

PAPER NAME

TI_Neftali Carrasco 15-11-2022-T-.docx

AUTHOR

ARMANDO FIGUEROA SANCHEZ



WORD COUNT

11865 Words

CHARACTER COUNT

66189 Characters

PAGE COUNT

65 Pages

FILE SIZE

839.9KB

SUBMISSION DATE

Nov 24, 2022 3:30 PM GMT-5

REPORT DATE

Nov 24, 2022 3:30 PM GMT-5**● 19% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 16% Internet database
- 0% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 15% Submitted Works database

41 RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como **propósito** encontrar la relación entre el talento humano y la gestión institucional de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Junín, 2019. En este estudio participaron 78 trabajadores de los diferentes regímenes laborales (D.L. 276; CAS y personal reincorporado por mandato judicial) del MTPE de la región Junín, dicho estudio permitió recoger sus percepciones respecto a la variable talento humano y gestión institucional de los mismos. El **objetivo** trazado fue establecer la relación entre el talento humano y la gestión institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, 2019. **Método:** investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo, correlacional, la muestra se conformó por 78 trabajadores de los diferentes regímenes laborales (D.L. 276; CAS y personal reincorporado por mandato judicial) del MTPE de la región Junín, quienes se aplicó el cuestionario. **Concluye** que, la relación directa muy alta entre el desarrollo del talento humano y la gestión institucional, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, 2019, demostrado con un "r" = 0,968. Dicho resultado nos permite afirmar que la gestión institucional de la entidad estudiada, mejorara siempre en cuando el progreso del talento humano de los trabajadores sea sometido a evaluaciones y capacitaciones.

Palabras claves: Talento humano, gestión institucional, administración, competencias, cultura organizacional.

36 ABSTRACT

The purpose of the research work is to find the relationship between human talent and the institutional management of the regional direction of work and employment promotion Junín, 2019. 78 workers from the different labor regimes participated in this study (D.L. 276; CAS and staff reinstated by court order) of the MTPE of the Junín region, this study allowed collecting their perceptions regarding the human talent variable and their institutional management. The objective outlined was to establish the relationship between human talent and institutional management in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion Junín, 2019. Method: quantitative approach research, non-experimental design, descriptive, correlational level, the sample was made up of 78 workers from the different labor regimes (D.L. 276; CAS and personnel reinstated by court order) of the MTPE of the Junín region, who applied the questionnaire. It concludes that the very high direct relationship between the development of human talent and institutional management, in the Junín Regional Directorate of Labor and Employment Promotion, 2019, demonstrated with an "r" = 0.968. Said result allows us to affirm that the institutional management of the entity studied will always improve when the progress of the human talent of the workers is subjected to evaluations and training.

Keywords: Human talent, institutional management, administration, competencies, organizational culture.

INTRODUCCIÓN

La evaluación de talento humano es considerable, el cual motivo a cambios de nivel mundial logren influir en las acciones de los componentes de las organizaciones. Siendo ⁸⁵ la gestión estratégica del recurso humano se convirtió en algo muy importante. Por lo cual se procura determinar como la gestión institucional se correlacione con el talento humano en ³⁰ la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Junín.

Siendo de gran importancia la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Junín, por la contribución en la inserción laboral y es parte del desarrollo de políticas públicas que provee las herramientas para emprender, e innovar en un oficio.

Capítulo I: En este acápite se muestra el planteamiento del problema, se detalla ⁴⁷ el problema general y específico, así como también se describe el objetivo general y específico de la investigación.

Capítulo II: En este apartado ⁶ se muestra el marco teórico, detallando los antecedentes y describiendo las bases teóricas.

Capítulo III: Aquí se especifica las variables de estudio.

⁶ Capítulo IV: En esta sección se detalla la metodología de la investigación, para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Capítulo V: Se detalla los resultados y el análisis de correlación de las variables.

4 Descripción de la situación problemática

Según el (Ministerio de Salud, 2020) menciona que: El escenario mundial ha cambiado abruptamente en poco tiempo, como resultado de la pandemia causado por el virus COVID-19, donde el número de casos a nivel mundial ha llegado a 24.000.302 y el número de muertos ha alcanzado los 821.654. En el Perú, la situación es, innegablemente crítica, según la información que publica el Ministerio de Salud, al mes de agosto, se tienen más de 600,000 casos positivos registrados. Dentro de este panorama que no cuentan con antecedentes en los últimos períodos, el sector empleo es uno de los más afectados.

Particularmente, en el Perú, según, (Villeni & Maurer, 2020) señalan que, luego de un análisis y considerando una serie de supuestos, pero, no considerando las medidas acogidas por el Estado, generaría una pérdida de un aproximado de 3.5 millones de empleos. Asimismo, se indica que, si a esta cantidad se le considera adicionalmente los 700 000 desempleados iniciales, nuestro país, culminaría el año con aproximadamente, 4,2 dos millones de desocupados lo que equivalente al 23.6 % de la PEA.

Adicionalmente, es necesario mencionar que muchas empresas han optado por la denominada suspensión laboral perfecta, que obviamente afecta en forma dramática a los trabajadores que dejan de percibir sus ingresos.

Ante estos hechos, el gobierno está adoptando una serie de medidas que forman parte de la reactivación económica, como la emisión del D.S. N° 080-2020-PCM, mediante la cual, tipifica la reactivación de las labores económicas en forma progresiva y a la vez gradualmente, enmarcado dentro del estado de emergencia sanitaria del estado considerando las críticas contextos que influyen sustancialmente,

la existencia de la población nacional siendo el resultado de la pandemia del COVID-19 y el D.S. N° 101-2020-PCM, que subscribe la Fase 2 para reiniciar las actividades económicas.

Dentro de este panorama sombrío, según las noticias que emiten los diferentes medios de comunicación social, como el diario Correo de Huancayo, entre otros, la región Junín, se siente afectada en el progreso de sus actividades económicas, tales como la agricultura, ganadería, minería y fundamentalmente el comercio y el turismo, dos actividades principales que generan muchos puestos de trabajo.

Considerando este escenario, a continuación, se ejecuta el planteamiento del problema, enfocando en la importancia del factor humano, el cual representa el factor fundamental para el adecuado funcionamiento y avance de las organizaciones. En el caso del sector público, su importancia se manifiesta en su labor permanente, a fin de que las entidades públicas cumplan con su misión institucional.

En el Perú, se viene desarrollando la modernización de la gestión estatal, teniendo, dentro de sus pilares principales, el Servicio Civil Meritocrático, el cual, según lo que señala SERVIR, institución que lidera el adecuado sistema de la gestión de los recursos humanos, busca promover la flexibilidad y altos niveles de eficiencia, para que todas las entidades públicas brinden mejores servicios a los peruanos, con una unidad de criterios para contratar personal y políticas transparentes de desarrollo de capacidades.

Los Sistemas Administrativos en el Perú, se encargan de regular el adecuado uso y utilización adecuada de los recursos en las entidades públicas, mediante el equilibrio entre un control efectivo y un grado de autonomía que garanticen una gestión eficiente.

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, tiene la obligación de definir, desarrollando y ejecutando políticas de estado en referencia al servicio civil, mediante un conglomerado de normativas que emplean el sector estatal para la adecuada gestión del factor humano. Por ello a través de la Resolución N° 141-2016-SERVIR-PE, autoriza la directiva de la gestión de los procesos de capacitación del sector público, señalando que, están sujetas a su cumplimiento, todas las entidades públicas respetando lo que se estableció en las normas legales vinculantes.

Por su parte, el ROF del gobierno regional de Junín refiere dirección regional de trabajo es una unidad orgánica, cuya función está orientada a desarrollar los procesos de las políticas de trabajo de la micros y pequeñas empresas a la vez se encuentra alineada con la política general del gobierno.

En esta Dirección Regional, existen muchas limitaciones de parte del personal respecto a su desempeño laboral, lo cual, afecta la gestión institucional.

A pesar que, se proponen temas vinculados a capacitación del personal, tanto al Ministerio de Trabajo como al propio Gobierno Regional Junín, estas propuestas no se atienden como corresponden, siendo evidente la necesidad de establecer e implementar acciones orientadas a fortalecer y desarrollar las competencias del personal a fin de mejorar sustancialmente la gestión de la entidad. Esta situación tiene efectos negativos cuando se trata de lograr los objetivos institucionales propuestos, debido a que, no es posible un desempeño eficiente por parte de los trabajadores, en la ejecución de los procesos y las diversas actividades orientadas al cumplimiento de la misión. Por tanto, se origina la necesidad de proceder a un trabajo de investigación que enfoque esta situación, a fin de hacer posible una contribución efectiva en el

mejoramiento de la gestión organizacional y, por tanto, aportar en un mejor bienestar de la población en la región Junín, principalmente del sector laboral.

La evolución del talento humano se encuentra extensamente, motivado a que, se ha transformado mundialmente las actividades de los participantes de las organizaciones. Es así que en la siguiente figura se muestra el árbol de problemas donde se menciona la efectividad de la gestión institucional.



Figura 1: árbol del problema
Elaboración propia

Formulación del problema

Problema general

PG.- ¿Cómo se relaciona el talento humano y la gestión institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, 2019?

32

Problemas específicos

PE1.- ¿Qué relación existe entre el talento humano y la eficiencia de la gestión institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, 2019?

PE2.- ¿Qué relación existe entre el talento humano y la eficacia de la gestión institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, 2019?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

OG.- Establecer de qué manera el talento humano permitirá mejorar la gestión institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, 2019.

Objetivos Específicos

OE1.- Establecer la relación entre el talento humano y la eficiencia de la gestión institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, 2019.

OE2.- Establecer la relación entre el talento humano y la eficacia de la gestión institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, 2019

Importancia de la Investigación

La investigación contribuirá en el adecuado conocimiento y análisis de la dinámica de los factores necesarios para hacer posible el progreso de competencias del talento humano, siendo muy relevante el que permitirá diseñar y proponer alternativas factibles, en bien de la institución. Asimismo, contribuirá a mejorar las competencias de los trabajadores de la organización donde se realiza la investigación, a fin de hacer posible un mejor desempeño laboral, que permita una mayor participación en alcanzar las metas y lograr los objetivos propuestos, así como el cumplimiento de su misión por el bien de la población. De igual forma, puede ser útil como referencia aplicable a otras entidades del sector público, que realicen actividades análogas, porque el tema es vinculante.

Mediante la investigación se accede al emplear la metodología científica, identificando un problema y proponiendo alternativas para su solución en base a un estudio objetivo. También, se aplicarán técnicas e instrumentos, acorde a las variables de estudio.

Se cuenta con los datos de la organización materia de estudio, debido a las relaciones de trabajo en la Dirección Regional materia de estudio. Respecto al factor humano, se tiene garantizada la participación del autor, por cuanto se asignará el tiempo y esfuerzo necesario. No se tendrán limitaciones de tipo económico para solventar los egresos necesarios, debido a que no se requerirán desplazamientos ni adquisiciones de equipos y materiales destinados con exclusividad a la investigación.

La investigación una vez concluida podrá servir como una importante referencia para otros ámbitos territoriales similares. El estudio pretende obtener información del año 2019 y se proyecta una aplicación de sus resultados, a un período, a futuro, de cinco años.

4 **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Silvia, (2018) con la tesis de Maestría titulada ¹ "Alineación de la gestión del talento humano a la responsabilidad social corporativa como elemento de la sostenibilidad organizacional", Ecuador. El propósito fue estudiar la alineación ³⁹ del talento humano con el compromiso social. La principal conclusión del investigador fue que, demostrando ³⁹ la necesidad de gestionar el talento humano y que cuente con objetivos debidamente definidos, a la vez controlados mediante los indicadores definidos por la organización.

Rodriguez & Santofinio, (2016) con la tesis de Maestría, ³ "Modelo de gestión estratégica del talento humano para el fortalecimiento del clima organizacional", Colombia. Concluyo ¹¹ que: el talento humano, tiene un modelo estratégico debidamente implementado, en los colaboradores administrativos de la institución estudiada. Dicho éxito fue gracias a que se implementó talleres dirigido a los colaboradores, en especial a los administrativos.

Muñoz, (2015), titulado a ¹ la tesis de Maestría, "La incidencia del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del Instituto Ecuatoriano de seguridad", Ecuador. Dicho estudio surge a razón de la observación directa de las deficiencias de las entidades públicas de salud. De allí, identifica las deficiencias vistas desde la perspectiva social, la tesis estuvo contemplada por una muestra de 53 colaboradores a la vez 188 usuarios (pp. 37-38). La conclusión a que arribo fue ³⁵ que, el talento humano interviene directamente en el desempeño laboral. A la vez demostró la inexactitud de eficiencia de los servicios que suministran a los usuarios. Tal como

se percibe también, en el Perú, con los establecimientos públicos de salud, los ciudadanos usuarios no muestran su conformidad con la calidad del servicio brindado en forma directa por el personal administrativo, afectando la imagen del hospital. Lo más resaltante es que, al final se ha evidenciado que no se cuenta con acciones de capacitación para mejorar la atención al usuario, lo que, obviamente, tiene un efecto negativo en la aceptación de los ciudadanos que solicitan los servicios de salud.

Muñoz, (2015) con su tesis de Maestría titulado “Modelo de gestión del talento humano para el comercio, de metodología analítica-sintética”, Bolivia. Concluye que: el estudio de campo permitió evidenciar la insatisfacción existente de parte de los clientes de la empresa, y la necesidad de optimizar las capacidades de su personal respecto a su interacción con los mismos.

Mallama, (2014) en su tesis de Maestría, “Un análisis desde la política educativa pública”, Colombia. Concluye que, la descentralización de la administración de las instituciones educativas repercute en la situación tributaria, así como en las reformas netamente estructurales. Este hecho cambio el modelo tradicional cambiándolo por el análisis econométrico social, analizando a la sociedad y cuyos indicadores sirven para la evaluación de la calidad educativa, mediante el subsidio estatal.

