

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Gestión del talento humano como factor determinante en las
capacidades dinámicas de los emprendedores, región Puno**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Magaly Milusca Soncco Murga

Asesor:

Mtro. Wilson Cruz Mamani

Juliaca, setiembre de 2023

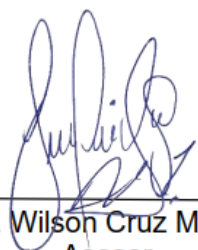
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Wilson Cruz Mamani, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO FACTOR DETERMINANTE EN LAS CAPACIDADES DINÁMICAS DE LOS EMPRENDEDORES, REGIÓN PUNO**” del (los) autor (autores) Magaly Milusca Soncco Murga, tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 12 días del mes de octubre del año 2023.



Mtro. Wilson Cruz Mamani
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a 13 día(s) del mes de setiembre del año 2023, siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtro. Lucas Fernando Muga Revatta
Torres Miranda

el (la) secretario(a): Mtro. Julio Samuel

y los demás miembros: Dra. Maribel Paredes Saavedra

y el (la) asesor(a) Mtro. Wilson Cruz Mamani

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:
Gestión del talento humano como factor determinante en las capacidades dinámicas de los emprendedores, región Puno

del(los) (las) bachiller(es): a) Magaly Milusca Soncco Murga

b)

c)

conducente a la obtención del título profesional de:

Graduada en Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Magaly Milusca Soncco Murga

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>Muy Bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Bachiller (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
Presidente/a

[Firma]
Asesor/a

[Firma]
Bachiller (a)

[Firma]
Miembro

[Firma]
Bachiller (b)

[Firma]
Secretario/a

[Firma]
Miembro

[Firma]
Bachiller (c)

Índice de Contenido

1	INTRODUCCIÓN.....	7
2	MATERIALES Y MÉTODOS	18
2.1	Diseño	18
2.2	Sujetos	18
2.3	Mediciones	19
2.4	Análisis estadísticos	20
2.5	Declaración sobre aspectos éticos	22
3	RESULTADOS	23
3.1	Evaluación de datos atípicos	23
3.2	Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad.....	23
3.3	Evaluación de modelo hipotetizado	23
4	DISCUSIÓN	26
5	CONCLUSIÓN.....	29
6	REFERENCIAS	30

Gestión del talento humano como factor determinante en las capacidades dinámicas de los emprendedores, región Puno

RESUMEN

Hoy en día los cambios tecnológicos incentivan a la innovación para responder de manera eficaz las necesidades del mercado de ese modo se analiza y estudia los contextos en la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas de un grupo de emprendedores. Por tal razón tiene como objetivo comprender la gestión del talento humano tiene una influencia positiva sobre Capacidades Dinámicas de los emprendedores de la región Puno. La metodología utilizada en esta investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, descriptivo, correlacional explicativa y de corte transversal. La técnica de muestreo utilizada es de tipo no probabilístico, por conveniencia. Los participantes del presente estudio fueron 407 emprendedores de la región Puno. La validación del modelo teórico mediante los datos empíricos se realizó por método de modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM). En conclusión, se ha confirmado que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y Capacidades Dinámicas de los emprendedores valorizado en (0.63) que en porcentaje se toma como 63%. Finalmente se concluye que la gestión del talento humano desde la capacitación, el desarrollo de competencias y el cambio organizacional son factores que contribuyen positivamente al éxito de los emprendedores, es decir, con una buena gestión se mantiene relaciones efectivas con el entorno que le permiten obtener eficacia en el trabajo por ende el éxito en el mercado.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional; capacidades dinámicas; gestión del talento humano; ventajas competitivas.

ABSTRACT

Nowadays, technological changes encourage innovation to effectively respond to market needs. In this way, the contexts in human talent management that favor the development of dynamic capabilities of a group of entrepreneurs are analyzed and studied. For this reason, it aims to understand how human talent management has a positive influence on the Dynamic Capabilities of entrepreneurs in the Puno region. The methodology used in this research is quantitative, non-experimental, descriptive, explanatory correlational and cross-sectional. The sampling technique used is non-probabilistic, for convenience. The participants of this study were 407 entrepreneurs from the Puno region. The validation of the theoretical model using empirical data was carried out using the structural equation modeling (SEM) method. In conclusion, it has been confirmed that there is a positive relationship between the management of human talent and Dynamic Capabilities of entrepreneurs valued at (0.63) which as a percentage is taken as 63%. Finally, it is concluded that the management of human talent from training, the development of skills and organizational change are factors that contribute positively to the success of entrepreneurs, that is, with good management, effective relationships are maintained with the environment that allow them to obtain efficiency at work therefore success in the market.

Keywords: Organizational learning; Dynamic capabilities; Human talent management; Competitive advantages.

1 INTRODUCCIÓN

Actualmente la empresa es una de las creaciones más importante del hombre, para el desarrollo de la economía general, independientemente del tamaño de cada uno está integrado o compuesto por personas, materiales y tecnología, contribuir al logro de sus objetivos.

El éxito empresarial depende no sólo de la buena administración sino también de su objetivo, así comienza su funcionamiento. Algunas compañías cerraron mucho antes de lo esperado, porque no nacen oportunidad de negocio y registran pérdidas lo cual ocasiona el cierre de la organización, aunque américa latina es una zona comercial, dado su crecimiento y los avances tecnológicos que continúan desarrollándose.

No hay duda de que son una empresa estructurada y exitosa, funcionan o permanecen, con empleados que participan en la decisión: el creador, la estrategia o tecnología de la aplicación use estas organizaciones, obtenga un buen resultado en el mercado, por lo tanto, son más altos que otros.

Hoy en día los emprendedores a menudo enfrentan muchos desafíos al establecer y hacer crecer sus negocios, es decir los emprendedores que se dedican al comercio, las mismas que se encuentran en un proceso de aprendizaje y como todo emprendedor requiere de un conjunto de capacidades dinámicas tanto internas como externas a fin de tener éxito en el mundo del negocio, el mismo que es altamente competitivo (Apetrei, et al., 2013). Por otro lado (León, 2017) indica que la crisis sanitaria afecto a muchos emprendimientos y estos cerraron sin embargo otros negocios se transformaron usando la tecnología como aliado para ofrecer sus productos, otros cambiaron totalmente el rubro de su negocio y para otros fue una oportunidad para emprender satisfaciendo nichos de mercado desatendidos.

Santamaria y Zaña (2015) el ser humano ha demostrado su capacidad para enfrentar desafíos impuestos por la naturaleza y situaciones complejas, tanto como individuo dentro de la sociedad como mediante las competencias que ha adquirido. En la actualidad, la capacidad humana ha adquirido una importancia significativa y una energía impresionante en el ojo público, lo que ha permitido la creación de un incentivo adicional a través de la conciliación del personal adecuado para cada emprendimiento.

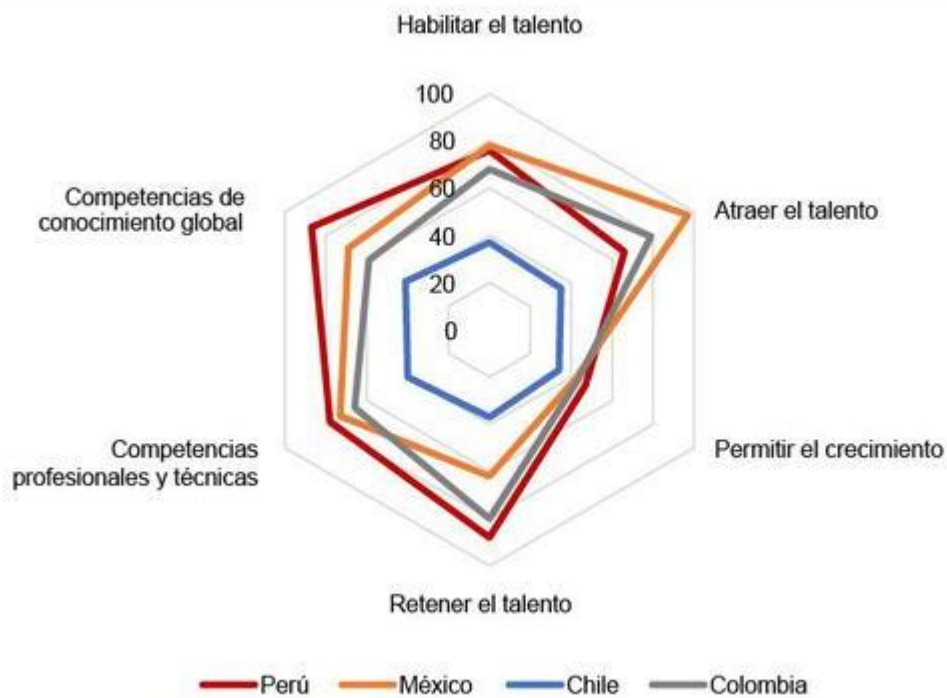
Se vive en un mundo donde la tecnología avanza, el conocimiento, la sociedad, la manera de almacenar información o hacer negocios, el mundo empresarial avanza a grandes pasos como afirma (Gómez et al., 2018). Desde el punto de vista de Arévalo y Saraiva (2020) el panorama actual presenta a la sociedad con desafíos nuevos que requieren de nuevas

