

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA J.&R
SERVICIOS MÚLTIPLES CHUGUR S.R. L
CAJAMARCA**

PRESENTADO POR:

MARIA TERESA ALVITES ROMERO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN TRABAJO
SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

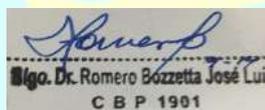
ASESOR:

DR. JOSE LUIS ROMERO BOZZETA
HUACHO - 2022

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA J.&R SERVICIOS
MULTIPLES CHUGUR S.R. L CAJAMARCA**

MARIA TERESA ALVITES ROMERO

TESIS DE MAESTRÍA



ASESOR: DR. JOSE LUIS ROMERO BOZZETA



UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRO EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS**

HUACHO

2020



DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a las personas que hicieron posible la realización de mis estudios de posgrado y la culminación del informe final de tesis.

María Teresa Alvites Romero

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios en primer lugar por haberme encaminado a cumplir mis metas profesionales y a todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo de investigación



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCION	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	3
1.6 Viabilidad del estudio	3

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	9
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Bases filosóficas	17
2.4 Definición de términos básicos	18
2.5 Hipótesis de investigación	19
2.5.1 Hipótesis general	19
2.5.2 Hipótesis específicas	19
2.6 Operacionalización de las variables	20

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	22
--------------------------------	-----------

3.2	Población y muestra	23
3.2.1	Población	23
3.3	Técnicas de recolección de datos	23
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	25
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS		
4.1	Análisis de resultados	26
4.2	Contrastación de hipótesis	3637
CAPÍTULO V		
DISCUSIÓN		
5.1	Discusión de resultados	44
CAPÍTULO VI		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1	Conclusiones	46
6.2	Recomendaciones	46
REFERENCIAS		48
7.1	Fuentes documentales	48
7.2	Fuentes bibliográficas	48
7.3	Fuentes hemerográficas	51
7.4	Fuentes electrónicas	51
ANEXOS		52

INDICE DE TABLAS

	pagina
Tabla 01.- Niveles de la variable Gestión del Talento Humano.....	25
Tabla 02.- Niveles de la Dimensión Planificación del Talento Humano	26
Tabla 03.- Niveles de la Dimensión integración del Talento Humano.....	27
Tabla 04.- Niveles de la Dimensión Desarrollo del Talento Humano	27
Tabla 05.- Niveles de la variable Desempeño Laboral	28
Tabla 06.- Niveles de la Dimensión Eficiencia.....	29
Tabla 07.- Niveles de la Dimensión Eficacia.....	30
Tabla 08.- Niveles de la Dimensión Trabajo en Equipo.....	31
Tabla 09.- Cruce de la variable Gestión del Talento Humano y la Variable Desempeño Laboral.....	32
Tabla 10 .- Cruce de la Planificación del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral.....	33
Tabla 11.- Cruce de la Dimensión Integración del Talento Humano y la variable Desempeño.....	34
Tabla 12.- Cruce de la Dimensión Desarrollo del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral.....	35
Tabla 13.- Relación de la variable Gestión del Talento humano y la variable Desempeño Laboral	36
Tabla 14.- Relación de la Dimensión Planificación del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral según el coeficiente de correlación de Pearson..	38
Tabla 15.- Relación de la Dimensión Integración del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral según el coeficiente de correlación de Pearson.....	39
Tabla 16.- Relación de la Dimensión Desarrollo del Talento Humano y la variable Desempeño laboral según el coeficiente de correlación de Pearson.....	41

INDICE DE FIGURAS

	pagina
Figura 01.- Mapa de ubicación del distrito de Chugur donde se realizó la investigación.	04
Figura 02.- Grafico de barras del de la variable Gestión del Talento Humano en porcentaje	25
Figura 03 Niveles de la variable Dimensión Planificación del Talento Humano en porcentaje	26
Figura 04.- Niveles de la variable Integración del Talento Humano en porcentaje	27
Figura 05.- Niveles de la variable Desarrollo del Talento Humano en porcentaje ...	28
Figura 06.- Niveles de la variable Desempeño Laboral en porcentaje.....	29
Figura 07.- Niveles de la dimensión Eficiencia en porcentaje.....	30
Figura 08.- Niveles de la Dimensión Eficacia en porcentaje.....	31
Figura 09.- Niveles de la Dimensión Trabajo en Equipo en porcentaje.....	32
Figura 10.- Cruce de la variable Gestión del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral	33
Figura 11.- Cruce de la dimensión Planificación del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral	34
Figura 12.- Cruce de la dimensión Integración del Talento Humano y la Variable Desempeño Laboral.....	35
Figura 13 .- Cruce de la Dimensión Desarrollo del Talento Humano y la variable Desempeño laboral.....	36
Figura 14.- Relación de la variable Gestión del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral según el coeficiente de correlación de Pearson.....	37
Figura 15.- Relación de la dimensión Planificación del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral según el coeficiente de correlación de Pearson	38
Figura 16.- Relación de la Dimensión Integración del Talento Humano y la variable Desempeño laboral según el coeficiente de correlación de Pearson.....	40
Figura 17.- Relación de la Dimensión Desarrollo del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral según el coeficiente de correlación de Pearson	41

Figura 18.- Foto de entrevista al chofer de una unidad.....60
Figura 19.- Foto de entrevista al personal de apoyo..... 61
Figura 20.- Foto previa a la entrevista del personal.62
Figura 21.- Foto de una charla donde se explica referente al talento humano..... .63



RESUMEN

Objetivo Determinar cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J & R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca, 2020. En cuanto a la **metodología**, La investigación fue de un enfoque cuantitativo, por usar recolección de datos con los cuales se probó la hipótesis, basándose en una medición numérica y el análisis estadístico. La población de estudio estuvo formada por 50. Y como en los que se aplicaron 2 cuestionarios el primero para conocer la gestión del talento humano y segundo para conocer el desempeño laboral. Ambos fueron elaborados con alternativas de calificación y se obtuvo como **resultados** estos demuestran que el talento humano en la empresa J & R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca, 2020, es bueno pero tiene que estar en coordinación con el desempeño laboral el cual tiene que ser bueno, demostrándonos que ambos parámetros deben ir en forma paralela, llegándose a las **conclusiones** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca en el año 2020 (p-valor $r = 0.000$). También existe relación significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca en el año 2020 (p-valor = 0.036). Existe relación significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca en el año 2020 (p-valor $r = 0.00$). Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca en el año 2020 (p-valor $r = 0.000$).

Palabras clave: Talento humano, desempeño laboral, empresa

ABSTRACT

Objective Determine what is the relationship between human talent management and performance work of the workers of the company J & R Service's Multiple's Chugur S.R.L. Cajamarca, 2020. Regarding the methodology, the research was of a quantitative approach, by using data collection with which test the hypothesis, based on a measurement numerical and statistical analysis. The study population was made up of 50. Anda's a sample 50 workers in which 2 questionnaires were applied, the first to know the management of human talent and the second to know the job performance. Both were elaborated with qualification alternatives, following the results obtained show that the hwnan talent in the company J & R Service's Multiple's Chugur S.R.L. Cajamarca, 202, is good but it has to be in coordination with the work performance which has to be Well, demonstrating that both parameters must go in parallel, reaching the conclusion There is a significant relationship between the management of human talent and the work performance of the workers of the company J&R Service's Multiple's Chugur S.R.L. Cajamarca in 2020 (p-value = 0.000) There is also a significant relationship between the planning of human talent and the work performance of the workers of the company J&R Service's Multiple's Chugur S.R.L Cajamarca in 2020 (p-value = 0.036). There is a significant relationship between the integration of human talent and the work performance of the workers of the company J&R Service's Multiple's Chugur SRL Cajamarca in 2020 (p-value = 0.00. There is a significant relationship between the development of human talent and the work performance of the workers of the company J&R Service's Multiple's Chugur S.R.L. Cajamarca in the year 2020 (p-value = 0.000).

Keywords: Human talent, job performance, company

INTRODUCCIÓN

En el desarrollo de la tesis se trabajó con un enfoque cuantitativo por usar datos que fueron información específica al respecto.

Se hizo una descripción de la problemática de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur - S.R.L. Cajamarca 2020 analizando el problema general de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el trabajo del personal de la empresa mencionada, fijándonos como objetivo la determinación de la relación entre la gestión del talento humano y su desempeño laboral en la empresa en el año 2020.

El trabajo es un tipo de investigación básica, que posteriormente servirá para ser utilizada y ampliar los conocimientos al respecto.

La metodología utilizada fue de un enfoque cuantitativo, esto por realizar una recolección de datos para poder probar la hipótesis planteada relacionada con la población, así como con la muestra que fue la misma por tratarse de una población pequeña (50 personas), utilizándose las técnicas respectivas para comprobar a través de la recolección de datos a utilizar en el trabajo de investigación.

En cuanto a los resultados diremos que lo relacionado al talento humano, así como el desempeño laboral se obtuvo como resultados en cuanto a la integración del talento humano un valor del 76% buena, un 24 % regular y 0 % deficiente, explicando esto que el personal ya conoce lo referente a lo explicado para estos casos, solamente se debe incidir para que aumenten los porcentajes sobre todo de bueno.

En el desarrollo del talento humano con un 86% bueno, 14 % regular y 0% deficiente. Esto es importante, por indicarnos que es muy bueno conocer estos parámetros para poder afirmar la importancia que tiene para la buena marcha de una empresa.

Llegándose a la conclusión que de acuerdo a los resultados obtenidos existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y su desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca 2020 con un valor de (p - valor=0.000) así como su planificación que alcanza (p - valor 0.30). de igual manera la relación significativa entre la integración y el desempeño laboral (p . valor 0.001), además existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020 (p -valor= 0.000).

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Desde sus inicios las organizaciones públicas y privadas, presentaron y presentan diversos problemas de la gestión del talento humano los cuales repercuten en el desempeño laboral del trabajador

Todas las organizaciones sean públicas o privadas están experimentando cambios propios de la sociedad actual donde la riqueza está en el conocimiento, y este conocimiento solo lo posee el hombre, el individuo que forma parte de una organización tiene en sus manos la posibilidad de llevarla al éxito o al fracaso a la empresa sean públicas o privadas. por esta razón, el trabajador que forma parte de una organización es el elemento más importante de esta, pese a esto, persisten organizaciones que no toman en cuenta esta nueva perspectiva y descuidan a su personal limitándolos de un cómodo ambiente de trabajo y de esta manera impiden que puedan desarrollar al máximo su potencial, perdiendo así un valioso recurso que es el trabajador.

En nuestro país se ve como las instituciones como las públicas pasan por este problema, se observa trabajadores desmotivados, sin entusiasmo, que cumplen sus labores de trabajo, solo por obligación, estos solo deseando que se cumplan las horas de trabajo para retirarse por considerarlo a su trabajo agobiante y estresante, estas observaciones va a seguir si no se toma en cuenta el recurso principal que es el trabajador, por este motivo, luego es conveniente que se incluyan estrategias, medidas para mejorar su permanencia dentro de la organización generando un agradable ambiente laboral.

Hay muchas empresas que hoy en día, la gestión del talento humano se refleja en la identificación del trabajador con la empresa y esta opta por generar un crecimiento, por ello estas empresas apuestan en la formación y capacitación constante del trabajador para que de este modo mejore la calidad en la producción y el desempeño laboral para una mayor rentabilidad de la empresa.

También en este sentido Chiavenato I. (2002) hace referencia al personal de una

empresa como socios y plantea la elemental concepción de su multidimensionalidad y multivariabilidad de su esencia: de igual forma resalta su importancia como impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizaje para poder hacerla competitiva y por lo tanto llevarla al éxito.

En la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca, se pueda describir que aún el talento humano se selecciona muchas veces por afinidad en donde algunos carecen de conocimiento y habilidad para estar en un puesto de trabajo determinado.

Se estudia el talento humano, para trabajar con las personas en forma efectiva, es importante y necesario comprender el comportamiento humano y tener conocimiento sobre los diversos factores que puedan afectar el desenvolvimiento en el área del trabajador de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L.- Cajamarca, el propósito es lograr que el trabajador se identifique y se sienta parte de la empresa para que participen activamente en el proceso de desarrollo continuo personal organizacional y se conviertan en protagonistas del cambio y las mejoras.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca, 2020?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca 2020?

¿Cuál es la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J & R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca 2020?

¿Cuál es la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de empresa J & R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca, 2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca, 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cuál es la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca, 2020.

Determinar cuál es la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca, 2020.

Determinar cuál es la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca, 2020

1.4 Justificación de la investigación

La investigación ofreció un aporte cognoscitivo mediante la postulación de las teorías y los conceptos sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J & R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca 2020.

Existe también una justificación social para realizar la investigación relacionada a los beneficiarios que son todos los trabajadores en el área de producción de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca

1.5 Delimitaciones del estudio

Durante el desarrollo del trabajo de investigación se registró solo dos variables relacionadas a la gestión del talento humano y el desempeño laboral siguiendo un diseño descriptivo correlacionándolo con un enfoque cuantitativo.

