

### 6.1.3. Análisis de resultado específico 2

- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

**Tabla 12**

*Correlación entre gestión del talento humano y eficacia*

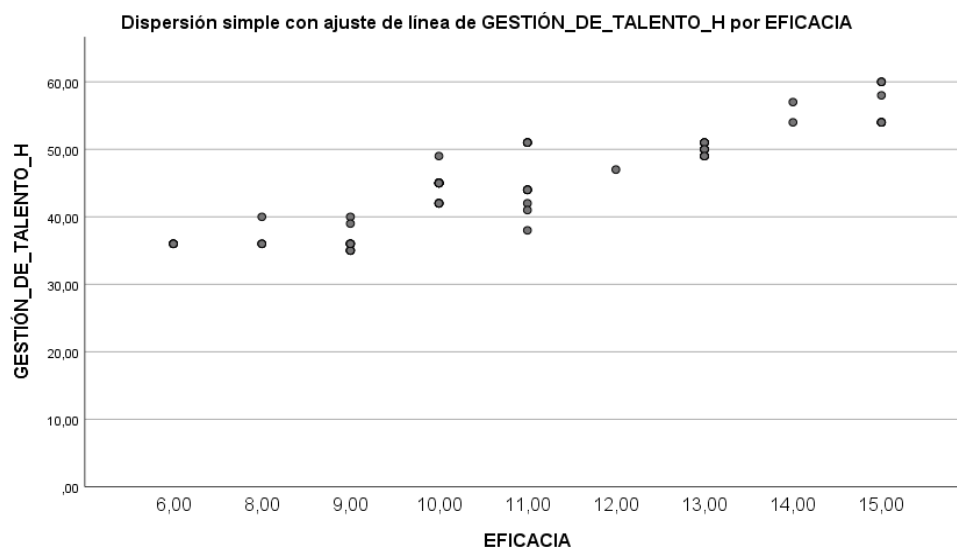
			GESTIÓN DE TALENTO H	EFICACIA
<b>Rho de Spearman</b>	GESTIÓN DE TALENTO H	Coeficiente de correlación	1,000	,894**
<b>an</b>	EFICACIA	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	GESTIÓN DE TALENTO H	Coeficiente de correlación	,894**	1,000
	EFICACIA	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

*Nota.* Elaboración propia con procesamiento en SPSS

**Figura 3**

*Correlación entre gestión del talento humano y eficacia*



*Nota.* Elaboración propia con procesamiento en SPSS

**Interpretación:**

En la tabla 12 figura 3, sobre la valoración de las dos variables, se observa que el Coeficiente de correlación es de 0.894 indicando claramente una correlación positiva muy fuerte. Cabe mencionar que, los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, se constató que existe una correlación positiva muy fuerte del 89.4% de confianza entre la gestión del talento humano y la eficacia.

**6.1.4. Análisis de resultado específico 3**

- Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

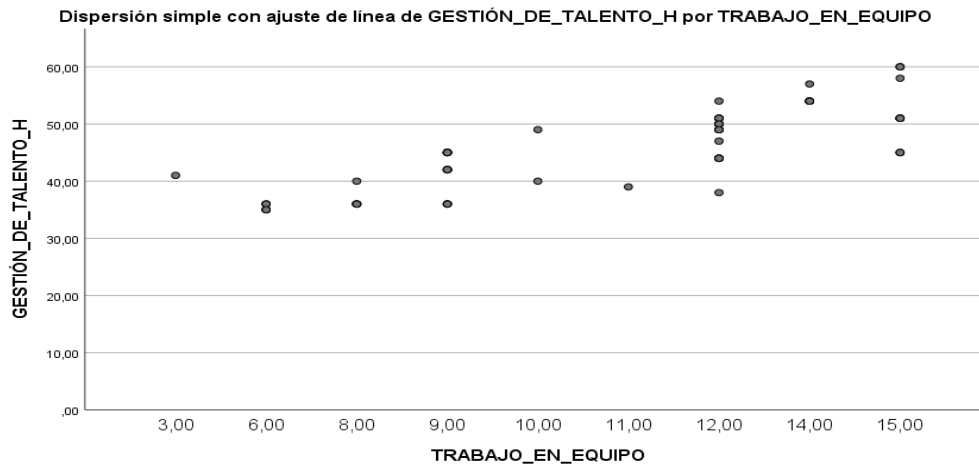
**Tabla 13***Correlación entre gestión del talento humano y trabajo en equipo*

			GESTIÓN DE TALENTO H	TRABAJO EN EQUIPO
<b>Rho de Spearman</b>	GESTIÓN DE TALENTO H	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .	,834** ,000
	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,834** ,000	1,000 .