formas de pensar y actuar en la vida cotidiana además, la innovación se ha convertido en un factor clave para enfrentar estos desafíos y adaptarse a las nuevas formas de aprendizaje y de trabajo, asimismo la gestión del talento humano es un componente crucial que puede tener un gran impacto en las capacidades dinámicas de los emprendedores. Según Álvarez y Santamaria (2021) indica que la gestión del talento humano puede ayudar a desarrollar las habilidades y competencias necesarias para enfrentar nuevas oportunidades y desafíos. Asimismo (Alonso, González, y Nieto, 2014) confirma que a gestión del talento humano implica fomentar el cambio y la transformación mediante la captación y el desarrollo de ideas innovadoras.

Según Gestion (2022) en la Figura 1 se muestra de acuerdo con cifras del índice, Perú ocupó la posición 78 de 133 países. Este resultado significa un avance en nueve posiciones con respecto a la edición de 2021, el ranking donde mide cómo los países y las ciudades crecen, atraen y retienen el talento.

Figura 1

Ranking Según pilares del Global Talent Competitiveness Index 2022



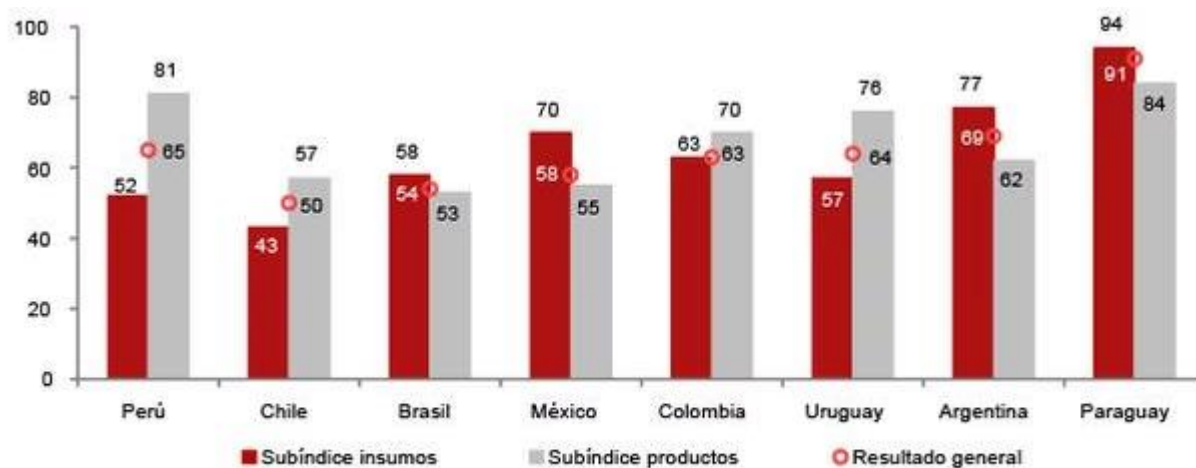
Nota: Global Talent Competitiveness Index 2022, INSEAD. Elaboración: ComexPerú

Los resultados del Perú son alarmantes, más aún si se considera que el Perú se encuentra en clara desventaja frente a los miembros de la Alianza del Pacífico en 4 de los 6 pilares analizados. Si bien los resultados obtenidos con la última versión del índice muestran una mejora respecto a la versión del año anterior (2021), lo cierto es que al analizar la evolución por años (desde 2013, cuando se elaboró el índice, la primera versión del este indicador), asimismo desde el inicio de la medición del índice, salvo la columna "Promoción del crecimiento", estamos en una posición menos favorable. Por tanto, la competitividad de los talentos de nuestro país va en reverso, en promedio ha caído en estos años.

Según Gestion (2022) en la figura 2 se muestra que Perú se posiciona en el puesto 52, sin embargo, a pesar de que la economía peruana sobresale, en materia de insumos disponibles para la innovación al obtener el puesto 52 de 132 economías evaluadas el segundo mejor resultado en la región, ocupó el puesto 81 en materia de producción de innovación. Es decir, refiere Comex que mantiene una de las mayores dificultades para utilizar los recursos disponibles y transformarlos en investigación, desarrollo tecnológico y mayor productividad.

Figura 2

Ranking en el índice de Innovación Global, Según Subíndices y países



Fuente: OMPI. Elaboración: ComexPerú.

Nota: OMPI, (Organización Mundial de la Propiedad Intelectual). Elaboración. ComexPeru.

En Latinoamérica, Perú se posiciona en el número 8 de 10 países estudiados y en caso internacional está en el puesto 67 a través de un ranking sobre los Emprendimiento para el Global Entrepreneurship and Development Institute (GEDI) el país con un ecosistema emprendedor más avanzado en la región es Chile, seguido por Puerto Rico y por Colombia. Este instituto elabora anualmente el índice Global de Emprendimiento, el cual mide la salud de los ecosistemas emprendedores en 137 países. Para la elaboración de este índice se utilizan datos económicos y sociales de cada geografía para después establecer una comparación regional y otra mundial. El ranking mundial lo encabeza Estados Unidos, seguido por Suiza y Canadá. Esta clasificación analiza la posición de cada país en torno a 14 pilares como son la calidad del sector tecnológico, la capacidad de asumir riesgos, el capital humano o las posibilidades de internacionalización que tienen las 'startups' en el entorno local.

Otro reporte, el Global Entrepreneurship Report (GEM) también muestra la fuerza del emprendimiento femenino en países como Brasil, Chile, Colombia, Panamá, Perú, Guatemala, y Uruguay. En este reporte se detalla que la región cuenta con algunas de las tasas más altas de participación de mujeres en la actividad empresarial, con patrones notables y participación de alto crecimiento en el sector manufacturero y de transporte, a menudo dominado por los hombres.

Además de todos los cambios que se han presentado recientemente, se ha enfrentado uno de los mayores desafíos de la historia con la aparición del nuevo coronavirus (COVID-19), que se originó en Wuhan (China) y ha afectado a todo el mundo menciona (Aretio, 2021). En marzo del 2020, el coronavirus (COVID-19) llegó al Perú y encontró un sistema de salud con problemas crónicos, falta de integración y pocas capacidades para el diagnóstico, acompañado por una crisis política en curso. La situación ha afectado la continuidad de las medidas tomadas para controlar la pandemia. (MINSA, 2021), es decir los emprendedores vivieron obtaculos como la crisis de la pandemia y hoy en la actualidad enfrentamos a la crisis politica del pais, a pesar todo surge ese talento de emprender y salir adelante.

Gestión del talento humano

En este sentido uno de los factores que inciden en la dinámica de las organizaciones son las personas. Es por eso que el talento humano juega un papel fundamental en el desarrollo de las capacidades dinámicas en la empresa, ya que es necesario contar con un

equipo de profesionales capacitados y motivados que sean capaces de aprender, adaptarse y generar innovación en la organización (Majad Rondón, 2016).

La gestión del talento humano, se apoya en procesos fundamentales para el desarrollo de sus operaciones, los mismos se asumen en esta investigación, como esenciales y analizándolos desde una perspectiva tradicional, se concentran en: (Idalberto Chiavenato, 2008).

- **Reclutamiento:** Proceso de comunicación donde la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al mercado de recursos humanos. Representa un proceso de comunicación dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección (Idalberto Chiavenato, 2008).

