

36

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DE TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, FILIAL CHANCHAMAYO

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND HUMAN TALENT MANAGEMENT BY COMPETENCIES AT THE UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, SUBSIDIARY CHANCHAMAYO

Ruth Katherine Mendivel Gerónimo¹

E-mail: rmendivel@undc.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3147-2655>

Carmen Soledad Lavado Puente²

E-mail: d.clavado@upla.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3061-0497>

Angélica Sánchez Castro³

E-mail: asanchez@uniscjsa.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0680-7836>

¹ Universidad Nacional de Cañete. Perú.

² Universidad Peruana Los Andes. Chanchamayo. Perú.

³ Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa. Perú.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268.

RESUMEN

La investigación se ha desarrollado con el fin de alcanzar el objetivo establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019, para lo cual se formuló la hipótesis existe una la relación directa y significativa entre la gestión administrativa y gestión talento humano por competencia en la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019. La investigación es del tipo básica, nivel correlacional, con un diseño no experimental - transversal. Se ha empleado la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios para establecer el grado de correlación entre ambas variables descritas. La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019. Los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico se ha encontrado que existe una correlación positiva alta, con un p-valor: $0,000 < 0,010$ entre la gestión administrativa y gestión talento humano por competencia en los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019.

Palabras clave:

Gestión administrativa, gestión talento humano y competencia.

ABSTRACT

The research has been developed in order to achieve the objective of establishing the relationship between administrative management and human talent management by competencies at the Peruvian University Los Andes subsidiary Chanchamayo in 2019, for which the hypothesis was formulated there is a Direct and significant relationship between administrative management and human talent management by competition at the Peruvian University Los Andes subsidiary Chanchamayo in 2019. The research is of the basic type, correlational level, with a non-experimental design - transversal. The survey technique has been used and as instruments the questionnaires to establish the degree of correlation between both variables described. The sample was made up of 20 administrative workers from the Peruvian University Los Andes subsidiary Chanchamayo in 2019. The results obtained from the statistical analysis have found that there is a high positive correlation, with a p-value: $0.000 < 0.010$ between management administrative and human talent management by competition in administrative workers of the Peruvian University Los Andes subsidiary Chanchamayo in 2019.

Keywords:

Administrative management, human talent management and competence.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento a nivel internacional es percibida, a decir de Chiavenato (2009), como el proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. Y precisamente ello es lo que falta en las organizaciones, el personal que maneje el conocimiento como un talento a explotar. En ese sentido la gestión del talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. Además, retener o incluso atraer a aquellas personas con talento será una prioridad.

A nivel mundial, también se tienen el término fue acuñado por Watkins de Softscape publicado en un artículo en 1998. El proceso de atraer y de retener a colaboradores productivos, se ha tornado cada vez más competitivo entre las empresas y tiene además importancia estratégica de la que muchos creen. Se ha llegado a convertir en una "guerra por el talento" y aún más en una etapa donde la competencia entre empresas es muy dura. Por qué no ser el mejor si podemos serlo.

La gestión del talento a nivel del Perú, es un proceso que surgió en los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta que lo que impulsa el éxito de su negocio es el talento y las habilidades de sus empleados. Las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención de empleado. El tema es que muchas organizaciones hoy en día, hacen un enorme esfuerzo por atraer empleados a su empresa, pero pasan poco tiempo en la retención y el desarrollo del mismo. Un sistema de gestión del talento a la estrategia de negocios requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de toda la empresa. No puede dejarse en manos únicamente del departamento de recursos humanos la labor de atraer y retener a los colaboradores, sino que debe ser practicado en todos los niveles de la organización.

La estrategia de negocio debe incluir la responsabilidad de que los gerentes y supervisores desarrollen a sus subalternos inmediatos. Las divisiones dentro de la compañía deben compartir abiertamente la información con otros departamentos para que los empleados logren el conocimiento de los objetivos de la organización en su totalidad.

Definitivamente el talento humano es fundamental en una institución pública o privada ya que corresponde al conjunto de capitales utilizados en la producción de diversos servicios que se presta para satisfacción de las necesidades del público o usuarios.