Pardo & Díaz, (2014), publicaron un artículo científico, perfeccionamiento del talento humano en empresas de Bogotá D.C., con la intención de comprender de qué forma los know-how de desarrollo de competencias y de capacitación llegan a representar elementos clave para hacer posible la evolución organizacional. Al culminar este estudio de tipo exploratorio-descriptivo se alcanzaron resultados de una muestra seleccionada de manera premeditado por conveniencia, comprendiendo a 81

empresas de la ciudad de Bogotá, las cuales han realizado acciones de implementación de modelos de desarrollo del factor humano (p.39).

Los resultados obtenidos, las autoras llegan a la conclusión que los que lideran el talento humano tienen una percepción del mínimo impacto originado por los cambios, cuando implementan procedimientos de progreso de capacidades y capacitación. Sin embargo, se ha logrado establecer que se logra una contribución en la mejora del clima organizacional por consecuencia de las modificaciones e innovaciones organizacionales mediante la activa participación de los diferentes grupos de trabajo como elemento imprescindible de cambio (p. 47).

4 1.1.2 Antecedentes Nacionales

Saavedra, (2019), con su tesis de Maestría intitulada “competencias profesionales en el desempeño laboral”. Dicha investigación correlaciona las variables de estudio logrando obtener en sus resultados una relación positiva muy alta demostrando de esta manera los objetivos de los investigadores.

Reyes & Paz, (2018) con su tesis de maestría titulada la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral”. Los investigadores trabajaron empleando el método científico, teniendo como sujetos de análisis a cincuenta colaboradores. Concluye que existe correlación significativa entre las variables de estudio.

Huayallani, (2018) en su tesis de maestría, gestión institucional y la calidad educativa Patrón Apóstol Santiago del Distrito de Lucanas”. La metodología empleada fue la ruta cuantitativa, de nivel correlacional, los sujetos estudiados fueron cincuenta personas. La conclusión del investigador es que existe relación moderada con un “r” = 0,49 entre las variables estudiadas.

Pinedo & Quispe, (2017) con su tesis de maestría intitulada, “gestión del talento humano y su influencia en la motivación de los colaboradores de la empresa Petrex S.A.C.”. La metodología utilizada fue el inductivo. Concluyo que la relación entre las variables es alta demostrada con un “r” = 0,858.

Casma, (2015), quien sustenta su grado de maestro en la investigación “Relación de la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral en la empresa Ferro sistemas - Lima”. Manifiesta la relación muy alta entre las variables. Dicha relación refiere que el talento humano mejora el desempeño laboral, el cual logrando desarrollo de la empresa estudiada.

59 1.2 Bases teóricas

1.2.1 Talento humano

La gestión humana según (Ospina, 2010; p. 82) refiere que:

La gestión humana viene mejorando de manera significativa en los últimos años. Sin embargo, la competitividad cada día siendo más dificultoso. La estructura de gestión del talento humano en el fondo sigue siendo el mismo que hace 30 años. Dicho de otra manera, está centrada en la producción y la gestión de procesos y no están debidamente diseñados para gestionar programas basados en resultados.

Considerando que, Chiavenato (2009), confirma que la gestión del talento humano describe como el conjunto de políticas y experiencias que son necesarios para administrar las funciones gerenciales en correlación con las personas o los recursos; ser prácticos en los procesos de reclutamiento, selección, capacitarse, recompensas y evaluaciones del desempeño del colaborador.

Así mismo, Eslava (2004), menciona que la gestión del talento considera que asume un enfoque de dirección estratégica, teniendo como objetivo crear el máximo valor para la organización, por medio de series de acciones que se dirigen en todo momento al nivel de conocimientos, habilidades y capacidades que permita el logro de los resultados obligatorios para competir en el entorno presente y futuro. Las personas son importantes para que funciones normalmente una organización, su activo es de gran importancia, a pesar de que no aparece en el balance como una categoría por derecho propio, su valor a pesar de las grandes sumas invertidas en él (Roontz y Wehrich, 2004).

La gestión del talento se basa en procesos básicos para desarrollar sus actividades, que en este estudio se asumen como necesarios y, analizados desde un punto de vista tradicional, se centran en: (Chiavenato, 2008).

- **Reclutamiento:** el proceso de comunicación por medio que la organización informa y ofrece oportunidades de empleo al mercado de recursos humanos. Simboliza un asunto de comunicación bidireccional: comunica y publica conformidades de trabajo e implica a los postulantes en el proceso de selección.
- **Selección:** incluye la selección de los mejores candidatos para la organización. Se prepara de una serie de pasos con varias opciones. Evaluar el resultado de la selección es significativo para determinar los costos operativos y los beneficios que trae.
- **Capacitación:** El proceso sistemático de mejoramiento del comportamiento de las personas que permita alcanzar las metas organizacionales. La formación y el desarrollo es el proceso de aprendizaje y ajuste de la conducta humana por medio de cuatro tipos de cambio: transmisión de información, desarrollo de habilidades, actitudes y conceptos.

- Recompensas: pago, recompensa o reconocimiento por los servicios de alguien. La recompensa más común es la remuneración. Hay recompensas financieras y no financieras. Las recompensas financieras pueden ser directas (como pago directo, premios y comisiones) o indirectas (vacaciones, tiempo libre semanal pagado, bonos, etc.).

- Evaluación del desempeño: indica el valor del desempeño de cada persona, en términos de actividades ejecutadas, metas y resultados a alcanzar, y su potencial de desarrollo; es un método que permita evaluar, estimar, la excelencia de las cualidades de una persona y específicamente el contribuir al desarrollo de la empresa. Existen muchas tendencias interesadas en gestionar el talento humano, sin embargo, dadas las diferentes realidades institucionales y empresariales y en el contexto de la sociedad del conocimiento y la información, las tendencias se basan en que el tratamiento de la información de las personas (Human Information Processing) promueve la administración. Talento, brindándole información útil y oportuna que le permita actuar con mayor eficacia; En esta línea, Cerna (2006), afirma que “los hombres y las mujeres son fundamentales para que una organización logre sus objetivos. La dignidad humana sobresaliente nunca debe perderse en el proceso de lograr las metas organizacionales”. Como explican Calderón, Naranjo y Álvarez (2010), solo la atención de cuidado a las necesidades de las personas puede permitir que las organizaciones crezcan y prosperen, los autores sostienen que la relación entre las personas y la organización es el elemento básico de la organización, ese es el escenario favorable. El cual tiene la capacidad para realizar una de las actividades humanas importantes: el trabajo. Vinculando lo anterior al desempeño laboral, es de gran importancia marcar que para

el éxito de las instituciones, los recursos humanos tienen un papel trascendental. En esta realidad, su desempeño debe ser óptimo; sin embargo, en los países en vías de desarrollo aún no se termina de gestionar, empezando por las congruencias de desarrollo personal que tienen dentro de la propia institución.

También Ospina, J. (2010) refiere que la gestión humana debe estar dirigida a la métrica de los aportes hacia los resultados de las empresas llamado como:

i. Máximo grado de autonomía compatible con la cohesión del todo

Es gran importancia la cohesión, actualmente conocido como alineamiento. Siendo obligatorio que tenga un poco de cohesión, ya que si fuera lo inverso sería un estado total de anarquía. Además, el gestionar la independencia como jugada que ayuda al potencial autor del personal y su independencia. Siendo necesario, considerar la libertad dentro de ciertos límites. Por lo cual, limitando la cohesión impuesta, esta política resalta la importancia de que la persona tome decisiones y así desarrollen su potencial creador.

ii. Plasticidad estructural

La rigidez establecida entre solidaridad y plasticidad. Por ello la solidaridad no se responsabiliza socialmente, es el apoyo de la ingeniería, el cual son dos cuerpos que son asociados siempre y cuando estén incorporados por algún punto de fijación y articulación, y ese punto les limita sus grados de libertad. Por lo cual, decir flexibilidad organizada conforma lo que nomina un oxímoron, la alianza en una palabra de dos métodos de naturaleza inversa.

iii. Tolerancia al error

En educación la falta más grave es la falta de aprendizaje, el error al igual que el conflicto no se le considera como una mala palabra. Por lo cual tener paciencia al

error representa inspeccionar que consta una resistencia entre peligro y seguridad, por lo que los errores se calculan en las organizaciones considerando económicamente. Por lo que, al no cometer ningún error, no logran aprender, y si no aprenden, la habilidad de crear no se desarrolla. Cuando sancionan el error impiden el desarrollo de aprendizaje de su personal.

iv. Más de una isotopía

Etimológicamente, significativamente “un mismo lugar”. En semiótica, y exclusivamente en lingüística, se aplica a “un igual plano que significa para todos los términos de una frase”. La política mantiene la necesidad de que se tenga que reflexionar una lógica al instante de tomar las decisiones en una organización. Considerando otras metodologías para beneficiar la existencia de gran importancia en la empresa, siendo que existen muchas metodologías que den ventaja a que en una organización siendo de gran importancia, y el objetivo es impedir la invalidación de los diferentes, ya que se arruina la gestión y, en personal, se arruina la gestión humana en las empresas.

v. Buenas utopías

Utopía significa “ningún lugar”, un lugar que no existe. La utopía forma más un estado en el que se frustran que el de satisfacerles. Son beneficiosas aquellas utopías que marcan un enfoque de NO satisfacción considerando a la actualidad y forman una tendencia en la trayectoria de logro. Siendo algunas negativas por definitivamente ser imposibles, el cual paraliza.

El ser humanos considerando las cosmovisiones, se le considera como el conformarse o más utópicos, y mientras se pueda continuar con buenas utopías, y

considerando los límites se genera oportunidades. Si la posición es de insatisfacción se genera oportunidades se resuelva de la mejor manera.

vi. Análisis sistemático de las contradicciones

La guía de trabajo se fundamenta al reconocer y en la resolución de razonamiento de las resistencias y se contradigan la empresa. El análisis incita a disponer internamente el paradigma de la dificultad, además que la resolución manipula diferentes modos los paradigmas de lo simple, motivo el cual diferentes decisiones que se tomaron poseen delimitar el conjunto de variables de análisis, considerando las relaciones que se establecen entre ellas. El cual genera una nueva tención.

Considerando la aceptación con un enfoque de describir, pero al ser humano le cuesta maniobrar describiendo complejamente. Analizando se reflexiona toda la síntesis en su acumulado, toda complicación del argumento, sin embargo, al instante de que toman la decisión y de la actuación, se simplifica.

vii. Operación sobre los contextos

Específicamente la responsabilidad empresarial, se diferencia la responsabilidad social “externamente”, el cual manipula en la colectividad general y la colectividad particular internamente el cual se muestra a los empleados. La responsabilidad social externa, como asistencial o promocional, muestra un supuesto básico: que al practicarlo se logra ayudar a la gente. Siendo ese lado que rara vez los empresarios buscan cambiar esencialmente los contextos en el cual surge la inequidad social. No se cambia el contexto en el cual se hace la región, si no la más equitativa para que las discrepancias sean provocativas por la extensión que poseen y por la

cercanía física de que favorecen con ellas o las soportan. Considerando que no existe otra ciudad del mundo que considere similares particularidades.

La operación sobre los argumentos simboliza ocuparse activamente para cumplir algunas actividades en la cual se cree y el cual no depende de sí mismo. Identifica una dificultad contenida entre ocuparse los clientes internos y trabajar para la sociedad. El cual se consigue solicitar en requisitos dialecticos si identificamos que elaborar excelentes situaciones en lo externo significa optimizar las situaciones del interno.

1.2.1.1 Paradigma positivista

El paradigma positivista conocido como: cuantitativo, empírico-analítico, racionalista; indaga el exponer, adivinar, examinar los fenómenos, comprobar teorías y ordenanzas para medir los fenómenos; asemejar principios existentes, transitoriamente precursores o compatibles.

El positivismo es reglamentario de la inclinación el cual inicio se realiza en los trazados de Auguste Comte, al no aceptar como legítimos otros conocimientos por lo contrario los que resultan de las ciencias prácticas.

De acuerdo con ¹⁹ Kolakowski (1988) el positivismo es un acumulado de regulaciones que manejan el conocimiento humano y comúnmente tiene el seudónimo ¹⁹ de ciencia a las operaciones visibles en los cambios de las ciencias modernas de la naturaleza. Históricamente el positivismo logro encaminar los ataques frente a los progresos abstractos de toda clase, no obstante, la deliberación no permite organizar absolutamente las consecuencias considerando los fundamentos prácticos, o que

elabora sus corduras para que los fundamentos prácticos no encuentren la manera de refutarlos.

Una de sus características es el alto beneficio por la revisión del conocimiento por medio de predicciones. Las ciencias exactas y naturales son la existencia de mayor aplicación. El positivismo admite únicamente la comprensión legítima al conocimiento que logra verificar y medir, sea perceptible. El positivismo no admite la eficacia de diferentes apariencias, de otras formas metodológicas y diferentes tipos de capacidad de definición de la realidad; siendo de gran importancia que el positivista sea cuantitativo y el medir una serie de repeticiones que constituya en predisposiciones, a a edificar teorías, el cual tiene fundamento en la comprensión cuantitativa. Los semblantes cuantitativos están tenazmente combinados con semblantes cualitativos.

1.2.1.2 Corrientes de las ciencias sociales

Las corrientes sociológicas muestran lo que se estudia en cuanto a las relaciones entre los individuos. Sus funciones están entre: investigación entre interacciones humanas, estudio de la sociedad y sus elementos, estudio de la estructura de la sociedad.

