

RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LOS DOCENTES DE LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA SUR ORIENTAL DEL PERÚ 2022.

RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN TALENT MANAGEMENT AND LABOR COMPETENCIES IN TEACHERS OF THE SOUTH EASTERN ADVENTIST EDUCATIONAL ASSOCIATION OF PERU 2022.

Fiorella Ramirez Ramirez¹

Blanca Luz Quispe Canaza²

Alfredo Castro Solis³

Antony Rodney Quispe Canqui.⁴

¹ Colegio Adventista Fernand Stahl, Enseñanza Secundaria De Formación General, Jr. Daniel Alcides Carreon Nro. 523

² Universidad Nacional del Altiplano, Escuela de Posgrado, Av. Floral 1153, Puno, Perú

³ 4ta Brig Mtna Ejército del Perú, Oficial de Ejército, BIM N° 59, Av Ejército S/N Ilave.

⁴ Ministerio de Vivienda, Asistente Administrativo Jr. Cahuide Nro. 224

RESUMEN

Este trabajo de investigación está centrado en el tema de gestión del talento humano y competencias laborales, se planteó como problema: ¿cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú 2022? como objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú 2022. La encuesta se realizó a una muestra de 25 docentes a la asociación. El trabajo es de tipo correlacional, con el modelo o diseño no experimental, se utilizó como instrumento la encuesta para poder recopilar datos, la aprobación del instrumento fue correctamente filtrado por los profesionales del área, esto con la finalidad de obtener información precisa y adecuada para la investigación. Dando a conocer una Rho de Spearman de 0.764 y una significancia de valor de 0.000 esto nos lleva a concluir que existe correlación positiva alta, vale decir que, a mayor gestión de talento humano hay mayor competencia laboral dentro de la Asociación.

Palabras clave: Capacidades laborales, competencias laborales, desempeño laboral, motivación laboral y la gestión del talento humano.

ABSTRACT

This research work is focused on the topic of human talent management and job skills, it poses as a problem: What is the relationship between the management of human talent and job skills in teachers of the South Eastern Adventist Educational Association of Peru 2022? as a general objective, to determine the relationship between the management of human talent and labor competencies in the teachers of the South Eastern Adventist Educational Association of Peru 2022. The survey was carried out on a sample of 25 teachers of the association. The work is of a correlational type, with a non-experimental model, was used as an instrument, the approval of the instrument used was correctly filtered by professionals in the area, in order to obtain accurate and adequate information for the investigation. Given a Spearman's Rho of 0.764 and a significance value of 0.000, this leads us to conclude that there is a high positive correlation, that is, the greater the management of human talent, the greater the labor competition within the Association.

Keywords: Job skills, job skills, job performance, job motivation and human talent management.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la gestión de talento humano es una rama que tiene como uno de los objetivos principales incluir positivamente el desarrollo de los colaboradores en el área laboral dentro de una institución. Quiroz (2019), menciona que el talento humano, tiene como objetivo reforzar muchos aspectos de una empresa, conociendo que las mismas tienen falencias en el desarrollo óptimo laboral de sus trabajadores, a quienes se debe incentivar y/o motivar para que pongan en manifiesto la ayuda mutua del personal en el interior de la empresa, esto con el único propósito de mejorar o tener un mejor ambiente laboral.

Para Calderón G (2004), “La gestión de talento humano es un conjunto integrado de procesos de la organización, trazados para atraer, diligenciar, desarrollar, motivar y mantener a los colaboradores”. Por otro lado, Cayotopa (2017), menciona que, las acciones y/o habilidades de diversas actividades darán un resultado positivo creciente en los negocios de una empresa, es así que obtenemos el desarrollo de los profesionales, como colaboradores para un mejor enfoque humano y desarrollo personal del colaborador.

La gestión del talento humano, nos proporciona un reconocimiento a las capacidades profesionales en la que se desenvuelve cada profesional pudiendo de esta manera conocer las actitudes que se necesita para poder lograr el desarrollo y desempeño adecuado en una determinada área. Chiavenato (2009). Da a conocer, como toda política de la empresa y su desarrollo en un área específica para guiar los cargos gerenciales ya determinados en

la empresa, realizando procesos adecuados para preparar, capacitar y ver el correcto desempeño de los profesionales.