El trabajo es una acción razonada y voluntaria de los individuos mediante el cual el talento humano produce bienes y servicios para satisfacer necesidades, también se establece relaciones entre ellos los trabajadores; sin duda con la tecnología actualizada tanto con máquinas y equipos complementan la producción de servicios para satisfacción de necesidades.

En la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo, se observa carencia de conocimiento administrativo del personal que labora en dichas oficinas a cargo de administración, la mayoría no cuenta con un perfil profesional acorde a la labor asignada, posteriormente ellos están capacitándose para afrontar retos que le exige estar a la actualidad de la globalización, el personal que labora debe contar con habilidades, destrezas que le permitan vencer los retos que plantea el entorno en el que se desenvuelve, en la administración pública como en su vida profesional y personal.

La falta de selección especializada para organizar el personal tales como la orientación, diseño de puestos y evaluación está provocando bajo nivel de desempeño, limitando que el personal administrativo para desarrollar su pro actividad, creatividad y espíritu innovador, al no existir la suficiente orientación planificación, supervisión, control de las funciones asignadas y como consecuencia a falta de estas etapas planificación se da el retraso de la entrega de documentación e información entre dependencias de la Institución y se perjudica al interesado o usuario de la institución.

Por todo lo señalado anteriormente surge el interés de realizar una investigación de la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencias en los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo.

Se han hallado varios informes o antecedentes a nivel internacional y que se citan a continuación:

Morales & Prieto (2013), realizan una investigación de nivel descriptivo, contiene el desarrollo de un caso práctico sobre la implantación de un sistema de gestión del talento humano por competencias para una empresa de la administración pública federal. En el estudio se presenta la metodología que establece las competencias cardinales y específicas de la empresa; mismas que dan origen a la parte medular de la gestión por competencias: los diccionarios de valores, competencias y comportamientos. Estos diccionarios contienen la redacción e interpretación personalizada de las competencias, conforme a la visión de la empresa. Asimismo, el grado de exigencia de los comportamientos observables que debe tener el personal para ser competente en sus labores. Al final, se

presentan los formatos que servirán de apoyo a la organización para la transición hacia un Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias.

Guerrero (2014), concluye que el capital humano de una empresa puede agregar valor a sus operaciones de esta manera marcando la diferencia entre otros (Chiavenato, 1994; Goleman, 1999; Robbins, 2004). El factor humano establece el principal activo para las instituciones y organizaciones productivas hoy en día más el comportamiento humano en las instituciones, continúa siendo un tema complicado, es decir, temas como el deber, actitudes, trabajo en equipo, los conflictos personales, la motivación, la comunicación, etc., son necesidades frecuentes en las instituciones u organizaciones. Por lo tanto, el ámbito institucional necesita de profesionales que le permita estar a la mira del comportamiento de las personas y examinar relaciones eficaces entre la conducta de las personas y el ambiente en que ellas se encuentran buscando así detectar dificultades, e intervenir en los procedimientos utilizados. Cuando una institución requiere evaluar, cambiar, optimar el desempeño y comportamiento de sus trabajadores, tiene la necesidad de apoyarse en la información de un estudio profesional y válido, que le entregue datos veraces y específicos para la toma de decisiones. Es por eso que los jefes de recursos humanos tienen la tarea de evaluar el comportamiento con las personas y desarrollando estrategias de intervención sobre aquellos elementos que la impacten.

Aguilar (2011), plantea que para que una persona ocupe un puesto, tiene que cumplir ciertos requisitos dentro de la institución. Es decir, que mínimamente debe contar con un perfil profesional afín a dicho cargo para que alcance ocupar la vacante, el diseño de puestos es fundamental para facilitar el reclutamiento y selección de personal adecuado para el área requerida.

Las bases teórico científica precisan que la gestión administrativa según Vásquez (2015), lo define a la gestión administrativa como *“un grupo social en el que, a través de la administración de capital y el trabajo, se producen bienes y/o servicios tendientes a la satisfacción de las necesidades de cada comunidad”*.