- **Selección:** Consiste en escoger a los mejores candidatos para la organización. Está compuesto por una secuencia de etapas con varias opciones. La evaluación de los resultados de la selección es importante para determinar su costo operacional y los beneficios que ofrece (Idalberto Chiavenato, 2008).

- **Capacitación:** Proceso sistemático de mejora del comportamiento de las personas para que alcancen los objetivos de la organización. La capacitación y el desarrollo constituyen procesos de aprendizaje, modificando el comportamiento de las personas por medio de cuatro tipos de cambios: transmisión de información, desarrollo de habilidades, de actitudes y de conceptos (Idalberto Chiavenato, 2008).

- **Recompensa:** Retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. La recompensa más común es la remuneración. Existen recompensas financieras y no financieras. Las recompensas financieras pueden ser directas (como el salario directo, los premios y las comisiones) o indirectas (vacaciones, descanso semanal remunerado, gratificaciones, etc.) (Idalberto Chiavenato, 2008).

- **Evaluación del desempeño:** Da a conocer el valor del desempeño de cada individuo, en función de las actividades que desempeña, de los objetivos y resultados que debe lograr, y de su posible desarrollo; es un sistema que sirve para juzgar, estimar, la excelencia de las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al desarrollo de la empresa (Idalberto Chiavenato, 2008).

Según Londoño, Acevedo (2018) algunos de los aspectos que pueden ser importantes en la gestión del talento humano para el desarrollo de capacidades dinámicas incluyen la formación y capacitación constante de los empleados, como señala (Santamaria y Zaña, 2015).

Teniendo en cuenta a (Ramírez et al.,2019) considera que para lograr esto, es necesario crear un entorno de interacción entre las personas, su trabajo y el contexto organizacional, de manera que se pueda comprender y alinear el talento individual con los objetivos de la empresa o institución. La generación de ideas creativas aumenta las opciones disponibles para la innovación y promueve la creación de nuevo conocimiento, lo que a su vez aumenta la flexibilidad de la organización para responder a las demandas del entorno y desarrollar capacidades dinámicas como señala (Barrios et al.,2020).

Vallejo Chavez (2016) define que la gestión de talento humano se refiere al conjunto de estrategias, prácticas y políticas que una organización implementa para atraer, retener, desarrollar y motivar a su personal. Es una función importante de las empresas y organizaciones modernas, ya que se reconoce que el capital humano es un recurso valioso y estratégico que puede generar ventajas competitivas.

En un entorno empresarial en constante cambio, la gestión del talento humano juega un papel fundamental en el éxito de una organización (Acosta, 2010). Los procesos utilizados para crear y gestionar el conocimiento y el talento constituyen la fuente de ventaja competitiva sostenible y capacidades dinámicas (Rosado, Bermon, y Osorio 2022). Sin embargo, es importante considerar que la gestión del talento humano puede ser beneficiosa para la organización solamente si se gobierna adecuadamente, lo que permite a los empleados desempeñarse eficazmente y responder al dinamismo del entorno (Díaz y Juárez 2021).

Martínez y Patricia (2013) aduce que las personas son uno de los factores que influyen en el funcionamiento de las organizaciones. Por esta razón, la gestión del talento humano se ha convertido en un pilar estratégico crucial en la gestión empresarial moderna. Una de las fases clave de esta gestión es la dirección del conocimiento. Según (Erazo y Aguilera, 2011), la capacidad de adquirir conocimiento puede considerarse como la única ventaja competitiva sostenible de la empresa. Es decir esta ventaja proviene de la adquisición, desarrollo, transferencia y obtención de nuevos conocimientos en la organización, que deben ser utilizados para generar innovaciones y resultados superiores que permitan a la empresa mejorar su posición competitiva (Armas et al., 2017) menciona que en este proceso, las capacidades dinámicas y el talento humano juegan un papel fundamental, ya que permiten aprovechar las oportunidades del entorno mediante la creación de productos nuevos o mejorados.

Según Olinda y Mori (2020) sostiene que a través de la inversión en el desarrollo, la capacitación y el bienestar de los empleados, la gestión del talento humano tiene como objetivo maximizar la contribución y el desempeño de los empleados.

Capacidades Dinámicas

Los emprendedores que se enfocan en la gestión del talento humano en sus empresas pueden mejorar sus capacidades dinámicas mediante el desarrollo de empleados competentes (Aguilar Z & Yepes, 1982).

Según Garzón (1970) indica que las capacidades dinámicas se refieren a la capacidad de una organización para adaptarse y cambiar en respuesta a cambios en su entorno. Incluyen habilidades como la innovación, el aprendizaje continuo, la flexibilidad y la capacidad de respuesta. Las capacidades dinámicas son esenciales para que una organización pueda sobrevivir y prosperar en un ambiente empresarial altamente competitivo y en constante cambio.

En la tabla 1 expone las principales aportaciones sobre capacidades dinámicas. Es así como las capacidades dinámicas suponen un despliegue de capacidades insustituibles, intransferibles y difíciles de imitar como proceso estratégico de conformación, reconfiguración, configuración, reconfiguración y protección de la base de recursos y capacidades esenciales de una empresa, para la adaptación a las condiciones cambiantes del entorno y la generación de ventaja competitiva sostenible (Barrios et al., 2020).

Tabla 1

Principales aportaciones sobre capacidades dinámicas

<i>Autor</i>	<i>Definiciones Principales</i>
Teece y Pisano (2003)	“Subconjunto de competencias o capacidades que permiten a la empresa crear nuevos productos y procesos, respondiendo así a circunstancias cambiantes del mercado” (p.541)
Zahra y George (2002)	“Permiten a la empresa reconfigurar su base de recursos y adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado con el objetivo de lograr una ventaja competitiva” (p.185)
Wang y Ahmed (2007)	“Orientación en el comportamiento de la empresa a la continua integración, reconfiguración, renovación y recreación de sus recursos y capacidades y, más importante, al incremento y

	reconstrucción de sus capacidades esenciales en respuesta a un entorno cambiante para conseguir mantener la ventaja competitiva” (p. 35)
Eisenhardt y Martin (2000)	“Consisten en procesos estratégicos y organizativos específicos (como desarrollo de productos, alianzas, o toma de decisiones estratégicas) que crean valor en empresas que operan en mercados dinámicos mediante la manipulación de recursos hacia nuevas estrategias de creación de valor” (p. 1106)
Teece (2010)	“La particular (inimitable) capacidad que poseen las empresas de negocio para conformar, reconformar, configurar y reconfigurar los activos, de tal manera que puedan responder a los mercados y tecnologías cambiantes y escapar del beneficio cero” (p.94)

Por otro lado, surge la necesidad de nuevas empresas y/o emprendedores de adaptarse a los cambios que se generaron con la tecnología y mantenerse vigente en la competitividad intensa de este modo se enfatiza al talento humano para desarrollar con eficiencia la capacidad dinámica asimismo influye a dar buenos resultados como organización (Rosado, Salgado y Osorio 2020).

Según Teece y Pisano (2003) muestra que la importancia de las capacidades dinámicas en la gestión de talento humano radica en su capacidad para adaptarse y responder de manera efectiva a los cambios y desafíos del entorno. A continuación, se presentan algunas razones clave que destacan su relevancia:

1. *Adaptabilidad*: Las capacidades dinámicas permiten a las organizaciones ajustarse rápidamente a los cambios del mercado, la tecnología y las demandas de los clientes. En el contexto de la gestión de talento humano, esto implica la capacidad de identificar las necesidades cambiantes de la organización y adquirir, desarrollar y retener el talento adecuado para enfrentar esos desafíos (Escandón et al., 2013).
2. *Innovación*: Las capacidades dinámicas fomentan la creatividad y la innovación en la gestión de talento humano indica Valencia (2015) por otro lado que al estar dispuestas a probar nuevas ideas y enfoques, las organizaciones pueden desarrollar estrategias innovadoras para atraer, desarrollar y retener talento.

Esto les permite diferenciarse de la competencia y mantenerse a la vanguardia en un mercado en constante evolución (Merle, 2016).