Se considero como población 50 trabajadores del área de producción de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca, suscribiéndose al estudio con un periodo de seis meses

1.6 Viabilidad del estudio

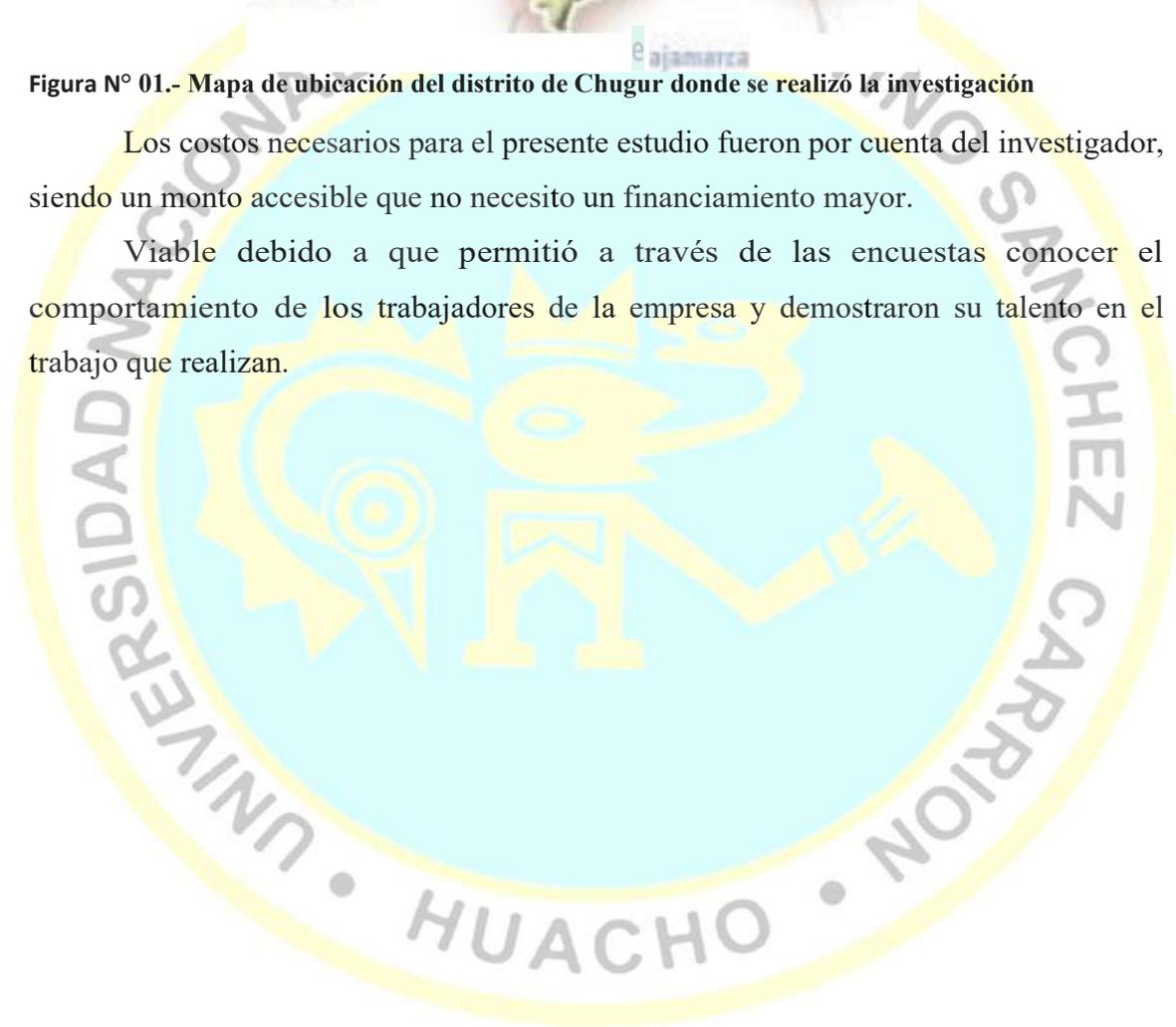
La siguiente investigación es viable porque se cuenta con el recurso, humano, material y tiempo. Para lograr el procesamiento de los datos recolectados en el campo para poder hacer efectiva la investigación. Además, es viable por recibir el apoyo de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca, que está dando facilidad para la culminación del trabajo de investigación



Figura N° 01.- Mapa de ubicación del distrito de Chugur donde se realizó la investigación

Los costos necesarios para el presente estudio fueron por cuenta del investigador, siendo un monto accesible que no necesito un financiamiento mayor.

Viabile debido a que permitió a través de las encuestas conocer el comportamiento de los trabajadores de la empresa y demostraron su talento en el trabajo que realizan.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Rasantés R..., Bernardo A. y Vi llar C. (2020) "Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa Boho, Ambato". Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas Universidad Nacional de Chimborazo, 2020 Ecuador Tesis de ingeniería ambiental

El desarrollo del presente trabajo de investigación se llevó a cabo con el fin de demostrar cómo la gestión del talento humano afecta el desempeño laboral en el personal administrativo y operativo de la empresa BOHO, ya que en este tiempo la empresa no ha manejado lineamientos estratégicos oportunos para los distintos procesos inmersos en el reclutamiento y selección del personal, lo que se ha reflejado en el bajo desempeño de los trabajadores, así como en el progreso de la empresa. En este trabajo se detalla la situación de la empresa con respecto a cada uno de los factores inmersos en la gestión del talento humano, a través de nudos críticos señalados en el planteamiento del problema con la finalidad de identificar la incidencia que recae sobre el desempeño de los trabajadores administrativos y operativos. Se sustenta a través del estado del arte con los antecedentes de otras investigaciones, así como la fundamentación teórica donde se abordó sobre la reseña de la empresa BOHO, lineamientos claros de la gestión administrativa, así como también factores acerca del desempeño laboral. En esta investigación se hizo uso del **método descriptivo** ya que se partió de la delimitación de un problema, seguida por la construcción de instrumentos para la misma, mediante la observación de los fenómenos encontrados, para un posterior análisis de la información recabada, para poder generar un diagnóstico de ambiente, generando una propuesta que en este caso fue el manual de procedimientos que mitigue la problemática, además se utilizó un diseño de investigación no experimental ya que no hubo manipulación alguna de las variables. A través de los **resultados** que se arrojaron en esta investigación se presenta conclusiones y recomendaciones que posteriormente servirán como eje referencial para los directivos de la empresa.

Armijos Mayón, F.B. Bermúdez Burgos **AJ.**, Mora Sánchez N. V. (2019) "Gestión de administración de los Recursos Humanos Universidad Técnica de Machala" . Ecuador Universidad y Sociedad vol.11 no.4 Cienfuegos oct.-dic. 2019 Epub 02-Sep-2019 Revista Universidad y Sociedad *versión On-line* ISSN 2218 -3620

Este estudio descriptivo de tipo revisión bibliográfica tiene por **objetivo** analizar la gestión de los recursos humanos en las organizaciones empresariales, en los momentos actuales; fue sistematizado a través de **los métodos** de investigación científica, histórico-lógico, análisis de contenido y analítico-sintético. Se determinó que los recursos humanos son el principal activo de una empresa; la gestión de los recursos humanos ya no es sólo la selección y contratación de empleados, además tiene que ver con las políticas empresariales. El Departamento de Recursos Humanos es uno de los pilares de las organizaciones para definirse y consolidarse en el mercado; su radio de acción contempla el reclutamiento, selección, compensación, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, desarrollo organizacional, entrenamiento y desarrollo del personal, relaciones laborales, base de datos y sistemas de información, y auditoría. La gestión del Talento Humano está estrechamente relacionada con la gestión de los recursos humanos; dado que estructura indicadores normativos que permiten fortalecer los procesos de selección, desempeño, evaluación y capacitación del personal.

Valencia **M.** (2018) en un estudio relacionado al "*Estudio Descriptivo de la Gestión de Talento Humano en las Pequeñas y Medianas Empresas que Comercializan Servicios y Equipamiento para centro de datos, en la Ciudad de Quito*"

El capital humano dentro de cualquier organización constituye uno de los pilares más importantes de la misma, ya que es éste el que se encarga de materializar y dar ejecución a todos los **objetivos**, metas, y disposiciones de la gerencia o departamentos administrativos. **El principal objetivo** de esta investigación es dar a conocer la realidad que afrontan las PYMES que comercializan productos y servicios para centros de datos en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha -Ecuador; **Metodología.** en cuanto al manejo interno de sus trabajadores, sus procesos de reclutamiento y selección del personal, La evaluación de sus competencias, así como la compensación que perciben estos trabajadores por parte de sus empleadores. El estudio fue descriptivo e involucró la aplicación de encuestas a PYMES del sector, seleccionadas por un tipo de muestreo no probabilístico, por considerar lo eficiente para obtener un primer contacto con la realidad a investigar. Para la presentación de resultados se realizó un análisis de la información y cruce de variables buscando concordancia entre lo expresado en el marco teórico y los

resultados obtenidos en las encuestas. Los datos recolectados **concluyen** que, en la realidad, la gestión del talento humano se encuentra relegada a un segundo plano dentro de la mayoría de las empresas encuestadas y existen errores al no tener mecanismos ni parámetros definidos para la evaluación del personal; no obstante, se propone una guía a seguir para que cualquier organización mejore su gestión de talento humano.

López Puig, Pedro; Díaz Bernal, Zoé; Segredo Pérez, Alina María; Pomares Pérez, Yagén (2017) *"Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario" en Cuba*

Tiene por **Objetivo:** Evaluar la gestión del talento humano en un área hospitalaria. **Métodos:** Investigación evaluativa realizada en enero de 2015 en el Centro Especializado Ambulatorio de Cienfuegos. La muestra, intencional por criterios, quedó integrada por 32 trabajadores. Se aplicó un cuestionario ad hoc validado por expertos donde se exploraron 68 ítems vinculados a: evaluación del desempeño, motivadores para el anclaje laboral, predictores de práctica exitosa, cultura organizacional y estilo de liderazgo. Se emitieron juicios de valor según las respuestas a partir de una escala prefijada. **Resultados:** Predominaron juicios de valor positivos alrededor de la gestión del talento. Existían reservas de mejora para la evaluación de la gestión del conocimiento en los trabajadores y las necesidades de autorrealización. Desestimularon el anclaje, la poca autonomía para la toma de decisiones y el tiempo libre disponible. Los predictores de éxito con poco desarrollo fueron las publicaciones y la percepción de reconocimiento por pares. El 78,1 % cuestionó su grado de inteligencia. Los recursos fueron una limitante para el desarrollo del talento. La mayoría consideró que recibían recompensas precarias por su esfuerzo. La burocracia puede ser excesiva y los directivos desplegaron una gestión bien enfocada al desarrollo del talento. **Conclusiones:** La percepción sobre la gestión del talento humano en la institución es positiva, aunque existen reservas de mejora identificables.

Bravo W. Delgado B. Boris Y Parrales G. (2016) al realizar un estudio del *"Análisis de las Investigaciones sobre Talento Humano Universidad de Guayaquil"*.

La investigación **tuvo por objetivo** de establecer las posibles tendencias en las investigaciones sobre talento humano. Este objetivo reviste particular importancia para los investigadores en esta área, en Ecuador empeñados tanto en el posible diseño de investigaciones al respecto como en la divulgación de estas y poder ubicar las mismas en el contexto latinoamericano. **La Metodología.** -. El enfoque de esta investigación fue de tipo exploratorio a partir de una revisión bibliográfica en

relación con artículos publicados sobre talento humano. se utilizó el programa de Harzing (2008) para crear una base de datos con todas las publicaciones de la revista Estudios Gerenciales y realizadas para el periodo 2000-2016. Siguiendo el mismo procedimiento se realizó una búsqueda para los términos: "recursos humanos" y "talento humano" en el título de los documentos reportados en Google Académico, para el periodo. 2000 a 2015. **Conclusiones** la investigación bibliográfica reveló que los artículos más citados están relacionados con la gestión del talento humano en las pymes, con la discusión de este como capital intangible y menos con la relación del talento humano con la innovación”

Guaygua J. (2016) con la tesis titulada “*Modelo de gestión del talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa INGEMED ubicado en Guajala cantón Quito en el periodo 2015- 2016*”

El presente proyecto tubo como objetivos un modelo de Gestión del Talento Humano para elevar el desempeño laboral de la empresa INGEMED S.A. Ubicado en Guajala Cantón Quito en el periodo 2015 – 2016, el autor utilizó una metodología en donde aplicó las técnicas e instrumentos necesarios a través de los cuales se logró recopilar información suficiente acerca de la situación real de la organización. Llegando así a la **conclusión de** que el modelo propuesto busca la creación del área de talento humano dentro de la empresa INGEMED S.A generar mayor competitividad del talento humano basándose en los diferentes procesos que favorece la capacitación del personal, selección adecuada y la correcta ubicación de las personas en los puestos sean eficientes para retener al personal que ayude al progreso y éxito de la empresa.

Benavides T.E. (2016) “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Icapar de la ciudad de Machala” trabajo de titulación en Administración de Empresas, Universidad Técnica de Machala Ecuador tiene como **Objetivo General** analizar la gestión del Talento Humano, en la empresa ICAPAR con el uso de técnicas de investigación para la mejora de la eficiencia y la eficacia laboral que permita medir la rentabilidad de la empresa y sostener su competitividad se aplicó el **Método** cualitativo basado en técnicas de la entrevista dirigido al Gerente de la Empresa, y la técnica de la encuesta para todos los empleados en la entidad; además mediante la técnica de observación se puede evidenciar que el Departamento de Gestión del Talento Humano no cuenta con personal competente y encargado exclusivamente de esta área de acuerdo con los **Resultados** obtenidos por la aplicación de los instrumentos de investigación se llegó a las siguientes **Conclusiones** donde el Gerente, desarrolla

actividades del Departamento de Gestión del Talento Humano lo que incide de forma deficiente en el desempeño de sus actividades cotidianas y las de sus empleados porque cuentan con demasiada carga laboral; induciendo que no aplique adecuado control y evaluaciones de los desempeños laborales de sus empleados; dentro de las deficiencias del Departamento del Talento Humano los aspectos como falta de personal escasas capacitaciones inadecuada comunicación, despreocupación por impulsar el desarrollo profesional, insuficiente control y evaluación del desempeño que involucran en no potenciar el desempeño por las faltas de control personal; además los empleados si aportan ideas innovadoras y conocimientos para la Empresa siendo tomados en cuenta para la toma de decisiones; permitiendo la mejora del rendimiento de la organización y del desarrollo profesional del empleado; lo que incide en gestionar un desempeño eficiente y generando ventaja competitiva.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Castro K. y Delgado M. (2020) “Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020 Mori Universidad Cesar Vallejo Escuela de posgrado.