De ahí se deduce que el concepto de gestión administrativa se refiere a las formas, estrategias y mecanismos diseñados con el fin de hacer cumplir los objetivos de una empresa, por lo que es primordial tener claro lo que queremos lograr como resultado del trabajo en la compañía, es decir, poder responder con elocuencia a la siguiente pregunta ¿cuáles son los objetivos de la empresa?

Y para saberlo es importante detenerse a pensar en cuál es el sueño o el propósito general por el que se creó la

empresa y, a partir de ahí, fragmentar las ideas en metas más pequeñas que pueden ser ejecutadas a partir de acciones concretas. Entonces, se puede comenzar con lo macro para aterrizar en aspectos más puntuales y diseñar una guía de acción, lo cual es mucho más sencillo y realista luego de hacer este ejercicio tan necesario, pero que no todas las personas realizan a conciencia.

La organización nació para atender los deseos de la sociedad, para satisfacer sus necesidades a cambio de una prestación económica que compense el riesgo y los esfuerzos de las inversiones de los empresarios.

La gestión administrativa en una organización es uno de los factores más importantes cuando se trata de montar un negocio, debido a que de ella dependerá el éxito que tenga dicho negocio o empresa.

La segunda variable de estudio, para Chiavenato (2009), la gestión del talento humano es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales, buscando la eficacia organizacional.

El término, gestión del talento significa diversas cosas para distintas organizaciones. Para algunos es gerenciar a individuos de alto-valor o muy capaces, mientras que, para otros, es cómo se maneja el talento en general - es decir se trabaja bajo el supuesto que toda persona tiene algo de talento que requiere ser identificado y liberado. Desde la perspectiva de la gestión del talento, las evaluaciones del desempeño tratan con dos temas importantes: el rendimiento y el potencial.

El rendimiento actual del empleado ceñido a un trabajo específico ha sido siempre la herramienta estándar que mide la productividad de un empleado. Sin embargo, la gestión del talento también busca enfocarse en el potencial del empleado, lo que implica su desempeño futuro si se fomenta el desarrollo apropiado de habilidades.

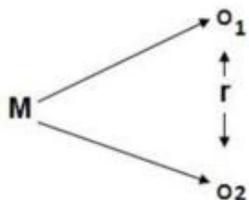
La investigación se inicia con el problema ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y gestión de talento humano por competencia Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019?

El objetivo establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y gestión de talento humano por competencia en la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019.

Y la hipótesis existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y gestión talento humano por competencia en la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019.

DESARROLLO

La investigación pertenece el tipo básica, de nivel correlacional. Se utilizó como método general al científico y como métodos específicos al método descriptivo y al método hipotético deductivo. El diseño utilizado fue el no experimental transversal.



Dónde:

M = Muestra

O1 =Variable 1: Gestión administrativa

O2 =Variable 2: Gestión del talento humano por competencias

r= Coeficiente de correlación

La población en la presente investigación estuvo constituida por 30 trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019.

En vista de que la población es relativamente pequeña se consideró para la investigación un muestro no probabilístico, el cual estuvo conformada por 20 trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019.

Para la aplicación de los instrumentos de investigación se tuvo en cuenta los factores éticos, como que los instrumentos se aplicaron de manera anónima, así mismo se tuvo en cuenta el criterio del consentimiento informado para los sujetos evaluados en sus percepciones (Oseda, 2018).

Respecto a los resultados, en la tabla 1 se muestra el consolidado de la variable gestión administrativa, el cual se aplicó a la muestra de 20 trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo; donde se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 1. Variable Gestión administrativa.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	5
Deficiente	5	25
Bueno	8	40
Muy bueno	6	30
Total	20	100

De acuerdo a la tabla 1 se puede precisar que los niveles percibidos para la variable 1 gestión administrativa obtenidas de las 20 encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo, de los cuales el 40% perciben que la gestión administrativa es buena, luego el 25% sostienen que la gestión administrativa es deficiente, y en el nivel muy bueno se tuvo el 30% que menciona muy bueno, y en el nivel muy deficiente se tuvo al 5% el cual es preocupante. Cabe mencionar que los resultados son relativamente favorables respecto a la primera variable de estudio su nivel predominante evaluado fue el nivel bueno.