Entre las corrientes sociales están:

- a) Materialismo histórico: se pretendía acabar con el capitalismo.
- b) Estructura funcionalismo: la realidad social se identifica como un todo.
- c) Teoría crítica: investiga diferenciar al mundo examinando las normas y el mundo del hecho.
- d) Estructuralismo: alude que las personas piensan de manera similar.
- e) Teoría del caos: aprende la conducta de los sistemas en una sociedad.

f) **Teoría de complejidad:** aplicada a la vida diaria pues los sistemas del mundo real son muy complicados.

1.2.1.3 Recursos humanos y ciencias sociales

Según (Bonache, 2016) refiere que:

Ha existido una diferencia entre la distribución de los recursos humanos con las transacciones que estudia la economía. Dicho de otra manera, existen diferencia entre la forma de enfocar de cada ciencia sobre la adecuada distribución de los recursos. Cabe indicar que el estudio de los recursos humanos no sería posible si no se emplea un método estándar.

Es así que, el método a emplear está en función al problema de estudio, es decir si deseamos teorizar recurriríamos a la lógica inductiva cualitativa. Caso contrario, si nuestro objetivo es comparar la teoría, deberemos emplear la lógica deductiva, mediante la ayuda de la estadística. Por lo tanto, se puede decir que, cuanta más formación, mayor será la productividad.

1.2.1.4 Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades.

Según (Sánchez & Herrera, 2016) menciona que:

El autor nos refiere que las empresas tienden a ser heterogéneas, debido a los recursos que emplean, las capacidades internas que viene a constituir el corazón de una adecuada gestión estratégica. Consecuentemente el autor nos muestra su modelo para alcanzar una ventaja competitiva compuesto por cuatro pilares:

- En primer lugar, está la Heterogeneidad de los recursos de la empresa que son esenciales para competir en los mercados. Y de esta manera logramos un adecuado punto de equilibrio.
- Segundo, los límites ex post, que significa que, para posicionar un mercado deberán de existir fuerzas que contengan a la competencia con mecanismos de aislamiento. Con esta herramienta se lograrán mayores utilidades de las empresas.
- Tercero, los límites ex ante: Este pilar refiere que la compañía deberá de tener una adecuada estrategia de mercado que pueda frenar a las estrategias de la competencia.
- Cuarto y último la movilidad adecuada de recursos imperfectos: Es decir los recursos intangibles deben de ser una fuente competitiva.

De lo vertido por el autor podemos concluir que las teorías de las capacidades internas articulan las capacidades internas de las empresas con el desempeño económico de la empresa.

Concepto

Según (Mejía et al., 2013), “el talento humano considerándolo técnicamente tiene como objetivo crear las condiciones para la productividad económica del trabajador”.

Según (Drucker, 2005) “es una forma relevante de planificar los planes de vida y trabajo del personal, sin embargo, simultáneamente es un aspecto clave para conseguir el objetivo trazado y la mejora las oportunidades de las organizaciones futuras en métodos de competitividad” (p. 55).

De acuerdo a Chiavenato (2009), “cuando se trata de ver a los trabajadores como socios en una organización, se adopta una forma diferente de gestionar su participación, a favor de la propia organización, pero también empoderándolos y fortaleciendo sus capacidades y su desarrollo”. Siguiendo a Chiavenato (2009), “el ser humano tiene una gran cabida para instruirse y desenvolverse a través del aprendizaje constante; por eso la educación es importante para acceder a estas habilidades” (p. 365).

Asimismo, Chiavenato (2009 p. 366), menciona que, “todo tipo de modelo de formación, desarrollo o formación debe tener como objetivo garantizar las posibilidades de realizar todo aquello que el ser humano puede hacer directamente a través de las manifestaciones de su potencial innato o adquirido”.

1.2.1.5 Métodos de desarrollo del talento humano

Según (Pardo y Díaz, 2013, pp. 41-42) refiere que:

Considerando o que en la figura 4, de acuerdo con Pardo y Díaz, 2013. El transcurso del progreso de talento humano es una labor de un incesante donde la valoración de desempeño logra la administración, gobernar y controlar el equipo de trabajo que busca la identificación ⁶⁴ del progreso personal y profesional de los trabajadores, el mejorar constantemente y el beneficio eficientemente de los recursos humanos (Pardo, 2007).

Considerando la indagación firme en el equipo, identifica el descubrimiento de necesidades de capacitar y mejorar los perfiles, siendo esto de gran necesidad de la retroalimentación al colaborador, para reconocer el potencial e identificar de mejorar la contribución a elaborar programas de capacitación y desarrollar aptitudes de

acuerdo con las necesidades del cargo actual, resultado de las organizaciones, plan estratégico y requerimiento del entorno. Mondy y Noe (2006).

Se observa el proceso de desarrollo del talento humano comienza considerando la valoración del cometido, con el objetivo de evaluar y orientar al equipo de trabajo, identificando el progreso profesional y especialmente el progreso individual de los trabajadores, las diferentes necesidades de mejora y el correspondiente uso eficientemente del factor humano. De esta forma, se identifica la necesidad de mejora y formación con la adecuada retroalimentación al empleado, identificando el potencial y las correspondientes medidas de mejora encaminadas a diseñar los programas de progreso de competencias y formación acordes a los requerimientos reales de la organización.

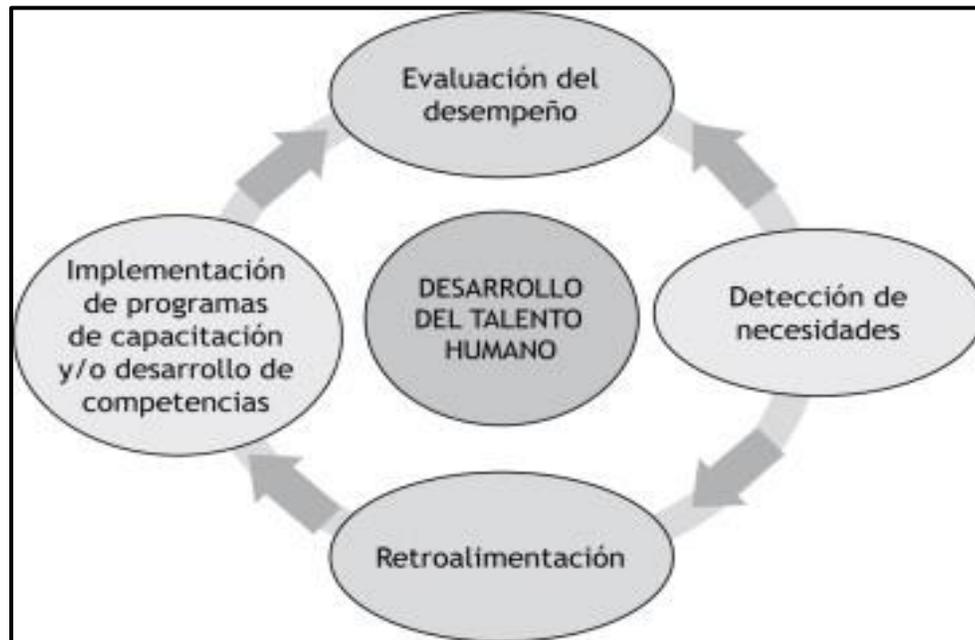


Figura 2: Proceso de desarrollo del talento Humano: Pardo y Díaz, 2013.

i. Evaluación del desempeño: Accede la administración, direccionar y la supervisión del equipo de labor, siendo lo que busca la identificación del progreso personal y profesional del trabajador, el mejoramiento continuo y aprovechar eficientemente los recursos humanos. (Pardo, 2007).

ii. Detección de necesidades: El detectar la necesidad busca identificar las discrepancias entre lo que busca realizar y lo que verdaderamente se está realizando, así como los orígenes de las discrepancias.

iii. Retroalimentación: Es la indagación que auxilia a trabajadores a identificar qué el cometido efectúa con las perspectivas de la empresa. La retroalimentación busca el alcance una declaración clara y fluida con el trabajador con el objetivo de identificar su evaluación fructuosamente y lograr el conocer las causas de que logre afectar al desempeño.

Su objetivo es la mejora continuamente de las capacidades de los empleados y de su rendimiento. Serán más consecuentes de su labor en la empresa, así como sus convenientes posibilidades de desarrollo.

iv. ⁸² Implementación de programas de capacitación y desarrollo de competencias: La capacitación se considera como atribución de preparaciones competentes, teórica y práctica que se contribuya al progreso de un personal en el cometido de una diligencia. Se muestran diferentes conveniencias y objetivos, en este momento concretamente de lo gran importante que es habilitar al trabajador de la empresa.

El progreso de un programa de capacitación por temas generales o sean específicos, busca ayudar a transferir las mejoras de los valores de la empresa, atenuando una mejora en integrar entre su personal y creando trabajadores que sean

de competencia e identificar con la visión de la organización. Ayudando a la empresa en general se encuentre en una sola orientación para conseguir los objetivos trazados.

1.2.1.6 Método de desarrollo de competencias del talento humano de Martha Alles

Según lo expresado por Martha Alles (2007), se puede definir el progreso del talento humano, “acumulado de acciones que le permita alcanzar el grado de madurez o perfección deseada de acuerdo a las funciones del puesto de trabajo que el trabajador ocupa en la actualidad o se proyecta que ocupe posteriormente”.

Allles, (2007), propone tres opciones de métodos para el desarrollo de competencias: El primero, basado en el autodesarrollo, cuando el mismo empleado decide cambiar y desde el área correspondiente se faciliten las guías que permitan modificar ese comportamiento. La otra opción, consiste en el método de entrenamiento experto, donde el líder asume el rol de entrenador o mentor.

Por último, y a partir de sus investigaciones, se considera el codesarrollo, el cual consiste en combinar herramientas y acciones motivando a la persona a cambiar su comportamiento y de esa manera se pueda generar la voluntad de un adecuado proceso de autodesarrollo. (págs. 58, 154).

Los métodos para el desarrollo de competencias consisten en el procedimiento de progreso que tienen un grado superior en todo lo que respecta a las capacidades de su área y considerando la naturaleza de su trabajo se solicita el desarrollar en temas específicos para que puedan fortalecer.

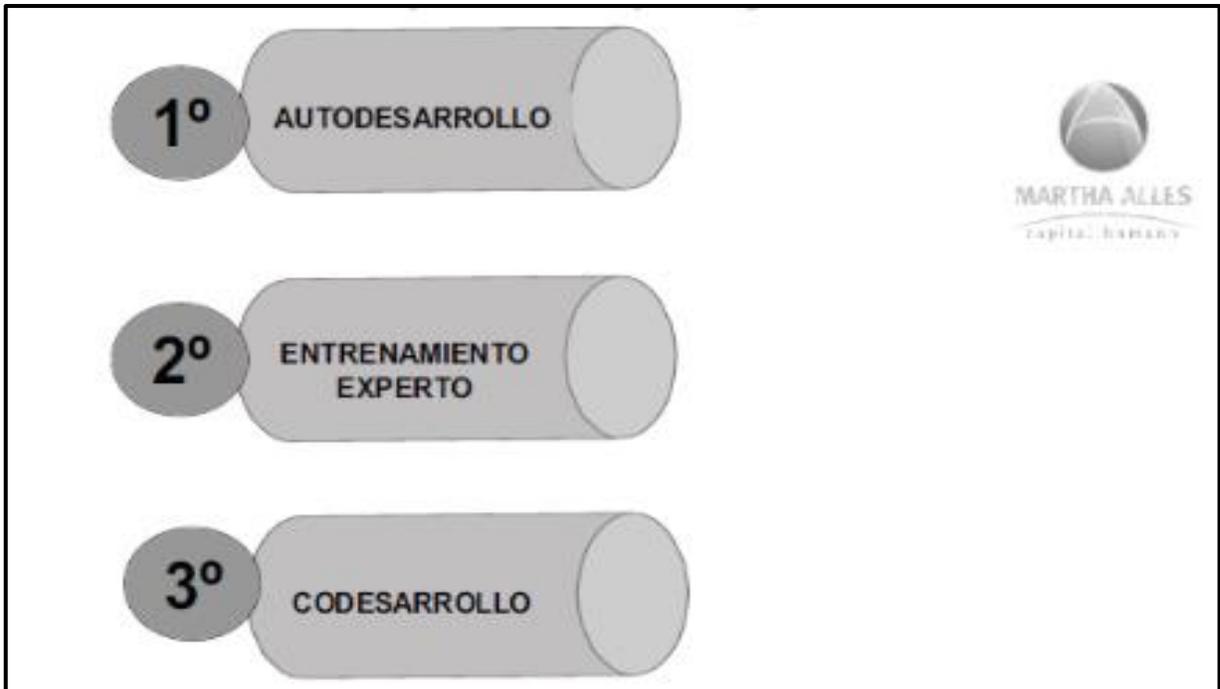


Figura 3: Métodos para el desarrollo de competencias: Alles, 2007.

1.2.2 Gestión institucional

La gestión institucional se considera como marco referencial para identificar lo planeado, la programación, el uso, la transparencia, la evaluación y la obediencia de cuentas considerando los recursos humanos, finanzas, técnicas y materiales directos en el trabajo institucional. Gestionar las diversas organizaciones con diferentes disciplinas desde la el punto de la teoría institucional:

Según Antúnez (1993), la gestión es un unido de actividades relacionadas con la movilización de diferentes recursos para el logro de objetivos. Palladino y Palladino (1998), define que “la acción y eficacia de la gestión para que se lleven a cabo procedimientos conducentes al logro de las respectivas metas institucionales” (pág. 9). Martínez (2000) menciona que la gestión es una diligencia en la que se contribuye, perdura y proyecta en el tiempo los factores que contribuye al logro de los fines para

los que ha sido creada una institución. Gracias a la labor de dirección se ayuda a la unidad entre la coincidencia de la organización, su eficacia y la dirección en que se mueve, en la que se afirma su sentido, así como en la realización de sus acciones, para actuar y resolver los problemas a los que se enfrenta, con eso.