Este trabajo se caracteriza principalmente por determinar las condiciones de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. La investigación porque se sostiene en los aportes teóricos que ayudaran al reforzamiento del marco conceptual y teórico ya existente. El objetivo es determinar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020 **Metodología** se recurrió a la investigación básica, de diseño de investigación no experimental descriptiva transversal. Como técnicas de recolección de datos se ha empleado la encuesta y como instrumento cuestionarios por cada variable de estudio. Se **concluyo** que existe una aceptable gestión del talento humano y el desempeño laboral según los colaboradores del PEHCBM, es decir que a mejor gestión del talento humano mejor el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución.

Infante M. Rojas D. y Reyes J. (2019) en su trabajo “Gestión del Talento Humano y su Influencia en el desempeño Laboral de los Colaboradores Administrativos de la Oficina de Seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018.

En la presente tesis, la problemática se expresa: ¿En qué medida, la aplicación Gestión del Talento Humano influye en el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima

2018? se planteó el **objetivo** que consiste en determinar en qué medida la aplicación de la Gestión del Talento Humano, mediante el análisis corporativo influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018. **Metodología** la investigación es básica, de nivel descriptivo; el diseño metodológico no experimental y descriptivo, la población estuvo compuesta por 30 personas y se les realizó 18 preguntas colocadas en un cuestionario para cada personal contratado y no contratado, además el tipo de muestreo fue probabilístico. Para poder recolectar los datos se utiliza la encuesta, el instrumento fue el cuestionario. El procesamiento de obtener datos fue de manera ordenada, se registraron manualmente para ser computarizados en Microsoft Excel. Para tener el rango de confiabilidad se utilizó el método de alfa de Cronbach, siendo esta de un 0.92, calificado con alta. Luego los datos se analizaron y se mostraron en tablas y gráficos para ser comprendidos. **Se concluye** que el resultado 0.92, tiene un significado que existe una relación considerada positiva para las variables en estudio, además este nivel de correlación alta el bilateral es $p = 0.000$ siendo esta menor a 0,05 rechazando la hipótesis nula y esta es aceptada. Dicho esto, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral entre los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018.

Castañeda G B. (2019) en su tesis sobre *"Gestión de Talento Humano y el Desempeño de los equipos de Trabajo en el Sector Empresarial Privado"*

Tiene por **objetivo** Determinar si la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado. **Metodología** son de tipo descriptivo porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Además, cuenta con un enfoque cuantitativo porque considera como objeto y campos de investigación solo los hechos o fenómenos observables, susceptibles de medición y adopta el método hipotético-deductivo cuyos procedimientos son: la observación, la formulación de hipótesis y posteriormente la contrastación o prueba de hipótesis, finalmente la correlación de variables para conseguir el rigor del método. La presente investigación es correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Cabe resaltar que en una misma investigación se puede incluir diferentes alcances, todo dependerá de lo que se busca determinar en la investigación. población de estudio estará conformado por las 500 mayores empresas del sector privado que se encuentran en el Perú, las que

ascienden a 500 empresas, ya que estos participan de manera exclusiva y cotidiana en las actividades diarias, y se relacionan con las dimensiones que se pretende medir. **Muestra** La muestra de estudio se determinó en 103 empresas del sector privado, que están ubicadas en el Perú. **Conclusión** - Se realizó un estudio cuantitativo mediante la técnica de encuesta a 103 empresas del sector privado. Existe una relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado. Los resultados de este trabajo podrán ayudar a las empresas a tener información de cómo gestionar a su personal.

Cortez R, M. (2019) en su trabajo "*Desarrollo cualitativo de la gestión del Talento Humano y el Desempeño Académico del Personal Docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa, 2018*"

La presente investigación Tiene **por objetivo** Describir la relación que existe entre el desarrollo cualitativo de la gestión del Talento humano y el Desempeño académico del personal docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa, 2018. tiene el **propósito** fundamental de describir, comprender la calidad de servicio académico que brinda la UTP de Arequipa en sus diferentes dependencias y servicios, a los usuarios, a los estudiantes que siguen sus estudios en la institución y están prestos a salir al campo de la vida profesional. **Metodología** La investigación responde a un enfoque cuantitativo y medicional, a través de la aplicación de una investigación básica y fundamental y de carácter descriptivo correlacional con la finalidad de comprobar la capacidad de los docentes universitarios que entienden y atienden de manera inteligente las formas de resolver determinados conflictos y responsabilidades académicas en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la UTP, Arequipa; frente al proceso académico dada por la institución durante los últimos ciclos académicos de formación superior. **Conclusiones** indican que la prueba de correlación de ρ Spearman entre los puntajes obtenidos en la gestión del Talento humano y el Desempeño académico, la ρ coeficiente de correlación es de 0.639, que es mayor al valor crítico $p_{\alpha} = 0.128$. Este valor según la escala de correlación indica que se tiene una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se puede inferir que el desarrollo cualitativo de la gestión del Talento humano tiene una relación significativa con el Desempeño académico del personal docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la UT P, Arequipa.

Gonzales G (2018) en su tesis " *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, Perú año 2018*".

Esta investigación tuvo como **objetivo** general el estudio de la relación existente entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura 2018; **Metodología** la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió información en un periodo específico 2018, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de gestión del talento humano en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) y el cuestionario de compromiso organizacional también en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), que brindaron información acerca de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en sus dimensiones, siendo sus resultados presentados en tablas y textualmente. La investigación cuenta con una población de 50 trabajadores tomando como muestra la misma cantidad y considerando las variables: gestión del talento humano y compromiso organizacional. empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió información en un periodo específico 2018, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de gestión del talento humano en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) que brindaron información acerca de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en sus dimensiones, siendo sus resultados presentados en tablas y textualmente. La investigación **concluye** que existe evidencia para afirmar que no existe una correlación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso organizacional, al haberse obtenido un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0,114; asimismo, se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,432 el cual indica que no existe correlación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en el Centro de Salud San Pedro de Piura.

Vera S. R. (2018) en su trabajo de investigación " *El Talento Humano y su Influencia en la Competitividad de los Colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016* ",

Tiene como **Objetivo:** Demostrar de qué manera el talento humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura. **Métodos:** La Población de estudio

fueron 28 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura y la muestra poblacional. Considerándose como dimensiones: Competencias, compromiso acción. La confiabilidad de los instrumentos fue validada mediante coeficiente alfa de Cronbach. El diseño de investigación fue no experimental transeccional-correlacional; el estadístico para verificar la hipótesis fue la Chi cuadrado y la correlación de Pearson. **Resultados:** Los resultados muestran que el mayor porcentaje es de 46,4% de los colaboradores indican que casi siempre asistir a las capacitaciones que brinda la institución influye en su competitividad como servidor Público. **Conclusión:** Los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación positiva media muy significativa entre el Talento Humano y La competitividad (Rho=0.611; p= <0,05).

Valentín H. (2017) en la tesis titulada “*Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*”

Menciona que el estudio tuvo como **objetivo** determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. **Metodología** para su desarrollo se utilizó el tipo de estudio no experimental transversal, de nivel explicativo, debido a que la investigación se realizó sin la manipulación deliberada de las variables, y solo se observan en su ambiente natural, en un momento para después describir, analizar y determinar la influencia de las variables en estudio. La población de estudio estuvo conformada por el personal asistencial y administrativo del ámbito de la Red de Salud Huaylas Sur, en numero de 161 personas, a quienes se les aplico la encuesta sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral; para el análisis de los datos se empleó tablas de contingencia, gráficos de barras, análisis estadísticos: prueba de Chi – cuadrado. Según las pruebas estadísticas. se **concluye** que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es altamente significativa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1.- Gestión del talento Humano

Reynier I. Ramírez C. A et al (2019) mencionan que “la gestión del talento humano es una filosofía gerencial sobre valores, creencias, roles, organizaciones sociedad”. investigación evalúa porque las organizaciones son lentas al asumir cambios y desarrollar gestión.

Jericó P. (2015) “Todas las organizaciones que perduran en el tiempo se caracterizan por tres elementos principales: la innovación es el pulmón con que el respiran en unos mercados cada vez más competitivos; crean valor para todos los agentes relacionados con la empresa (accionistas, clientes, empleados, ciudadanos, etc.) en incorporan la gestión del talento como prioridad estratégica. (Jericó P. 2015). (P40).

“La innovación se ha convertido en la necesidad primaria de las empresas y en condiciones de supervivencia imprescindibles en los mercados donde estas operan”.

“El talento es la materia prima de la innovación, pero la tecnología aporta la velocidad necesaria. Ambas son imprescindibles” (Jericó P. 2015). (P40).

“La creación del valor que produce un cambio sencillo, la necesidad de crear valor tanto para el accionista como para el cliente. (Jericó P. 2015). (P40).

“La satisfacción del cliente a través del trato que reciben por parte del personal que atendían. (Jericó P. 2015). (P40).

Chiavenato I. (2009) define la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. (p. 7- 8).

Vázquez A. (2008) afirma que, “la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos” “Señalo la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales el pago de salarios, en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a estos y una formación profesional”

Administración de recursos humanos

2.2.2.- Características de las Fases del Ciclo de Gestión del Desempeño

Castellanos J. Castellanos (2011) Da las características de las fases del ciclo de Gestión del Desempeño.

a.- Planificación:

“Objetivos críticos (aquellos que tienen la máxima importancia para alcanzar los resultados del puesto)” (Castellanos J. Castellanos 2011).

“Competencias críticas, que son las conductas que requieren ser demostradas en el trabajo diario para poder lograr los objetivos establecidos. (Castellanos J. Castellanos 2011).

b.- Coaching: se hace un seguimiento del desempeño con el propósito de proveer retroalimentación, y apoyar y reforzar el desempeño actual para lograr las expectativas de desempeño. (Castellanos J. Castellanos 2011).

c.- Revisión: “evalúa el desempeño actual versus el esperado al final del ciclo, para analizar las tendencias del desempeño, identificando áreas de oportunidad y fortalezas que permitan el logro del nivel del desempeño esperado para el año siguiente, de plaza o ciudad deberán segmentarse el periodo y será igualmente evaluado por los diferentes jefes, equipos de trabajo (Robbins 2000).

d.-Sueldos y Salarios. - la compensación (sueldos y salarios, prestaciones, etc.) son las gratificaciones que los empleados reciben a cambio de su labor, la administración es de vital importancia, área a través del departamento de personal garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productivo. La flexibilidad y adaptabilidad de la administración de las compensaciones se originen en la amplia gama de sectores que toca. Estas áreas pueden ajustarse con rapidez para que correspondan a la estrategia general de la compañía. (Robbins, S. De Cenzo, D. 2002). (p. 43-47)

Chiavenato I (2000), encontró que "el mercado de recursos es un lugar donde se encuentran los candidatos que cubrirán las vacantes que las organizaciones requieren cubrir".

Medios de reclutamiento. - tenemos a:

Reclutamiento Interno

Es cuando la empresa cubre sus vacantes con sus mismos empleados, esto se da con los ascensos y transferencias de puesto

Reclutamiento Externo

Es cuando se busca fuera de la empresa a los candidatos que cubrirán las vacantes solicitadas, a través de las técnicas de reclutamiento.

Reclutamiento mixto

“Es una mezcla del interno y el externo. Al cubrir la vacante solicitada con personal de la empresa, entonces se requerirá de llenar esos espacios que deja la persona ascendida. Por lo que se requerirá de llenar los espacios que deja el personal ascendido”. (Robbins, De Cenzo, 2008), (p. 43-47)

Selección de personal

Robbins, De Cenzo, (2008). Es "estimular las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una

mayor productividad en la organización. Para que los trabajadores tengan éxito dentro de la organización deben capacitarse y desarrollarse en tecnología de punta y en habilidades relevantes para desempeñar sus funciones actuales y futuras. Para esto los profesionales de administración de recursos humanos deben conocer los métodos de los adultos, relacionar la capacitación con los propósitos de la organización y evaluar los resultados". (p. 43-47)

Desempeño Laboral

Chiavenato I (2002) dice que "el desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones a la cual es necesaria para la organización, organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral" .

Equipos de trabajo

Robbins. (2000). "Los equipos de trabajo son grupos formales, son constituidos por individuos interdependientes que son responsables del logro de una meta. Todos los equipos de trabajo son grupos, pero solo los grupos formales pueden ser equipos de trabajo".

Calidad. - en este aspecto:

Juran y Gryna (1993) "definen a la calidad como un adecuado uso, esta definición implica una adecuación del diseño del producto o servicio (calidad de diseño) y la medición del grado en que el producto es conforme con dicho diseño (calidad de fabricación o conformidad). La calidad de diseño se refiere a las características que potencialmente debe tener un producto para satisfacer las necesidades de los clientes y la calidad de conformidad apunta a como el producto final adopta las especificaciones diseñadas “.

Calidad de trabajo. - es la capacidad de efectuar con exactitud y confiabilidad de las actividades de trabajo que les son asignadas

2.3 Bases filosóficas

Desarrollo de una filosofía de la administración del talento Humano "Comprenden toda una filosofía propia de la administración del talento humano en beneficio del personal, en función de la gente que se contrate, la capacitación que se les ofrezca, las prestaciones que se les proporcionen, el clima organizacional, todo esto refleja esta filosofía básica de gestionar el talento humano " (Vallejo L.M. 2016). (p. 21 ,22.)

Vallejo L.M. (2016) cita a Ledesma (2016) Gestión del talento humano.