3. *Aprendizaje organizacional*: Las capacidades dinámicas están estrechamente relacionadas con el aprendizaje organizacional. Las organizaciones que promueven una cultura de aprendizaje continuo pueden mejorar su gestión del talento humano al identificar y desarrollar las habilidades y conocimientos necesarios para adaptarse a los cambios. Esto incluye la capacitación y el desarrollo de los empleados, así como la promoción de la colaboración y el intercambio de conocimientos (Garzón 1970).
4. *Resiliencia*: Las capacidades dinámicas fortalecen la resiliencia de la gestión de talento humano frente a desafíos y crisis. La capacidad de adaptarse rápidamente a situaciones cambiantes y aprovechar nuevas oportunidades ayuda a las organizaciones a superar obstáculos y mantener su competitividad. Esto implica la capacidad de reasignar recursos humanos, redefinir roles y responsabilidades, y gestionar eficazmente el cambio en momentos de incertidumbre (Formichella et al., 2013).

En esta investigación hablamos de adaptabilidad, innovación, aprendizaje, resiliencia y la gestión del talento humano es un factor determinante en las capacidades dinámicas (Poma 2016).

En contexto, las capacidades dinámicas son fundamentales para una gestión de talento humano exitosa. Permiten a las organizaciones adaptarse, innovar, aprender y ser resistentes en un entorno empresarial en constante evolución. Al desarrollar estas capacidades, las organizaciones pueden maximizar el potencial de su talento humano y mantener una ventaja competitiva sostenible.

Relación entre gestión del talento humano y capacidades dinámicas

En el estudio de Barrios et al (2017) con el título: "Impacto de la capacidad dinámica en la gestión de talento humano: Un estudio en empresas del sector tecnológico", teniendo en cuenta que este estudio tiene por objetivo describir las condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas, la investigación desarrollada fue de tipo descriptiva y exploratoria puesto que permitió aplicar un conjunto de métodos y procedimientos para recolectar datos puros.

Los resultados revelan que las capacidades dinámicas tienen un impacto significativo en la gestión de talento humano en el sector tecnológico. Las empresas que demuestran una mayor capacidad de adaptación, aprendizaje y renovación organizativa tienen una mayor eficacia en la gestión del talento humano, lo que les permite atraer, desarrollar y retener empleados altamente calificados y comprometidos. Estas capacidades dinámicas también se asocian positivamente con el logro de ventajas competitivas, como la innovación, la agilidad y la capacidad de respuesta al cambio en el entorno tecnológico (Montes et al., 2021).

En su conclusión, este estudio destaca la importancia de desarrollar y fomentar capacidades dinámicas en la gestión de talento humano en el sector tecnológico. Las empresas deben enfocarse en la adquisición y desarrollo de talento, así como en la implementación de prácticas de gestión del cambio y aprendizaje organizativo para mejorar su capacidad de adaptación y renovación. Estos hallazgos contribuyen al campo de la gestión de recursos humanos al proporcionar una comprensión más profunda de cómo las capacidades dinámicas pueden impulsar el éxito en la gestión del talento humano y la competitividad empresarial en un entorno altamente dinámico y competitivo (Barrios et al., 2017).

Los beneficios de investigación es llegar a los emprendedores desatendidos ya que ellos necesitan un empujón para que sus emprendimientos surjan y este aporte de investigación les servirá para que los emprendedores tomen en cuenta algunos aspectos mencionados en el estudio.

La investigación servirá para identificar la influencia de capacidades dinámicas sobre gestión de talento humano, a pesar de que los emprendedores enfrentan una variedad de desafíos, desde seleccionar el tipo de producto o servicio que ofrecer hasta establecer la estrategia de ventas, financiamiento y gestión del flujo de efectivo como menciona (León Serrano, 2017). También deben resolver problemas creativamente, para idear soluciones innovadoras para los problemas del negocio y la sociedad. Además, encontrar y contratar talentos adecuados, desarrollar habilidades de liderazgo y motivar a los miembros del equipo también son factores importantes para el éxito del emprendimiento. La pandemia de COVID-19 ha añadido nuevos aspectos a estos desafíos, incluyendo la dificultad para acceder al financiamiento y la necesidad de adaptarse a un entorno empresarial cambiante.

La necesidad que cubre la investigación es la identificación de las capacidades dinámicas cuan cruciales son para la gestión del talento humano en el emprendimiento (Camisón et al., 2008) Estas capacidades implican la capacidad de una empresa para adaptarse rápidamente a los cambios en su entorno y responder de manera flexible a las

necesidades cambiantes de sus clientes y empleados. En el contexto de la gestión del talento humano, las capacidades dinámicas pueden ayudar a las empresas a atraer, desarrollar y retener a los mejores empleados, adaptándose a las tendencias y cambios en la demanda y en las necesidades de los empleados menciona (Zapata, 2021).

La novedad de esta investigación se refleja en la actualidad el entorno en que se desenvuelven las organizaciones es cada vez más cambiante y la forma como cada una asume esta realidad, depende de la rapidez de adaptación, la generación de conocimiento y el desarrollo de ideas novedosas que propicien procesos innovadores para responder a los cambios del entorno. (Zea Fernández, 2017) En ese sentido para afrontar el entorno competitivo empresarial se ha buscado distintas estrategias para adaptarlas de manera eficiente y obtener el éxito, por lo que se refiere a que el papel estratégico que juega el talento humano en la creación de valor de las organizaciones es vital, al tiempo que los cambios del entorno, están obligando a transformar la realidad empresarial, poniendo la importancia de la gestión del talento humano, como la fuente principal de adaptación al entorno, (Camisón-Zornoza & Cruz-Ros, 2008) es decir es la base principal para tener una capacidad dinámica efectiva como organización y que los reflejos de esto se muestre en el desempeño y ventaja competitiva sustentable.

Propósito del estudio es determinar la influencia de capacidades dinámicas sobre gestión del talento humano en los emprendedores, La hipótesis de investigación para contrastar empíricamente los resultados es, H1: La gestión del talento humano influye significativamente sobre las capacidades dinámicas en los emprendimientos de la región Puno. Para ello se procede a realizar una revisión de la literatura para continuar con la selección de la metodología y por consiguiente presentar sus resultados y discusión para finalmente plantear las conclusiones de este estudio.

2 MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, explicativa y de corte transversal.

En la investigación con enfoque cuantitativo, se tiende a privilegiar el análisis de causalidad, lo cual, de acuerdo con Hernández, Méndez, y Contreras (2014, p. 121), implica el uso de dos tipos de variables:

- Variable Independiente (Causa) y Variable Dependiente (Efecto)

De esta forma, la experimentación implica incidir sobre las variables independientes, para analizar la forma en que ello afecta o impacta el desenvolvimiento del fenómeno estudiado; es decir, examinar una relación de causalidad, interviniendo deliberadamente en las causas de los efectos.

En el caso de los estudios no experimentales, no existe ningún tipo de incidencia, por parte de quien investiga, sobre las variables independientes; por tanto, contrario a la experimentación, se realizan análisis causa-efecto sin mediación alguna sobre las causas.

En esta misma línea, Hernandez, Fernandez y Baptista, (2016) plantean que, en dichos diseños de investigaciones cuantitativas de tipo no experimental, "Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal como se han dado en su contexto natural" (p. 150).

2.1 Diseño

Este estudio se encuadra en un diseño cuasi-experimental, puesto que los participantes como menciona (Bono 2012) se trabajó con un grupo intacto, el cual se sometió a una evaluación pre y post intervención .

2.2 Sujetos

El muestreo fue de tipo no probabilístico, no experimental, por conveniencia. Se contó con la participación de 407 emprendedores mujeres y varones.

Según Hernandez Sampieri et al., (2016) menciona que el muestreo no probabilístico es más útil para estudios exploratorios como la encuesta piloto (una encuesta que se implementa en una muestra más pequeña, en comparación con el tamaño de muestra predeterminado).

En la tabla 2 se muestra los 407 participantes, donde el 57.5% son hombres y el 42.5% son mujeres, se verifica que entre las edades 31 a 40 hay 43.5% participantes.

Tabla 2

Características sociodemográficas

VARIABLE		N°	%
Sexo	Femenino	173	42,5%
	Masculino	234	57,5%
	Total	407	100,0%
Edad	Menor de 18	0	0,0%
	Entre 18 a 24	39	9,6%
	Entre 25 a 30	151	37,1%
	Entre 31 a 40	177	43,5%
	Mayor a 41	40	9,8%
	Total	407	100,0%

Nota: características de los participantes (n=407)

2.3 Mediciones

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, mediante la elaboración de un cuestionario compuesto por 14 ítems distribuidos en dos variables: gestión del talento humano y capacidades dinámicas. Estas variables fueron medidas con una escala tipo Likert en el cuestionario (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca). Los cuestionarios fueron aplicados en formato físico durante el mes de noviembre del 2022.

