



La gestión del talento humano para la eficiencia y eficacia del servicio parlamentario

The human talent management for the efficiency and effectiveness of the parliamentary service

Centro Sur.
Social Science Journal
Marzo 2021 – E4
<http://centrosureditorial.com/index.php/revista>
e-ISSN: 2600-5743
revistacentrosur@gmail.com

Atribución/Reconocimiento-
NoComercial-CompartirIgual 4.0
Licencia Pública Internacional —
CC BY-NC-SA 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

Eduardo Andrés Mejía García ¹

Resumen

El presente estudia la relación entre la gestión de talento humano y la eficiencia y eficacia del servicio parlamentario, tomando en cuenta las características de los colaboradores tanto a nivel individual como a nivel organizacional. En primera instancia, se analizan las diferentes corrientes de gestión de recursos humanos y la teoría sobre investigación multinivel. Este trabajo se inspira en diversas teorías clásicas de la psicología del trabajo que lo avalan, y ofrece una visión global del funcionamiento de las organizaciones. El tipo de investigación es básica, de diseño no experimental y de nivel descriptivo - correlacional, donde se determina el grado de influencia entre gestión de talento humano y eficiencia y eficacia del servicio parlamentario. De la prueba estadística se afirma con un 95% de probabilidad que la gestión de talento humano se relaciona con la eficiencia y eficacia del servicio parlamentario. La correlación conjunta fue de 0.9 la dimensión que más influencia en la eficiencia y eficacia del servicio parlamentario, es la motivación, presentado una correlación parcial de 0.986. No influyen las

Competencias ($p = 0.000$), con una correlación parcial de 0.969.

Palabras Clave: Gestión de Talento Humano, Servicio Parlamentario, Eficiencia, Eficacia, Motivación, Competencias.

1. Maestro en Gestión de Políticas Públicas, Bachiller en Derecho y Ciencia Política, Abogado. Docente de la Facultad de Derecho en la Universidad Cesar Vallejo
Correo institucional: eamejiag@ucvvirtual.edu.pe Código ORCID 0000-0002-6569-959

Abstract

This research studies the relationship between the management of human talent and the efficiency and effectiveness of the parliamentary service, taking into account the characteristics of the collaborators both individually and at the organizational level. In the first instance, the different currents of human resource management and the theory on multilevel research are analyzed. This work is inspired by various classic theories of work psychology that support it, and offers a global vision of the functioning of organizations. The type of research is basic, of non-experimental design and of a descriptive-correlational level, where the degree of influence between human talent management and the efficiency

and effectiveness of the parliamentary service is determined. From the statistical test it is stated with a 95% probability that the management of human talent is related to the efficiency and effectiveness of the parliamentary service. The joint correlation was 0.9, the dimension that most influences the efficiency and effectiveness of the parliamentary service, is motivation, presenting a partial correlation of 0.986. Competences do not influence ($p = 0.000$), with a partial correlation of 0.969.

Key words: Human Talent Management, Parliamentary Service, Efficiency, Effectiveness, Motivation, Skills.

Introducción

Las sociedades a nivel mundial presentan un cambio precipitado y permanente en los aspectos económicos, tecnológicos y sociales, esto afecta la vida de las personas, estos se están dejando atrapar por los apresurados cambios sin detenerse a examinarlos, es fundamental que cada uno comprenda el origen y la motivación de las transformaciones sociales. (Rivera, 2018) (Orellana, Orellana, Olivo y Tambo, 2020). Asimismo en el sector público hay que detenerse a analizar la necesidad que existe para la mejora de servicios, con el fin de aumentar la eficiencia, transparencia, suministrar mayor acceso y las nuevas tecnologías de la información desempeñan un rol primordial. (Arcentales y Gamboa, 2019).

Además se deben de enfocarse en el desarrollo del talento humano, la nueva conceptualización del valor de las personas para las organizaciones, se inicia con los planteamientos efectuados por las diferentes escuelas que estudian la gestión de recursos humanos, desde el punto de vista de las ciencias del comportamiento. En esta, se abandona la idea de que la persona, en sí misma es un recurso, es decir un elemento que provee de fuerza de trabajo a la organización tal y como se concebía desde los tiempos de los autores clásicos de la administración, para pasar a la consideración de la persona como un elemento dinámico que posee competencias, talentos y recursos; vale decir, posee conocimientos y capacidades, habilidades y destrezas, y actitudes y aptitudes.