Tabla 2. Variable Gestión del talento humano por competencias.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	4	20
Favorable	10	50
Muy favorable	6	30
Total	20	100

De acuerdo a la tabla 2 se puede precisar que los niveles percibidos en la variable denominado Gestión del talento humano por competencias obtenidas de las 20 encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo, de la muestra de estudio, el 50% perciben que la Gestión del talento humano por competencias es favorable, asimismo el 30% mencionaron que la Gestión del talento humano por competencias es muy favorable. Luego se tuvo que el 20% estuvieron en el nivel desfavorable. De manera general, los niveles en esta variable de estudio son regulares aunque tienden a ser favorables, el cual como menciona Chiavenato (2009), es favorable por tratarse de una entidad privada.

Para la contrastación de hipótesis s tuvo en cuenta el error tipo I basada en la teoría de falsación de Popper, quien considera lo siguiente (Tabla 3):

Tabla 3. Coeficiente de correlación de hipótesis.

		V1: Gestión administrativa	V2: Gestión del talento humano por competencias
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,006
		N	20
	V2: Gestión del talento humano por competencias	Coeficiente de correlación	,661**
		Sig. (bilateral)	,006
		N	20

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

Teniendo como referencia a Hernández, Fernández & Baptista (2014), el nivel de correlación entre las variables de estudio aplicando el coeficiente de correlación de Spearman fue positivo medio.

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,661 se procede a la contrastación de la hipótesis principal.

Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula: H_0 : La gestión administrativa no se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano por competencias en los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019.

Hipótesis alterna: H_1 : La gestión administrativa si se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano por competencias en los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Decisión estadística: Dado que (p -valor: $0,006 < 0,010$)

Conclusión estadística: se termina concluyendo que la gestión administrativa se relaciona directa, pero medianamente con la gestión del talento humano por competencias en los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019 (Tabla 4).

Tabla 4. Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 1.

		V1: Gestión administrativa	D1: Gestión de desempeño
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,616
		N	,000
	D1: Gestión de desempeño	Coeficiente de correlación	20
		Sig. (bilateral)	20
		N	1,000

Conclusión estadística: como p -valor ($0,000 < 0,010$) entonces se concluye que la gestión administrativa se relaciona directa y medianamente con la gestión de desempeño en los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019 (Tabla 5).

Tabla 5. Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 2.

		V1: Gestión administrativa	D2: Clima organizacional
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,710
		N	,000
	D2: Clima organizacional	Coeficiente de correlación	20
		Sig. (bilateral)	20
		N	,000

Conclusión estadística: como p -valor ($0,000 < 0,010$) entonces se concluye que la gestión administrativa se relaciona directa y medianamente con el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019 (Tabla 6).

Tabla 6. Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 3.

		V1: Gestión administrativa	D3: Selección de personal
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,726
		N	,000
	D3: Selección de personal	Coeficiente de correlación	20
		Sig. (bilateral)	20
		N	,000

Conclusión estadística: como p -valor ($0,000 < 0,010$) entonces se concluye que la gestión administrativa se relaciona directa y medianamente con la selección de personal en los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019.

Con el propósito de dar consistencia al estudio y análisis de cada una de las variables consideradas en la investigación analicemos como se entiende cada una de las variables de estudio. En la presente era de la tecnología y comunicación, donde la información y el conocimiento en las organizaciones operan actualmente, la administración del talento humano se ha convertido en un pilar estratégico, pues el personal constituye su capital clave cuya presencia y participación activa es tan importante como los procesos, la infraestructura y la misma tecnología.

En la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo, se refleja la existencia de una asociación de las variables de investigación gestión administrativa y la gestión de talento humano por competencias con una tendencia

regular hacia lo eficiente; según lo percibido por los propios trabajadores.