Instituto de Investigaciones, "El potencial del talento humano puede estar relacionado con aspectos como la inteligencia emocional, el liderazgo y otras características que pueden influir en el grado de gestión del talento humano. se basa filosóficamente en el conocimiento del desenvolvimiento del personal que labora en una empresa" (p.21,22)

El talento humano filosóficamente "Los fundamentos del valor agregado en las organizaciones modernas están basadas en una propuesta de valor para atraer y retener clientes que demandan procesos internos excelentes (cadena interna de valor), considerando unos inductores clave asociados con las personas, tales como: la existencia y el aprovechamiento de talentos que favorezcan la productividad, la satisfacción, así como la motivación de las personas , la coherencia de los objetivos individuales con los de la organización y un clima laboral apropiado" .

<https://www.periego.com/book/836985/alignment-us-in-g-the-balanced-scorecard-to-create-corporate-synergies-pdf>

"La cultura organizacional se compone de elementos críticos en las empresas como son la misión, visión, valores y filosofía empresarial. Ésta representa la manera en que en la organización se llevan a cabo las actividades y los valores que rigen la conducta de las personas que se desempeñan en la compañía". (<https://blog.peoplenext.com.mx/5-mejores-practicas-en-gestion-de-talento-humano>)

Se sustenta filosóficamente, en esta unidad se sustenta que ha sido denominada como la "era del conocimiento" las empresas han optado por asumir una visión holística y un enfoque sistémico para planificar de forma estratégica la gestión del talento humano" esto se logra mediante el diseño de instrumentos que permitan medir la gestión del personal responsable del direccionamiento estratégico para el cumplimiento de los objetivos, metas y estrategias de la organización lo cual solo se logra mediante el conocimiento y comprensión de la misión, visión los valores , la estructura y la cultura de la organización" ¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.

Benavides Balón, Tatiana Elizabeth (2016) filosóficamente Administrar es "planificación, organización, coordinación, desarrollo y control del desempeño eficiente del personal de una empresa; para lo cual, se emplean técnicas que permiten la interrelación y colaboración de los empleados con el propósito de alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo: "Gestión, es la acción y efecto de gestionar: en el contexto empresarial", "gestionar puede ser entendida como la realización de acciones encaminadas a la obtención de un beneficio para la

organización; es el conjunto de actividades ejecutadas por sus miembros para alcanzar los objetivos tanto personales, empresariales como sociales".

Desde el punto de vista filosófico "La adecuada gestión en la administración de los recursos humanos es determinante para lograr un armonioso clima laboral, de ella depende la actitud ante el trabajo y la permanencia de los empleados. Ahora bien, la gestión de la administración de los recursos humanos, no puede ser sólo vista como las relaciones al interior de la empresa; ésta viene acompañada por importantes valores en la relación e integración de todos los miembros que la componen: clientes, proveedores y empleados, todo los que juegan un rol protagónico en el éxito empresarial"

Rondón A. (2016) filosóficamente la Gestión del talento humano en organizaciones educativas "La gestión del talento humano es una filosofía gerencial sobre valores, creencias, roles, organizaciones, sociedad. La investigación evalúa por qué las organizaciones son lentas al asumir cambios y desarrollar gestión. Es un modelo de gestión del talento humano en organizaciones educativas. investigación descriptiva, de campo, modalidad proyecto factible, enmarcada en el paradigma cuantitativo", (p.148)

2.4 Definición de términos básicos

Gestión: "gestión o administración se refiere a la coordinación de actividades de trabajo, de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas, lo cual se convierte en el objetivo principal de la gestión"

<http://www.academia.edu/10380934/Administracion>.

Recursos humanos: En la administración de empresas, se denomina recursos humanos (RR. HH) al conjunto de empleados o colaboradores de una organización, sector económico o de una economía completa. Frecuentemente también se utiliza para referirse al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal que la organización necesita para lograr sus objetivos.

Desempeño Laboral: dice que "el desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones a la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral". (Chavenato I.2002).

Eficiencia: la palabra eficiencia proviene del latín "efficientia" que puede aludir a "completar," "acción", "fuerza" o "producción". **La eficiencia es la capacidad de hacer las cosas bien**, la eficiencia comprende un sistema de pasos e instrucciones con los que se puede garantizar calidad en el producto final de cualquier tarea.

Eficacia: Eficacia deriva de la voz latina “**efficacia**” la cual quiere decir “cualidad de hacer lo que está destinado ser”, la raíz “farece” que alude a “hacer” y el sufijo “ia” que se refiere a una “cualidad”.

Trabajo en Equipo: es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples S.R.L Cajamarca 2020

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples S.R.L. Cajamarca 2020.

Existe relación significativa entre integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca - 2020

Existe relación significativa entre desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J& R Servicios Múltiples Chugur S.R.L. Cajamarca 2020

2.6 Operacionalización de las variables

Variable 1	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems Preguntas de la encuesta	Instrumento	Escala
Gestión del talento humano	Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos incluidos	Planificación del talento humano	Planes a largo plazo	1,2,3,4	Cuestionario	Nunca (1)
			Prevención del plan operativo			
			Análisis de puesto			
			Base de datos			
		Integración del talento	Inducción	5,6,7		A veces (2)
			Capacidades			
Habilidades						

	reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Chiavenato 2009)	Desarrollo del Talento humano	Evaluación de desempeño Programas de capacitación	8,9,10		Siempre (3)
Variable 2	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items Preguntas de la encuesta	Instrumento	Escala
Desempeño laboral	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, función del individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Chiavenato 2002)	<p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Predisposición para lograr objetivos</p> <p>Cumplimiento de objetivos</p> <p>Existencia de sinergias</p> <p>Cumplimiento de actividades en el tiempo</p> <p>Uso adecuado de recursos</p> <p>Ambiente de trabajo adecuado</p> <p>Liderazgo</p> <p>Empatía</p>	<p>1,2,3</p> <p>4. 5</p> <p>6.7.8</p>	Cuestionario	<p>Nunca (1)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Siempre (3)</p>

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La investigación fue de un enfoque cuantitativo, por usar recolección de datos con los cuales se probó la hipótesis, basándome en una medición numérica y el análisis estadístico.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que este tipo de investigación “usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”

Nivel de investigación

Es del tipo relacional.

Tipo de investigación

Básica y se trató de ampliar los conocimientos científicos.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que “Es aquella investigación que busca ampliar y profundizar los conocimientos científicos ya existentes.

Diseño de investigación.

No experimental descriptivo correlacional transversal.

Ese tipo de diseño se planteó con el objetivo de determinar la relación entre dos variables estadísticas (Tafur & Izaguirre, 2016).

El diseño es el siguiente.

$$G_1: X_1 C Y_2$$

Donde:

G1 : Precisión del grupo 1

X1 y Y 2 : Observación de la característica de la variable en el grupo de estudio.

C: Determinación de conclusión: Si hay o no correlación usando el estadístico que corresponde a la naturaleza de las variables

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

En la investigación la población estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R. L Cajamarca

Según Hernández et al. (2010) menciona que " una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones

la muestra no se consideró por ser la misma cantidad (50) de la población.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica que permitió el acopio de los datos fue la encuesta.

Según Ávila (2010) "la encuesta permite observar y registrar características en las unidades de análisis de una determinada población o muestra"

Se encuestó a los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca

El instrumento que se empleó fue el cuestionario.

Según (Ávila, 2010) menciona que el cuestionario "es un instrumento constituido por un conjunto de preguntas sistemáticamente elaborados, que se formularon al encuestado o entrevistado, con el propósito de obtener los datos de las variables consideradas en el estudio el cual previamente fue elaborado por la tesista.

En la investigación el cuestionario estuvo diseñado y elaborado de la siguiente manera.

FICHA TÉCNICA	
Nombre del cuestionario	Gestión del talento humano
Autora	María Teresa Alvites Romero
Lugar y año de publicación	Perú - 2020
Numero de ítems	10 ítems
Administración	Público
Tiempo aproximado de aplicación	10 minutos
Población a la que va dirigida	Trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca
Escala de medición	Politómica

	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
Dimensiones	-Planificación del talento humano -Integración del talento humano -Desarrollo del talento humano
Confiabilidad	Alpha de Cronbach
Validez	Juicio de Expertos

Baremo para medir la variable Gestión del talento humano

Nivel	Escala	Sub - escala		
		Planificación del talento humano	Integración del talento humano	Desarrollo del talento humano
Alto	[14- 30]	[10 - 12]	[8 - 9]	[8 - 9]
Medio	[17- 23]	[7 - 9]	[6 - 7]	[6 - 7]
Bajo	[10- 16]	[4 - 6]	[3 - 5]	[3 - 5]

FICHA TÉCNICA	
Nombre del cuestionario	Desempeño laboral
Autora	María Teresa Alvites Romero
Lugar y año de publicación	Perú - 2020
Numero de ítems	8 ítems
Administración	Público
Tiempo aproximado de aplicación	10 minutos
Población a la que va dirigida	Trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca
Escala de medición	Politómica Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
Dimensiones	-Eficiencia -Eficacia

	-Trabajo en equipo
Confiabilidad	Alpha de Cronbach
Validez	Juicio de Expertos

Baremo para medir la variable Desempeño laboral

Nivel	Escala	Sub - escala		
		Eficiencia	Eficacia	Trabajo en equipo
Alto	[20 - 24]	[8 - 9]	[6]	[8 - 9]
Medio	[14 - 19]	[6 - 7]	[4 - 5]	[6 - 7]
Bajo	[8 - 13]	[3 - 5]	[2 - 3]	[3 - 5]

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Evaluación y crítica que consistió en inspeccionar la validez y confiabilidad de los datos para corregir los errores y omisiones de acuerdo a ciertas reglas fijas con el fin de obtener óptimos resultados y calidad de la investigación; así mismo se planteó un plan de tabulación que consiste en la codificación de las respuestas, teniendo presente los criterios de clasificación y categorización de las variables (Ávila, 2010).

Se calculó, graficó e interpretó las frecuencias y porcentajes de los datos obtenidos en la encuesta; mediante la estadística descriptiva respetando sus pasos y etapas.

Con respecto a la técnica estadística para la contrastación de hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson y a su vez fueron procesados en el programa estadístico SPSS V-24 versión prueba.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1.

Niveles de la variable Gestión del Talento Humano.

Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
	0	0%
Regular	7	14%
Buena	43	86%
Total	50	100%

Nota: Base de datos de SPSS.

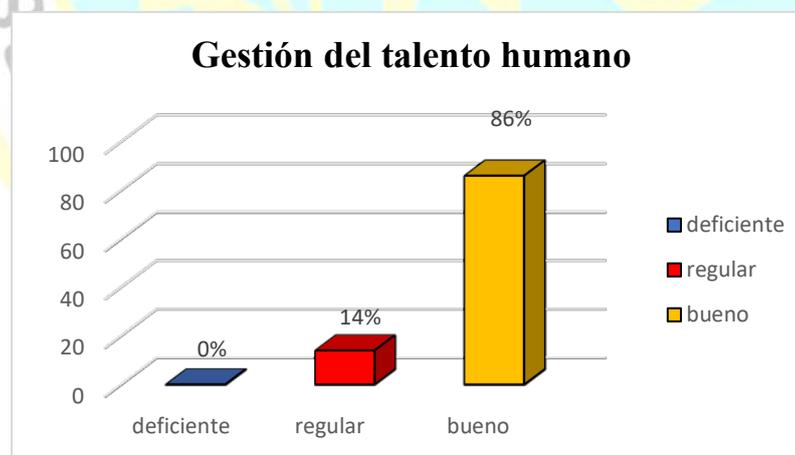


Figura 02.- gráfico de barras del % de la variable Gestión del Talento Humano en porcentaje

Interpretación:

Según la tabla 1, y figura 02, los datos obtenidos muestran que del total de trabajadores encuestados de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020, ninguno manifiesta que la gestión del talento humano es

deficiente, el 14% manifiesta que la gestión del talento humano es regular y el 86% manifiesta que la gestión del talento humano es buena. Estos datos demuestran que quien trabaja directamente con los trabajadores se debe preocupar por ubicarlo en el puesto más idóneo.

Tabla 2.

Niveles de la Dimensión Planificación del Talento Humano.

Planificación del talento humano		
	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	18	36%
Buena	32	64%
Total	50	100%

Nota: Base de datos de SPSS.

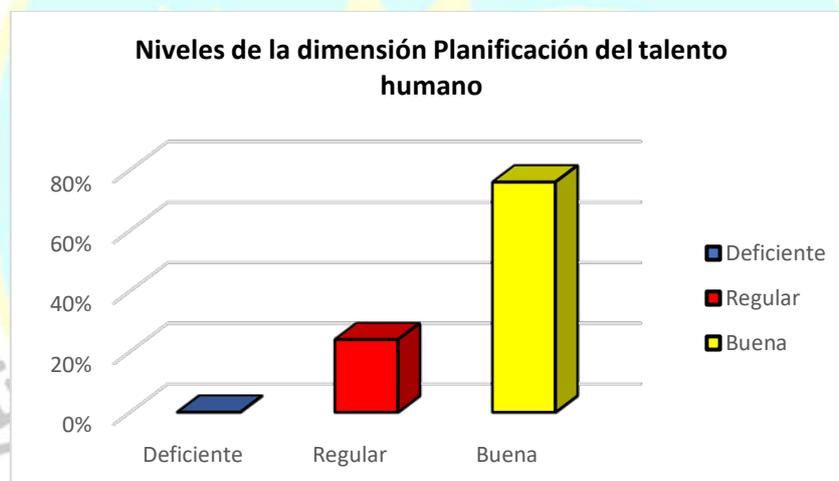


Figura 03.- Niveles de la variable Dimensión Planificación del Talento Humano en porcentaje

Interpretación:

Según la tabla 2, y figura 03, los datos obtenidos muestran que del total de trabajadores encuestados de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020, ninguno manifiesta que la planificación del talento humano es deficiente, el 36% manifiesta que la planificación del talento humano es regular y el 64% manifiesta que la planificación del talento humano es buena. Se debe mejorar en cuanto a las actividades en favor de potenciar el talento humano.