Según (Córdova, 2018) refiere que:

La diversidad organizacional como teoría institucional está conduciendo a las empresas a una economía globalizada. Es así que es fundamental el análisis del valor en los procesos de rediseño de las mercaderías empleado ecuaciones como una parte del diseño de la investigación. Asimismo, el autor nos refiere que, la innovación de la gestión influye en los factores de procesos innovadores, el cual nos conllevaran a mejorar la disciplina institucional. El enfoque en la gestión de conocimiento facilita un adecuado análisis de los recursos y de esta manera mejora las capacidades de los sistemas, creando un sistema relacional que explique la influencia de la gestión de la comprensión en las organizaciones. Seguidamente el autor refiere que, la informalidad económica del Perú impacta en la recaudación tributaria, y el desarrollo económico. En vista a este análisis el autor plantea un diagnóstico que ocasiona el impacto económico y social en las estrategias del desarrollo global, vista desde una óptica social, cultural ocasionada por falta de cultura de la sostenibilidad, con miras a una mejora del desarrollo económico.

Según (Mora, 2016), La gestión institucional surge desde las necesidades reales, específicamente desde la óptica académica, permitiendo que, exista una importancia en el plan estratégico, la cual está encargada básicamente de la gerencia y dirección de la entidad. Desde el punto de vista de Farro, (2001), menciona que “se identifica a la capacidad que posee una entidad para instaurar su plan estratégico,

disgregando sus resultados operativos, mediante una planificación que plasme su plan estratégico en los instrumentos de gestión institucional”.

Por su parte Casassus (2000), (citado por Aguilar, Caro y Nicho, 2018), nos menciona que gestión institucional es el espacio que tienen las organizaciones para generar relaciones múltiples como los objetivos las estrategias, los sistemas y demás factores (p. 34). En este sentido, para Barbarán, (2013 p. 35), “es un arte si, intervienen los conocimientos empíricos, pero cuando se aplica el conocimiento previamente emprendido sustentando la destreza objetiva con técnicas, se cristianiza en ciencia”.

⁷⁶ 1.2.2.1 Dimensiones de la gestión institucional

Teniendo en cuenta el concepto de gestión institucional, se puede establecer que, definitivamente, implica dos dimensiones que son claras, el administrar los recursos y el alcanzar los objetivos deseados, es decir, optimizando el uso de recursos y hacer realidad los resultados que quiere la organización. Entonces la gestión se puede abreviar en hacer posible, tanto la eficiencia, como la eficacia.

En relación a estas dos dimensiones, Drucker (1969), citado por (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996, p. 9), señala que, eficiencia es “hacer bien las cosas”, es decir, ejecutar tratando de conseguir la mejor relación que sea posible entre ²⁴ los resultados obtenidos, con la adecuada utilización de los recursos. En cuanto a eficacia, menciona que consiste en “hacer las cosas correctas”, es decir, hacer todo aquello que conduzca de la mejor forma a conseguir los resultados esperados. Por tanto, siguiendo esta lógica, se concluye que, la *efectividad* es “hacer bien las cosas correctas”, lo que evidencia que se trata de realizar las actividades eficientemente y eficaz.



Figura 4 Eficiencia, eficacia y efectividad
Fuente: Elaboración propia

Asimismo, siguiendo a Robbins y Coulter (2010), “se puede establecer que, administrar involucra acciones de coordinación, así como una oportuna supervisión que garantice la ejecución eficiente y eficaz las actividades de los colaboradores”.

En la figura 5 se analiza que la eficiencia describe la manera de conseguir los resultados más óptimos considerando la mínima cantidad de recursos. Seguidamente también se le denomina “hacer bien las cosas”, por ello no permite derrochar recursos. La eficacia comúnmente describe como “hacer las cosas correctas”; por ello ejecutar diferentes diligencias que apoyaran a la empresa a alcanzar sus metas.

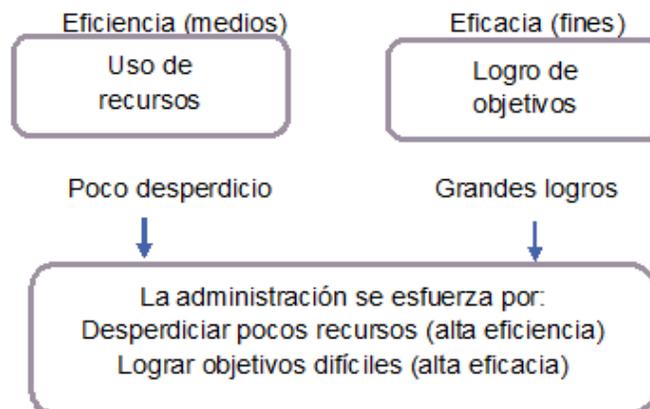


Figura 5: Eficiencia y eficacia
Fuente: Robbins y Coulter, 2010.

1.2.2.2 Eficiencia

Eficiencia se conceptualiza como la correlación conformada por los recursos que se utilizaron en un plan y los beneficios que se cumplió con el mismo.

Realizándose cuando manejan la mínima cantidad de recursos para alcanzar lo propuesto o al tener más objetivos con la misma o mínima cantidad de recursos.

De acuerdo con Andrade (2005, p. 253) la eficiencia es " manifestarse o expresarse que se utiliza para calcular la capacidad o manera de acción de un método o persona considerando económicamente, para alcanzar el cumplir los objetivos fijos, minimiza el cargo de recursos".

Chiavenato (2004), expresa que ⁶⁷ la eficiencia es la capacidad para establecer los objetivos convenientes: considerando la actividad que busca de lo mejor para las organizaciones; es por ello que utilizar correctamente los recursos (medios de producción) aprovechables. El cual se define a través de ³ la ecuación $E = P/R$, P son los productos resultantes y R los recursos utilizados (p. 172).

1.2.2.3 Eficacia

Eficacia se considera ²⁹ como el nivel de logro de metas y objetivos. La eficacia lo define como el conseguir lo que se proponga. De acuerdo con (Gil, 2011) eficacia se calcula por conseguir con los propósitos trazados de la empresa y correspondencia añade, el cual permite cumplir estando alineados con la visión definida y ordenados considerando sus objetivos y cuán importante es para cumplir lo planteado y que permita calcular las expectativas de los clientes ²⁴ con relación a los productos y servicios (p. 25).

El término de eficacia se emplea especialmente en espacios donde las acciones son consecuentes determinados e intervenidos, siendo este particularmente los ámbitos empresariales y comerciales. Por ello la eficacia de una actividad investigará en permitir a los recursos, metodologías y procesos adecuados que formen los excelentes resultados para la diligencia determinada.

1.2.3 Modelo teórico

Seguidamente, se presenta la figura 8; el modelo teórico como un proceso de conceptualización, que permite visualizar e integrar en un todo coherente, a los conocimientos existentes, en una vinculación gráfica, orientada a establecer una relación entre las variables seleccionadas para el estudio, como un aporte posible ante la situación problemática.

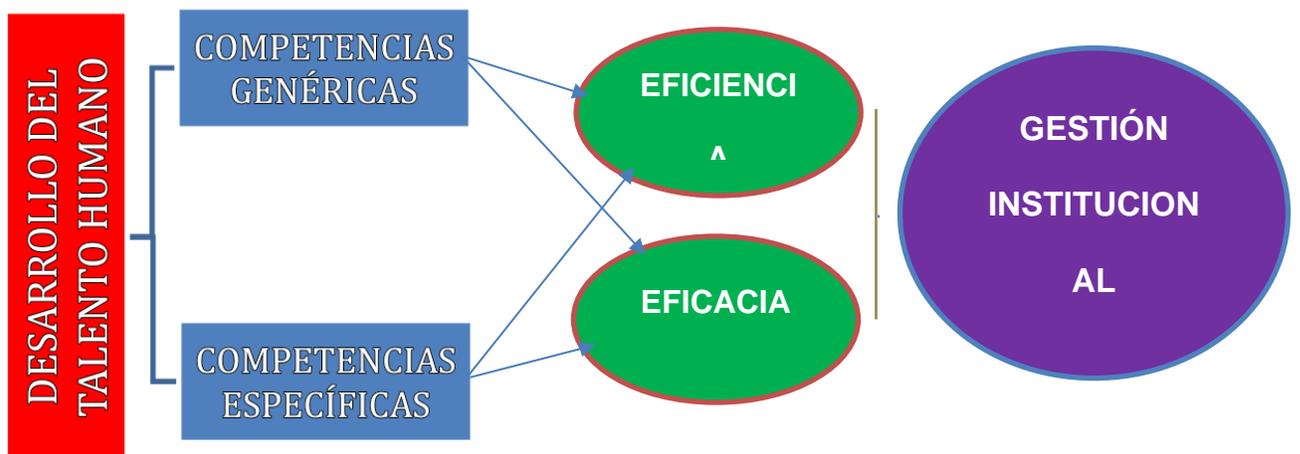


Figura 6. Modelo Teórico de la Investigación
Fuente: Elaboración propia.

Las competencias genéricas son de gran importancia para los trabajadores de la empresa las cuales tienen correlación y se encuentran alineadas con sus valores

corporativos. El cual son motivo de competencia que la organización busca de sus unidades para cumplir lo que se propone. Por ello los trabajadores deben ser competentes que se encuentren unidas con metas y valores de la empresa. Siendo algunas de ellas: el trabajar en conjunto, orientando al consumidor, creatividad y creación, ajuste al cambio, leal, y el pertenecer.

Las competencias específicas se encargan de realizar su conveniente trabajo, función o actividad el ejecutar ¹ al interior de la organización. Considerando no necesariamente que todos los trabajadores que conformen la empresa lo tengan. Singularmente se indica las conductas el cual solicitan hacia alcanzar la eficacia en el cargo designado o área de actividad específica. Las competencias concretas se dividen entre:

- Las funcionales: la cual tiene relación con las funciones que cumplen en el puesto que laboran. Siendo una de ellas la flexibilidad, adaptarse constantemente al cambio, ser líder, comprometerse, don de mando, tolerancia a la presión, inclinación estratégica, etc.
- Las técnicas: se les conocen del comprendido competente de un puesto que laboran o función. Un ejemplo de ello: ofimática, gestión contable, idiomas, etc.

1.3 Definición de términos básicos

Administración: Según (Mejía et al., 2013), “Método donde lo que busca es coordinar eficaz y eficientemente los recursos de la sociedad”.

Competencias: “Características del personal, que resultan de la combinación de los aspectos subyacentes relacionados con el ser ²⁷ (actitudes y valores), saber hacer

(habilidades y aptitudes) saber (conocimientos adquiridos tanto en la formación como a través de la experiencia),” (Velásquez, 2004).

Cultura organizacional: “Procedimientos de tradiciones, valores, reglas, expectativas y hábitos, compartidos que caracterizan a un grupo de personas de una organización” (Harold, 1998).

Desarrollo del talento humano: Según (Mejía et al., 2013) “Se refiere a adoptar una forma diferente de gestionar la participación de los trabajadores a favor de la propia organización”.

Efectividad: Según (Páez, 2018) “La efectividad es la capacidad de obtener el efecto esperado en lo que se ejecuta. En economía, este concepto también se relaciona con lo realmente causado en el caso de variables” (p. 3).

Gestión institucional: Según (Mora, 2016), “Se refiere a la capacidad que posee una entidad para instaurar su plan estratégico”.

2.1 Operacionalización de variables**2.1.1 Variable Independiente**

Talento humano

Según (Mejía et al., 2013), “el talento humano considerándolo técnicamente tiene como objetivo crear las condiciones para la productividad económica del trabajador”.

2.1.2 Variable Dependiente

Gestión institucional

Por su parte Casassus (2000), (citado por Aguilar, Caro y Nicho, 2018), nos menciona que gestión institucional es el espacio que tienen las organizaciones para generar relaciones múltiples como los objetivos las estrategias, los sistemas y demás factores (p. 34).

2.2 Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Técnicas e instrumentos	Escala de Medición
Talento Humano	Según (Mejía et al., 2013), “el talento humano considerándolo técnicamente tiene como objetivo crear las condiciones para la productividad económica del trabajador”.	La variable talento humano será evaluada a través de las siguientes dimensiones competencias genéricas y competencias Especificas.	Competencias genéricas	Nivel de conocimiento para la selección de personal	¿En su opinión el personal que se incorpora tiene las capacidades necesarias para la ocupación de sus puestos?	Encuesta / Cuestionario	Escala de Likert Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
					¿Ud., considera que la selección del personal no se considera el mérito de los colaboradores?		
				Nivel de desempeño de los trabajadores	¿En su sentir los procesos de selección expresan transparencia?		
					¿Ud., considera que los trabajadores, velan por los intereses de la institución?		
			Nivel de rendimiento de los trabajadores	¿En su opinión, la oficina de talento humano gestiona los reclamos ejecutados, por los trabajadores?			
			Nivel de actitud de los trabajadores	¿Considera que los planes de seguridad y salud se desarrollan de manera óptima?			
			Competencias Especificas	Nivel de motivación en el liderazgo	¿En su opinión los planes de bienestar social desarrollados por la dirección regional son óptimas?		
				Nivel de colaboración	¿Considera que la ejecución de los acuerdos (asistenciales, recreativos y educativos) con otras instituciones para el favor de los trabajadores se desenvuelve de manera óptima?		
				Nivel de comunicación	¿Ud., considera que las medidas que realiza la oficina de talento humano para garantizar su bienestar social, son las adecuadas?		
				Nivel de resolución de problemas	¿Considera que el diagnóstico para conocer el estado de la cultura organizacional se desarrolla mediante principios o valores?		
Nivel de motivación en el dinamismo	¿Cree Ud. que el crecimiento del plan interno de comunicación es de manera eficiente?						
Nivel de dominio emocional	¿Considera que las técnicas de comunicación utilizada entre los colaboradores funcionan de manera concreta?						