Agregando a lo anterior se puede afirmar que, “las instituciones reconocen que el talento humano es como un causante importante en cada empresa, para poder disponer con personal idóneo que mejoren a la organización teniendo a través de estos una gran ventaja, que impulsé a consolidar los objetivos propuestos de una empresa, asimismo debe existir por parte del personal la identificación necesaria con la entidad”.

Competencia laboral, es la capacidad con la que cuenta un profesional en la implementación de su conocimiento en el proceso de sus actividades dentro de la empresa, por ende, desarrolla un adecuado trabajo. Quiroa (2016) menciona que, “Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas con las que debe contar una persona para ejercer una determinada labor o trabajo”.

La destreza laboral es el conglomerado de varias habilidades que influyen con el resultado acertado de su desempeño en un área específico dentro de una institución o empresa, poniendo en manifiesto que toda empresa cuenta con un sistema de preparación para cada área con la finalidad de consolidar sus metas y objetivos trazados a largo plazo. Cumpa (2017).

Las organizaciones productivas actualmente son protagonistas de grandes cambios y esto debido a que los mercados mundiales han producido una intensa competencia, así como el avance acelerado de la tecnología. Calderón (2004). Por consiguiente, se requieren nuevas organizaciones que se desarrollen en redes y equipos de trabajo, aprovechen tecnologías flexibles y tengan en cuenta a los clientes. “Competencia laboral significa contar con la competencia y el entendimiento para desarrollar satisfactoriamente a las exigencias de una tarea o actividad y al mismo tiempo alcanzar los objetivos trazados por una empresa o institución. Las competencias son habilidades, conocimientos y comportamiento, en ese orden. (Olmos, 2013).

MÉTODOLÓGIA

La investigación se desarrolló en diferentes lugares del Perú, ya que la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú cuenta con instituciones en: Cusco, Puerto Maldonado, Espinar, Quillabamba, Abancay y Huetupe.

Según Pintado (2009) es la información que se va a procesar para obtener resultados en una investigación, este proceso tiene que cumplirse escrupulosamente.

La población para el presente trabajo esta detallada por los docentes de la institución educativa, que agrupa un total de 200 profesores que pertenecen a la Asociación.

Según Camarero (2013) matemáticamente, una muestra es una parte o subconjunto que se extrae de todo un grupo para realizar un estudio.

La muestra fue de 25 profesores de la institución mencionada anteriormente, que vienen laborando en las diversas entidades educativas las mismas se encuentran en diferentes regiones del Perú.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Los materiales que se utilizaron son: Laptop, formulario de encuesta, spss para recopilar y sistematizar datos para el estudio.

Según Quezada (2010) la encuesta tiene como objetivo recopilar datos de un grupo considerable de personas con la finalidad de tratar el problema neurálgico de una investigación con un enfoque cuantitativo.

La encuesta se aplicó a la muestra definida para este trabajo.

Para Ñaupas (2014) el cuestionario es un instrumento de la encuesta, que consiste en aplicar preguntas escritas en un formato y que los ítems estén estrictamente ligados a la hipótesis, variables e indicadores.

El instrumento para la presente investigación es un cuestionario adaptado de Cuba (2018), de su tesis de maestría titulada “Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí – 2018”.

La encuesta fue realizada a los docentes que pertenecen a la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú, la aprobación del instrumento utilizado fue correctamente filtrado por los profesionales del área, esto con la finalidad de obtener información precisa y adecuada para la investigación.

La validación del instrumento se desarrolló con el Alfa de Cronbach y dio como resultado, para la gestión del talento humano con un 0.902 lo que representa alta confiabilidad y para competencias laborales se tiene considerado en el Anexo A.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1. Datos sociodemográficos

Variable	Porcentaje
Edad	
Menor a 30 años	44,0
Entre 30 a 40 años	28,0
Mayores a 40 años	28,0
Estado civil	
Casado (a)	24,0
Divorciado (a)	12,0
Soltero (a)	64,0
Sexo	
Mujer	64,0
Varon	36,0

FUENTE: Elaboración Propia

Tabla 2. Niveles de Gestión de Talento Humano según su género.