Instrumento Capacidades dinámicas

El instrumento de Capacidades dinámicas (CD) fue tomado de (Barrios-Hernández, Olivero-Vega, & Figueroa-Saumet, 2020) El cual consta de 6 ítems medidos con escala Likert de 5 puntos donde (1) = Nunca, (2) = Casi Nunca, (3) = A veces, (4) = Casi Siempre, (5) = Siempre.

Capacidades dinámicas

Tabla 3

Enfoque a Capacidades dinámicas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	6

Instrumento Gestión del talento humano

El instrumento de Gestión del talento humano (GTH) fue tomado de (Barrios-Hernández et al., 2020) El cual consta de 8 ítems medidos con escala Likert de 5 puntos donde (1) = Nunca, (2) = Casi Nunca, (3) = A veces, (4) = Casi Siempre, (5) = Siempre.

Tabla 4

Gestión del talento humano

Enfoque a Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	8

2.4 Análisis estadísticos

Análisis descriptivo y matriz de correlaciones de Pearson

Los datos serán procesados primeramente con la técnica del parceling para agrupar los ítems en dimensiones y constructos y obtener un modelo más parsimonioso (Kim y Hagtvet, 2003) El perfil de los datos será evaluado por la media (M), desviación estándar (DE), Asimetría (g1) y Kurtosis (g2). Asimismo, se determinará la matriz de correlaciones de Pearson de las

variables en estudio. Según (Tabri y Elliott 2012) los valores aceptables para asimetría y curtosis son: g_1 (-3 a 3) y g_2 (8 a 20) respectivamente. Los análisis mencionados serán determinados mediante el Software SPSS v.26.

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad será determinada mediante el método de consistencia interna, el cual será cuantificado por el coeficiente alfa (Cronbach, 1951; Gonzales Alonso & Pazmiño Santacruz, 2015). Según la literatura los valores de alfa (α) por debajo de .5 es inaceptable, de .5 a .6 es pobre, de .6 a .7 es cuestionable, de .7 a .8 aceptable, de .8 a .9 es bueno y por encima de .9 es excelente. Para el caso del coeficiente omega son adecuados indican que para que omega sea aceptable debe estar en un rango de .7 y .9 (Peña 2015).

En el diseño del Instrumento se cumplieron varias fases, en primer lugar, se elaboró un banco de ítems o preguntas, con posibilidades a ser utilizados en el instrumento final a aplicar. En segundo lugar, se realizaron los filtros pertinentes, para finalmente obtener una en los datos se envió el cuestionario a tres expertos, quienes solicitaron ajustes en la claridad y brevedad. Para ser operativo el instrumento, se desarrolló en utilizando la escala tipo Likert de 5 puntos que expresaban el grado de importancia (de menos a más) con la afirmación que se manifestaba en cada pregunta (1= Nunca; 2= Casi Nunca; 3=Algunas Veces; 4= Casi Siempre; 5= Siempre), En tercer lugar y con el propósito de determinar la validez y evitar sesgos Logrando un cuestionario final de 14 ítems validados, a los cuales se les realizó el respectivo análisis de la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. La metodología de análisis utilizada se realizó en tres secuencias: primera, un análisis preliminar; segunda, un análisis factorial exploratorio (AFE) y; tercera, un análisis factorial confirmatorio (AFC).

Validación del modelo teórico de hipótesis planteadas, predicción y variabilidad explicada

La validación del modelo teórico mediante los datos empíricos se realizará por método de modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM). El path analysis o gráfico del modelo se realizará mediante el software AMOS v26. Luego se evaluará el ajuste del modelo mediante los índices de ajuste (CFI, RMSEA, y SRMR). Dichos valores serán determinados con el software R, utilizando el estimador robusto MLR (Máxima verosimilitud robusta) referido por Muthen & Muthen (2017). De ser necesario se realizará una reespecificación del modelo con los índices

de modificación (correlación de errores) brindados por el software. Una vez ajustado el modelo se determinará los coeficientes de regresión estandarizado (β) y la variabilidad explicada mediante el software AMOS. Según la literatura los valores aceptables para los índices de ajuste son CFI y TLI >0.90 ; RMSEA y el SRMR $< .08$ (Chiang & Candia, 2021; Pilatti et al., 2011; Schumaker y Lomax, 2010; Keith, 2019; Abad et al., 2015).

2.5 Declaración sobre aspectos éticos

Tomando en cuenta la propuesta de principios éticos para investigación en seres humanos contemplada en la declaración de Helsinki, la disposición de participar en el estudio en la totalidad de las participantes mediante el consentimiento informado firmado por cada una de los participantes.

3 RESULTADOS

3.1 Evaluación de datos atípicos

La data no presentó datos perdidos y de acuerdo a la prueba de Mahalanobis para la depuración de datos atípicos, no se eliminó ningún participante, para eliminarlos se requiere que el valor de probabilidad este por debajo del punto de corte de $p < 0.001$ (Tabachnick & Fidell, 2013). Entonces, la data final para su procesamiento fue de 407 participantes.

3.2 Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad

De acuerdo a la tabla 5 se observa que la distribución de datos de la investigación cumple con el supuesto de la normalidad univariada, ya que los valores de asimetría y curtosis son aceptables. Respecto a consistencia se observa que los instrumentos presentan coeficiente de confiabilidad óptimo. La correlación entre ambos constructos latentes es altamente significativa ($r = .718$).

Tabla 05

Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson

Variables	M	DE	G1	G2	α	1	2
1.Capacidades dinámicas	3.4696	0.41071	0.872	1.931	0.818	-	.718**
2.Gestión del Talento Humano	3.4722	0.42763	0.705	2.069	0.813	.718**	-

Nota. La correlación es significativa ($p < 0,01$ (bilateral)).

3.3 Evaluación de modelo hipotetizado

El path del modelo empírico mostrado en la Figura 1 inicialmente no se ajustó al modelo teórico propuesto, presentando los siguientes valores: $\chi^2 = 31$, $g_L = 8$, $p < 0.0$, CFI= .881, RMSEA= .180 y SRMR= .064. Luego siguiendo los índices de modificación se realizó

covarianzas de errores de los items, para la variable gestión talento humano se agrupó los items 7,9, para capacidades dinámicas los items 1,2 (Ver Figura 1), finalmente el modelo empírico se ajustó a los parámetros que reporta la literatura para un buen ajuste de CFI= .902, TLI= .903, RMSEA= .077 y SRMR= .053 (Schumaker y Lomax, 2010; Keith, 2019; Abad et al., 2015). Finalmente se valida el modelo empírico.

Por otro lado, la variabilidad explicada en el modelo indica que el 39% de la variable gestión del talento humano es explicada por la variable capacidad dinámicas. el coeficiente de regresión estandarizada reporta que el sistema de gestión de talento humano predice directa y positivamente en la capacidad dinámica con un valor $\beta=0.63$.

En la figura 3 se muestra la estructura de la investigación de la gestión del talento humano sobre la influencia de capacidades dinámicas, teniendo en cuenta que el 0.63.