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*Nota.* Elaboración propia con procesamiento en SPSS

**Figura 4**

*Correlación entre gestión del talento humano y trabajo en equipo*



*Nota.* Elaboración propia con procesamiento en SPSS

### **Interpretación:**

En la tabla 13 figura 4, sobre la valoración de las dos variables, se observa que el Coeficiente de correlación es de 0.834 indicando claramente una correlación positiva muy fuerte. Cabe mencionar que, los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, se constató que existe una correlación positiva muy fuerte del 83.4% de confianza entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo.

### **6.1.5. Análisis de resultado específico 4**

- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la flexibilidad de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024

**Tabla 14**

*Correlación entre gestión del talento humano y flexibilidad*

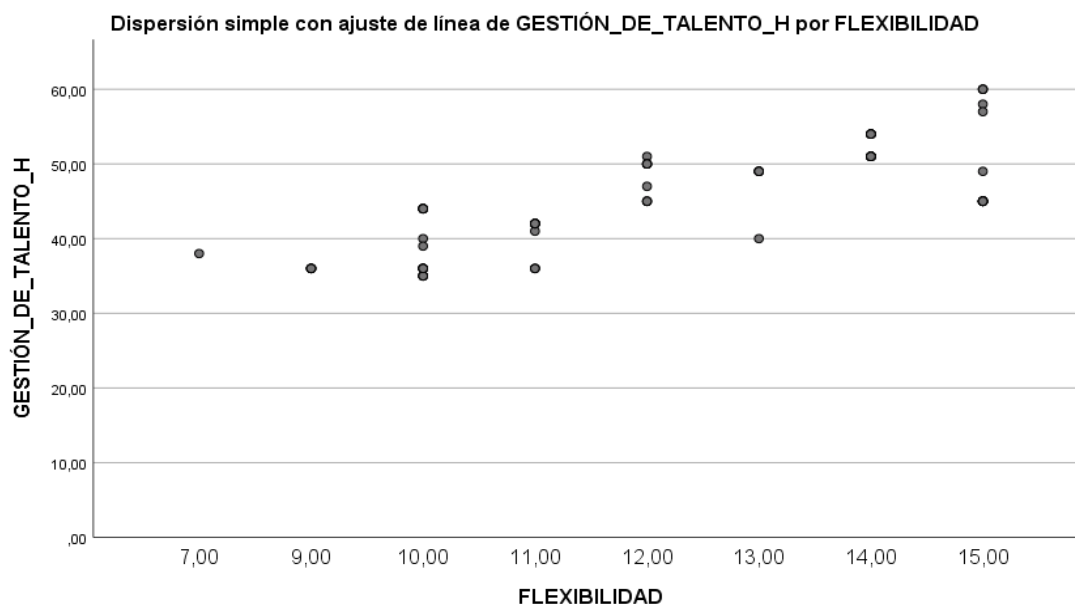
			GESTIÓN DE TALENTO H	FLEXIBILIDAD
<b>Rho de Spearman</b>	GESTIÓN DE TALENTO H	Coeficiente de correlación	1,000	,780**
<b>an</b>	TALENTO H	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	FLEXIBILIDAD	Coeficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

*Nota.* Elaboración propia con procesamiento en SPSS

**Figura 5**

*Correlación entre gestión del talento humano y flexibilidad*



*Nota.* Elaboración propia con procesamiento en SPSS



## **Interpretación:**

En la tabla 14 figura 5, sobre la valoración de las dos variables, se observa que el Coeficiente de correlación es de 0.780 indicando claramente una correlación positiva considerablemente. Cabe mencionar que, los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, se constató que existe una correlación positiva considerablemente del 78% de confianza entre la gestión del talento humano y la flexibilidad.

## **6.2. Discusión de resultados**

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal - Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, frente a ello los resultados demostraron que existe una relación positiva muy fuerte entre ambas variables según el resultado de correlación general es de 0.958; por tanto se puede afirmar que en los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024 se constató que existe una correlación positiva muy fuerte del 95.8% de confianza entre La gestión del talento humano y el Desempeño laboral. Es así que se resalta la importancia de analizar cada una de las variables como son las que se evidencio en los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024.

Este resultado coincide con el de Altamirano (2020) quien, en su investigación, Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo, Educación resalta el Marketing digital y su incidencia en el posicionamiento de la Empresa AMS del



Ecuador, año 2023, indicando que Este estudio se centra en la problemática de la gestión de talento humano en el distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación. La investigación propone un análisis global fundamentado en teorías y modelos que proporcionan el respaldo necesario. La entidad emplea un modelo de gestión de talento humano que restringe la selección de personal, el desarrollo de funciones, la eficiencia y la eficiencia. Este fenómeno ha resultado en una ausencia de colaboración, un estancamiento en el desarrollo organizacional, y una atención a la cliente limitada. El estudio también investiga la correlación entre la performance administrativa del personal y la gestión de talentos. Comparando la población actual con la plantilla laboral de la institución, el estudio emplea la escala de Lickert para su análisis. La muestra compuesta por tres profesionales de la administración. La prueba estadística Rho de Spearman evidenció una correlación significativa entre la productividad laboral y la gestión de recursos humanos. La investigación concluye que los profesionales de la administración logran un rendimiento superior al gestionar eficazmente su capital humano.