Tales recursos, fuente de ventaja competitiva, deben ser gestionados y potenciados convenientemente, en orden a conseguir su movilización en torno a los objetivos generales que las organizaciones se proponen lograr. Para Briceño (2011) la teoría de la gestión del capital humano mantiene la necesidad de invertir en la capacitación de las personas, para aumentar la productividad, además el incremento de la inversión en capital humano es redituable. (Barros y Turpo, 2020). Para ello, las estrategias que se diseñen y ejecuten, deben compatibilizar el desarrollo organizacional con el desarrollo integral de la persona, vale decir crecimiento personal y profesional.

Así, en el tema de la gestión del potencial humano, de una concepción micro organizacional, estático y transaccional, preocupada a mantener el statu quo y los sistemas de control interno en los puestos de trabajo, propios de la mayoría de organizaciones en nuestro medio; pasamos a una función eminentemente directiva, organización integral, dinámica y en constante transformación, vinculada al desarrollo y a la flexibilización de los sistemas de trabajo y al cambio organizacional, propio de organizaciones de vanguardia. En este último, con el agregado de que los resultados tienden a ser intangibles, difícilmente medibles, pero que por su medición, se convierte en una función eminentemente estratégica para la organización.

Precisamente por ello el presente estudio se orienta a demostrar que una gestión organizacional de las personas, basada en la valoración individual y colectiva del colaborador, a partir de la aplicación de estrategias motivacionales acordes a sus necesidades, será significativamente superior, que aquella gestión que se circunscribe a la preocupación y búsqueda permanente de alcanzar solo los logros organizacionales, subvaluando y menospreciando los aportes de sus trabajadores.

La administración del talento humano, personaliza y aprecia que los seres humanos presentan habilidades y capacidades, y no son sujetos pasivos a los que habría que ver solo como recursos organizacionales, sino son sujetos activos que contribuyen a la toma de decisiones, gestionan y crean la innovación en las organizaciones.

Con referencia al párrafo anterior se pone de ejemplo que algunos empleados en sus procesos de revisión y control de tareas, utilizan demasiado tiempo y generan grandes volúmenes de impresión, pudiendo evitarlos a través de la utilización de archivos informáticos u otros métodos, los mismos que servirían de ayuda para obviar o minimizar las impresiones y el tiempo empleado. Por otro lado, si se considera al personal no capacitado, en el cumplimiento de sus labores se ve obligado a solicitar ayuda a otras personas capacitadas con las cuales tienen cierta afinidad, creando recargada labor y cansancio para éstas personas que prestan apoyo, haciendo disminuir su rendimiento. Se aprecia, entonces que la administración de recursos humanos no se preocupa si trabajadores del servicio parlamentario, conozcan o no sus funciones, estén o no capacitados debidamente, si están motivadas e identificadas con el servicio parlamentario.

Al contrario, sienten que la institución no les reconoce su dedicación y compromiso, tal es el caso que existen empleados que teniendo mayores y complejas funciones, son retribuidos con igual o menor remuneración que otros empleados que realizan

funciones simples. No existe una política de motivación e identificación del personal por parte de la Administración de Recursos Humanos, al personal del servicio parlamentario que se esfuerza, asume retos y se compromete con la Institución. Los trabajadores de servicio parlamentario, al ver que todo permanece igual, perciben ingresos remunerativos menores al trabajador promedio, no encuentran motivación ni identificación, para mejorar su rendimiento y desarrollarse dentro de la organización.

Si no se toman las medidas necesarias para contar con una correcta gestión del talento humano, se considera que traería como consecuencia: la afectación del clima organizacional, la falta de integración de personal, la desmotivación aumentaría, la eficiencia y la eficacia se reduciría y se vería afectada la imagen institucional ser servicio parlamentario.

Por lo antes mencionado se plantea el objetivo de determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la eficiencia y eficacia del Servicio Parlamentario.