Figura 3

Modelo estructural de gestión de talento humano sobre las capacidades dinámicas (n=407)

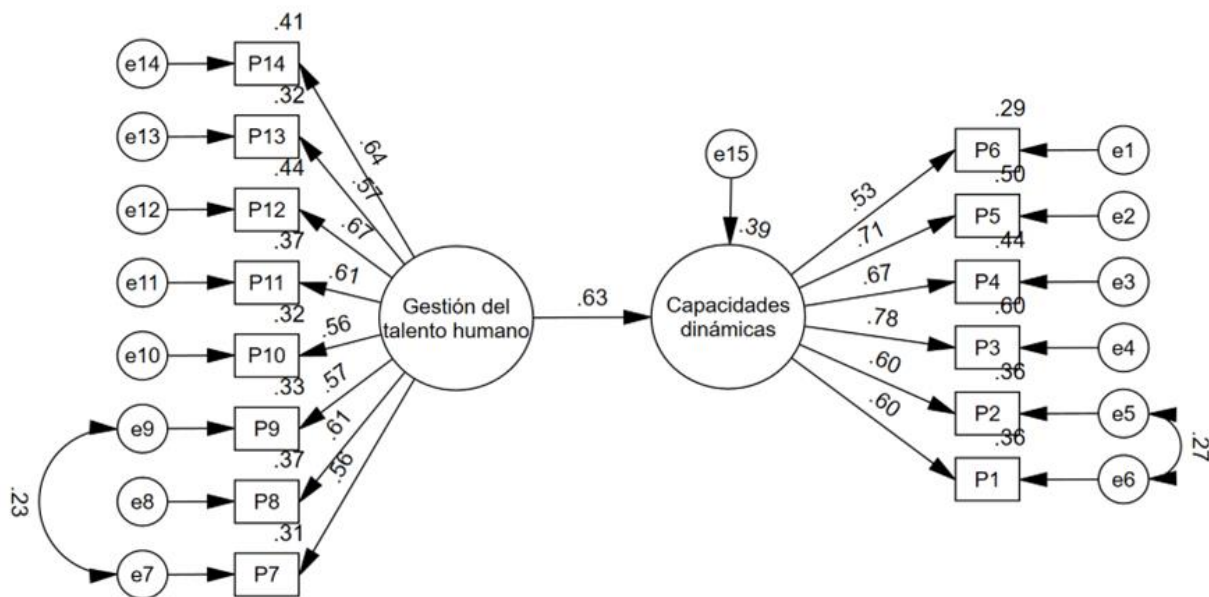


Tabla 6

Índices de ajuste esperados para un modelo de ecuaciones estructurales e índices obtenidos para el análisis factorial confirmatorio.

Índice de ajuste	Esperado	Obtenido
Chi-Cuadrado χ^2	> 0,05	0.001
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0.90 - 1	0.902
Índice no normalizado de ajuste (NNFI o TLI)	0.90 - 1	0.903
Error cuadrático media de aproximación (RMSEA)	< 0.05 / 0.08	0.077
Índice residual de la raíz cuadrada media (RMR)	Lo más cercano a 0	0.053

4 DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio fue comprender la importancia de la gestión del talento humano en capacidades dinámicas para el éxito de los emprendedores. Para lograrlo, se examina cómo se desarrolla el talento humano a través de la capacitación, el desarrollo de competencias y el cambio organizacional. Estas estrategias permiten fortalecer y potenciar el talento humano en las organizaciones.

De esa manera observa que la gestión del talento humano se relaciona con la capacidad dinámica en un .63. De acuerdo con Alles (2009), el análisis del desempeño tiene como objetivo el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, mejorar los resultados de la empresa, así como también aprovechar adecuadamente el recurso humano.

La evaluación permite al emprendedor conocer el desempeño de sus trabajadores, es decir, determinar cómo están desempeñando sus funciones. Esto tiene como objetivo proporcionar retroalimentación y diseñar estrategias que permitan utilizar de manera efectiva ese capital intangible para mejorar los resultados de la empresa. Además, la evaluación también fomenta el desarrollo personal de los trabajadores.

De acuerdo con lo estudiado, cabe mencionar que las medianas empresas valoran el talento humano como un factor importante que contribuye al éxito de sus negocios. Esto se debe a que se interesan por aprovechar los conocimientos individuales basados en la experiencia y brindar capacitaciones con el objetivo de mejorar los conocimientos y perfeccionar el rendimiento laboral de sus empleados. Este enfoque se refleja en la planificación estratégica, donde se considera el uso de recursos enfocados en la formación y instrucción de los empleados.

La hipótesis en este estudio fue comprobadas y aceptadas, revelando correlaciones positivas, aunque bajas y moderadas. Una de las relaciones principales encontradas fue entre la variable independiente: Gestión del Talento Humano, y la variable dependiente: Capacidades dinámicas de los emprendedores, con un coeficiente correlacional de 0.718. Ante lo expuesto, podemos concluir que existe una relación moderada y positiva entre la Gestión del Talento Humano y la capacidad dinámica en los emprendedores de la región puno. Específicamente, la capacitación, el desarrollo de competencias y el cambio organizacional son factores que contribuyen significativamente al progreso de una empresa hacia el éxito.

Lo antes mencionado se confirma en los resultados obtenidos por Pardo (2013) quien afirma que la capacitación, el desarrollo de competencias individuales y el aprendizaje

proactivo frente al cambio organizacional tienen un impacto positivo en el crecimiento de la organización. Esto coincide con las afirmaciones de Iturralde et al., (2020) quienes también destaca que la formación de los trabajadores a través de planos de capacitación les permite desarrollarse tanto personal como profesionalmente.

Por otro lado, en cuanto al desarrollo a través de las competencias individuales, Vizcaín et al., (2016) y Acosta, Longo y Fisher, (2013) coinciden en que la formación de los empleados en competencias les proporciona las habilidades y destrezas necesarias. para desempeñarse mejor en su puesto de trabajo en el futuro.

A su vez la gestión del talento humano implica atraer, desarrollar y retener a los empleados más valiosos para una empresa. En un entorno empresarial cada vez más competitivo e impredecible, las empresas necesitan tener la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y de responder a las cambiantes necesidades de los empleados. Ahí es donde las capacidades dinámicas entran en juego (Armas Ortega et al., 2017).

Desde otra perspectiva las capacidades dinámicas se refieren a la capacidad de una empresa para renovarse, reorganizarse y adaptarse a los cambios del mercado y del entorno empresarial. Esto incluye la capacidad de innovar, colaborar y aprender de la experiencia. Las empresas que desarrollan capacidades dinámicas están mejor preparadas para afrontar las oportunidades y retos del mercado, y pueden atraer y retener a los empleados más valiosos que buscan un ambiente innovador y proactivo menciona (Arturo, Salgado, Económicas y Informática, 2022).

En contraste los términos de la gestión del talento humano, las capacidades dinámicas pueden ayudar a las empresas a identificar y desarrollar las habilidades de los empleados de manera más efectiva. La colaboración y el aprendizaje son fundamentales para que los empleados se puedan adaptar rápidamente al entorno cambiante y desarrollar nuevas habilidades. Además, una empresa que tenga una cultura de innovación y creatividad puede atraer a los empleados más talentosos y comprometidos indica (Miranda Torrez, 2015).

Cuando se menciona la competitividad desde la perspectiva de la innovación, Alvarez y Santamaria (2021) señalan que las empresas más exitosas son aquellas que prestan mayor atención al desarrollo de nuevos productos, servicios y procesos tecnológicos factores que generan competitividad empresarial mientras que Peñate Santana (2013) señalan que, no solo depende de las innovaciones tecnológicas, sino que influye otros factores tales como la

adaptación a los cambios, planeación estratégica, liderazgo, innovación, capital humano y solidez financiera. Por lo tanto, se observa una diferencia de opinión entre estos autores, pero todos ellos respaldan la importancia de investigar y confirmar que el éxito competitivo de las empresas en emprendedores se basa en una gestión adecuada del talento humano. Esta gestión es fundamental para el progreso y la permanencia de las empresas en el mercado.

De este modo, la teoría de las capacidades dinámicas ha sido crucial para entender los procesos de innovación que permiten la obtención de desempeños superiores y ventajas competitivas sostenibles en el tiempo por parte de las empresas (Zapata Rotundo, 2021).

5 CONCLUSIÓN

De acuerdo a la revisión de la literatura y los hallazgos encontrados, se puede concluir que para el desarrollo de capacidades dinámicas es necesario contar con una gestión del talento humano que pueda responder a las condiciones del entorno. Esto implica aprovechar y reconocer las oportunidades del medio a través del establecimiento de relaciones efectivas con actores externos. La habilidad y motivación de los empleados juegan un papel fundamental en el desarrollo de capacidades dinámicas, ya que esto requiere la formación de equipos de trabajo y un estilo de dirección transformacional.

Por lo tanto, este proceso implica la colaboración entre las personas y su entorno, facilitando la capacidad de establecer relaciones. La investigación también confirma que las condiciones facilitadoras de la gestión del talento humano que promueven la generación de capacidades dinámicas incluyen el fomento del intercambio de conocimientos entre los colaboradores y un estilo de liderazgo que fomenta la transformación y el cambio.