El primer objetivo específico fue, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, en donde los resultados demostraron que existe una correlación positiva considerable del 0.760 entre La gestión del talento humano y la eficiencia. Lo cual concuerda con Espinoza y Montalvo (2021) en donde desarrollo un trabajo investigativo respecto al Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid, La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, una descripción correlational, un diseño no



experimental, y una metodología básica para examinar la eficacia laboral y la gestión de recursos humanos de los empleados administrativos en el Registral VIII-Huancayo Zone. Se emplean 24 empleados de la unidad de administración como sujetos de estudio, utilizando un cuestionario de 19 cuestiones para recolectar percepciones sobre el manejo del talento y la productividad laboral.

El segundo objetivo específico fue, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, en donde los resultados demostraron que existe una correlación positiva muy fuerte del 0.894 entre la Gestión del talento humano y la Eficacia, lo cual concuerda con Muchica (2023) en donde la presente investigación, Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores de Rural Alianza Empresa de Propiedad Social, Puno, 2022, La investigación emplea un método experimental, no experimental y correlacional con una muestra de 114 empleados de Alianza Rural, constituyendo una población total de 160. Cronbach's alpha exhibió una alta fiabilidad en relación con la performance laboral y la gestión de talentos. No obstante, el coeficiente de correlación de Pearson exhibió una distribución normal. La prueba general de hipótesis arrojó un nivel de significancia de 0.000, lo que sugiere que las variables mantienen una alta correlación con los hallazgos de los empleados de Alianza Rural Empresa de Propiedad Social, Puno.

El tercer objetivo específico fue, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, en donde los resultados demostraron que existe una correlación positiva muy fuerte del 0.834 entre el Gestión del talento humano y el trabajo en equipo lo cual concuerda con Tapia



(2021) en donde la presente investigación, La gestión del talento humano y el desempeño laboral del Centro de Producción de Bienes y Servicios Panificadora y Confeitería de la UNA-Puno, periodo 2019, ya que este estudio se enfocó en determinar el grado de correlación entre la rendimiento laboral de los empleados en 2019 y la gestión de recursos humanos. Mediante un enfoque no-experimental, correlacional, transversal y cuantitativo, se realizaron entrevistas a 18 empleados pertenecientes al Panadería y Confeitería Center. Los hallazgos evidenciaron una marcada correlación positiva entre las dos variables, lo que sugiere una correlación positiva entre la gestión de talento humano y el rendimiento laboral. Este hallazgo sugiere que los empleados exhiben una mejora en su rendimiento a niveles de gestión superiores. La investigación empleó técnicas de observación, entrevistas y análisis documental.

El cuarto objetivo específico fue, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la flexibilidad de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, en donde los resultados demostraron que existe una correlación positiva considerable del 0.780 entre la Gestión del talento humano y la Flexibilidad cual concuerda con Lazo y Puñido (2021) en donde su investigación denominada "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco, 2019, en donde la investigación se enfocó en discernir la correlación entre la gestión de talento humano y la rendimiento laboral en Waira System, una entidad ubicada en Santiago de Surco. En 2019, se llevó a cabo una investigación de corte cross-sectional con 22 empleados procedentes de diversas divisiones. Se implementó una prueba piloto de a labor performance y talent management cuestionario. Se identificó una correlación significativa entre



las dos variables, con el 54.55% de los empleados calificando el manejo de talentos como ineficiente, y el 50% de los empleados calificando su desempeño laboral como ineficiente. Este hallazgo indica que la organización no está logrando los resultados esperados en términos de talento gestión y rendimiento laboral.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, en donde posee una Correlación de Rho de Spearman de 0.958, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

**SEGUNDA:** Respecto al primer objetivo específico: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, en donde posee una Correlación de Rho de Spearman de 0.760, indicando claramente una correlación positiva considerablemente, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

**TERCERA:** Respecto al segundo objetivo específico: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, en donde posee una Correlación de Rho de Spearman de 0.894, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

**CUARTA:** Respecto al tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la



obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, en donde posee una Correlación de Rho de Spearman de 0.834, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

**QUINTA:** Respecto al cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la flexibilidad de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, en donde posee una Correlación de Rho de Spearman de 0.780, indicando claramente una correlación positiva considerablemente, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Al residente y supervisor de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, que continúe con su adecuada labor y desempeño ya que según los resultados la gestión del talento humano posee una correlación muy fuerte con respecto al desempeño laboral. También se recomienda, definir claramente el perfil de competencias necesarias para cada puesto. Esto incluye habilidades técnicas, experiencia previa y competencias blandas. Ofrecer programas de capacitación continua en habilidades técnicas, seguridad laboral y competencias blandas.