Fuente: Elaboración propia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	Escala de Medición
Gestión Institucional	Por su parte Casassus (2000), (citado por Aguilar, Caro y Nicho, 2018), nos menciona que gestión institucional es el espacio que tienen las organizaciones para generar relaciones múltiples como los objetivos las estrategias, los sistemas y demás factores (p. 34).	La variable gestión institucional será evaluada a través de las siguientes dimensiones eficiencia y eficacia.	Eficiencia	Evaluar los resultados logrados	¿Cree Ud. que, La misión institucional ubica adecuadamente las diligencias de planificación de los proyectos?	Encuesta/ cuestionario	Escala de Likert Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
					¿Los procesos y desarrollos internos son adecuados?		
				Evaluar los recursos utilizados	¿En su opinión el comportamiento organizacional es el adecuado?		
					¿En su opinión el sistema jerárquico de la organización es el adecuado?		
					¿Cree Ud., que las reglas de control de personal son las adecuadas?		
					Eficacia		
			¿Cree Ud. que la imagen institucional que brinda la dirección regional es la adecuada?				
			Establecer los objetivos planificados	¿Cree Ud., la representación de la organización, está debidamente representada?			
			Evaluar las metas alcanzadas	¿Cree Ud. que la imagen institucional es netamente de responsabilidad de la dirección encargada?			
			Evaluar metas programadas	¿En su opinión, la imagen de la organización influye en el contexto social?			
				¿Cree Ud. que la afectación de las actividades, ya sean aumento de servicios, puedan afectar la imagen institucional?			

Fuente: Elaboración propia

4 CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

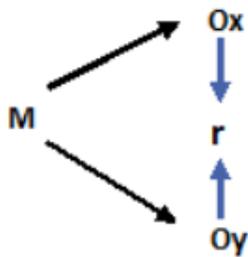
De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), el “estudio posee el enfoque cuantitativo de las ciencias sociales el cual debe de seguir procedimientos preestablecidos...” (p. 128).

Sánchez & Reyes (2014), refiere que “el tipo es la básica, también más conocida como la pura o primordial, debido a la indagación de nuevas sapiencias en el campo del conocimiento científico, buscando leyes universales” (p. 36).

Según Hernández et al. (2014), “es descriptivo y relacional. Vale precisar que dicha relación fue calculada con la ayuda de la estadística inferencia en función a la prueba de la normalidad” (pp. 98-99). La investigación relacional, tiene un enfoque cuantitativo, significando que tiene un conocimiento amplio del tema que se investiga, teniendo las características del tema definidas de ambas variables y las teorías de ambas variables y los antecedentes de estudios correspondientes.

El diseño de investigación es no experimental, de acuerdo con (Bautista & Huiza, 2019) cita a Hernández, S. “es no experimental cuando no se busca cambiar o manipular notoriamente las variables estudiadas. Lo cual quiere decir que las variables no son manipuladas intencionalmente”.

Donde:



M: Muestra

O: Observaciones

X: Talento Humano

Y: Gestión institucional

r: relación

El diagrama está referido a la relación que se va a describir y explicar entre las variables de estudio.

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población

De acuerdo a lo que menciona (Carrasco, 2016) es el grupo de componentes que conciernen a un grupo homogéneo de personas (p. 236). De allí la población fue de 78 trabajadores de los diferentes regímenes laborales (D.L. 276; CAS y personal reincorporado por mandato judicial) del MTPE de la región Junín. Los mismos que se encuentran en la siguiente tabla:

Tabla 1 Relación de trabajadores

Régimen laboral	MTPE	Nº
276 administrativa		30
1057 CAS	Junín	30
Reincorporado por mandato judicial		18
Total		78 trabajadores

3.2.2 Muestra

Teniendo en cuenta, la magnitud de la población se tomó como muestra al total de la población, por lo que es una muestra censal. Por lo que, se empleó la técnica no probabilística o a juicio del investigador basado en criterios subjetivos en lugar de emplear el azar de acuerdo a lo que menciona Tamayo y Tamayo, (2003).

Por lo tanto, la muestra fue de 78 trabajadores entre ellos:

- Director Regional
- Sub Director, Relacionista Público
- Asesor Externo
- Asistente Administrativo
- Operador PAD III
- Especialista en SST
- Auxiliar Coactivo
- Inspector De Trabajo
- Inspector Auxiliar De Trabajo.

Por otro lado, se excluyó a personal no esencial para la investigación, como personal de limpieza, vigilantes, choferes entre otros que no aportan a la investigación, por no ser expertos en el tema.

10 3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnica

La técnica es el procedimiento que suministró a los sujetos materia de estudio para la elaboración de los datos que se convierte en el insumo de la investigación puesto que, con las respuestas se analizó el nivel de comprensión de los encuestados,

esta práctica consiste en el intercambio de manera verbal y privada, sobre todo cordial con preguntas que están directamente relacionadas con los problemas específicos teniendo como técnica de investigación la encuesta, según Arias (2012 p. 32)

3.3.2 Instrumentos

Puesto que la investigación es prospectiva, es decir buscó recabar información de la realidad observada, se utilizó al cuestionario, el cual fue utilizado de manera privada a los sujetos de estudio. Seguidamente el cuestionario fue sometido a la prueba de la validez y de la confiabilidad. Para la primera se sometió el instrumento a tres expertos del tema a investigar, uno de ellos fue un especialista temático, es decir un profesional con grado de doctor con amplio dominio sobre las variables estudiadas, así como uso profesional en el campo de la Administración, seguidamente el experto, revisará la parte metodológica, es decir la correcta aplicación de los procedimientos en la operacionalización de las variables, así como la adecuada determinación de las dimensiones e indicadores el cual conllevan a los reactivos de nuestro instrumento (Cuestionario) dicho profesional cuenta con una especialización en investigación ya que su calificación es muy importante debido a que la base para la elaboración de un adecuado instrumento que mida lo que queremos medir deberá estar adecuadamente operacionalizado. Por último, se tiene al experto estadista profesional conocedor de esta ciencia, quien con su amplia sapiencia en trabajos de investigación revisó de manera concienzuda si los reactivos se encuentran de manera correlacionada para que pueda existir coherencia al momento de analizar los datos productos de la aplicación de nuestros instrumentos que miden las variables de estudio. Cabe precisar que la evaluación de dicho experto es de suma importancia debido al objetivo que persiguió la investigación.

Confiabilidad. Este proceso fue determinado por el estadístico Alfa de Cronbach por tener el tipo de escala ordinal, para ello seguiremos los siguientes pasos:

Primero, se realiza la prueba piloto tomando como referencia a 10 sujetos tomados al azar de nuestra muestra.

Segundo, la data se registró en un Excel para luego pasarlo al software estadístico SPSS 25 ingresando los datos realizados a los encuestados de nuestra investigación.

Tercero, se analizó con la escala de análisis de fiabilidad la tabla de valores de Cronbach donde el resultado obtenido deberá de ser de moderado a muy alta (0,4 a 1), caso contrario nuestro instrumento deberá de ser reformulado.

4 3.4 Técnicas de gestión y estadísticas para el procesamiento de la información

Seguidamente de recolección de los datos que representarán los elementos de entrada, se realizarán las acciones siguientes:

Análisis estadístico inferencial. -

La presente investigación empleó a la estadística inferencial, como un instrumento para corroborar la correlación de las variables estudiadas. Cabe precisar que dicha prueba estadística es el fundamento de la presente investigación, debido al nivel de investigación y al enfoque cuantitativo que persiguió. Por ello, se logra afirmar que la estadística como ciencia contribuyó a la demostración de la correlación estadística, y de esta manera se pudo lograr los objetivos establecidos en nuestra investigación.

7 Los datos se procesaron por medio del programa SPSS versión 25, lo cual analizó los datos a través de gráfico de barras y tablas. Al aplicarse el instrumento

cuestionario, resultó en la distribución los datos, y examinar a base de la continuación de la investigación. Utilizando la técnica de procesamiento y análisis de datos fue la estadística descriptiva, utilizando el software estadístico SPSS versión 25 y Excel 2019, accediendo mostrar la investigación por medio de tablas de estudio, y gráficos, utilizando técnicas de estadística descriptiva.

48 3.5 Aspectos éticos

El buen desarrollo del proceso de la investigación, se establecen los siguientes compromisos:

1. Actuar respetando intelectualmente, con rendición a la autoría, diseño e ideas de diferentes fuentes de información.
2. Realizar un trabajo con valor social y científico.
3. Demostrar objetividad en la recolección y el correspondiente proceso de la investigación.

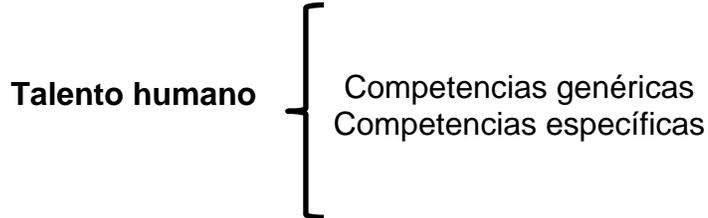
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR

4.1 Descripción de resultados

Presentamos las deducciones obtenidas ¹⁷ de la encuesta realizada del talento humano a los 78 trabajadores de los diferentes regímenes laborales (D.L. 276); CAS y personal reincorporado por mandato judicial) del MTPE de la región Junín.

4.1.1 Talento humano

Las dimensiones estudiadas en el presente trabajo de investigación, referentes al talento humano son:



²¹ En la tabla 2 y figura 7 se muestra que, el 43,6% (34) de los trabajadores declararon que algunas veces, el 20,5% (16) de los trabajadores manifestaron casi siempre, el 15,4% (12) de los trabajadores manifestaron siempre, el 12,8% (10) de los trabajadores manifestaron casi nunca, y el 7,7% (6) de los trabajadores manifestaron nunca, de lo vertido de la tabla 2 se menciona que los trabajadores algunas veces tienen las aptitudes necesarias para el desempeño de los puestos.

Tabla 2 Promedio de la variable talento humano

Talento humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	10	12,8	12,8	20,5
	Algunas veces	34	43,6	43,6	64,1
	Casi siempre	16	20,5	20,5	84,6
	Siempre	12	15,4	15,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

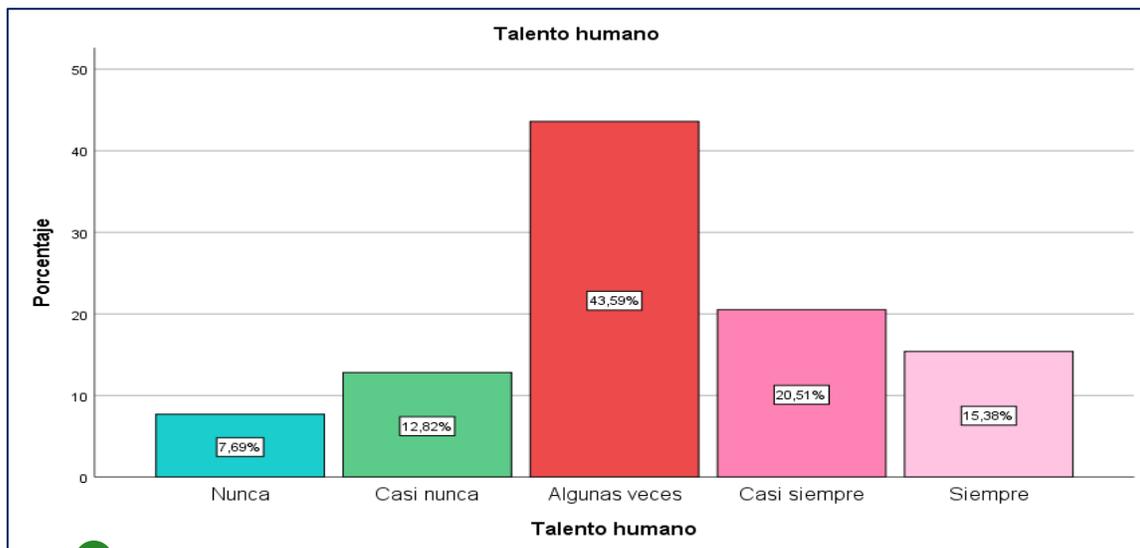


Figura 14 Promedio de la variable talento humano

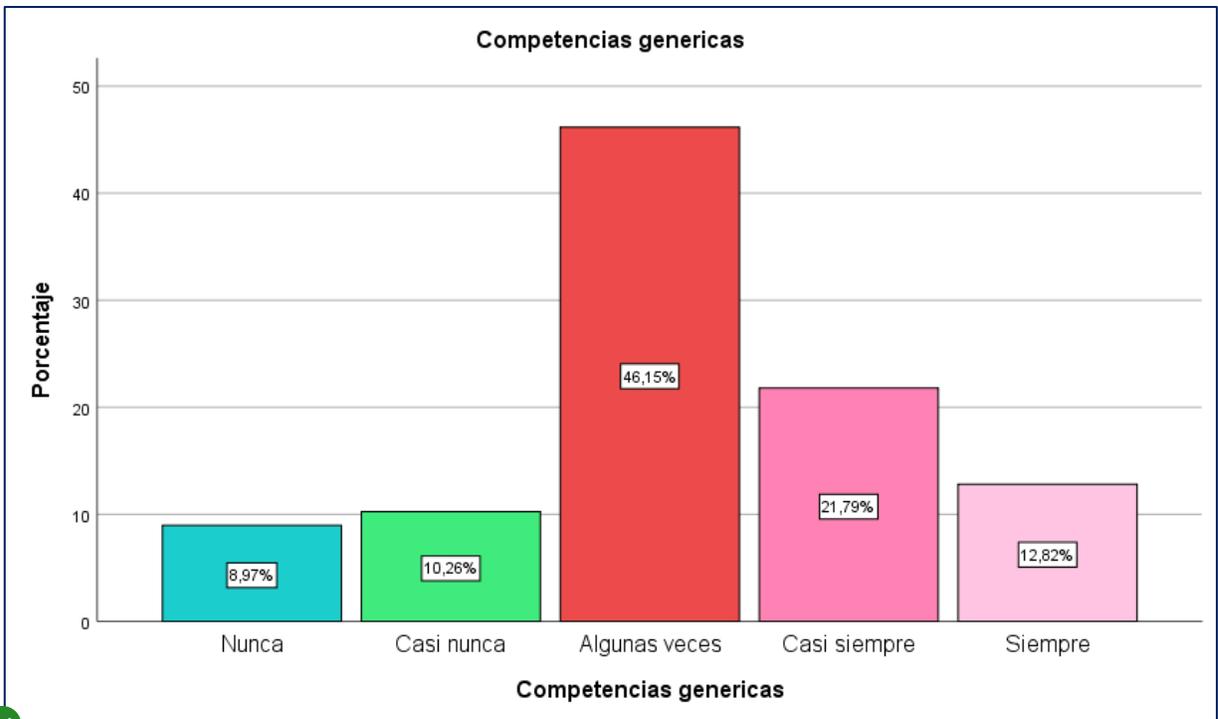
Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 3 Promedio de la dimensión competencias genéricas