Este estudio puede dar indicios acerca de cómo el talento humano influye en capacidades dinámicas para el éxito de los emprendedores de la región Puno. Los emprendedores tienen capacidades dinámicas como ventaja competitiva sobre aquellas que no las tienen. Para empezar, suelen contar con empleados más comprometidos y motivados. Estos empleados están más dispuestos a aprender nuevas habilidades y adaptarse a los rápidos cambios del mercado porque saben que la empresa los apoyará en su crecimiento profesional.

Por último, las empresas que cuenta con una buena gestión del talento humano tendrán desarrollado las capacidades dinámicas que permitirá hacer frente a los retos de manera eficaz y pueden aprovechar las oportunidades de manera rápida. Esto significa que pueden ser más innovadoras y creativas en su enfoque empresarial y tener una mentalidad de mejora continua. las capacidades dinámicas son un aspecto clave de la gestión del talento humano ya que pueden ayudar a las empresas a atraer y retener a los empleados más valiosos, promover una cultura de innovación y creatividad y hacer frente a los desafíos del mercado de manera efectiva. Para mantenerse competitivas, las empresas deben ser conscientes de la importancia de las capacidades dinámicas y trabajar para desarrollarlas y mejorarlas en el futuro.

6 REFERENCIAS

- Acosta, J. (2010). Creación y desarrollo de capacidades tecnológicas: un modelo de análisis basado en el enfoque de conocimiento. Tesis Doctoral, 252. Retrieved from http://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/4320/29041_acosta_prado_julio_cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acosta Prado, J. C., Longo-Somoza, M., & Fisher-Luiz, A. (2013). Capacidades dinámicas y gestión del Conocimiento en nuevas empresas de base tecnológica. Cuadernos de Administración, 26(47), 35–62. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/205/20531182003.pdf>
- Aguilar Z, J. J., & Yepes, E. R. (1982). Gestión De Capacidades Aproximación Conceptual Dinámicas Innovación :, 1–11. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/2735/273520210005.pdf>
- Alles, M. (2009). Desarrollo del Talento Humano basado en competencias. Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar (Vol. 6). Buenos Aires.
- Alonso-Arévalo, J., & Saraiva, R. M. (2020). Las competencias básicas en materia de información en el contexto de la universidad del siglo XXI. Información, Cultura y Sociedad, (42), 153–162. <https://doi.org/10.34096/ics.i42.7428>
- Alonso Martínez, D., González Álvarez, N., & Nieto, M. (2014). Emprendimiento social VS innovación social. Cuadernos de Aragoneses de Economía, 24(1–2), 119–140. Retrieved from <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/cae/article/view/2640/2357>
- Alvarez V, E. M., & Santamaria R, M. J. (2021). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA GENERACION DE VALOR EN LA EMPRESA SINERGIA S.A.S DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. Retrieved from https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/4320/29041_acosta_prado_julio_cesar.pdf?sequence=1
- Apetrei, A., Ribeiro, D., Roig, S., & Mas Tur, A. (2013). El emprendedor social – una explicación intercultural. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, 78(2013), 37–52. Retrieved from <http://bdbiblioteca.ufps.edu.co:2057/docview/1470425708/5A503C86C2C24363PQ/35?accountid=43636>
- Aretio, L. G. (2021). COVID-19 and digital distance education: pre-confinement, confinement and post-confinement. RIED-Revista Iberoamericana de Educacion a Distancia, 24(1), 09–32. <https://doi.org/10.5944/ried.24.1.28080>

- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M. del P., & Traverso Holguín, P. A. (2017). Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales. *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.26>
- Barrios-Hernández, K. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Informacion Tecnologica*, 31(2), 55–62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Barrios Hernández, K., Olivero Vega, E., & Acosta-Prado, J. C. (2017). Capacidad dinámica de innovación en instituciones de educación superior. *Espacios*, 38(1). Retrieved from <https://www.revistaespacios.com/a17v38n01/a17v38n01p24.pdf>
- Bono Cabré, R. (2012). Diseños cuasi-experimentales y longitudinales. Retrieved from [https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/30783/1/D. cuasi y longitudinales.pdf](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/30783/1/D._cuasi_y_longitudinales.pdf)
- Camisón-Zornoza, C., & Cruz-Ros, S. (2008). La medición del desempeño organizativo desde una perspectiva estratégica: creación de un instrumento de medida. *Revista Europea de Dirección y Economía de La Empresa*, 17(1), 79–102.
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral , Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020 Management of human talent in work performance , Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215, 684–703.
- Castro, N. F. (09 de Abril de 2018). BBVA Emprendimiento y Status. Obtenido de <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/cuales-paises-mas-emprendedores-america-latina/>
- Díaz Velarde, D. D. J., & Juárez Chavez, J. C. (2021). INFLUENCIA DEL TALENTO HUMANO EN EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA CAXAGAS CAJAMARCA 2020. PRESENTADO. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015. Retrieved from http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2284/TALENTO_HUMANO_CORREGIDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). DYNAMIC CAPABILITIES : WHAT ARE THEY ?, 1121, 1105–1121. Retrieved from [https://mail.tku.edu.tw/myday/teaching/992/SEC/S/992SEC_T3_Paper_20100415_Eisenhardt Martin \(2000\) - Dynamic capabilities what are they.pdf](https://mail.tku.edu.tw/myday/teaching/992/SEC/S/992SEC_T3_Paper_20100415_Eisenhardt%20Martin%20(2000)%20-%20Dynamic%20capabilities%20what%20are%20they.pdf)
- Erazo, S., & Aguilera, A. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. *Cuadernos de Administración*, 27(46), 141–154.
- Escandón Barbosa, D. M., Rodríguez Orjuela, A., & Hernández Espallardo, M. (2013). La

- importancia de las capacidades dinámicas en las empresas born global colombianas. Cuadernos de Administracion, 26(47), 141–163. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v26n47/v26n47a07.pdf>
- Formichella, M., Opción, U. N. A., El, P., Organizaci, J., Malacara, R., Sandoval, G., ... Semper, J. D. C. (2013). El papel de las universidades ante el desempleo juvenil. algunas reflexiones de los programas de emprendimiento. Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, 1(1), 129–151. Retrieved from http://www.cdi.gob.mx/jovenes/data/gestion_de_proyectos.pdf%5Cnhttp://www.unagalicia moderna.com/eawp/coldata/upload/Vol1_2013_teoría_Markowitz.pdf%5Cnhttp://www.plan etadelibros.com/generacion-de-modelos-de-negocio-libro-49022.html%5Cnhttp://www.sciencedir
- Garzón Castrillón, M. A. (1970). Modelo De Capacidades Dinámicas. Dimensión Empresarial, 13(1), 111–131. <https://doi.org/10.15665/rde.v13i1.341>
- Gestion, D. (13 de 11 de 2022). Rdaccion Gestion. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/peru-en-la-posicion-78-de-133-paises-en-el-ranking-mundial-de-competitividad-del-talento-noticia/>
- Gestion, D. (16 de 10 de 2022). Redaccion Gestion . Obtenido de https://gestion.pe/economia/peru-mejor-en-el-ranking-de-innovacion-global-pero-sigue-en-la-cola-comex-noticia/?ref=gesr#google_vignette
- Gómez, G. R., Saiz, M. S. I., & Ibáñez, J. C. (2018). Competencias básicas relacionadas con la evaluación. Un estudio sobre la percepción de los estudiantes universitarios. Educacion XX1, 21(1), 181–208. <https://doi.org/10.5944/educXX1.14457>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collao, C., & Baptista Lucio, M. de P. (2016). Guía de elaboración de un proyecto de investigación. Revista de enfermería (Barcelona, Spain) (Vol. 39). Retrieved from www.FreeLibros.com
- Hernández Sampieri, R., Méndez Valencia, S., & Contreras Soto, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. Contaduría y Administración, 59(1), 229–257. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042\(14\)71250-1](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042(14)71250-1)
- Idalberto Chiavenato. (2008). Gestion de Talento Humano. Animal Genetics (Vol. 39).
- Instituto Nacional de Salud, S. N. (20 de Mayo de 2021). <https://www.gob.pe/minsa>. Obtenido de <https://www.gob.pe/minsa>
- Iturrealde, K., Paltan, J., Ollague, J., & Pacheco, A. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. 593