**SEGUNDA:** Al residente y supervisor de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli 2024, que mejoren considerablemente su labor y desempeño ya que según los resultados la gestión del talento humano posee una correlación considerablemente con respecto a la eficiencia. También se recomienda, implementar entrevistas, pruebas prácticas y verificación de referencias para asegurar que se contrate a los candidatos más aptos. Reconocer y recompensar públicamente los logros y esfuerzos de los empleados para mantener la motivación y el compromiso.

**TERCERA:** Al residente y supervisor de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli 2024, que continúen con su adecuada labor, desempeño y mejoramiento del desarrollo de actividades ya que según los resultados la gestión del talento humano posee una correlación considerablemente con respecto a la eficacia. También se recomienda, implementar programas de incentivos basados en el desempeño, cumplimiento de metas y eficiencia. Realizar evaluaciones de desempeño periódicas para identificar fortalezas, áreas de mejora y establecer planes de desarrollo personalizados.



**CUARTA:** Al residente y supervisor de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli 2024, que continúen con su adecuada labor, desempeño y mejoramiento del desarrollo de actividades ya que según los resultados la gestión del talento humano posee una correlación considerablemente con respecto al trabajo en equipo. También se recomienda, desarrollar talleres y cursos que fomenten habilidades de trabajo en equipo y comunicación efectiva. Organizar reuniones periódicas para discutir el progreso del proyecto, resolver problemas y alinear a todo el equipo.

**QUINTA:** Al residente y supervisor de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli 2024, que continúe con su adecuada labor y desempeño ya que según los resultados la gestión del talento humano posee una correlación considerablemente con respecto a la flexibilidad. También se recomienda, definir perfiles de puesto que valoren la adaptabilidad y la capacidad de trabajar en diversas funciones. Implementar incentivos y bonificaciones para los empleados que demuestren adaptabilidad y disposición para asumir diferentes responsabilidades.



## REFERENCIAS

- Abu-Salih, B. (2021). Domain-specific knowledge graphs: A survey. *Journal of Network and Computer Applications*, 185, 103076.
- Abdalla Hamza, Pshdar and Jabbar Othman, Baban and Gardi, Bayar and Sorguli, Sarhang and Mahmood Aziz, Hassan and Ali Ahmed, Shahla and Sabir, Bawan Yassin and Burhan Ismael, Nechirwan and Ali, Bayad Jamal and Anwar, Govand, Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance (May 22, 2021). Hamza, P. A., Othman, B. J., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H. M., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Ali, B. J., Anwar, G. (2021). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance., Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3851335>
- Al Aina, R., & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability*, 12(20), 8372. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Alhawari, O., Awan, U., Bhutta, M. K. S., & Ülkü, M. A. (2021). Insights from circular economy literature: A review of extant definitions and unravelling paths to future research. *Sustainability*, 13(2), 859. <https://doi.org/10.3390/su13020859>
- Albrahim, F. A. (2020). Online teaching skills and competencies. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 19(1), 9-20. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1239983>
- Allal-Chérif, O., Aránega, A. Y., & Sánchez, R. C. (2021). Intelligent recruitment: How to identify, select, and retain talents from around the world using artificial intelligence. *Technological Forecasting and Social Change*, 169, 120822. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120822>
- Altamirano Zanipatin, A. S. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo– Educación (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano). [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio



Institucional      Universidad      Técnica      de      Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31763>

Alvarez, C. K. V. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94013>

Asbari, M. (2020). Is transformational leadership suitable for future organizational needs?. *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 51-55. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v1i1.17>

Balezentis, A., Baležentis, T., & Brauers, W. (2012). Selección de personal basada en computación con palabras y MULTIMOORA difusa. *Expert Syst. Appl.* , 39, 7961-7967. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.01.100> .

Bărbulescu, O., Tecău, A. S., Munteanu, D., & Constantin, C. P. (2021). Innovation of startups, the key to unlocking post-crisis sustainable growth in Romanian entrepreneurial ecosystem. *Sustainability*, 13(2), 671. <https://doi.org/10.3390/su13020671>

Bergner, S. (2020). Being smart is not enough: Personality traits and vocational interests incrementally predict intention, status and success of leaders and entrepreneurs beyond cognitive ability. *Frontiers in psychology*, 11, 204. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00204>

Bhuiyan, M. (2021). Conceptual Framework of Recruitment and Selection Process. *International journal of business and social research*, 11. <https://doi.org/10.18533/IJBSR.V11I02.1415>.

Bray, J., Brooker, D. J., & Garabedian, C. (2021). What is the evidence for the activities of Namaste Care? A rapid assessment review. *Dementia*, 20(1), 247-272. <https://doi.org/10.1177/147130121987829>

Brivanlou, A., & Gleicher, N. (2021). The evolution of our understanding of human development over the last 10 years. *Nature Communications*, 12. <https://doi.org/10.1038/s41467-021-24793-3>.