		Competencias genéricas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	9,0	9,0	9,0
	Casi nunca	8	10,3	10,3	19,2
	Algunas veces	36	46,2	46,2	65,4
	Casi siempre	17	21,8	21,8	87,2
	Siempre	10	12,8	12,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

⁵¹ En la tabla 3 y figura 8 se muestra que, en cuanto a la pregunta ¿ Ud., considera que la selección del personal no se considera el mérito de los colaboradores? el 46,2% (36) de los trabajadores declararon que algunas veces se consideran la selección del personal por el mérito de los colaboradores , el 21,8% (17) de los trabajadores manifestaron casi siempre no se considera ²⁶ la selección del personal por el mérito de los trabajadores esto es respaldado por el 12,8% (10) ²⁶ de los trabajadores manifestaron siempre la selección del personal no se debe al mérito que tienen, el 10,3% (8) de los trabajadores manifestaron casi nunca, y el 9,0% (7) de los trabajadores manifestaron nunca, de lo vertido de la tabla 3 se menciona que los trabajadores algunas veces tienen las aptitudes necesarias para el desempeño de los puestos.



34 Figura 8 Promedio de la dimensión competencias genéricas
 Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 4 Promedio de la dimensión competencias específicas

Competencias específicas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	10	12,8	12,8	20,5
	Algunas veces	35	44,9	44,9	65,4
	Casi siempre	14	17,9	17,9	83,3
	Siempre	13	16,7	16,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

6

En la tabla 4 y figura 9 se muestra en cuanto a la pregunta ¿Considera que las técnicas de comunicación utilizadas entre los colaboradores no funcionan de manera concreta? que, el 44,9% (35) de los trabajadores declararon que algunas veces la comunicación utiliza entre los trabajadores no son las correctas, el 17,9% (14) de los trabajadores manifestaron casi siempre las comunicaciones utilizadas por los colaboradores no son las más adecuada, el 16,7% (13) de los trabajadores manifestaron siempre la comunicación entre los colaboradores no son de manera correcta, el 12,8% (10) de los trabajadores manifestaron casi nunca, y el 7,7% (6) de los trabajadores manifestaron nunca, de lo vertido de la tabla 4 se concluye que las técnicas de comunicación utilizadas entre los colaboradores no funcionan de manera concreta.

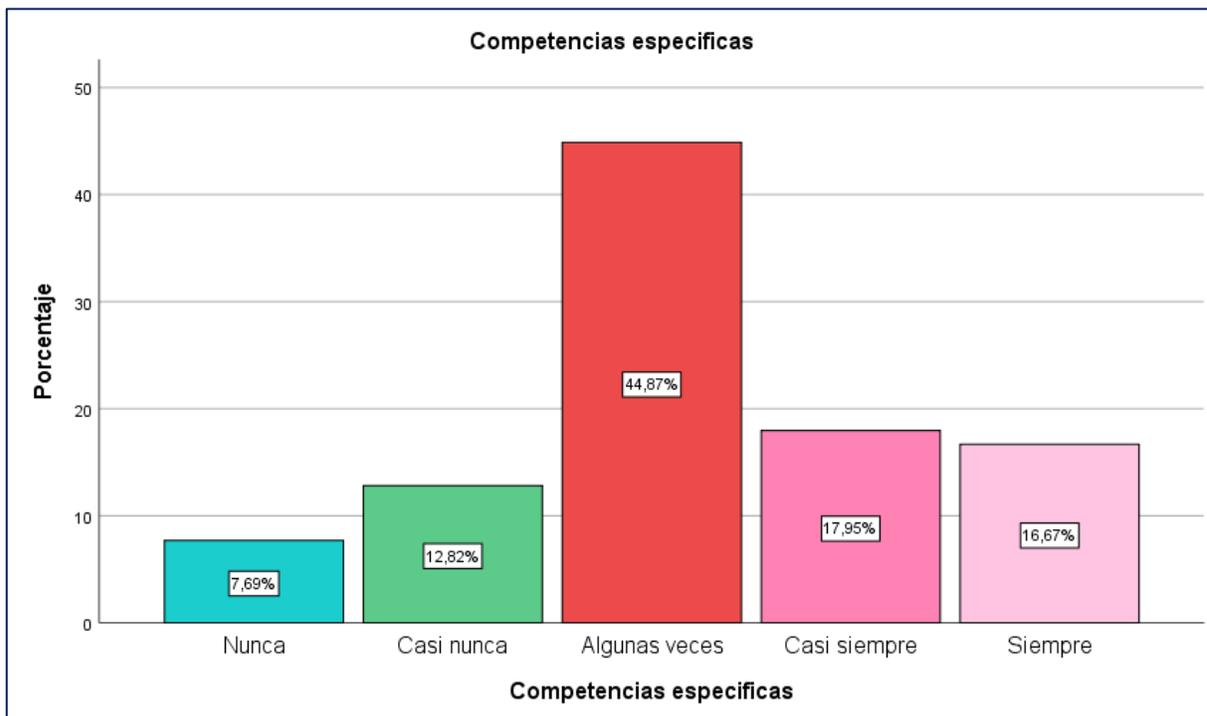
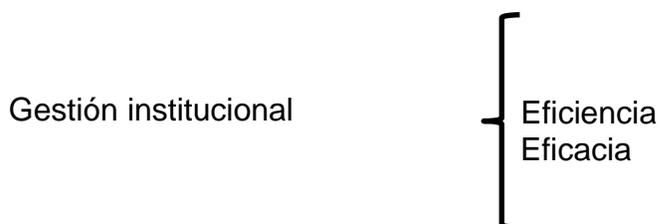


Figura 9 Promedio de la dimensión competencias específicas
Fuente: Elaboración propia SPSS25

4.1.2 Gestión institucional

En virtud a vuestra investigación consideramos las siguientes dimensiones



Posteriormente se descubren los resultados tocados de la gestión institucional, en se encuesta a los 78 trabajadores de los diferentes regímenes laborales (D.L. 276); CAS y personal reincorporado por mandato judicial) del MTPE de la región Junín.

²¹ En la tabla 5 y figura 10 se muestra que, el 41,0% (32) de los trabajadores declararon que algunas veces, el 19,2% (15) de los trabajadores manifestaron casi siempre, el 15,4% (12) de los trabajadores manifestaron casi nunca, el 12,8% (10) de los trabajadores manifestaron siempre, y el 11,5% (9) de los trabajadores manifestaron nunca, de lo vertido de la tabla 5 se menciona que los trabajadores algunas veces tienen una buena gestión de institucional dentro de la ²² Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín”.

⁷⁹ **Tabla 5 Promedio de la variable gestión institucional**

Gestión institucional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	11,5	11,5	11,5
	Casi nunca	12	15,4	15,4	26,9
	Algunas veces	32	41,0	41,0	67,9
	Casi siempre	15	19,2	19,2	87,2
	Siempre	10	12,8	12,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

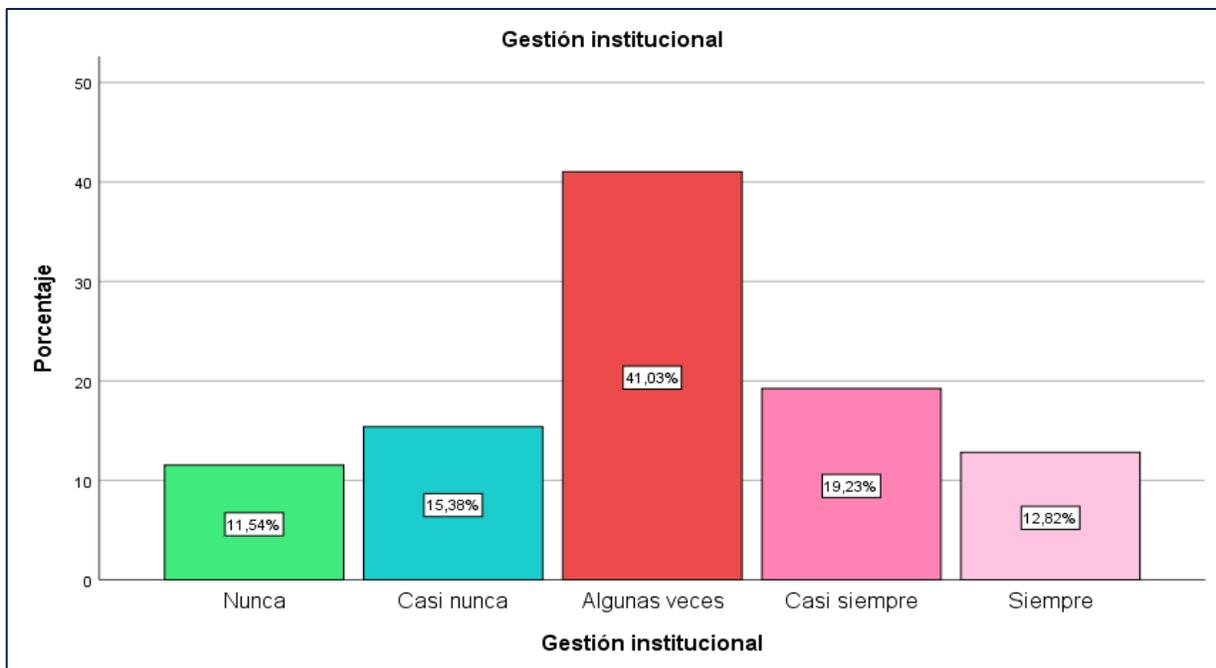


Figura 10 Promedio de la variable gestión institucional
Fuente: Elaboración propia SPSS25

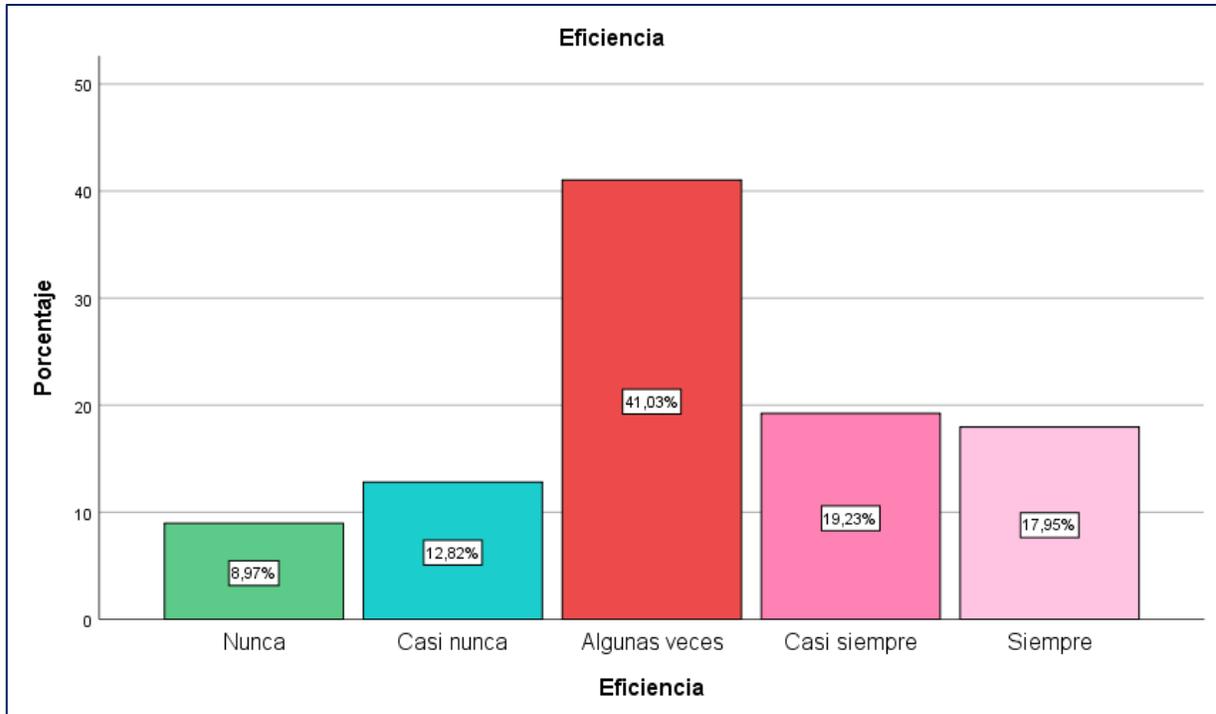
Tabla 6 Promedio de la dimensión eficiencia

Eficiencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	9,0	9,0	9,0
	Casi nunca	10	12,8	12,8	21,8
	Algunas veces	32	41,0	41,0	62,8
	Casi siempre	15	19,2	19,2	82,1
	Siempre	14	17,9	17,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25