- Digital Publisher CEIT, 5(6–1), 342–359. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433>
- Karlis Barrios Hernandez, Julio Cesar AcostaPrado, Enohemit Olivero Vega. (2020). Gestion del conocimiento y capacidad de innovacion (Vol. 21). Retrieved from <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Kim, S., & Hagtvet, K. A. (2003). The impact of misspecified item parceling on representing latent variables in covariance structure modeling: A simulation study. *Structural Equation Modeling*, 10(1), 101–127. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM1001_5
- León Serrano, L. A. (2017). La equidad de género en los emprendimientos. *Fides et Ratio - Revista de Difusión Cultural y Científica de La Universidad La Salle En Bolivia*, 13, 1–96.
- Londoño-Patiño, J. A., & Acevedo-Álvarez, C. A. (2018). Organizational Learning (OL) and business performance adopting the approach of dynamic learning capabilities *Carlos Alberto Acevedo-Álvarez*, 4(7), 103–118. Retrieved from <https://doi.org/10.22430/24223182.762>
- Majad Rondón, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148–165.
- Merle, M. P. (2016). Orientación emprendedora y capacidades dinámicas: factores determinantes del crecimiento de las MIPYMES. Caso empresa Productos Orgánicos. SAN AGUSTIN TLAXIACA, HGO, MÉXICO. Retrieved from <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/2680/AT21110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miranda Torrez, J. (2015). El Modelo de las Capacidades Dinámicas en las Organizaciones. *Investigación Administrativa*, 44–2, 1–19. <https://doi.org/10.35426/iav44n116.05>
- Montes Flores, A. E., & Human Arroyo, J. A. H. (2021). Relación entre la capacidad dinámica y el resultado empresarial en las empresas del sector textil de la provincia de Arequipa, 2019. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12867/5001>
- Pardo Martínez, L. P. (2013). Gestión Del Talento Humano. *Revista Arbitrada Del Centro De Investigación Y Estudios Gerenciales a.C. (Barquisimeto - Venezuela)*, 1(2244–8330), 60–71. <https://doi.org/ISSN: 2244-8330>
- Peña cardenas, C. (2015). Las variables sociodemograficas y su relacion con el clima organizacional. *Global Conference on Business and Finance Proceeding*, 10(1), 754–759.
- Peñate Santana, Y. (2013). Factores determinantes del crecimiento de las pymes: el papel de las capacidades dinámicas y la orientación emprendedora. Retrieved from <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/20037>
- Poma Chipana, R. (2016). “INFLUENCIA DE LAS CAPACIDADES DINÁMICAS DE LA EMPRESA EN EL DESEMPEÑO EXPORTADOR DE LAS EMPRESAS

- AGROEXPORTADORAS DEL DISTRITO DE TACNA, AÑO 2016. Revista CENIC. Ciencias Biológicas, 152(3), 28. Retrieved from file:///Users/andreataquez/Downloads/guia-plan-de-mejora-institucional.pdf%0Ahttp://salud.tabasco.gob.mx/content/revista%0Ahttp://www.revistaalad.com/pdfs/Guias_ALAD_11_Nov_2013.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v66n3.60060.%0Ahttp://www.cenetec.
- Rosado Salgado, L. A., Bermon Angarita, L., & Osorio Londoño, A. A. (2022). La Relación entre la Gestión del Conocimiento y las Capacidades Dinámicas, 1. Retrieved from file:///E:/TESIS 2023/ARTICULOS/La Relación entre la Gestión del Conocimiento y las Capacidades Dinámicas.pdf
- Rosado Salgado, L. A., & Osorio Londoño, A. A. (2020). El impacto del modelo de negocios en las capacidades dinámicas The Impact of Business Model on Dynamic Capabilities. Revista de Economía Del Caribe, (25), 53–65. <https://doi.org/10.14482/ecoca.25.658.4>
- Santamaria, F., & Zaña, K. (2015). Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad univertaria.2015, 78. Retrieved from <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/69/1/Tesis Santamaria %26 Zaña.pdf>
- Tabri, N., & Elliott, C. M. (2012). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. Canadian Graduate Journal of Sociology and Criminology (Vol. 1). <https://doi.org/10.15353/cgjisc.v1i1.3787>
- Teece, D. J. (2010). EXPLICATING DYNAMIC CAPABILITIES: THE NATURE AND MICROFOUNDATIONS OF (SUSTAINABLE) ENTERPRISE PERFORMANCE. Business, 920(October), 1–43. <https://doi.org/10.1002/smj>
- Teece, D., & Pisano, G. (2003). The Dynamic Capabilities of Firms: An Introduction. Technology, Organization, and Competitiveness, 193–212. <https://doi.org/10.1093/0198290969.003.0006>
- Valencia-Rodríguez, M. (2015). Capacidades dinámicas , innovación de producto y aprendizaje organizacional en pymes del sector cárnico. Ingeniería Industrial, XXXVI(3), 297–305. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v36n3/rii07315.pdf>
- Vallejo Chavez, L. M. (2016). Gestión del talento humano.
- Vizcaíno Solano, G., Martes Rodríguez, L., Fontalvo Cerpa, W., & Simancas Trujillo, R. (2016). Gestión del talento humano por competencias para el desarrollo de capacidades dinámicas, un acercamiento para el diseño de sistemas de Gestión. Academia.Edu, 5(5), 13–35. Retrieved from https://www.academia.edu/download/66269577/200_Texto_del_articulo_234_1_10_20190

408_1_.pdf

- Wang, Catherine L; Ahmed, P. . (1895). Dynamic Capabilities : A Review and Research Agenda. *The International Journal of Management Reviews*, 9(2007), 31–51. Retrieved from <https://repository.royalholloway.ac.uk/file/591eb589-5df7-45b1-89e0-6ed34222d85d/1/Wang C IJMR final.pdf>
- Zahra, S. A., & George, G. (2002). Institutional Knowledge at Singapore Management University Absorptive Capacity: A Review Reconceptualization and Extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185–203. Retrieved from https://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?article=5629&context=lkcsb_research
- Zapata Rotundo, G. (2021a). CAPACIDADES DINÁMICAS E INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES. UNA REVISION DE LA LITERATURA Y PROPOSICIONES BÁSICAS. *Compendium*, 23, 2020. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88066290003ENSAYO>
- Zapata Rotundo, G. (2021b). Dynamic Capabilities and Innovation in Organizations. a Review of the Literature and Basic Propositions. *Compendium*, 23, 2020.
- Zea Fernández, R. D. (2017). Identificación de las capacidades dinámicas para el emprendimiento en Instituciones de Educación Superior. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052020000100106>

ANEXOS

Revista: Ciencias Administrativas

[CADM] Envío recibido

Revista Ciencias Administrativas <info@revistas.unlp.edu.ar>
Para: Wilson Cruz
Mié 13/09/2023 8:07

Wilson Cruz:

Gracias por enviarnos su manuscrito "Gestión del talento humano como factor determinante en las Capacidades Dinámicas de los emprendedores de la región Puno, 2023" a Ciencias Administrativas. Gracias al sistema de gestión de revistas online que usamos podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito: <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/authorDashboard/submission/15758>
Nombre de usuario/o: wilson23

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactar con nosotros/as. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

Revista Ciencias Administrativas

Equipo Editorial Revista Ciencias Administrativas
<https://revistas.unlp.edu.ar/CADM>

Por favor, no dude en ponerse en contacto si tiene alguna pregunta o inquietud: revistacadm@econo.unlp.edu.ar.

Responder Reenviar

Ciencias Administrativas

Envíos

Mi lista 2 Archivos 1 Ayuda

Mis envíos asignados

15758 Cruz
Gestión del talento humano como factor determinante en las Capacidades Dinámicas de los emprende... Envío Ver

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

RESOLUCIÓN N° 0459A-2023/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 23 de agosto del 2023

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **Magaly Milusca Soncco Murga**, identificado(a) con código Universitario N°201720041, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **Magaly Milusca Soncco Murga**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 23 de agosto del 2023 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

3. Aprobar la sustentación de: **Magaly Milusca Soncco Murga**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.
4. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Yeristas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtro. Lucas Fernando Meza Revata Secretario: Mtro. Julio Samuel Torres Miranda Vocal: Dra. Maribel Paredes Saavedra Asesor: Mtro. Wilson Cruz Mamani	Magaly Milusca Soncco Murga	Gestión del talento humano como factor determinante en las capacidades dinámicas de los emprendedores, región Puno	Miércoles 13 de setiembre de 2023 09:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARÍA ACADÉMICA