La gestión del talento humano se ha convertido en un desafío para las empresas, actualmente es motivo de gran interés, frecuentemente se demandan resultados, eficiencia y eficacia sin considerar los aportes del colaborador, en sus sentimientos y pensamientos. (López, 2018). Para Mejía y Jaramillo (2006) El talento humano el elemento estratégico sostenible de las organizaciones de competitividad del conocimiento y la información, estos son la clave de la empresa y expresan la valoración que el mercado otorga a una organización (Barrios, Olivero y Figueroa, 2020). Así también para Caplan (2014) y Ramírez et al., (2018), mencionan que es importante generar un talento humano estratégico para la gestión inclusiva y enfocado en el perfeccionamiento de talento, con implicaciones prácticas de la organización, suministrando conocimiento para incrementar la efectividad del proceso empresarial. (Ramírez, Espindola, Ruíz y Hugueth, 2019). Los profesionales de hoy, tienen que poseer un perfil no solo competente para ocupar un puesto laboral, sino, debe estar preparado para generar nuevos puestos de trabajo. (Rodríguez, 2020) La sociedad necesita cada vez más de profesionales capacitados para solucionar con eficiencia las dificultades de la práctica y primordialmente de conseguir un desempeño profesional ético, socialmente responsable, dirigido a la estrategia de negocio. Caso contrario caerían en el desempleo es uno de los factores de mayor preocupación de las economías, fundamentalmente en países en proceso de desarrollo y que buscan opciones para brindar a sus profesionales mejores fuentes de calidad de vida. (Solís, 2019). Para Moreno y Sánchez (2019) el talento humano puede ser adquirido o heredado, siempre será susceptible de mejora.

Para la Real Academia de la lengua Española la eficacia es la capacidad de conseguir el resultado que se ansía o se espera, además es una actividad y autoridad para obtener objetivos técnicos o económicos. (Rodríguez, 2019). La eficiencia de las organizaciones, busca establecer en qué forma se adaptan los individuos, los grupos y el ambiente en la posibilidad de alcanzar los logros de la organización. En el sector público se debe buscar la continuidad legislativa de buen gobierno con códigos de

ética, conducta o buen gobierno que han aprobado las propias entidades o sus asociaciones más representativas (Fernández, 2020).

Referente a los tipos de eficiencia señala que, la eficiencia técnica es aquella que está relacionada con los métodos apropiados en la realización de los procesos, así como en las óptimas disposiciones de las instalaciones, máquinas y equipos; la eficiencia administrativa está relacionada con el empleo de técnicas en el proceso administrativo; y que la eficiencia personal es una mezcla de los conocimientos, habilidades y aptitudes personales, así como su vocación y entusiasmo en el trabajo. Menciona que la eficacia se ha definido como el logro de las metas propuestas con el menor costo, el menor esfuerzo y el máximo de rendimiento, y que su medición depende que dichas metas figuren en un plan.

Según Chiavenato (2003) referente a la empresa como sistema de roles dice “Las empresas solo empiezan a operar cuando las personas encargadas de desempeñar roles específicos y realizar actividades requeridas ocupan sus posiciones respectivas. Uno de los problemas fundamentales de toda empresa es reclutar, seleccionar y formar a sus empleados en función de los puestos de trabajo, de modo que los desempeñen con la máxima eficacia. Una manera de ocupar los diversos puestos de trabajo en una empresa consiste en emplear un conjunto de personas que quizá reúnan las cualidades requeridas.

La lógica de un sistema de reclutamiento y selección de personal es muy clara: en una empresa hay puestos de trabajo que deben ser ocupados; por tanto, exige a los aspirantes calificaciones (que deben especificarse en detalle) necesarias para desempeñarse en ellos, y selecciona a los que reúnan tales cualidades. Este modelo de selección se basa en el supuesto de que las necesidades básicas que deben satisfacerse corresponden a la organización. En este sistema de roles, cada persona debe desempeñar el papel que le asigna la empresa”.

Los grupos ocupacionales dentro de la carrera administrativa son los siguientes: 1) Grupo Profesional, en este grupo se ubican los servidores con título profesional universitario o grado académico reconocido por la Ley o profesionales titulados de Institutos Superiores Tecnológicos según la Ley 25333 del 17-01-91. 2) Grupo Técnico, conformado por aquellos servidores con formación superior universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida. 3) Grupo Auxiliar, constituido por servidores que tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo. Se precisa que el solo hecho de contar con el título, diploma, capacitación o experiencia no implica pertenencia al grupo profesional, técnico o auxiliar si no se ha postulado expresamente para ingresar en él.