Tabla 3.

Niveles de la Dimensión Integración del Talento Humano.

Integración del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	12	24%
Buena	38	76%
Total	50	100%

Nota: Base de datos de SPSS

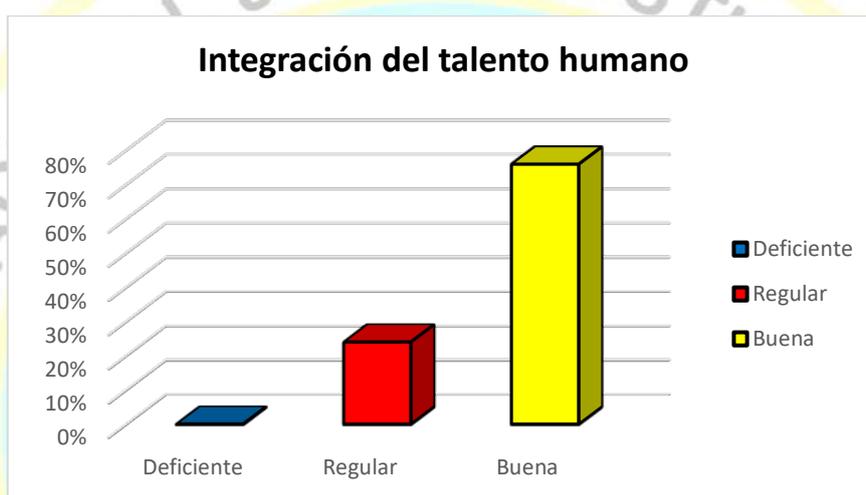


Figura 04.- Niveles de la variable Integración del Talento Humano en porcentaje.

Interpretación:

Según la tabla 3, y figura 04, los datos obtenidos muestran que del total de trabajadores encuestados de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020, ninguno manifiesta que la integración del talento humano es deficiente, el 24% manifiesta que la integración del talento humano es regular y el 76% manifiesta que la integración del talento humano es buena. Cuanto mejor es el trabajo mancomunado entre los trabajadores más compromiso en el desempeño hay.

Tabla 4.

Niveles de la Dimensión Desarrollo del Talento Humano.

Desarrollo del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	7	14%

Bueno	43	86%
Total	50	100%

Nota: Base de datos de SPSS.

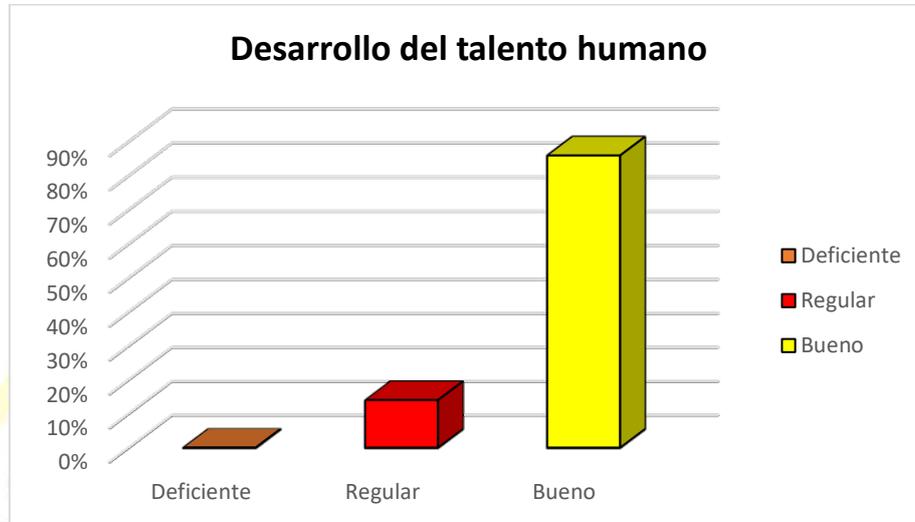


Figura 05.- Niveles de la variable Desarrollo del Talento Humano en porcentaje.

Interpretación:

Según la tabla 4, y figura 05, los datos obtenidos muestran que del total de trabajadores encuestados de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020, ninguno manifiesta que el desarrollo del talento humano es deficiente, el 14% manifiesta que el desarrollo del talento humano es regular y el 86% manifiesta que el desarrollo del talento humano es bueno. Por lo tanto, tener en cuenta las capacidades y habilidades de cada trabajador es primordial para lograr su mayor productividad y compromiso.

Tabla 5.

Niveles de la variable Desempeño Laboral.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	7	14%
Bueno	43	86%
Total	50	100%

Nota: Base de datos de SPSS.

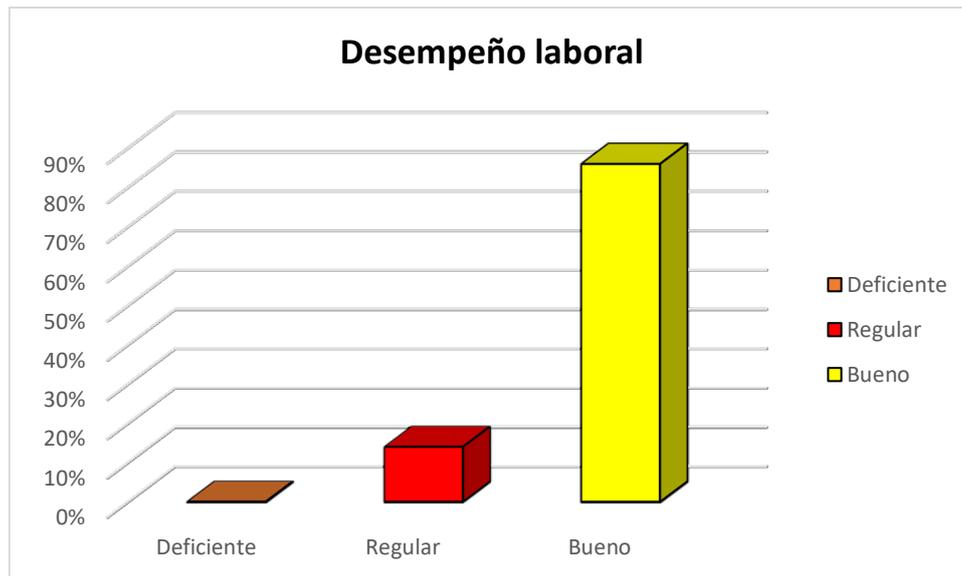


Figura 06.- Niveles de la variable Desempeño Laboral en porcentaje.

Interpretación:

Según la tabla 5, y en la figura 06 los datos obtenidos muestran que del total de trabajadores encuestados de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020, ninguno manifiesta que el desempeño laboral es deficiente, el 14% manifiesta que el desempeño laboral es regular y el 86% manifiesta que el desempeño laboral es bueno. Cuando el desempeño laboral decae las empresas peligran en su productividad.

Tabla 6.

Niveles de la Dimensión Eficiencia.

Eficiencia		
	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	7	14%
Buena	43	86%
Total	50	100%

Nota: Base de datos de SPSS.

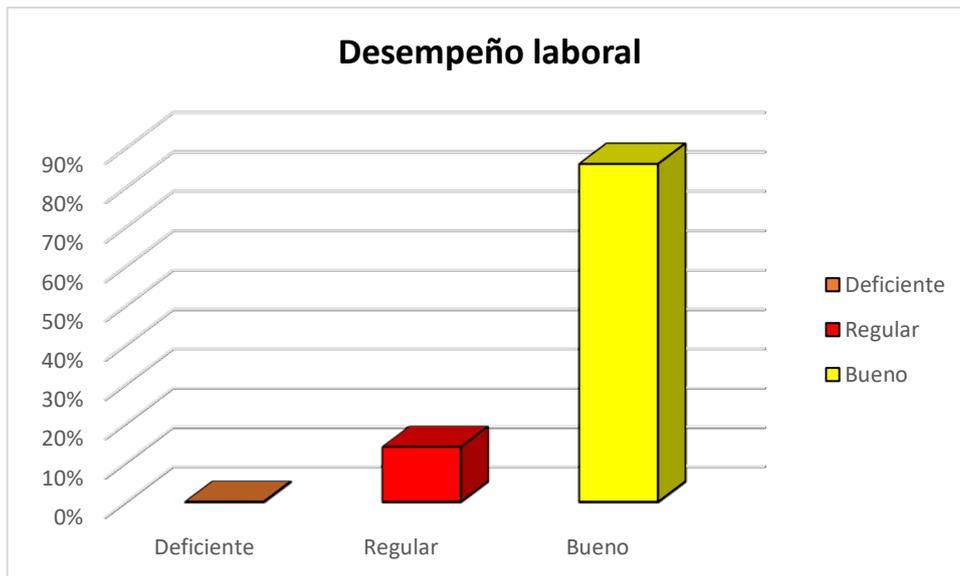


Figura 07.- Niveles de la Dimensión Eficiencia en porcentaje

Interpretación:

Según la tabla 6, y figura N° 07 los datos obtenidos muestran que del total de trabajadores encuestados de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020, ninguno manifiesta que la eficiencia es deficiente, el 14% manifiesta que la eficiencia es regular y el 86% manifiesta que la eficiencia es buena. Por lo tanto, la mayoría de trabajadores es eficiente en cuanto a su desempeño laboral.

Tabla 7.

Niveles de la Dimensión Eficacia.

Eficacia		
	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	10	20%
Buena	40	80%
Total	50	100%

Nota: Base de datos de SPSS.

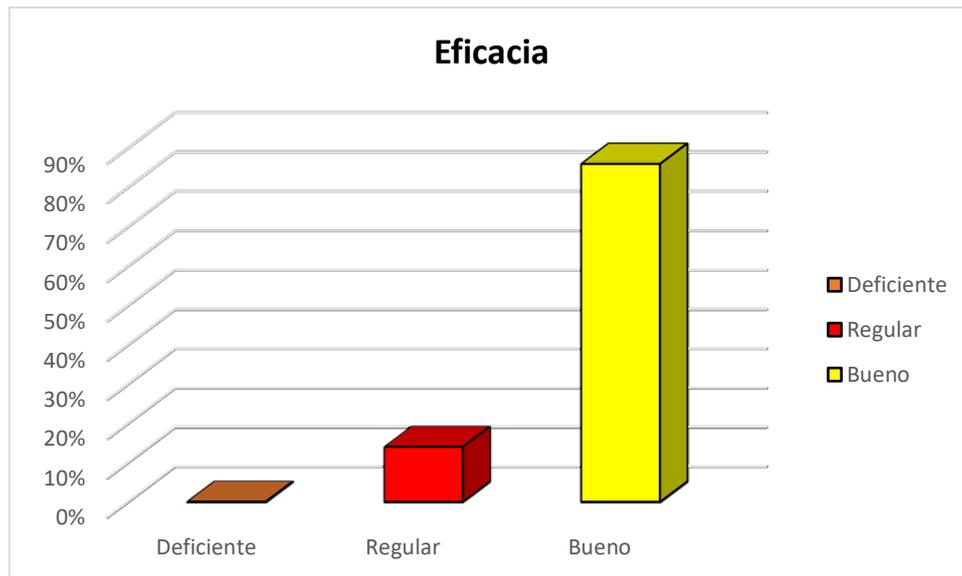


Figura 08.- Niveles de la Dimensión Eficacia en porcentaje

Interpretación:

Según la tabla 7, y figura 08, los datos obtenidos muestran que del total de trabajadores encuestados de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020, ninguno manifiesta que la eficacia es deficiente, el 20% manifiesta que la eficacia es regular y el 80% manifiesta que la eficacia es buena. En la actualidad la mayoría de trabajadores percibe su trabajo de forma eficaz.

Tabla 8.

Niveles de la Dimensión Trabajo en equipo.

Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	7	14%
Bueno	43	86%
Total	50	100%

Nota: Base de datos de SPSS.

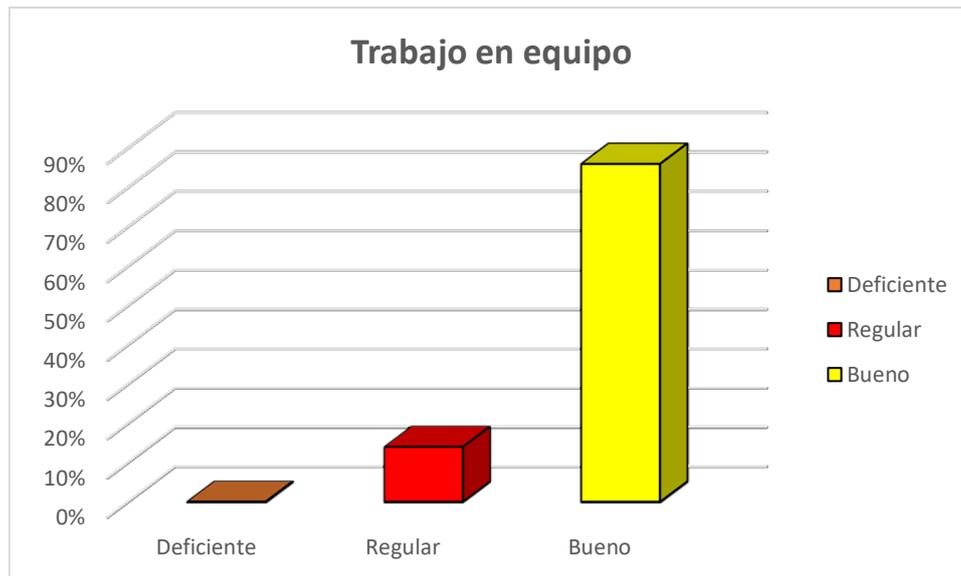


Figura 09.- Niveles de la Dimensión Trabajo en Equipo en porcentaje.