Tabla cruzada Gestión de Talento Humano*Sexo					
		Sexo		Total	
		Mujer	Varón		
Gestión de talento humano	Regular	Recuento	14	7	21
		% dentro de Sexo	87,5%	77,8%	84,0%
	Alta	Recuento	2	2	4
		% dentro de Sexo	12,5%	22,2%	16,0%
Total		Recuento	16	9	25
		% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
					%

FUENTE: Elaboración Propia

La gestión del talento humano en los docentes de la Asociación Educativa es de 84% siendo regular, en la que el 87.5% son mujeres. Así mismo la gestión del talento humano alta es de 16%. en la cual el 22.2% son varones. (Tabla 2).

Chiavenato (2009) Señala que, la gestión del talento humano es el desarrollo del trabajo en equipo que busca que las actividades se realicen de manera eficaz entre todos los miembros de una empresa o institución con el fin de vincular las tareas que se desarrollan, lo cual ayuda a entablar relaciones favorables a través del dialogo y la actividad participativa con todos los colaboradores de la empresa. Asimismo, en esta investigación se demuestra que la gestión del talento humano en la Asociación Educativa se desarrolla de manera regular con un 16.0% y alta con el 16.0%. También se demuestra que los

varones representan un alto nivel en la gestión del talento humano, mientras que las maestras tienen un alto porcentaje en el rango regular.

En la actualidad, el área de gestión de talento humano viene incorporando e impulsando las competencias personales de sus trabajadores como uno de los aspectos más importantes a tratar y fortalecer dentro de una empresa, debido a que muchas de ellas han presentado problemas en el desempeño laboral de sus colaboradores.

La administración del talento humano busca facilitar los lineamientos de las estrategias del negocio, sosteniendo que los seres humanos son recursos que impulsan la ventaja competitiva y sostenible, es importante que los líderes apoyen las habilidades, capacidades de cada integrante de la empresa. Ramírez (2019).

Tabla 3. Competencias laborales según su género.

Tabla cruzada Competencia Laboral*Sexo						
		Sexo		Total		
		Mujer	Varón			
Competencia laboral	Regular	Recuento	2	1	3	
		% dentro de Sexo	12,5%	11,1%	12,0%	
	Alta	Recuento	14	8	22	
		% dentro de Sexo	87,5%	88,9%	88,0%	
Total		Recuento	16	9	25	
		% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
			%	%		

FUENTE: Elaboración Propia

En la tabla N°3 la competencia laboral en los maestros de la Asociación Educativa es 88.9% que representa alta. Mientras que las mujeres se encuentran en el nivel alto con un 87.5%. Según Cacsire (2019), en su investigación señala que, las habilidades competitivas ayudan a impulsar en la ejecución de las actividades mediante la capacitación adecuada de los colaboradores de la empresa tomando en cuenta las siguientes actividades como: aprendizaje, responsabilidades y funciones. Es importante tener información necesaria acerca de la gestión, las relaciones que entablan entre los integrantes y el crecimiento del personal tras haber realizado actividades para la empresa. Del mismo modo, en el desarrollo de este trabajo se demuestra que, la competencia laboral en la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú está entre regular y alta. Resaltando que, tanto varones y mujeres están en similares niveles del desarrollo de competencias laborales.

La valoración de competencias laborales permite a las empresas conocer mejor el potencial de sus colaboradores, hoy en día las entidades vienen integrando profesionales con amplias capacidades a nuevas tendencias sociolaborales que exige el mundo en la actualidad. Según CognosOnline (2021). Se debe tener los siguientes aspectos en la formación laboral; básica, genérica y específica.

Tabla 4. *Correlación entre la Gestión del talento humano y las Competencias Laborales.*

		Correlaciones		
			RECGes_H um	RECCom_ Lab
Rho de Spearman	RECGes_H um	Coefficiente de correlación	1,000	,764
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	RECCom_L ab	Coefficiente de correlación	,764	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

FUENTE: *Elaboración Propia*

Según la tabla N° 4 la correlación que existe entre la variable Gestión de talento Humano y Competencias laborales en los maestros de la Asociación Educativa, es un Rho de Spearman de 0,764 esto refleja correlación positiva alta con un nivel de significancia de 0.000.

Prueba de hipótesis:

H0: No existe relación entre la Gestión de talento Humano y Competencias laborales en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental 2022.

H1: Existe relación entre la Gestión de talento Humano y Competencias laborales en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental 2022.