Brunetto, Y., & Beattie, R. (2020). Changing role of HRM in the public sector. *Public Management Review*, 22(1), 1-5. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1645876>



- Campbell, B. (2021). Editorial: Evolutionary Perspectives on Human Growth and Development. *Frontiers in Endocrinology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fendo.2021.672452>.
- Cairo Mendez, Y. M. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno-2019. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano Puno]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17443>
- Coltheart, M., Davelaar, E., Jonasson, J. T., & Besner, D. (2022). Access to the internal lexicon. In *Attention and performance VI* (pp. 535-555). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003309734-29/access-internal-lexicon-max-coltheart-eileen-davelaar-jon-torfi-jonasson-derek-besner>
- Cooke, F. L., Xiao, M., & Chen, Y. (2021). Still in search of strategic human resource management? A review and suggestions for future research with China as an example. *Human Resource Management*, 60(1), 89-118. <https://doi.org/10.1002/hrm.22029>
- Crawford, K. (2021). *The atlas of AI: Power, politics, and the planetary costs of artificial intelligence*. Yale University Press. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=XvEdEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=what+is+costs&ots=MpJwOn3us&sig=IKOy1uNQntYN8TAcA1Bli4v9tfE#v=onepage&q=what%20is%20costs&f=false>
- Dai, Z., Niu, Y., Zhang, H., & Niu, X. (2022). Impact of the transforming and upgrading of China's labor-intensive manufacturing industry on the labor market. *Sustainability*, 14(21), 13750. <https://doi.org/10.3390/su142113750>
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., ... & Issalillah, F. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592. [https://www.researchgate.net/profile/Didit-Darmawan/publication/340986809\\_The\\_Quality\\_of\\_Human\\_Resources\\_Job\\_Performance\\_and\\_Employee\\_Loyalty/links/610226361ca20f6f86e](https://www.researchgate.net/profile/Didit-Darmawan/publication/340986809_The_Quality_of_Human_Resources_Job_Performance_and_Employee_Loyalty/links/610226361ca20f6f86e)



61257/The-Quality-of-Human-Resources-Job-Performance-and-  
Employee-Loyalty.pdf.

- Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid. [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10409>
- Gilch, P. M., & Sieweke, J. (2021). Recruiting digital talent: The strategic role of recruitment in organisations' digital transformation. *German Journal of Human Resource Management*, 35(1), 53-82. <https://doi.org/10.1177/2397002220952>
- Goldin, C. (2024). Human capital. In *Handbook of cliometrics* (pp. 353-383). Cham: Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-35583-7\\_23](https://doi.org/10.1007/978-3-031-35583-7_23)
- Harder, S., & Chu, E. (2020). Effectiveness of Care. *The Patient and Health Care System: Perspectives on High-Quality Care*. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-46567-4\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-030-46567-4_10).
- Haming, M., Murdifi, I., Syaiful, A. Z., & Putra, A. H. P. K. (2019). The application of SERVQUAL distribution in measuring customer satisfaction of retails company. *Journal of Distribution Science*, 17(2), 25-34. <http://dx.doi.org/10.15722/jds.17.02.201902.25>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill.
- Holbeche, L. (2022). *Aligning human resources and business strategy*. Routledge. [api.taylorfrancis.com](http://api.taylorfrancis.com)
- Hongal, P., & Kinange, U. (2020). A study on talent management and its impact on organization performance-an empirical review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10. Hongal, Pushpa and Kinange, Uttamkumar, A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance - An Empirical Review (2020). *International Journal of Engineering and Management Research*, Volume-10, Issue-1, February 2020, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3559991>



- Hughes, J., & Rog, E. (2008). Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20, 743-757. <https://doi.org/10.1108/09596110810899086>.
- Hylén, J. (2020). Open educational resources: Opportunities and challenges. <https://docs.prosentient.com.au/prosentientjspui/bitstream/10137/17756/1/interpublish41675.pdf>
- Inzlicht, M., Werner, K. M., Briskin, J. L., & Roberts, B. W. (2021). Integrating models of self-regulation. *Annual review of psychology*, 72(1), 319-345. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-061020-105721>
- Jamshidifarsani, H., Tamayo-Serrano, P., Garbaya, S., & Lim, T. (2021). A three-step model for the gamification of training and automaticity acquisition. *Journal of Computer Assisted Learning*, 37(4), 994-1014.
- John, J. (2019). Estrategia de reclutamiento eficaz para mejorar su proceso de contratación. *ZENITH International Journal of Multidisciplinary Research*, 9, 352-357.
- Kaufman, B. E., Barry, M., Wilkinson, A., & Gomez, R. (2021). Alternative balanced scorecards built from paradigm models in strategic HRM and employment/industrial relations and used to measure the state of employment relations and HR system performance across US workplaces. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 65-92. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12271>
- Kaydos, W. (2020). Operational performance measurement: increasing total productivity. CRC press. <https://doi.org/10.4324/9780367802103>
- Keisala, T. (2020). Strategic recruitment through social media. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020111290073>
- Kravariti, F., & Johnston, K. (2019). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22, 75 - 95. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>.
- Kumar, P., & Singh, A. (2019). Flexibility in service operations: review, synthesis and research agenda. *Benchmarking: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0405>.