Interpretación:

Según la tabla 8, y figura 09 los datos obtenidos muestran que del total de trabajadores encuestados de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020, ninguno manifiesta que el trabajo en equipo es deficiente, el 14% manifiesta que el trabajo en equipo es regular y el 86% manifiesta que el trabajo en equipo es bueno. Quiere decir que en la mayoría de los casos se sienten bien trabajando en forma colaborativa.

Tabla 9.

Cruce de la variable Gestión del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral.

Tabla cruzada Gestión del Talento Humano* Desempeño Laboral

	Desempeño laboral			Total
	Deficiente	Regular	Bueno	
Regular	0%	0%	0%	0%
	0	5	2	7
Buena	0%	10%	4%	14%
	0	2	41	43
Total	0%	4%	82%	86%
	0	7	43	50
	0%	14%	86%	100%

Nota: Base de datos de SPSS.

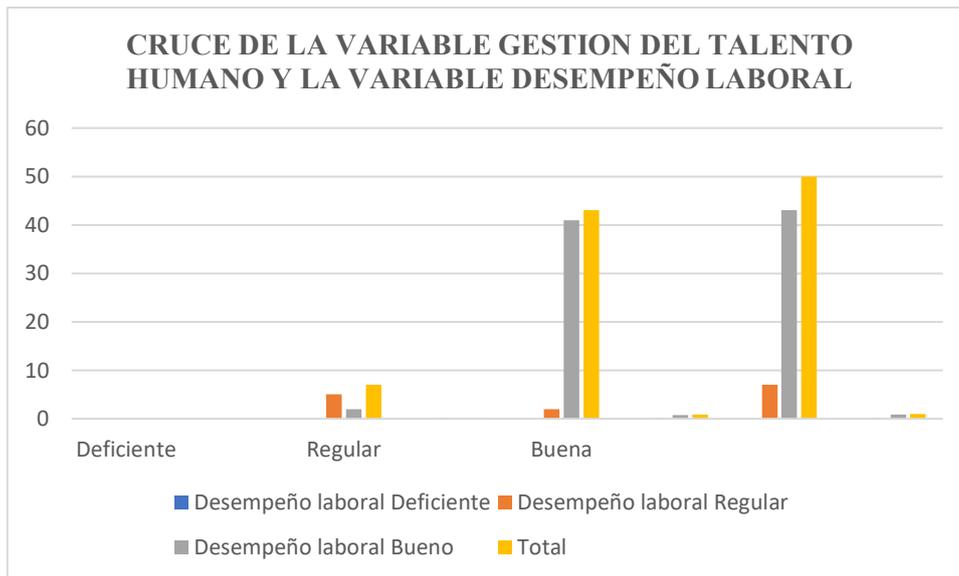


Figura 10.- Cruce de la variable Gestión del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral

Interpretación:

Según la tabla 9, y la figura 10, al cruzar los datos obtenidos del total de trabajadores encuestados de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020, el porcentaje más alto es 82% y determina que la gestión del talento humano es buena cuando el desempeño laboral es bueno, seguido del 10% que determina que la gestión del talento humano es regular cuando el desempeño laboral es regular.

Tabla 10.

Tabla cruzada Planificación del Talento Humano* Desempeño Laboral

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Planificación del talento humano	Deficiente	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%
	Regular	0	5	13	18
		0%	10%	26%	36%
	Buena	0	2	30	32
		0%	4%	60%	64%
Total		0	7	43	50
		0%	14%	86%	100%

Nota: Base de datos de SPSS

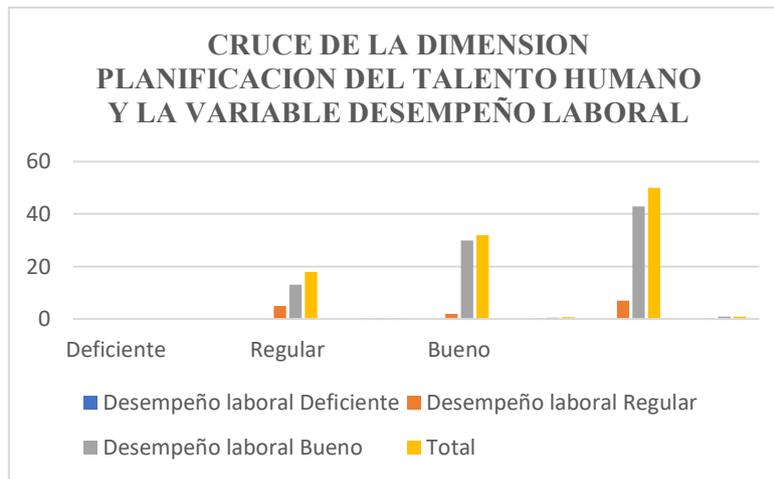


Figura 11.- Cruce de la Dimensión Planificación del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral

Interpretación:

Según la tabla 10, y la figura 11, al cruzar los datos obtenidos del total de trabajadores encuestados de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020, el porcentaje más alto es 60% y determina que la planificación del talento humano es buena cuando el desempeño laboral es bueno, seguido del 26% que determina que la planificación del talento humano es regular cuando el desempeño laboral es bueno. Y solo el 10% determina que la planificación del talento humano es regular cuando el desempeño laboral es regular.

Tabla 11.

Tabla cruzada Integración del Talento Humano Desempeño Laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Integración del talento humano	Deficiente	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%
	Regular	0	5	7	12
		0%	10%	14%	24%
	Buena	0	2	36	38
		0%	4%	72%	76%
Total		0	7	43	50
		0%	14%	86%	100%

Nota: Base de datos de SPSS

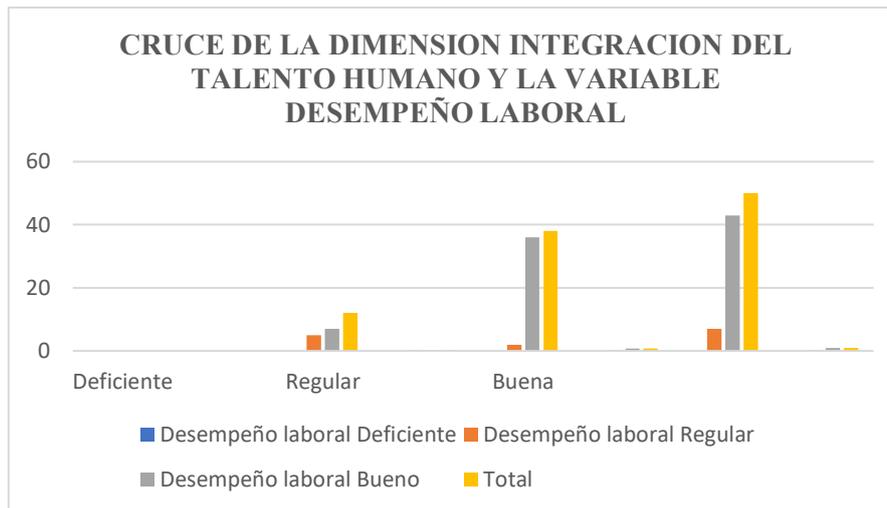


Figura 12.- Cruce de la Dimensión Integración del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral.

Interpretación:

Según la tabla 11, y figura 12 al cruzar los datos obtenidos del total de trabajadores encuestados de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020, el porcentaje más alto es 72% y determina que la integración del talento humano es buena cuando el desempeño laboral es bueno, seguido del 14% que determina que la integración del talento humano es regular cuando el desempeño laboral es bueno. Y solo el 10% determina que la integración del talento humano es regular cuando el desempeño laboral es regular.

Tabla 12.

Cruce de la Dimensión Desarrollo del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral.

Tabla cruzada Desarrollo del Talento Humano* Desempeño Laboral

	Desempeño laboral			Total	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Desarrollo del talento humano	Deficiente	0	0	0	
		0%	0%	0%	
	Regular	0	5	2	7
		0%	10%	4%	14%
Bueno	0	2	41	43	
		0%	4%	82%	86%
Total	0	7	43	50	
		0%	14%	86%	100%

Nota: Base de datos de SPSS.

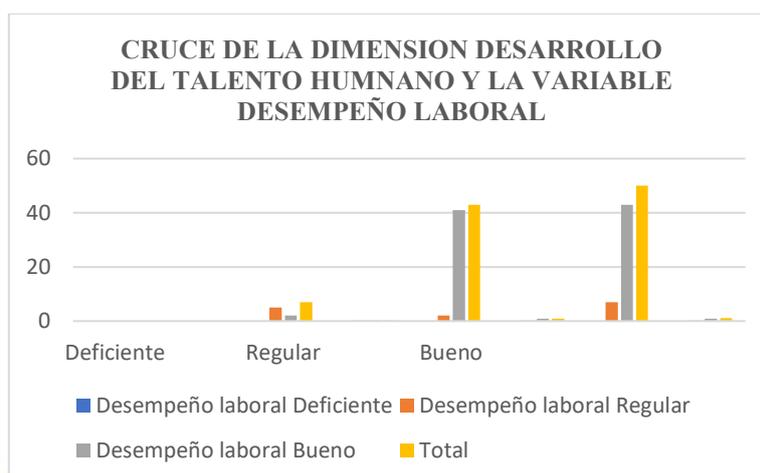


Figura 13.- Cruce de la Dimensión Desarrollo del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral

Interpretación:

Según la tabla 12, y la figura 13, al cruzar los datos obtenidos del total de trabajadores encuestados de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020, el porcentaje más alto es 82% y determina que el desarrollo del talento humano es bueno cuando el desempeño laboral es bueno, seguido del 10% que determina que el desarrollo del talento humano es regular cuando el desempeño laboral es regular.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis estadística general.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020

Tabla 13.

Relación de la variable Gestión del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral según el Coeficiente de Correlación de Pearson.

Correlaciones

	Gestión del talento humano	Desempeño laboral

	Correlación de	1	,668**
Gestión del talento humano	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	50	50
	Correlación de	,668**	1
Desempeño laboral	Pearson		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	50

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

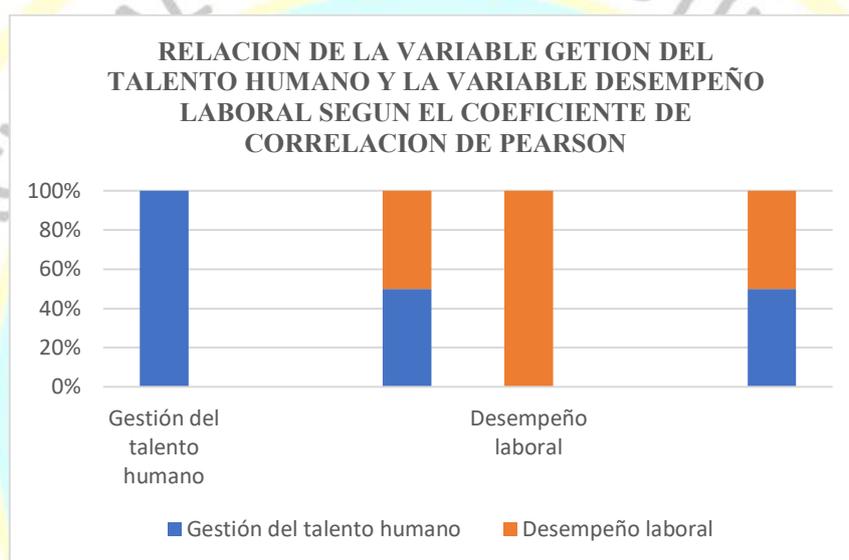


Figura 14.- Relación de la variable Gestión del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral según el coeficiente de correlación de Pearson.

Interpretación.

La tabla 13 y figura 14 se muestra, según los resultados obtenidos al aplicar el estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson para medir la relación entre las variables, se ha obtenido un nivel de significancia de 0.000, valor que permite aceptar la hipótesis alterna de investigación y rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se deduce que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020. Además, al medir el grado de correlación entre variables se obtuvo el valor de 0.668, lo que quiere decir que es positiva y moderada.

Hipótesis estadísticas específicas.

Hipótesis estadística específica 1.

Hi: Existe relación significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020.

Tabla 14.

Relación de la dimensión Planificación del talento humano y la variable Desempeño laboral según el Coeficiente de Correlación de Pearson.

Correlaciones		Planificación del talento humano	Desempeño laboral
Planificación del talento humano	Correlación de Pearson	de 1	,298*
	Sig. (bilateral)		0.036
	N	50	50
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	de ,298*	1
	Sig. (bilateral)	0.036	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

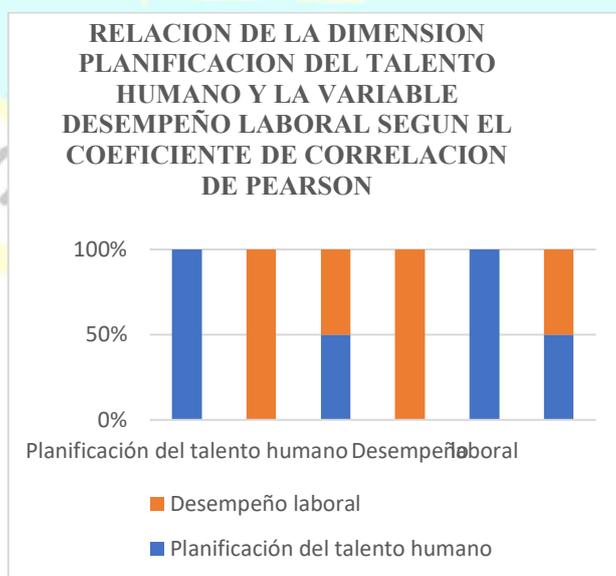


Figura 15.- Relación de la Dimensión Planificación del talento Humano y la variable Desempeño Laboral según el coeficiente de Pearson.