También con una ($\rho=0,661$) se concluye que la gestión administrativa se relaciona directa, pero medianamente con la gestión del talento humano por competencias en los trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019.

Los resultados son corroborados con los aportes de Casma (2015), con su investigación: Gestión de talento humano por competencia en desempeño laboral de la Empresa Ferrosistemas; donde se aprecia que el nivel predominante de la gestión del talento humano en la organización Empresa Ferrosistemas fue el medio o regular; siendo este similar al encontrado en la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo.

Respecto a la hipótesis específica 1, se concluye que la gestión administrativa se relaciona directa pero medianamente con la gestión de desempeño en los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019. Nuestros resultados coinciden con los encontrados en la investigación de Coronel & Farrez (2010), sobre la gestión de talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa duramas CISALTA: en Cuenca - Ecuador. Con ello se deduce que la gestión del talento humano es un tema de contexto actual, es decir todas las organizaciones deben potenciar su reclutamiento, selección, promoción y desarrollo de manera sostenida.

Respecto a la hipótesis específica 2 se concluye que la gestión administrativa si se relaciona positivamente con el clima organizacional, pero medianamente en los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019.

Algunos autores como Morales & Prieto (2013); e Inca (2015), consideran al clima organizacional como las percepciones colectivas e individuales que tienen los trabajadores sobre su organización, influenciadas por variables psicosociales, laborales y organizacionales, que repercuten sobre el comportamiento organizacional y la productividad empresarial. En ese sentido en la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo se tiene similar contexto, ya que los trabajadores también lo perciben así, es decir algunas veces colectivo y otras veces individualizado por los factores psicosociales, laborales y organizacionales.

Finalmente, se concluye que la gestión administrativa se relaciona directa pero medianamente con la selección de personal en los trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019. El proceso de

selección de personal es un elemento clave para el departamento de recursos humanos de cualquier organización que esté interesada en convertir a su factor humano en una ventaja competitiva.

El proceso de selección de personal es una pieza central en las tareas de los departamentos de recursos humanos de las organizaciones. De este proceso depende que tengamos los trabajadores más acordes con nuestros puestos laborales.

CONCLUSIONES

En el estudio se ha determinado la correlación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencias en los trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo, siendo el valor de Correlación de Spearman es igual a 0,661, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa, es decir a una mejor gestión administrativa mejor será la gestión del talento humano por competencias y viceversa.

La gestión administrativa y la gestión del desempeño en los trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo, alcanzó el valor de Correlación de Spearman igual a 0,616, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa, es decir a una mejor gestión administrativa mejor será la gestión de desempeño y viceversa.

La gestión administrativa y el clima organizacional en los trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo, muestra un valor de Correlación de Spearman igual a 0,710, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa, es decir a una mejor gestión administrativa mejor será el clima organizacional y viceversa.

La gestión administrativa y la selección de personal en los trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo, manifiesta un valor de Correlación de Spearman igual a 0,726, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa, es decir a una mejor gestión administrativa mejor será la selección de personal y viceversa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, H. K. (2011). *La gestión del talento humano*. (Tesis de Maestría). Universidad San Francisco de Quito.
- Casma, A. M. (2015). *Gestión de talento humano por competencia en desempeño laboral de la Empresa Ferrosistemas*. (Tesis de Maestría). Universidad de La Plata.
- Chiavenato, I. (1994). *Gestión de recursos humanos*. Mc Graw Hill Interamericana.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Coronel, T., & Farrez M. (2010). *Gestión de talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa duramas CISALTDA*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Cuenca.
- Goleman, D. (1999). *Inteligencia emocional*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Guerrero, G. (2014). *Gestión del talento humano establecido en competencias*. Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Inca, R. (2015) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. UNJMA.
- Morales, L., & Prieto, T. (2013) *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. Instituto Politécnico Nacional de México.
- Oseda, D. (2018) *Fundamentos de investigación científica*. Soluciones gráficas.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Vásquez, E. (2015). *La gestión universitaria por procesos*. Paraninfo.