A este respecto, debe decirse que las normas que el Parlamento peruano ha expedido en relación a su administración son muy escasas y no ayudan a determinar integralmente si la administración del parlamento se inspira o no en determinados principios. Por ello, recurriremos a la doctrina especializada y la legislación comparada para tratar de proponer estos principios en el marco del ordenamiento jurídico nacional. Sobre la base de estos referentes (doctrina y legislación comparada) hemos

encontrado que la administración parlamentaria se nutre de principios que pueden ser diferenciados en principios sustantivos y principios adjetivos o de organización. En los primeros, se encuentran los principios de imparcialidad, neutralidad y eficacia; y, en los segundos, se encuentran los relativos a la manera de organizar la administración, tales como los principios de jerarquía, de especialización funcional, de coordinación, de desconcentración y de delegación administrativa.

No está demás señalar que básicamente los Parlamentos son instituciones públicas y como tales tienen una estructura rígida en su composición, aunque debe reconocerse que el modelo de la administración del Parlamento peruano no puede atribuírsele rigidez en términos absolutos, sino que tiene un modelo organizacional sustancial, sustentado en cuatro unidades orgánicas (Oficialía Mayor, Dirección General Parlamentaria, Dirección General de Administración y Auditoría Interna) a partir de la cual, teniendo como máxima autoridad administrativa al Oficial Mayor, pueden hacerse modificaciones de acuerdo con la política administrativa que los órganos parlamentarios directivos quieren implementar, tal como ha ocurrido desde la entrada en vigencia del Reglamento del Parlamento. Sin embargo, una pregunta que salta a la vista es: ¿Es adecuado este modelo organizacional a la realidad del parlamento peruano, teniendo en consideración que al poner al Oficial Mayor como máxima autoridad, se convierte a esta autoridad en el conducto ordinario y permanente de todos los requerimientos de la organización, tanto los de índole parlamentario como los de carácter administrativo? El aspecto negativo del actual modelo reposa en la enorme carga laboral de la Secretaría General (denominada por tradicionalismo Oficialía Mayor) que se genera y que imposibilita que este funcionario pueda conocer de manera eficiente todos los aspectos que involucra la gestión, más aún si se tiene en cuenta la dedicación exclusiva que importa la gestión de los procesos operativos parlamentarios y el asesoramiento a la Mesa Directiva y órganos parlamentarios. Para tratar de responder a esta pregunta, se ha hecho una pequeña indagación sobre cómo funciona el modelo organizacional de la administración parlamentaria en diversos países de la región

Las funciones de la administración de un Parlamento se estructuran fundamentalmente en dos: la parlamentaria y la administrativa. La primera es de apoyo y asesoramiento institucional a los órganos parlamentarios, función típica de las administraciones parlamentarias; y, la segunda, la función administrativa es la que despliega como cualquier organización pública (recursos humanos, logística, tecnologías de la información, auditoría, entre otros) aunque con determinadas peculiaridades que surgen de la capacidad del Parlamento de auto normar sus procesos operativos. Es importante mencionar, que a diferencia de otras legislaciones, el reglamento del parlamento peruano sí hace una clara definición de las funciones, en términos generales, del Servicio Parlamentario. Así, el Artículo 26° del Reglamento señala que “En la organización del servicio parlamentario se distinguirá entre el ámbito de organización y trabajo de los Congresistas que se denominará organización parlamentaria y el de los órganos de asesoría y apoyo administrativo que se denominará servicio parlamentario”. Para algunos tratadistas, como Piedad García

Escudero, la función de consulta y asesoramiento a los órganos parlamentarios es primordial porque garantiza la correcta aplicación de los procedimientos regulados por el Reglamento y otras normas internas.

Cuando nos referimos al funcionamiento de la administración parlamentaria, estamos enfocándonos en una administración en sentido dinámico, en ejercicio de funciones. En este sentido, consideramos que el funcionamiento de toda administración parlamentaria y su nivel de eficiencia o, en su caso, ineficiencia, reposa en tres pilares:

Un marco normativo que dote al personal de la posibilidad de una carrera en la administración parlamentaria;

El diseño organizacional de dicha administración; y

La capacidad de gestión del personal.