- Lazo Huamani, M. N., & Puñido Ames, K. Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco-2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1252>
- Liu-Farrer, G., & Shire, K. (2023). Who are the fittest? The question of skills in national employment systems in an age of global labour mobility. In *The Question of Skill in Cross-Border Labour Mobilities* (pp. 69-86). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003374367-5/fittest-question-skills-national-employment-systems-age-global-labour-mobility-gracia-liu-farrer-karen-shire>
- Lucas, J. J., & Moore, K. A. (2020). Psychological flexibility: positive implications for mental health and life satisfaction. *Health promotion international*, 35(2), 312-320. <https://doi.org/10.1093/heapro/daz036>
- Luo, S., Soh, K., Soh, K., Sun, H., Nasiruddin, N., Du, C., & Zhai, X. (2021). Effect of Core Training on Skill Performance Among Athletes: A Systematic Review. *Frontiers in Physiology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fphys.2022.915259>.
- Madrid Muñoz J. D. (2023). La gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Consejo Nacional Electoral de la ciudad de Riobamba, periodo 2021 (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.). [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11557>
- Martínez-Sánchez, A., Vicente-Oliva, S., & Pérez-Pérez, M. (2020). The relationship between R&D, the absorptive capacity of knowledge, human resource flexibility and innovation: Mediator effects on industrial firms. *Journal of Business Research*, 118, 431-440. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.07.014>



- Mattingly, V., & Kraiger, K. (2019). Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. *Human Resource Management Review*.  
<https://doi.org/10.1016/J.HRMR.2018.03.002>.
- Mejia Andino, C. P. (2023). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina "Manuel Esteban Godoy Ortega" Ltda; Agencia Latacunga (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo). [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Chimborazo.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31763>
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., Paauwe, J., & Dries, N. (2020). HR managers' talent philosophies: prevalence and relationships with perceived talent management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 562-588.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579747>
- Muchica Huamantuma, E. S. (2023). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores de Rural Alianza Empresa de Propiedad Social, Puno–2022. Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma del Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/2562>
- Newman, B. M., & Newman, P. R. (2022). *Theories of human development*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003014980>
- Norouzi, M., Chàfer, M., Cabeza, L. F., Jiménez, L., & Boer, D. (2021). Circular economy in the building and construction sector: A scientific evolution analysis. *Journal of Building Engineering*, 44, 102704.  
<https://doi.org/10.1016/j.jobbe.2021.102704>
- Nyante, F., Addy, A., Akuffo, E. A., & Mensah, G. B. (2024). Evaluating Ghana's Health Institutions and Facilities Act 2011 (Act 829) and the Medical Negligence risks of Health Trainees and Professional Health Workers. *JL Pol'y & Globalization*, 139, 21.  
<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/jawpglob139&div=6&id=&page=>



- Osher, D., Cantor, P., Berg, J., Steyer, L., & Rose, T. (2020). Drivers of human development: How relationships and context shape learning and development1. *Applied Developmental Science*, 24, 36 - 6. <https://doi.org/10.1080/10888691.2017.1398650>.
- Ozdemir, Y., Nalbant, K., & Basligil, H. (2018). PERSONNEL SELECTION FOR PROMOTION USING AN INTEGRATED FUZZY ANALYTIC HIERARCHY PROCESS-GREY RELATIONAL ANALYSIS METHODOLOGY: A REAL CASE STUDY. *ANADOLU UNIVERSITY JOURNAL OF SCIENCE AND TECHNOLOGY A - Applied Sciences and Engineering*. <https://doi.org/10.18038/AUBTDA.326726>.
- Phillips, J., & Gully, S. (2015). Multilevel and Strategic Recruiting. *Journal of Management*, 41, 1416 - 1445. <https://doi.org/10.1177/0149206315582248>.
- Pilamonta Panchi, K. S. (2021). Modelo de gestión de talento humano y desempeño laboral de la Empresa Induce del Ecuador de la Ciudad de Latacunga (Bachelor's thesis). [Tesis de Licenciatura, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional Universidad Regional Autónoma de los Andes. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31763>
- Pinquart, M., & Silbereisen, R. K. (2020). (Individual) Development. In *Psychological Concepts* (pp. 63-100). Psychology Press. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003076384-5/individual-development-martin-pinquart-rainer-silbereisen>
- Reh, R. K., Dias, B. G., Nelson III, C. A., Kaufer, D., Werker, J. F., Kolb, B., ... & Hensch, T. K. (2020). Critical period regulation across multiple timescales. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(38), 23242-23251. <https://doi.org/10.1073/pnas.1820836117>
- Rojas Reyes, R. R. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús–Lima, enero 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional Universidad Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/1712>