En la tabla 6 y figura 11 se muestra que en cuanto a la pregunta ¿Los procesos y desarrollos internos son adecuados?, el 41,0% (32) de los trabajadores declararon que algunas veces el contexto social influye en la imagen de la dirección Regional de Trabajo y promoción, el 19,2% (15) indicaron que el contexto social influye en la imagen de la dirección Regional de Trabajo y promoción, el 17,9% (14) de los

trabajadores manifestaron siempre el contexto social influye en la imagen de la dirección Regional de Trabajo y promoción, el 12,8% (10) de los trabajadores manifestaron casi nunca, y el 9,0% (7) de los trabajadores manifestaron nunca, de lo vertido de la tabla 6 se menciona el contexto social influye en la imagen de la dirección Regional de Trabajo y promoción



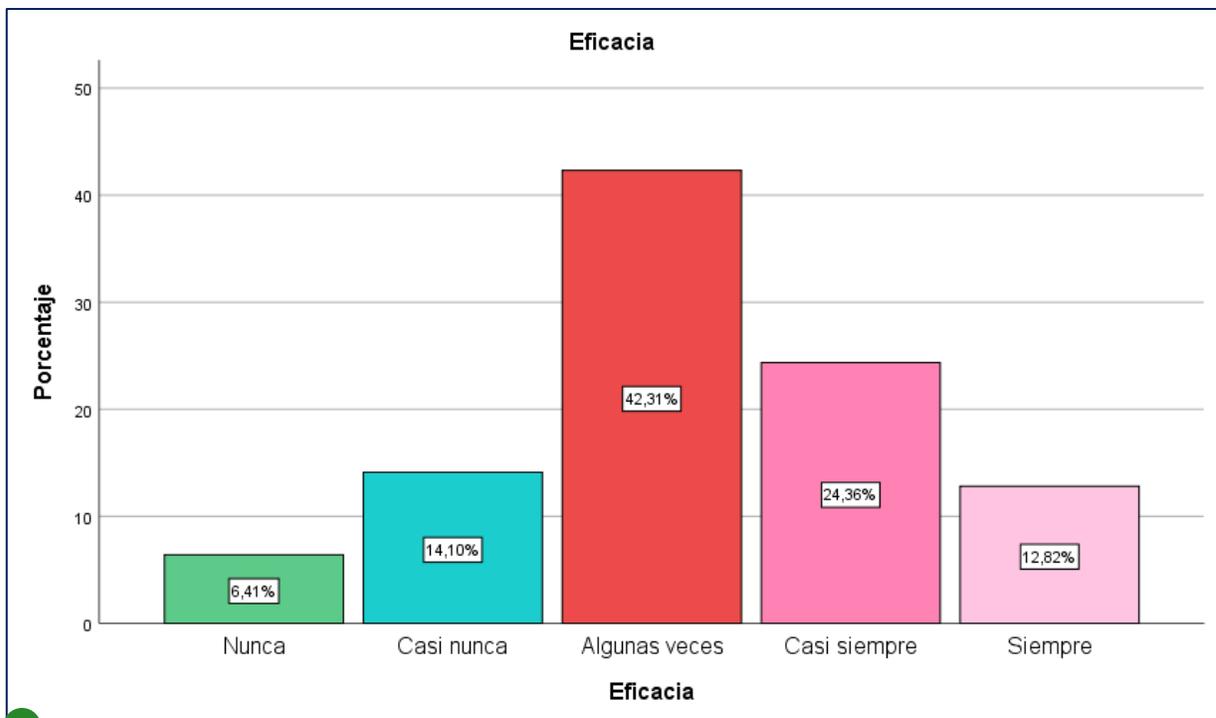
6 Figura 11 Promedio de la dimensión eficiencia
Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 7 Promedio de la dimensión eficacia

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6,4	6,4	6,4
	Casi nunca	11	14,1	14,1	20,5
	Algunas veces	33	42,3	42,3	62,8
	Casi siempre	19	24,4	24,4	87,2
	Siempre	10	12,8	12,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia SPSS25]

1 En la tabla 7 y figura 12 se muestra en cuanto a la pregunta ¿Cree Ud. que la imagen institucional es netamente de responsabilidad de la dirección encargada?, el 42,3% (33) de los trabajadores declararon que algunas veces la responsabilidad de la imagen institucional es netamente de la dirección encargada , el 24.4% (19) de los trabajadores manifestaron casi siempre la , el 14,1% imagen institucional en responsabilidad de la dirección encarada(11) de los trabajadores manifestaron casi nunca, el 12,8% (10) de los trabajadores manifestaron siempre, y el 6,4% (5) de los trabajadores manifestaron nunca, de lo vertido de la tabla 7 se menciona que los trabajadores algunas veces creen erróneamente que la imagen institucional es netamente responsabilidad de la dirección encargada.



34 Figura 12 Promedio de la dimensión eficacia
Fuente: Elaboración propia SPSS25

4.1.3 Análisis de relación entre el talento humano y la gestión institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, 2019.

Interpretación: Se puede observar que, existe una correlación directa entre el desarrollo del talento humano y la gestión institucional, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, 2019. Por lo tanto, se percibe una correlación de Pearson positiva muy alta con un $r = 0,968$, lo cual nos admite ratificar que, el talento humano, mejora la gestión institucional de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín”.

Tabla 8 Nivel de correlación entre las variables talento humano y gestión institucional

		Talento humano	Gestión institucional
Talento humano	Correlación de Pearson	1	,968**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	78
Gestión institucional	Correlación de Pearson	,968**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	78	78

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

Fuente: Elaboración propia SPSS

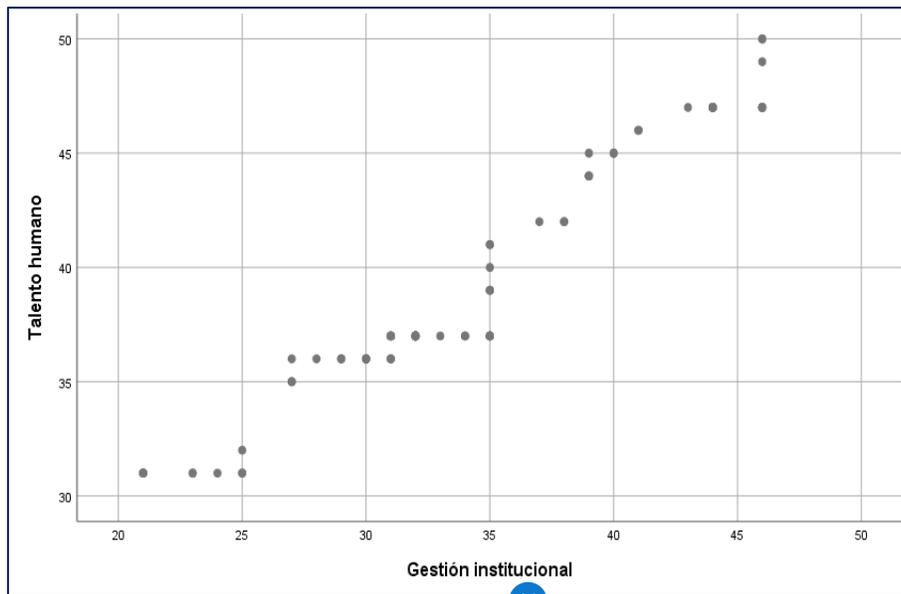


Figura 13 Diagrama de dispersión de puntos entre las variables talento humano y gestión institucional

Fuente: Elaboración propia SPSS

4.1.4 Análisis de relación entre el talento humano y la eficiencia de la gestión institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, 2019.

Interpretación: Se puede visualizar que, existe relación positiva entre el desarrollo del talento humano y la dimensión eficiencia de la gestión institucional, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, 2019. Por ello se identifica una correlación positiva muy alta con un “r” = 0,974, permitiendo admitir que, la eficiencia del talento humano, mejora la gestión institucional del MTPE. Junín”.

Tabla 9 Nivel de correlación entre las variables talento humano y eficiencia
Correlaciones

		Talento humano	
		Talento humano	Eficiencia
Talento humano	Correlación de Pearson	1	,974**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	78
Eficiencia	Correlación de Pearson	,974**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	78	78

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

Fuente: Elaboración propia SPSS

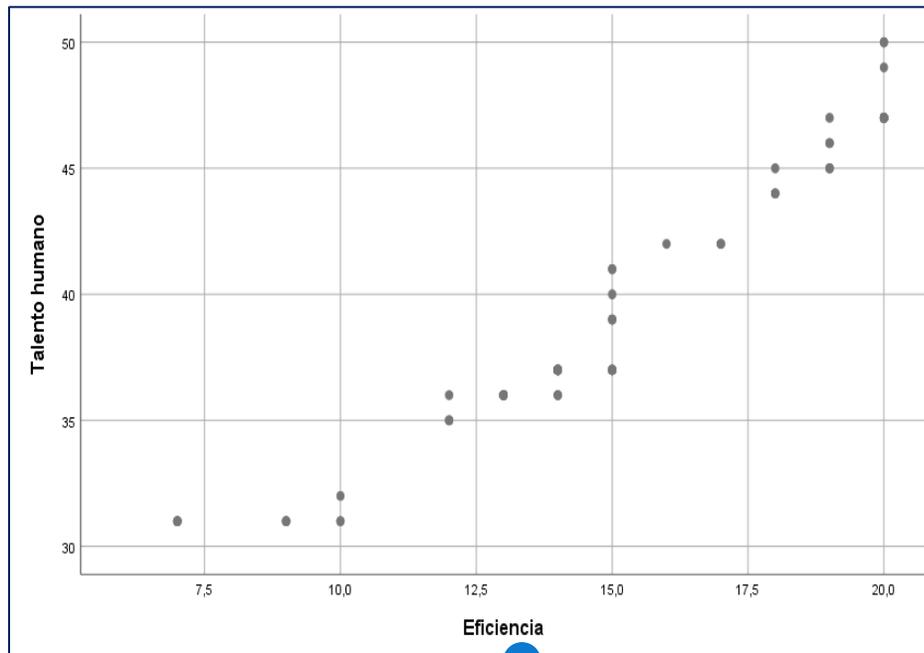


Figura 14 Diagrama de dispersión de puntos entre las variables talento humano y eficiencia

Fuente: Elaboración propia SPSS

4.1.5 Análisis de relación entre el talento humano y la eficacia de la gestión institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, 2019.

Interpretación: En la tabla 10, se puede visualizar que, existe una relación positiva entre el desarrollo del talento humano y la dimensión eficacia de la gestión institucional, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, 2019. Constantemente se fija una relación de ambas variables positiva muy alta con un “r” = 0,946, por ello se aprueba ratificar que, la eficacia del talento humano, mejora la gestión institucional de MTPE de Junín”.

Tabla 10 Nivel de correlación entre las variables talento humano y eficacia

		Correlaciones	
		Talento humano	Eficacia
Talento humano	Correlación de Pearson	1	,946**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	78
Eficacia	Correlación de Pearson	,946**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	78	78

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

Fuente: Elaboración propia SPSS

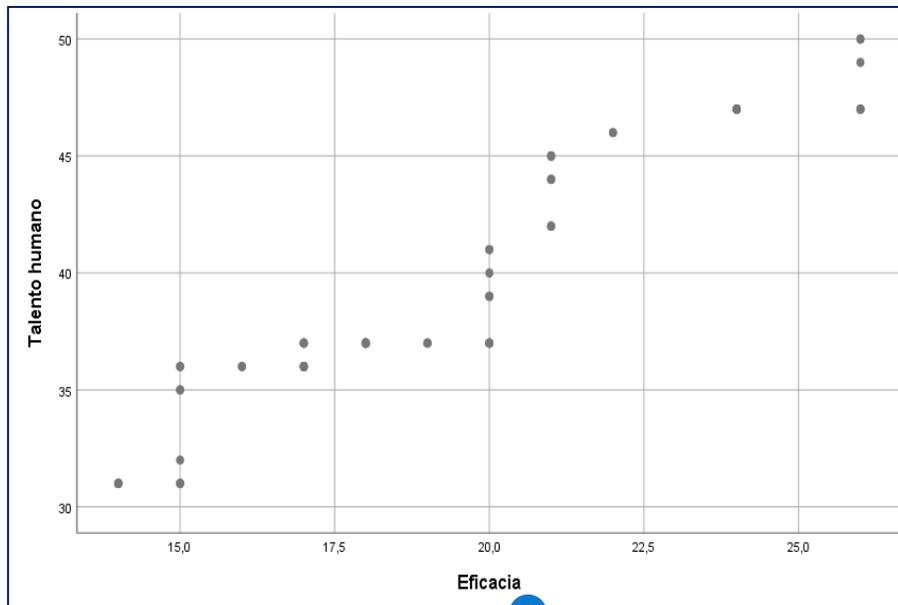


Figura 15 Diagrama de dispersión de puntos entre las variables talento humano y eficacia

Fuente: Elaboración propia SPSS, 2021

4.2 Propuesta de Valor

La gestión de talento es un proceso personalizado y constante de acuerdo a las necesidades de cada organización, con el propósito de atraer y retener a los mejores empleados, permitiendo el desarrollo de las habilidades y mantenerlos motivados con el propósito de optimizar su desempeño laboral. La región de Junín, se vio afectada por la crisis sanitaria desencadenada en el 2020, especialmente en la reactivación de las actividades económicas.

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, tiene la obligación de definir, desarrollando y ejecutando políticas de estado en referencia al servicio civil, mediante un conglomerado de normativas que emplean el sector estatal para la adecuada gestión del factor humano. Por su parte, la dirección regional de trabajo de Junín, está orientada a desarrollar los procesos de las políticas de trabajo de la micros y pequeñas. Sin embargo, en esta dirección existen algunas limitaciones de parte del personal respecto a su desempeño laboral, lo cual, afecta la gestión institucional.