Cribillero, M. (2017) presentó su tesis la cual tiene como propósito identificar la correlación que existe entre la Gestión de Talento Humano y la Gestión Administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú – Lima, 2017. La metodología es de enfoque cuantitativo, es de tipo básica en el nivel descriptivo y correlacional, la población estuvo conformada por 150 trabajadores de las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, muestreo no probabilístico intencional, la muestra fueron 76 trabajadores nombrados. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y un cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos establecen que existe relación entre la gestión del Talento Humano y la Gestión Administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, Año 2017, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,603$ correlación media.

Montenegro, N. (2014). Presentó su Tesis: “Impacto de la capacitación de los recursos humanos en la eficiencia de las organizaciones: el caso del Parlamento de la República del Perú”, para optar el grado académico de Maestro en Administración, llegó a las siguientes conclusiones. Halló que la capacitación de los recursos humanos impacta en la eficiencia del Servicio Parlamentario. El impacto, según la correlación de Pearson, es directo y significativo, y alcanzo un 0.738. Como producto de la investigación, entre las principales, llegó a las siguientes recomendaciones: a) Que, el Área de Recursos Humanos, elabore una Directiva Interna de Procedimientos de Evaluación de Desempeño que permita medir el grado de eficiencia del personal. b) Formular el Plan de Capacitación Anual en base a los resultados obtenidos de las evaluaciones de desempeño. c) Minimizar las rotaciones del personal sin estudios previos de perfiles de puestos, competencias y experiencia laboral. d) Enfocar la capacitación de acuerdo a los perfiles del puesto, al plan operativo institucional y al desarrollo de competencias para el puesto asignado.

Es necesario contar con una política de gestión del talento humano, capaz de mejorar el desempeño de los trabajadores del servicio parlamentario, para lograr mejor eficiencia y eficacia de los objetivos organizacionales, y así efectuar programas de capacitación y motivación efectivas, nuestra sociedad se beneficia por que se

conseguiría que la administración pública sea eficiente en su gestión optimizando los recursos humanos y públicos en el cumplimiento de sus objetivos, y además serviría de modelo para que otras instituciones públicas adopten las medidas de cambio en la gestión del talento humano.

Materiales y métodos

El tipo de Investigación fue básica, se buscó analizar situaciones y problemas actuales a fin de elaborar alternativas de solución aplicables a la realidad (Sánchez, 2010). Conforme el grado de rigurosidad en la investigación científica, el nivel desarrollado fue el Descriptivo Correlacional. El diseño de investigación es no experimental de corte transversal, los datos fueron recolectados, codificados y procesados en el Software SPSS versión 20, haciendo uso inicial de las pruebas estadísticas descriptivas mediante tabla de frecuencias y gráficas de barras para analizar cómo se manifiestan las características y los perfiles de la Gestión de Talento Humano y la eficiencia y eficacia del empleado perteneciente al Servicio Parlamentario.

Para el contraste de las hipótesis, se utilizaron las pruebas estadísticas correlacionales, con la finalidad de conocer la relación significativa o no, entre la gestión de talento humano y la eficiencia y eficacia de empleados pertenecientes al servicio parlamentario, para finalmente analizar la relación. Adicionalmente, se utilizaron las pruebas de regresión y correlación. La contrastación de las hipótesis se ejecutó mediante el valor p , lo cual requirió de las siguientes interpretaciones: Si valor $p = 0.05$, se acepta hipótesis nula (H_0) Si valor $p < 0.05$, se acepta hipótesis de investigación o hipótesis alternativa (H_a).

La población estará dada por el número total de empleados pertenecientes al Servicio Parlamentario, compuesta por las siguientes dependencias: Oficialía Mayor, Auditoría Interna, Dirección General Parlamentaria y Dirección General Administrativa, en un total estimado de 624 personas. Se consideró la selección de una muestra intencionada de 35 profesionales, es decir especialistas en el servicio parlamentario que presenten conocimientos muy precisos sobre la Gestión de Talento Humano y su relación con la administración parlamentaria.