- Rojas Valdera, M. D. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper SAC Lambayeque, 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7215>
- Ronquillo Solis, E. A. (2022). Gestión de Talento Humano y su Incidencia en la Productividad y Desempeño Laboral de los Empleados del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón, La Troncal (Master's thesis). [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio Institucional Universidad Estatal de Milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5910>
- Sala, G., & Gobet, F. (2019). Cognitive Training Does Not Enhance General Cognition. *Trends in Cognitive Sciences*, 23, 9-20. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2018.10.004>.
- Schmutz, J., Meier, L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>.
- Sehnm, S., Lopes de Sousa Jabbour, A. B., Conceição, D. A. D., Weber, D., & Julkovski, D. J. (2021). The role of ecological modernization principles in advancing circular economy practices: lessons from the brewery sector. *Benchmarking: An International Journal*, 28(9), 2786-2807. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2020-0364>
- Sosa Paucar, G. E. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno en el año–2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano Puno]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano Puno. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20002>
- Tapia Coaquira, Y. L. (2021). La gestión del talento humano y el desempeño laboral del Centro de Producción de Bienes y Servicios Panificadora y Confitería de la UNA-Puno, periodo 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano Puno]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16514>



- Tsoutsas, P., Fitsilis, P., & Ragos, O. (2019). Teamwork Behavior. *Technological Developments in Industry 4.0 for Business Applications*. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-4936-9.CH001>.
- Turkle, S. (2020). A nascent robotics culture: New complicities for companionship. In *Machine ethics and robot ethics* (pp. 107-116). Routledge.  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003074991-12/nascent-robotics-culture-new-complicities-companionship-sherry-turkle>
- Vargas Prado, K., Jurado Enriquez, E. L., Talla Linderman, M. C., Huamán Narvay, J., Campos Sobrino, M. del R., & Campos Martinez, S. R. (2024). Human Talent Management in Academia: In the Face of the Challenge of Information and Communication Technologies . VISUAL REVIEW. *International Visual Culture Review Revista Internacional De Cultura Visual*, 16(2), 41–52. <https://doi.org/10.62161/revvisual.v16.5196>
- Witt, S. T., van Ettinger-Veenstra, H., Salo, T., Riedel, M. C., & Laird, A. R. (2021). What executive function network is that? An image-based meta-analysis of network labels. *Brain topography*, 34(5), 598-607. <https://doi.org/10.1007/s10548-021-00847-z>
- Wolff, M., & Burrows, H. (2021). Planning for virtual interviews: residency recruitment during a pandemic. *Academic pediatrics*, 21(1), 24-31. <https://doi.org/10.1016/j.acap.2020.10.006>
- Woods, S. A., Ahmed, S., Nikolaou, I., Costa, A. C., & Anderson, N. R. (2020). Personnel selection in the digital age: A review of validity and applicant reactions, and future research challenges. *European Journal of work and organizational psychology*, 29(1), 64-77. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1681401>
- Yahaya, T. O., Oladele, E. O., Anyebe, D., Obi, C., Bunza, M. D. A., Sulaiman, R., & Liman, U. U. (2021). Chromosomal abnormalities predisposing to infertility, testing, and management: a narrative review. *Bulletin of the National Research Centre*, 45, 1-15. <https://doi.org/10.1186/s42269-021-00523-z>



- Yucra Mamani, I. (2023). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada San Carlos]. Repositorio Institucional Universidad Privada San Carlos. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/460>
- Žiberna, T. (2021). Teamwork in social work: What are we actually talking about?. *European Journal of Social Work*, 25, 668 - 680. <https://doi.org/10.1080/13691457.2021.1995704>.
- Zwir, I., Del-Val, C., Hintsanen, M., Cloninger, K. M., Romero-Zaliz, R., Mesa, A., ... & Cloninger, C. R. (2022). Evolution of genetic networks for human creativity. *Molecular psychiatry*, 27(1), 354-376. <https://doi.org/10.1038/s41380-021-01097-y>