Interpretación.

La tabla 14 y la figura 15 se muestra según los resultados obtenidos al aplicar el estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson para medir la relación entre las variables se ha obtenido un nivel de significación de 0.036, valor que permite aceptar la hipótesis alterna de investigación y rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se deduce que existe relación significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020. Además, al medir el grado de correlación entre variables se obtuvo el valor de 0.298, lo que quiere decir que es positiva y baja.

Hipótesis estadística 2

Hi: Existe relación significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020.

Tabla 15

Relación de la dimensión integración del talento humano y la variable Desempeño Laboral según el coeficiente de correlación de Pearson.

Correlaciones		Integración del talento humano	Desempeño laboral
Integración del talento humano	Correlación de Pearson	1	,448**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	50	50
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,448**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	50	50

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

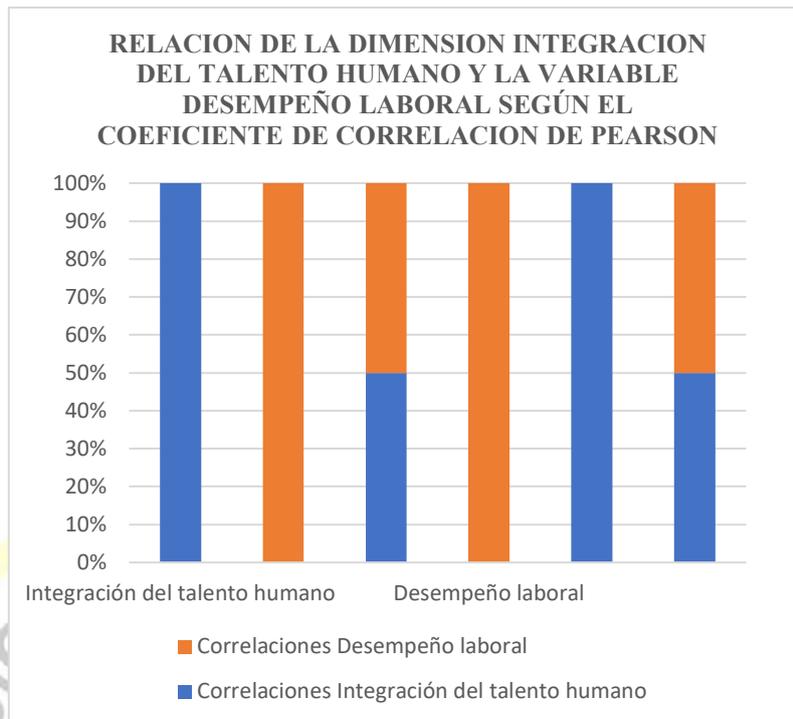


Figura 16.- Relación de la dimensión Integración del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral según el coeficiente de correlación de Pearson.

Interpretación:

La tabla 15 y figura 16 se muestra, según los resultados obtenidos al aplicar el estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson para medir la relación entre las variables, se ha obtenido un nivel de significancia de 0.001, valor que permite aceptar la hipótesis alterna de investigación y rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se deduce que existe relación significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020. Además, al medir el grado de correlación entre variables se obtuvo el valor de 0.448, lo que quiere decir que es positiva y moderada.

Hipótesis estadística específica 3.

Hi: Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R. L Cajamarca en el año 2020.

Ho: No existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R. L Cajamarca en el año 2020

Tabla 16.

Relación de la dimensión Desarrollo del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral según el Coeficiente de Correlación de Pearson.

Correlaciones		Desarrollo del talento humano	Desempeño laboral
Desarrollo del talento humano	Correlación de Pearson	1	,668**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	50	50
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,668**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	50

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

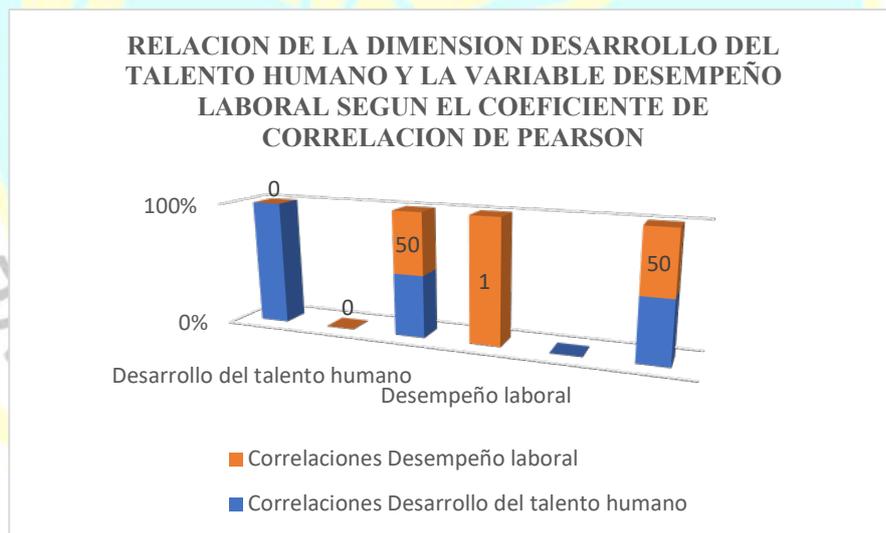


Figura 17.- Relación de la dimensión desarrollo del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral según el coeficiente de correlación de Pearson.

Interpretación:

La tabla 16 muestra, según los resultados obtenidos al aplicar el estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson para medir la relación entre las variables, se ha obtenido un nivel de significancia de 0.000, valor que permite aceptar la hipótesis alterna de la investigación y rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se deduce que existe relación significativa entre el

desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020. Además, al medir el grado de correlación entre variables se obtuvo el valor de 0.668, lo que quiere decir que es positiva y moderada.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación nos permiten aceptar que la gestión del talento humano es un tema primordial que todas las empresas deben tener en cuenta para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores y así llevar a las empresas a lograr sus objetivos. Esta realidad se asemeja a los resultados obtenidos por Osco P. H. (2015) quien desarrolló la tesis sobre Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas Apurímac y llega a la conclusión que "ambas variables están relacionadas, por lo tanto es necesario poner más énfasis en conocer las ventajas de poner de relevancia el talento humano de los trabajador es no solo por el bien de la empresa sin o para que ellos sientan satisfacción por el trabajo realizado y lo hagan de manera eficiente y eficaz" .

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, existe relación significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020 ($p\text{-valor} = 0.036$), los cuales son similares a los obtenidos por Castañeda G B. (2019) en su tesis sobre " *Gestión de Talento Humano y el Desempeño de los equipos de Trabajo en el Sector Empresarial Privado*. Existe una relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado. Los resultados de este trabajo podrán ayudar a las empresas a tener información de cómo gestionar a su personal. Y también el presente trabajo de investigación tiene coincidencias con lo encontrado por Arrobo C, W. (2013) en su estudio sobre " *Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencia de la Empresa Cimpexa S. A" Universidad Tecnológica Equinoccial, Guayaquil Ecuador*" que el modelo de gestión del talento humano por competencias, en la empresa Cimpexa S.A., se puede llegar a manifestar que el factor humano, es eje fundamental de todo proceso productivo, se sentirá respaldado, por la mejora continua que experimentará, con la aplicación de estrategias de medición de desempeños en

base a indicadores de gestión, Se logrará obtener trabajadores eficientes y motivados, capacitados en forma permanente y continua, remunerados en función de su desempeño, habilidades y destrezas que apliquen en cada una de las actividades que realicen en beneficio personal y de la empresa. Teniendo similitud con el presente trabajo de investigación.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Según los resultados obtenidos existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020. (p-valor= 0.000).

Según los resultados obtenidos, existe relación significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020. (p-valor= 0.036).

Según los resultados obtenidos, existe relación significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020. (p-valor= 0.001).

Según los resultados obtenidos, existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020. (p-valor= 0.000).

6.2 Recomendaciones

Desarrollar capacitaciones sobre el tema de la gestión del talento humano para mejorar el área de Recursos Humanos y darle un enfoque más adecuado.

Desarrollar un cronograma de actividades al año para mejorar en la aplicación del talento humano en la empresa y mejorar el desempeño laboral de todo el personal de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020

Llevar a cabo actividades de integración para mejorar las relaciones sociales entre los trabajadores y potenciar así el talento humano a través del trabajo mancomunado relacionado a los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L Cajamarca en el año 2020.

Organizar dentro del área de recursos humanos una sub área de gestión del talento humano que esté a cargo de un especialista en el tema. y de esta manera mejorar el

desempeño de los trabajadores de la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L
Cajamarca en el año 2020.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

7.2 Fuentes bibliográficas

Benavides Balón, Tatiana Elizabet (2016) *Gestión del Talento Humano y su incidencia en incidencia en el desempeño laboral de la empresa Icapar de la ciudad de Machala*, trabajo de titulación en Administración de Empresas, Universidad Técnica de Machala, Ecuador.

Castañeda G. y B. Iron (2019) Gestión del Talento Humano y Desempeño de los equipos de trabajo en el Sector Empresarial Privado. Tesis para Optar el Grado Académico de: Maestría en Administración, Universidad Nacional Federico Villareal, Vicerrectorado de Investigación, Escuela Universitaria de posgrado, Lima, Perú.

Castellanos, J. Castellanos C. (2010) La Gestión del desempeño en las organizaciones. Concepciones teóricas. Innovar 2.0 recuperado de <https://wordpress.com/2010/08/17/la-gestion-deldesempeño-en-las-organizaciones-concepciones-teóricas/>

Castro K. y Delgado M. (2020) Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020, Mori. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado.

Chiavenato I. (2002) *Administración de Recursos Humanos*. Edición popular. el capital humano de las organizaciones octava edición.

Chiavenato I. (1995) Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial desarrollo.

Chiavenato I. (2009) Gestión del Talento Humano. 3º ed. México McGraw-Hill; México D. F. Elsevier Editora Ltda.

Cortez R, M. (2019) Desarrollo cualitativo de la gestión del talento humano y el desempeño Académico del Personal Docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa 2018. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Escuela de postgrado, Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación, Lima Perú.

De la Cruz H. (2009) La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga 83, Ayacucho Perú, Recuperado de <https://es.scribd.com/document/230357477/Tesis-de-Administracion>

- García A. (2013)** Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del instituto superior pedagógico ciudad de San Gabriel. Ecuador Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán -Ecuador.
- Gonzales G. (2018)** Relación entre la Gestión del Talento y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura. *Perú 2018*, Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de empresas, Universidad Nacional de Piura Facultad de Ciencias Administrativas, Piura Perú.
- Guaigua J. (2016)** Modelo de gestión del talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa INGEMED ubicado en Guajalo cantón Quito en el *periodo 2015 –2016*. Ingeniería Comercial. UTC. Latacunga Ecuador 177 pg.
- Hernández, A. (2015)** Administración de sueldos y salarios Gestipolis. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/administración-de-sueldos-y-salarios/>
- Infante M. Rojas D. y Reyes J. (2019)** Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores Administrativos de la Oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2018. Tesis para Optar el Título de Licenciado en Administración y Gestión de Empresas. Universidad de las Américas, Escuela de Administración y Gestión de empresas, Lima Perú
- Jerico P. (2015)** La Nueva Gestión del Talento Humano. Construyendo un compromiso Printisi Hall Pearson Educación S.A. Madrid España. (40p)
- La Torre M. (2012)** La gestión de los recursos humanos y el desempeño Laboral. tesis doctoral, España: Universidad de Valencia departamento de Psicología Social Valencia, España.
- Osco P.H. (2015)** Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral depersonal de la Municipalidad distrital de Pachuca, Andahuaylas Apurímac 2014. Tesis para optar el título profesional de licenciado en empresas 2015.
- Reynier I. Ramírez A. Espíndola. I, Ruiz A y Hugueth (2019)** *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico, Universidad de la Costa Departamento de Ciencias Empresariales Atlántico - Colombia.* - Universidad de la Serena, Facultad de Ingeniería, Departamento de ingeniería Industrial, La Serena Chile. Universidad Simón Bolívar, Atlántico - Colombia.

- Robbins, S. De Cenzo, D. (2002)** *Fundamentos de la Administración*, 3ª Ed. Conceptos Esenciales y aplicaciones, Pearson Educación, Impreso en México DF.
- Valencia M. (2018)** *Estudio Descriptivo de la Gestión de Talento Humano en las Pequeñas y Medianas Empresas que Comercializan Servicios y Equipamiento para centro de datos, en la Ciudad de Quito*, Tesis de Maestría, en dirección de Empresas, área de Gestión, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito
- Valentín H. (2017)**, *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas Tesis para optar el título de Profesional de Licenciado en Administración.
- Vallejo Chávez L M. (2016)** *Gestión del Talento Humano*. instituto de Investigaciones Escuela Superior politécnica de Chimborazo, Riobamba Ecuador 135 pág.
- Vera S. R. (2018)** *El Talento Humano y su Influencia en la Competitividad de los Colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016*, Tesis Para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, Huacho - Perú
- Vásquez A, Lara J. (2008)** *Gestión del Talento humano* Caracas Venezuela recuperado de <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>
- 7.3 Fuentes hemerográficas**
- Armijos Mayon, F.B. Bermúdez Burgos AJ., Mora Sánchez N. V. (2019)** *Gestión de administración de los Recursos Humanos Universidad Técnica de Machala. Ecuador Universidad y Sociedad vol.11 no.4 Cienfuegos oct.-dic. 2019 Epub 02-Sep-2019 Revista Universidad y Sociedad versión On-line ISSN 2218 -3620*
- Bravo W. Delgado B. Boris I, Y Parrales G. (2016)** *Análisis de las investigaciones sobre Talento Humano*. Organización y dirección de empresas Universidad de Guayaquil Revista, VOL. 3 NÚM. 7 (2016).
- López, Puig P, Diaz Bernal Z. Segredo Pérez A. M, Pomares Pérez y (2017)**
Evaluación de la gestión del Talento Humano en entorno Hospitalario Cubano. Revista cubana de salud pública. vol. 43 num. 1. enero- marzo 2017: pp. 3 al 15 Sociedad Cubana de Administración de Salud, La Habana, Cuba 14 pág.
- Mora, C. (20U)** *Gestión de talento humano*. Revista Capital Humano.