En el presente estudio se emplearan las técnicas de investigación para recoger la información directamente de las variables en estudio, se aplicó la encuesta a los colaboradores del servicio parlamentario, para obtener datos o testimonios verbales, se usó la entrevista; esta se realizó por medio de la interacción directa del entrevistador a la persona entrevistada. Se aplicó la toma de información de libros, textos, normas, reglamentos y demás fuentes de información relacionadas con la administración parlamentaria. En la selección documental se realiza una búsqueda exhaustiva desde diferentes bases de datos y fuentes bibliográficas. (Castellanos y Quintana, 2019). Se utilizó para evaluar la relevancia de la información que se considerará para el trabajo de investigación, relacionada con la gestión de talento humano en el servicio parlamentario. Los instrumentos que se utilizaran en la investigación son los cuestionarios, fichas de encuesta, Fichas de Evaluación.

En el trabajo de análisis y estudio de los diversos documentos, que contienen información valiosa, así como de las observaciones de las actividades académicas y administrativas, se hará mediante el uso de fichas de observación. En muchos casos, ha sido necesario realizar entrevistas no diseñadas con anticipación, sino de acuerdo a la importancia y circunstancias del hecho o proceso que se observa.

Para determinar diversos cálculos matemáticos complementarios a la utilización del SPSS versión 22, y otros estadísticos de utilidad sobre la investigación. Para digitar, procesar y analizar datos y determinar indicadores promedios, de asociación y otros. Por otro lado, la validez se complementa, mediante la confiabilidad del instrumento, la cual fue medida por el Alfa de Cronbach, y se halló un 0.982.

Resultados

Los resultados permitieron realizar la contrastación de hipótesis, se utilizó el Criterio del Valor $p = 0.05$. Si en la recolección y procesamiento de los datos se halla un Valor $p \geq 0.05$, se aceptará la hipótesis nula (H_0). Si no se aceptará la hipótesis alternativa (H_a) H_0 : La gestión del talento humano no se relaciona con la eficiencia y eficacia del Servicio Parlamentario en el Congreso de la República del Perú- Año 2014, H_a : La gestión del talento humano se relaciona con la eficiencia y eficacia del Servicio Parlamentario en el Congreso de la República del Perú- Año 2014.

Se halló una correlación conjunta de 0.986; y un Valor $p = 0.000$. Por lo tanto se acepta que la Gestión de Talento Humano, se relaciona con la Eficiencia y Eficacia del Servicio Parlamentario. Se halló una contribución de 0.986, que es directa y positiva.

Tabla 1. Correlación entre la Gestión de Talento Humano, se relaciona con la Eficiencia y Eficacia del Servicio Parlamentario

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típico de la estimación	Valor p
.1	,986 ^a	,973	,969	,13861	.000

Asimismo se determinó la correlación entre las dimensiones de la Gestión de Talento Humano con la eficiencia y eficacia del Servicio Parlamentario.

Tabla 2. *Correlación entre las competencias, habilidades, identidad con la organización, motivación y la eficiencia y eficacia del servicio parlamentario*

Gestión de Talento Humano		Eficiencia y Eficacia del Servicio Parlamentario
Competencias	Correlación de Pearson	.919**
	Valor p. (bilateral)	.000
	N	35
Habilidades	Correlación de Pearson	.957
	Valor p. (bilateral)	.000
	N	35
Identidad con la Organización	Correlación de Pearson	.932**
	Valor p. (bilateral)	.000
	N	35
Motivación	Correlación de Pearson	.969**
	Valor p. (bilateral)	.000
	N	35

En la tabla 2 podemos identificar la relación que existe entre las competencias, habilidades, identidad con la organización, motivación con la eficiencia y eficacia del servicio parlamentario, en todos los casos es directa y positiva.

Discusión

De acuerdo a los resultados de la investigación la gestión de talento humano, se relaciona con la eficiencia y eficacia del servicio parlamentario en un Rho de Spearman de 0.986, tiene una relación directa y positiva, asimismo Cribillero, M. (2017) según los resultados de su investigación la gestión de talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú – Lima, 2017, en donde identificó que si existe relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la

República del Perú, 2017, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0,603$ correlación media. De igual manera Montenegro, (2014) en su tesis impacto de la capacitación de los recursos humanos en la eficiencia de las organizaciones: el caso del Parlamento de la República del Perú, identifico el impacto, según la correlación de Pearson, es directo y significativo, y alcanzo un 0.738.

El nuevo siglo XXI se caracteriza por la confluencia de dos procesos fundamentales: la reestructuración del sistema político internacional y la revolución científica-técnica; es el siglo de la gestión del conocimiento, entendida como la capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de una organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas. Es la clave del proceso a través del cual las organizaciones innovan.