# Anexos



### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024?</p> <p><b>Problema específico</b> ¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano y la eficiencia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024? ¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano y la eficacia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024? ¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024? ¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano y la flexibilidad de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024</p> <p><b>Objetivo específico</b> Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la eficiencia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024 Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la eficacia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024 Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024 Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la flexibilidad de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024</p> <p><b>Hipótesis específico</b> Existe relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y la eficiencia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024 Existe relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y la eficacia de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024 Existe relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024 Existe relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y la flexibilidad de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli, 2024</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Gestión del talento humano</b> <b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reclutamiento</b> Perfil del trabajador Beneficios laborales Condiciones laborales</li> <li>• <b>Selección</b> Evaluación Técnicas Idoneidad</li> <li>• <b>Capacitación</b> Habilidades Perfeccionamiento Conocimientos</li> <li>• <b>Desarrollo humano</b> Clima de convivencia Participación y formación Rendimiento</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> <b>Desempeño laboral</b> <b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Eficiencia</b> Optimización de recursos Cumplimientos Minimización de costos</li> <li>• <b>Eficacia</b> Cumplimiento de objetivos Resultados Actividades realizadas</li> <li>• <b>Trabajo en equipo</b> Distribución del trabajo Compañerismo Integración</li> <li>• <b>Flexibilidad</b> Lugar de trabajo Funcional Interna</li> </ul>	<p><b>Enfoque de la investigación:</b> - Cuantitativo</p> <p><b>Método de la investigación:</b> - Deductivo</p> <p><b>Tipo de la investigación:</b> - Básica</p> <p><b>Nivel de la investigación:</b> - Correlacional</p> <p><b>Diseño de la investigación:</b> - No experimental</p> <p><b>Técnica:</b> - Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> - Cuestionario</p> <p><b>Población:</b> - 75 colaboradores</p> <p><b>Muestra:</b> - 75 colaboradores</p> <p><b>Escala de Likert:</b> 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre</p>



## Anexo 2: Instrumento de acopio de datos

Tema: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO CAMINO VECINAL DE HUAQUINA JULI-2024

Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre				
1		2		3		4		5				
N°	Preguntas							Puntuación				
<b>Gestión del talento humano</b>							<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
Dimensión 01: Reclutamiento												
1	La experiencia que tiene lo ayuda con su trabajo											
2	En su centro laboral se potencia sus habilidades											
3	Se cumplen sus derechos como trabajador											
Dimensión 02: Selección												
4	La evaluación es realizada por un personal calificado											
5	Su trabajo es correctamente evaluado											
6	El trabajo que realizan va de acuerdo con sus conocimientos											
Dimensión 03: Capacitación												
7	Las capacitaciones están orientadas al desarrollo de sus funciones.											
8	El desarrollo de sus habilidades es evaluado en forma permanente.											
9	Se evalúa lo aprendido después de una capacitación											
Dimensión 04: Desarrollo humano												
10	El ambiente de trabajo se encuentra organizado											
11	Les hacen participar en cursos de actualización											
12	Reúnes las condiciones para desempeñar una buena labor											
<b>Desempeño laboral</b>							<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
Dimensión 01: Eficiencia												
13	Los materiales utilizados se encuentran en buen estado											
14	Se cumplen las actividades en el tiempo asignado											
15	Generan gastos innecesarios por errores											
Dimensión 02: Eficacia												
16	Terminan las actividades que se asignan											
17	Se define y monitorea las actividades a realizar.											
18	Las actividades que se realizan cumplen con el objetivo propuesto											
Dimensión 03: Trabajo en equipo												
19	La asignación de trabajos se realiza con tiempo											
20	El equipo se apoya para culminar más rápido											
21	Se realiza reuniones para socializar											
Dimensión 04: Flexibilidad												
22	Dispones de las condiciones adecuadas para realizar tu trabajo											
23	Te adaptas fácilmente a las nuevas herramientas de trabajo											
24	La remuneración que recibe es de acuerdo con el trabajo que realiza											





### Anexo 4: Matriz de datos

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO												DESEMPEÑO LABORAL													
RECLUTAMIENTO			SELECCIÓN			CAPACITACIÓN			DESARROLLO HUMANO			EFICIENCIA			EFICACIA			TRABAJO EN EQUIPO			FLEXIBILIDAD				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60		
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	57		
5	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	40		
2	3	4	4	3	4	4	1	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	1	2	4	4	4	41		
5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	47		
4	2	2	4	2	2	4	5	4	4	5	2	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	5	40		
4	4	4	2	5	1	1	5	2	4	4	4	4	5	1	1	4	2	5	1	1	5	2	4	35	
4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	39	
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	39	
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	
5	4	4	3	2	2	2	3	5	1	4	3	7	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	5	1	30
4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50	
2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	57	
4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	34	

5	1	3	4	3	3	3	5	5	5	5	1	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	45		
4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	53	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	
5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	40	
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	44	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	47	
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53	
4	3	4	2	2	2	2	5	2	4	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	5	2	4	4	33	
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	51	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
4	1	2	4	4	5	5	4	4	4	4	1	4	2	4	5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	50
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	4	4	3	2	2	2	3	5	1	4	3	7	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	5	1	30
4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	34
5	1	3	4	3	3	3	5	5	5	1	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	45	



Anexo 5: Evidencias

FOTO N°01



OBRA: Mejoramiento camino vecinal de Huaquina – Juli.

FOTO N°02



Encuesta al personal técnico de la obra: mejoramiento camino vecinal de Huaquina – juli.

FOTO N°03



Campamento de la obra: Mejoramiento camino vecinal de Huaquina – Juli.

FOTO N°04



Avance de la obra: Mejoramiento camino vecinal de Huaquina – Juli.