Regla de decisión

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

$p \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula H0

$p < \alpha$ se acepta la hipótesis H1

En la tabla N° 4 se observa que el nivel de significancia es de 0.000 siendo menor a 0.05 por consiguiente aceptamos nuestra hipótesis alterna dejando sin efecto la hipótesis nula, de esta manera reafirmamos la relación existente entre la gestión de talento humano y competencias laborales en los docentes de la Asociación.

Según Cuba (2018), en su investigación titulada “Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí – 2018”. Demuestra que, el rango de relación es aceptable considerable con un 0,716, de tal modo que, podemos afirmar que la gestión del talento humano se relaciona en gran medida con las competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo Huarochirí 2018”.

Mientras que, Quiroz Noriega & Torres Valladares (2020), en su investigación “Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Públicas”. Señala que, existe relación significativa en un $R= 0,08$ con las variables, gestión del talento humano y las competencias laborales.

En el presente estudio se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los maestros de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú 2022. Presenta como resultado Rho de Spearman de 0.764 y una significancia del valor de 0.000 esto nos lleva a concluir que existe correlación positiva alta, vale decir que, a mayor gestión de talento humano hay mayor competencia laboral dentro de la Asociación.

Entonces la gestión del talento humano esta estrictamente asociada con las competencias laborales teniendo como finalidad el cumplimiento óptimo del trabajo en equipo entre ambas áreas.

La administración del talento humano por habilidades es un proceso estructurado que ayuda a encontrar personal adecuado con destrezas necesarias para cumplir una función específica en una determinada área de la empresa, esto incluye el desarrollo continuo del empleado y que este opte por permanecer en la entidad. Beedigital (2019).

CONCLUSIONES

El desarrollo del presente trabajo está basado en la relación existente entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los docentes de la Asociación Educativa, para lo cual se tuvo como objetivo principal determinar la relación existente de la gestión del talento humano y las competencias laborales en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú 2022. Dando a conocer una Rho de Spearman de 0.764 y una significancia de valor de 0.000 esto nos lleva a concluir que, existe correlación positiva alta, vale decir a mayor gestión de talento humano hay mayor competencia laboral dentro de la Asociación.

AGRADECIMIENTOS

Este artículo de investigación ha sido desarrollado con la guía y los conocimientos del Dr. Heber Nehemias Chui Betancur, a quién brindamos nuestro agradecimiento por haber sido gestor importante en la culminación de este trabajo.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran no tener conflicto de interés.

BIBLIOGRAFÍA

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria SA
- Beedigital. (2019). *Qué es la gestión del talento humano por competencias*.
<https://www.beedigital.es/contratacion-laboral/que-es-la-gestion-del-talento-humano-por-competencias/>
- Cacsire Grimaldos, G. I. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10930>
- Camarero, L. (2013). *Estadística para la investigación social*. México: Alfa y Omega.
- Chiavenato, I. (2009). *administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato*.
- CognosOnline. (2021). *Tipos de Competencias Laborales más buscadas en el 2022 | CognosOnline Perú*. <https://cognosonline.com.pe/blog-pe/tipos-competencias-laborales/>
- Cuba, E. I. T. (2018). *Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29420>
- Fachelli, S., & López, P. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Creative Commons.
- Hernandez SampierI, R., & Mendoza. (2019). "Metodología de la investigación". Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación*. Mexico: Edamsa impresiones S.A. de C.V.
- Maldonado, J. (2015). *"Metodología de la investigación"*. Honduras: Academia.edu.
https://www.academia.edu/15487793/METODOLOG%3%8DA_DE_LA_INVESTIGA CI%3%93N_Fundamentos_
- Ñaupas, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U - Transversal42
- Olmos, A. (2013). *¿Qué es la competencia laboral?*
<https://www.questionpro.com/blog/es/competencia-laboral/>
- Olmos, A. (2021). *QuestionPro ¿Qué es la competencia laboral?:*
<https://www.questionpro.com/blog/es/competencia-laboral/>
- Pino, R. (2018). "Metodología de la investigación,". Lima: San Marcos.

Pintado, L. (2009). *Estadística para la Administración y Economía con Aplicaciones en Excel*. Lima : San Marcos

Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación*. Lima: Editora Macro E.I.R.L.

Quiroa, M. (2016). *Competencia laboral - Qué es, definición y concepto | 2022 | Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>

Quiroz Noriega, G. E., & Torres Valladares, M. E. (2020). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 25(2), 157–164. <https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., Hugueth, A. M., Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>