La administración del talento humano como factor clave de éxito en la gestión de recursos, constituye una condición indispensable para que las organizaciones desarrollen ventajas competitivas es decir, cualidades capacidades, esfuerzos y estrategias que les permitan competir en mercados cada vez más exigentes, satisfaciendo con calidad y excelencia las exigencias de los clientes internos y externos.

Conclusiones

La Gestión de Talento Humano, se relaciona con la Eficiencia y Eficacia del Servicio Parlamentario en el Congreso de la Republica. Se halló una contribución de 0.986, que es directa y positiva.

Asimismo se determinó que la gestión del talento humano, según las Habilidades, se relaciona con la eficiencia y eficacia del Servicio Parlamentario en el Congreso de la República del Perú- Año 2014. Se halló una contribución de 0.919, que es directa y positiva.

Así también, la gestión del talento humano, según las Competencias, se relaciona con la eficiencia y eficacia del Servicio Parlamentario en el Congreso de la República del Perú- Año 2014. Se halló una contribución de 0.957, que es directa y positiva.

La gestión del talento humano, según la Identidad, se relaciona con la eficiencia y eficacia del Servicio Parlamentario en el Congreso de la República del Perú- Año 2014. Se halló una contribución de 0.932, que es directa y positiva.

La gestión del talento humano, según la Motivación, se relaciona con la eficiencia y eficacia del Servicio Parlamentario en el Congreso de la República del Perú- Año 2014. Se halló una contribución de 0.969, que es directa y positiva.

Referencias

- Arcentales, R. y Gamboa, J. (2019) Impacto del gobierno electrónico en la gestión pública del Ecuador. Revista espirales. 3 (26).
<https://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/457/398>
- Barrios, K., Olivero, E. y Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. Información

- tecnológica, 31(2), 55-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Barros, C. y Turpo, O. (2020). La formación en investigación y su incidencia en la producción científica del profesorado de educación de una universidad pública de Ecuador. *Publicaciones*, 50(2), 167–185. doi:10.30827/publicaciones.v50i2.13952
- Castellanos, A. y Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Revista espirales*. 3(30). <https://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/618/pdf>
- Chiavenato, I. (2003) Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hill. Bogotá. 475 p.
- Coronel, V. (2019) Factores de desempleo y su relación con la formación profesional en universidades. *Formación docente - revista iberoamericana de educación*. 2 (3). <http://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/19/56>
- Cribillero, M. (2017) Relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú – Lima, 2017. [Tesis de maestría]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16061/Cribillero_RMN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, R. (2020). Buen gobierno local y rendición de cuentas en España. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(19), 29-44. <https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.02>
- López, F. (2018). Gestión del talento humano basado en competencia en áreas de sociales. *Centro Sur*, 2 (1), Grupo Compás. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588861692002>
- Montenegro, N. (2014). Impacto de la capacitación de los recursos humanos en la eficiencia de las organizaciones: el caso del Parlamento de la República del Perú. [Tesis]
- Moreno, C. y Sánchez, L. (2019). Nuevo modelo para la gestión del talento humano. *Journal of business and entrepreneurial studies Colloquium editorial*, Ecuador, 3(2). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573660685006>
- Orellana, C., Orellana, E. Olivo, M. y Tambo, R. (2020) Modelo de Gestión para Procesos Administrativos en empresas de Economía Popular y Solidaria. *Journal of business and entrepreneurial studies*. <http://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/113/263>
- Ramírez, I., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

-
- Rivera, A. (2018) El rol de la educación en la sociedad actual. *Sinergias educativas Grupo Compás*, 3(1), <http://sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/4/4>.
- Rodríguez, A. (2020). La necesaria revolución de la educación universitaria en el Perú. *Sinergias educativas*. 5(1). <http://sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/66/152>.
- Rodríguez, M. (2019) Implementación de los incentivos tributarios en el Ecuador como instrumento para la atracción de la inversión extranjera directa. *Centro Sur Social Science Journal*. 4(2). <http://centrosureditorial.com/index.php/revista>
- Solís, P. (2019). Calidad en la educación superior basado en competencias en universidades públicas. *Formación docente - revista iberoamericana de educación*. 2(3). <http://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/26/68>