Recuperado de https://issuu.com/jennifer083/loes/revista_digitalgestindeltalent

Rondón Mujsa A. (2016) *Gestión del Talento Humano en Organizaciones Educativas* Universidad Alonso de Ojeda, San Cristóbal, edo. Táchira, Venezuela **Scielo**. - Revista de investigación volumen 40 N° 88 Caracas 2016 (p.148)

7.4 Fuentes electrónicas

[https://blog.peoplenext.com.mx/5-mejores-practicas-en-gestion-de-talento humano](https://blog.peoplenext.com.mx/5-mejores-practicas-en-gestion-de-talento-humano) -

http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/odin/odin_desktop.php?

<https://www.perlego.com/book/836985/alignment-using-the-balanced-scorecard-to-create-corporate-synergies-pdf>.

<https://www.academia.edu/10380934/Administracion>





ANEXOS

Anexo 01. Instrumentos de recolección de datos



Cuestionario para medir la variable Gestión del Talento Humano

Finalidad.

el motivo por el que se va a aplicar el presente cuestionario es eminentemente de estudio y corresponde a una investigación para optar el grado académico de Maestro en Trabajo Social con mención en Gestión de Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Solicito su ayuda para que conteste algunos ítems que no llevarán mucho tiempo, sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Le pido que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible. no hay respuestas correctas ni incorrectas.

De antemano muchas gracias por su colaboración.

Instrucciones

emplee el bolígrafo de tinta azul o negra para rellenar el cuestionario. Al hacerlo piense en lo que sucede la mayoría de las veces cuando se encuentra en tales situaciones. No hay respuestas correctas o incorrectas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.

Todos los ítems tienen tres opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción.

A continuación, encontrará una lista de ítems señale su respuesta marcando con una X en uno de los casilleros que se ubica en la columna de la derecha utilizando los siguientes criterios.

3	2	1
Siempre	A veces	nunca

Marque con claridad la opción elegida con una cruz. Recuerde, no debe marcar dos opciones.

Si tiene dificultad para responder una pregunta, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explico la importancia de su participación.

N°	Ítems	Calificación		
Dimensión 1: Planificación del talento humano				
1	Tu empresa al momento de contratar evalúa al personal de acuerdo al puesto de trabajo en ese momento.	3	2	1
2	Tu empresa da cumplimiento al plan operativo.	3	2	1
3	Tu empresa cuenta con un procedimiento de análisis de puesto.	3	2	1
4	Tu empresa cuenta con una base de datos.	3	2	1
Dimensión 2: Integración del talento humano				
5	Tu empresa cuenta con un proceso de inducción.	3	2	1
6	Cuentas con aptitud o capacidad al realizar tus tareas o funciones.	3	2	1
7	Cuentas con habilidad al realizar tus funciones en el tiempo establecido.	3	2	L
Dimensión 2: Desarrollo del talento humano				
8	Tu empresa evalúa tu desempeño.	3	2	1
9	Tu empresa cuenta con programas.	3	2	1
10	Tu empresa te capacita.	3	2	1

Gracias por su colaboración



Cuestionario para medir la variable Desempeño Laboral

Finalidad

El motivo por el cual se va aplicar el presente cuestionario es eminentemente de estudio y corresponde a una investigación para optar el Grado Académico de Maestro en Trabajo Social con mención en Gestión de Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Solicito su ayuda para que conteste algunos ítems que no llevaran mucho tiempo. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Le pido que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

De antemano muchas gracias por su colaboración.

Instrucciones

Emplee un bolígrafo de tinta azul o negra para rellenar el cuestionario. Al hacerlo piense en lo que sucede en la mayoría de las veces cuando se encuentra en tales situaciones. No hay respuestas correctas o incorrectas. Estas simplemente reflejan su opción personal.

Todos los ítems tienen tres opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción.

A continuación, encontrará una lista de ítems, señale su respuesta marcando con una X en uno de los casilleros que se ubica en la columna de la derecha utilizando los siguientes criterios.

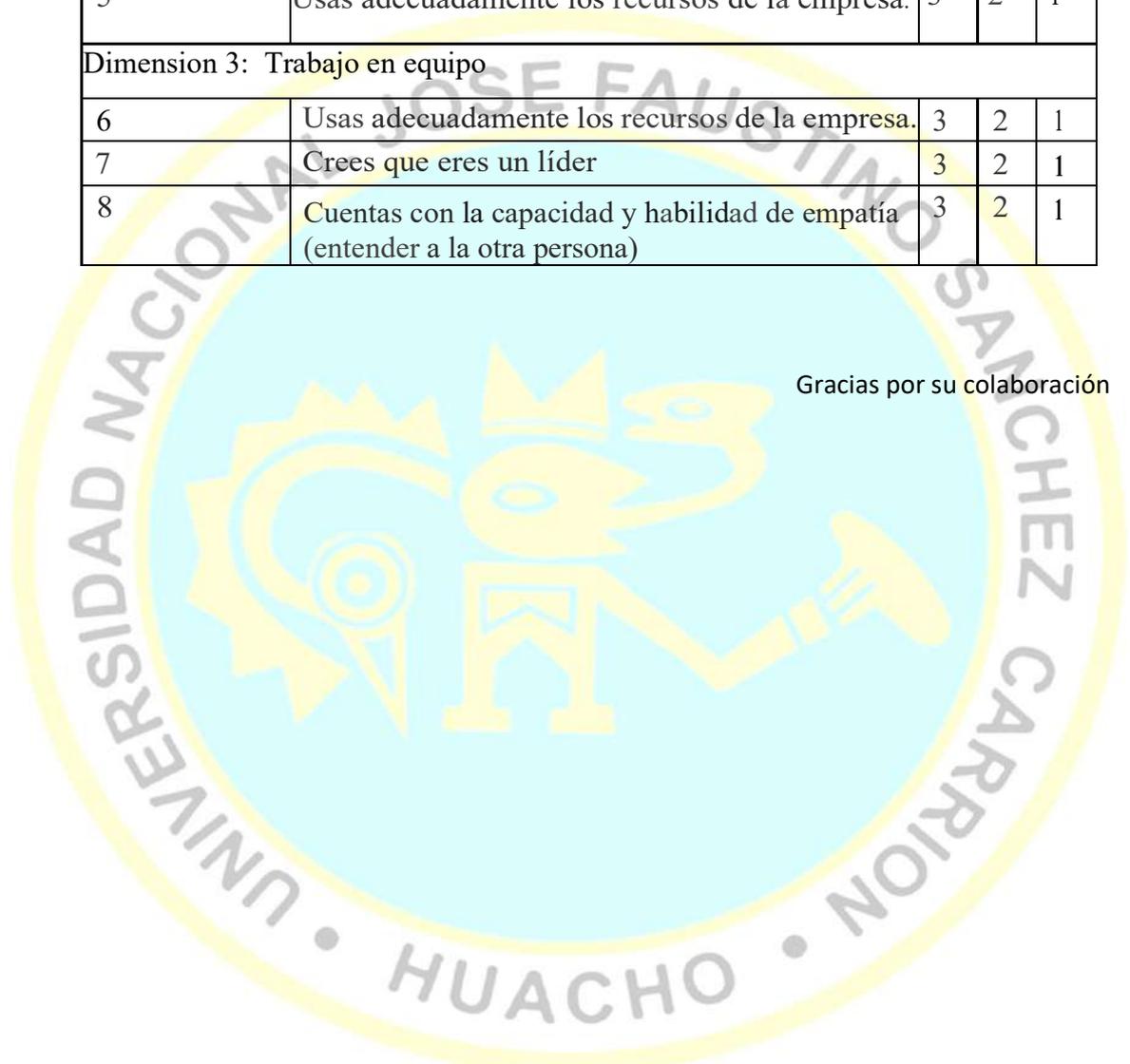
3	2	1
Siempre	A veces	Nunca

Marque con claridad la opción elegida con una cruz. Recuerden que no debe marcar dos opciones.

Si tiene dificultad para responder una pregunta, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explico la importancia de su participación.

N°	Ítems	Calificación		
Dimensión 1: Eficiencia				
1	Tienes predisposición para lograr objetivos.	3	2	1
2	Cumples los objetivos de la empresa.	3	2	1
3	Trabajas en conjunto.	3	2	1
Dimensión 2: Eficacia				
4	. Cumples tus actividades en el tiempo. -).	3	2	1
5	Usas adecuadamente los recursos de la empresa.	3	2	1
Dimensión 3: Trabajo en equipo				
6	Usas adecuadamente los recursos de la empresa.	3	2	1
7	Crees que eres un líder	3	2	1
8	Cuentas con la capacidad y habilidad de empatía (entender a la otra persona)	3	2	1

Gracias por su colaboración



Anexo 02. Base de datos.

Base de datos de la variable Gestión del Talento Humano

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	7	i8	i9	10
1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
7	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
8	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
14	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
15	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
22	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
27	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
28	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
37	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
38	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
39	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3

40	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
42	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
47	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
48	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
49	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
so	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3



Base de datos de la variable Desempeño Laboral

	i1	i2	i3	i4	5	i6	i7	i8
1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	2	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2
22	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	2	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	2	2	2	2	2	2	2
32	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	2	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3

41	2	2	2	2	2	2	2	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	2	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3





Figura 18. foto entrevistando al señor chofer de una de las unidades



Figura 19 foto donde se entrevista con el personal de apoyo

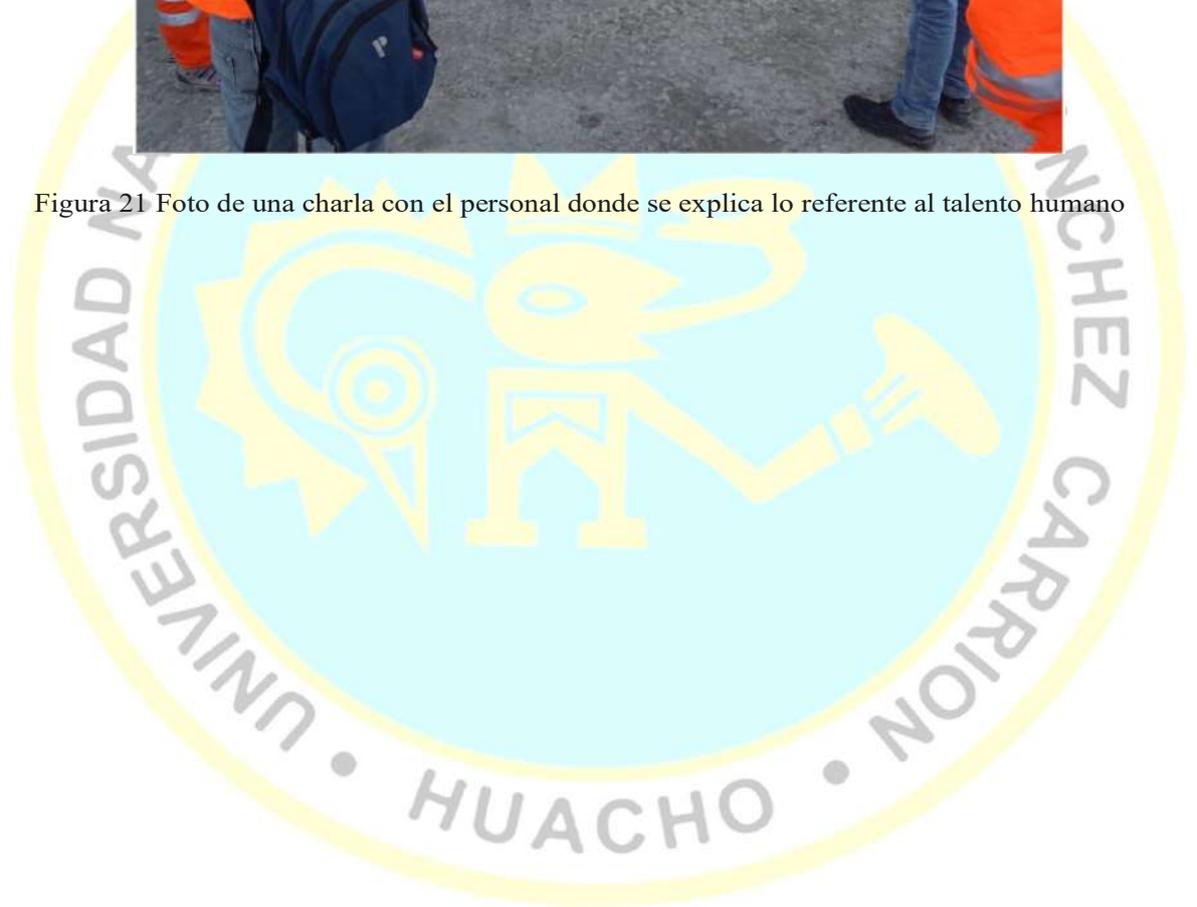


Figura 20 Foto previa a la entrevista realizada del personal





Figura 21 Foto de una charla con el personal donde se explica lo referente al talento humano



Dr. José Luis Romero Bozzetta
ASESOR

Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera
PRESIDENTE

Dra. Haydee Del Rosario Ramos Pacheco

SECRETARIO

Dra. Elena Luisa Laos Fernández

VOCAL