Razón por la cual se analizó la relación entre el talento humano y la gestión institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín. Evidenciando que, tanto en el Ministerio de Trabajo como en el Gobierno Regional Junín, no se atienden las propuestas de capacitación del personal, siendo evidente la necesidad de establecer e implementar acciones orientadas a fortalecer y desarrollar las competencias del personal a fin de mejorar sustancialmente la gestión de la entidad. Esta situación tiene efectos negativos cuando se trata de lograr los objetivos institucionales propuestos, debido a que, no es posible un desempeño eficiente por parte de los trabajadores, en la ejecución de los procesos y las diversas actividades orientadas al cumplimiento de la misión.

Con el estudio se pretende proponer acciones para aumentar el sentido de pertenencia y compromiso de las personas que forman parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, promoviendo la participación activa en las decisiones para solventar las necesidades de la región a nivel económico y laboral. Además, es importante que las autoridades de la dirección implementen un método para conocer las necesidades de talento humano de manera detallada en los distintos procesos para una gestión institucional efectiva, que genere una respuesta rápida y fidedigna de cara a la mejora en la prestación del servicio.

Finalmente, es necesario implementar acciones para aumentar y estimular el potencial de los servidores, por medio de la capacidad de respuesta del servicio y flexibilidad frente a las oportunidades del sector laboral y económico de la región.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

“La variable desarrollo del talento humano se define teóricamente Según (Mejía et al., 2013) adopta una forma diferente de gestionar la colaboración del personal a favor de la propia organización. Dio como resultado que el 67.9% (53) de los trabajadores manifestaron que algunas veces, el 32,1% (25) de los trabajadores manifestaron casi siempre tienen las capacidades que es necesario para el desempeño de los puestos.”

7 Encontrando cierta similitud con la investigación de Muñoz, (2015), con su tesis de Maestría titulada la incidencia²⁷ del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del Instituto Ecuatoriano de seguridad, La conclusión a que arribo fue que, el talento humano incurre de cualidad directa en el desempeño laboral. A la vez demostró⁵⁶ la falta de eficiencia en los servicios que prestan a los usuarios. Lo más resaltante es que, al final se ha evidenciado que no se cuenta con acciones de capacitación para mejorar la atención al usuario, lo que, obviamente, tiene un efecto negativo en la aceptación de los ciudadanos que solicitan los servicios de salud.”

“La Dimensión 1 de la variable 1: competencias genéricas, primero se definió teóricamente las capacidades genéricamente son de gran importancia para los trabajadores de la empresa y que tienen correspondencia y de manera ordenada con los valores colectivos. Siendo el resultado que algunas veces teniendo como porcentaje 67,9% (53), sin embargo, los trabajadores manifiestan que las organizaciones de trabajadores, algunas veces velan por los intereses de los mismos.”

7 Encontrando cierta similitud con la investigación de Saavedra, (2019), en su tesis de Maestría competencias profesionales en el desempeño laboral. Dicha investigación correlaciona las variables de estudio logrando obtener en sus resultados

una relación positiva muy alta demostrando de esta manera los objetivos de los investigadores.”

“La dimensión 2 variable 1: competencias específicas, se definió que las aptitudes determinadas se ejecutan por medio del trabajo individual, ocupación o diligencia que se ejecuta al interior de la institución. Dio como resultado que algunas veces teniendo como porcentaje 71,8% (56), sin embargo, los trabajadores manifiestan que las técnicas de algunas veces se utiliza la comunicación entre los colaboradores y funcionarios.”

“Encontrando cierta similitud con la investigación de Casma, (2015), titulada se relaciona ³ la gestión del talento humano por competencias y la ocupación laboral en la empresa Ferro sistemas - Lima. Manifiesta la correlación muy alta entre las variables. Dicha relación refiere que el ³⁵ talento humano mejora el desempeño laboral, y cumpliendo así el crecimiento de la empresa estudiada.”

“La variable 2 gestión institucional se definió teóricamente según (Mora, 2016), Se refiere a la aptitud que tiene una entidad para instaurar su plan estratégico. Posteriormente se muestran los efectos que cumplen de la gestión institucional, en la encuesta realizada a los 78 trabajadores de los diferentes regímenes laborales (D.L. 276); CAS y personal reincorporado por mandato judicial) del MTPE de la región Junín.” el 16,7% (13) de los trabajadores manifestaron que casi nunca, el 55,1% (43) de los trabajadores manifestaron algunas veces, el 28,2% (22) de los trabajadores manifestaron casi siempre planificación en su proyecto.”

⁷ Encontrando cierta similitud con la investigación de Huayallani, (2018) en su tesis de maestría, ³ gestión institucional y la calidad educativa Patrón Apóstol Santiago del Distrito de Lucanas. La metodología empleada fue la ruta cuantitativa, de nivel

correlacional, los sujetos estudiados fueron cincuenta personas. La conclusión del investigador es que existe relación moderada con un $r = 0,49$ entre las variables estudiadas.”

“La dimensión 1 variable: eficiencia, definió teóricamente según Andrade (2005, p. 253) se utiliza para calcular el contenido o modo de acción de un método o individuo económico, para conseguir el desempeño de propósitos trazados, el cual minimiza la utilización de recursos. Siendo el resultado un valor general Algunas veces teniendo como porcentaje 55,1% (43), sin embargo, los trabajadores manifiestan que las organizaciones de trabajadores, algunas veces es eficiente.”

Encontrando cierta similitud con la investigación de Pinedo & Quispe, (2017) con su tesis de maestría titulado “gestión del talento humano y su influencia en la motivación de los colaboradores de la empresa Petrex S.A.C.”. La metodología fue el inductivo. La conclusión arribada es que la relación entre las variables es alta demostrada con un “ r ” = 0,858.

“La dimensión 2 variable 2: eficacia, definió teóricamente es el nivel de logro de metas y objetivos. La eficacia es la capacidad para conseguir lo que se plantea. Siendo el resultado que se observa un valor general Algunas veces teniendo como porcentaje 60,3% (47), sin embargo, los trabajadores manifiestan que la organización de los trabajadores ayuda a la incorporación de los trabajos.”

Encontrando cierta similitud con la investigación de Reyes & Paz, (2018) con su tesis de maestría titulada la gestión del talento humano y su correlación con el desempeño laboral. Los investigadores trabajaron empleando el método científico, teniendo como sujetos de análisis a cincuenta colaboradores. El cual llego a concluir que existe una correlación significativa entre las variables estudiadas.”

Posteriormente estimo que la investigación contribuirá con futuras investigaciones que aborden nuestro tema de investigación **“TALENTO HUMANO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUNÍN - 2019”**.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - Se concluye que la relación directa muy alta entre el desarrollo del talento humano y la gestión institucional, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, 2019, demostrado con un $r = 0,968$. Dicho resultado evidencia que la gestión institucional mejorará en la medida que los trabajadores sean sometidos a evaluaciones y capacitaciones. Ya que los trabajadores algunas veces no cumplen con las competencias mínimas para garantizar el buen desempeño de los puestos.

SEGUNDA. - Se concluye que la correlación positiva muy alta entre el desarrollo del talento humano y la eficiencia de la gestión institucional, demostrado con un $r = 0,974$. Dicho resultado reconoce la eficiencia de la gestión institucional, se encuentra en función al proceso del talento humano; por ello a mayor progreso del talento humano se mejora la gestión institucional del MTPE en Junín.

TERCERA. - Se concluye que la correlación positiva muy alta entre el progreso del talento humano y la eficacia de la gestión institucional, en la DRTPE, demostrado con un $r = 0,946$, el cual efectúa confirmar que, la eficacia del talento humano, ya que los colaboradores manifiestan que las organizaciones de trabajadores son eficientes.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. - Se recomienda a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, optimizar las relaciones laborales, manejando políticas que permitan prevenir y resolución de conflictos; para que de esta manera se mejore la gestión institucional. Crear actividades que promuevan la participación activa de los servidores en las decisiones para solventar las necesidades de la región a nivel económico y laboral

SEGUNDA. - A los representantes de las oficinas de talento humano del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se recomienda, mejorar la eficiencia del talento humano de sus colaboradores, dando énfasis en programas para la identificación de peligros, así como la implementación de procedimientos de seguridad y salud. Además, de implementar un método para conocer las necesidades de talento humano de manera detallada en los distintos procesos para una gestión institucional efectiva, que genere una respuesta rápida de cara a la mejora en la prestación del servicio.

TERCERA. - A las autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se recomienda, hacer más eficaz el desenvolvimiento de sus colaboradores, con el objetivo de optimizar el análisis para conocer el estado de la cultura organizacional que está basado en principios, creencias, etc., perfeccionando los procedimientos de acción con lo que pretende perfeccionar la ejecución de los métodos institucionales. También, es necesario implementar acciones para aumentar y estimular el potencial de los servidores, por medio de la capacidad de respuesta del servicio y flexibilidad frente a las oportunidades del sector laboral y económico de la región.

● 19% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 16% Internet database
- Crossref database
- 15% Submitted Works database
- 0% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	hdl.handle.net Internet	2%
2	pebyte.com Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
4	repositorio.usmp.edu.pe Internet	1%
5	repositorio.unu.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.upla.edu.pe Internet	<1%
7	informatica.upla.edu.pe Internet	<1%
8	goconqr.com Internet	<1%

9	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2019-06-13 Submitted works	<1%
10	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%
11	Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-30 Submitted works	<1%
12	repositorio.unheval.edu.pe Internet	<1%
13	Universidad del Istmo de Panamá on 2022-09-03 Submitted works	<1%
14	Universidad Peruana Los Andes on 2021-03-03 Submitted works	<1%
15	Universidad Continental on 2021-02-19 Submitted works	<1%
16	repositorio.continental.edu.pe Internet	<1%
17	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%
18	Universidad Continental on 2017-09-22 Submitted works	<1%
19	timetoast.com Internet	<1%
20	Universidad Alas Peruanas on 2021-08-10 Submitted works	<1%

21	Universidad Alas Peruanas on 2021-12-02	<1%
	Submitted works	
22	redi.unjbg.edu.pe	<1%
	Internet	
23	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2019-08-22	<1%
	Submitted works	
24	sfpcoahuila.gob.mx	<1%
	Internet	
25	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-15	<1%
	Submitted works	
26	Universidad Cesar Vallejo on 2018-01-29	<1%
	Submitted works	
27	prezi.com	<1%
	Internet	
28	Corporación Instituto Profesional ESUCOMEX on 2021-11-18	<1%
	Submitted works	
29	Universidad Cesar Vallejo on 2017-10-27	<1%
	Submitted works	
30	mintra.gob.pe	<1%
	Internet	
31	National University College - Online on 2020-06-10	<1%
	Submitted works	
32	Universidad Continental on 2022-11-18	<1%
	Submitted works	

33	issuu.com	Internet	<1%
34	repositorio.upla.edu.pe	Internet	<1%
35	Universidad Cesar Vallejo on 2018-03-20	Submitted works	<1%
36	repositorio.uap.edu.pe	Internet	<1%
37	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2022-06-13	Submitted works	<1%
38	Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-12	Submitted works	<1%
39	Unviersidad de Granada on 2020-12-09	Submitted works	<1%
40	alicia.concytec.gob.pe	Internet	<1%
41	Universidad Continental on 2022-07-04	Submitted works	<1%
42	repositorio.unh.edu.pe	Internet	<1%
43	Universidad Americana on 2014-08-28	Submitted works	<1%
44	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-07	Submitted works	<1%

45	Universidad Peruana Los Andes on 2021-02-11 Submitted works	<1%
46	Universidad Peruana Los Andes on 2021-03-03 Submitted works	<1%
47	qdoc.tips Internet	<1%
48	repositorio.unapiquitos.edu.pe Internet	<1%
49	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2020-12-20 Submitted works	<1%
50	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-09 Submitted works	<1%
51	Universidad Continental on 2022-11-14 Submitted works	<1%
52	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas on 2013-06-13 Submitted works	<1%
53	Artaza, Nicolás Santelices. "Coastal Planning Comparative Analysis an..." Publication	<1%
54	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-24 Submitted works	<1%
55	Universidad San Ignacio de Loyola on 2021-06-25 Submitted works	<1%
56	noticias-oax.com.mx Internet	<1%

57	oitandina.org.pe	Internet	<1%
58	theibfr.com	Internet	<1%
59	Universidad Cientifica del Sur on 2019-03-01	Submitted works	<1%
60	postgrado.up.edu.pe	Internet	<1%
61	prodigy.msn.com	Internet	<1%
62	repositorio.autonoma.edu.pe	Internet	<1%
63	erscharter.eu	Internet	<1%
64	gtz.org.mx	Internet	<1%
65	insight.iese.edu	Internet	<1%
66	slideshare.net	Internet	<1%
67	Systems Link on 2013-02-26	Submitted works	<1%
68	Universidad Abierta para Adultos on 2019-05-29	Submitted works	<1%

69	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2019-12-24 Submitted works	<1%
70	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-08 Submitted works	<1%
71	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-12 Submitted works	<1%
72	Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-12 Submitted works	<1%
73	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2021-12-30 Submitted works	<1%
74	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2019-01-21 Submitted works	<1%
75	idoc.pub Internet	<1%
76	repositorio.unica.edu.pe Internet	<1%
77	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
78	repositorio.ute.edu.ec Internet	<1%
79	unsaac on 2022-07-20 Submitted works	<1%
80	facmed.unam.mx Internet	<1%

81	prnewswire.com Internet	<1%
82	proparaguay.gov.py Internet	<1%
83	researchgate.net Internet	<1%
84	martysabi.blogspot.com Internet	<1%
85	Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-27 Submitted works	<1%
86	moam.info Internet	<1%