



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Facultad de Ciencias Empresariales  
Escuela Profesional de Negocios Internacionales**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Empresa Agro Industrial  
Paramonga SAA. 2022**

## **Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en Negocios Internacionales**

**Autora**

**Rodríguez Chávez, Estefany Joselyn**

**Asesor**

**Dr. Huerta Hidalgo, Wilmer**

**Huacho - Perú**

**2023**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales.

**Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

## LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD .....CIENCIA EMPRESARIALES.....

ESCUELA PROFESIONAL.....NEGOCIOS INTERNACIONALES .....

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Estefany Joselyn Rodríguez Chávez	72735222	06/07/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Wilmer Huerta Hidalgo	46038002	<a href="https://orcid.org/0000-0002-8772-8672">0000-0002-8772-8672</a>
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Timoteo Solano Armas	15605375	<a href="https://orcid.org/0000-0003-4380-4909">0000-0003-4380-4909</a>
Policarpo Diomedes Márquez Valencia	15759625	<a href="https://orcid.org/0000-0001-7697-5064">0000-0001-7697-5064</a>
Yolanda Emperatriz Maguiña Poma	46038002	<a href="https://orcid.org/0009-0002-4671-7085">0009-0002-4671-7085</a>

# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA AGRO INDUSTRIAL PARAMONGA SAA. 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.journalacademy.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%

## **DEDICATORIA**

Esta tesis va dirigido a mis padres por haberme forjado como persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes, gracias por ser mi motivo y orgullo. Me formaron con regla y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis metas. Quiero además dedicar esta tesis a Mi hermano, por estar siempre en mi crecimiento académico y profesional, y por todo el amor y apoyo que me has brindado.

**Joselyn Rodríguez**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, les agradezco a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También de manera especial, al Magister, Wilmer Huerta Hidalgo, asesor de mi tesis quien ha me guiado con su paciencia, y su rectitud como docente.

**Joselyn Rodríguez**

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
INDICE.....	III
INDICE DE TABLA .....	VI
INDICE DE FIGURA.....	VII
RESUMEN .....	VIII
ABSTRACTO.....	IX
INTRODUCCION.....	X
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>01</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática	
1.2. Formulación del problema	01
1.2.1. Problema general	02
1.2.2. Problemas específicas	02
1.3. Objetivos de la investigación	03
1.3.1. Objetivo general	03
1.3.2. Objetivos específicos	03
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	05
1.6. Viabilidad del estudio	05
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>06</b>

2.1.	Antecedentes de la investigación	06
2.1.1.	Investigaciones internacionales	07
2.1.2.	Investigaciones nacionales	08
2.2.	Bases teóricas	10
2.2.1.	Gestión de Talento Humano	10
2.2.2.	Desempeño laboral	21
2.3.	Definición de términos básicos	26
2.4.	Hipótesis de la investigación	28
2.4.1.	Hipótesis general	28
2.4.2.	Hipótesis específicas	28
2.5.	Operacionalización de las variables	28
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA</b>		<b>30</b>
3.1.	Diseño metodológico	30
3.2.	Población y muestra	31
3.2.1.	Población	31
3.2.2.	Muestra	31
3.3.	Técnicas de recolección de datos	32
3.4.	Técnicas para el procesamiento de la información	32
3.5.	Matriz de consistencia	33
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS</b>		<b>36</b>
4.1.	Análisis de resultados	37
4.2.	Contrastación de hipótesis	48
<b>CAPITULO V DISCUSIÓN</b>		<b>55</b>
	Discusión de resultados	56
<b>CAPITULO VI CONCLUSIUN Y RECOMENDACIONES</b>		<b>58</b>

6.1.	Conclusiones	60
6.2.	Recomendaciones	59

## **CAPÍTULO VII. REFERENCIAS**

7.1.	Fuentes documentales	60
7.2.	Fuentes bibliográficas	60
7.3.	Fuentes Hemerográficas	60
7.4.	Fuentes electrónicas	61

<b>ANEXOS</b>		62
---------------	--	----

## ÍNDICE DE TABLAS

Nº	Nombre	Página
01	Análisis de gestión de talento humano	36
02	Selección del talento humano	37
03	Capacitación del talento humano	38
04	Incentivos de talento humano	39
05	Análisis de desempeño laboral	40
06	Oportunidad de desarrollo	41
07	Rendimiento y productividad	42
08	Tabla cruzada de gestión de talento humano y desempeño laboral	43
09	Tabla cruzada de selección de personal y desempeño laboral	44
10	Tabla cruzada de capacitación y desempeño laboral	45
11	Tabla cruzada de incentivo y desempeño laboral	46

## ÍNDICE DE FIGURAS

Nº	Nombre	Página
11	Análisis de gestión de talento humano	49
12	Selección del talento humano	50
13	Capacitación del talento humano	51
14	Incentivos de talento humano	52
15	Análisis de desempeño laboral	53
16	Oportunidad de desarrollo	54
17	Rendimiento y productividad	55
18	Tabla cruzada de gestión de talento humano y desempeño laboral	56
19	Tabla cruzada de selección de personal y desempeño laboral	57
20	Tabla cruzada de capacitación y desempeño laboral	58
11	Tabla cruzada de incentivo y desempeño laboral	59

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por **objetivo**, Establecer la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro Industrial Paramonga SAA.2022 empleando la **Metodología** del diseño cuantitativo, no experimental, correlacional de corte transversal, en tanto no se realizó manipulación ni sometida a ningunas pruebas en las variables investigadas, transversal por qué se utilizó las variables en el propio espacio y momento. la población establecida para el trabajo estuvo conformada por conformado por 299 colaboradores que laboran en la empresa Agro Industrial Paramonga SAA., asociado la información se aplicó ensayos necesarios con 20 incógnitas provenientes de cada una de las variables de la investigación, utilizando la técnica adecuada como es, el alfa de Crombach con cuestionarios de 20 preguntas con escala de Likert, **Resultado** En la tabla 16 se aprecia que la significancia asintótica (0,000) es menor que el nivel de significación (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro Industrial Paramonga SAA., asimismo, la correlación Rho de Spearman es de 0.611, y de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta. **Conclusiones.** La significancia asintótica (0,000) es menor que el nivel de significación (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general del investigador). Es decir, el estrés laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.611 y de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta

Palabras claves: Gestión del talento humano y desempeño laboral

## ABSTRAC

The objective of this research work is to establish the relationship between the management of human talent and job performance in the company Agro Industrial Paramonga SAA.2022 using the Methodology of quantitative, non-experimental, cross-sectional correlational design, while not No manipulation was performed or subjected to any tests on the variables investigated, transversally why the variables were used in their own space and moment. The population established for the work was made up of 299 collaborators who work in the company Agro Industrial Paramonga SAA. Associated with the information, necessary tests were applied with 20 unknowns from each of the research variables, using the appropriate technique as es, Cronbach's alpha with questionnaires of 20 questions with a Likert scale, Result Table 16 shows that the asymptotic significance (0.000) is less than the significance level (0.05); The null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted. That is, the management of human talent is significantly related to job performance in the company Agro Industrial Paramonga SAA. Likewise, Spearman's Rho correlation is 0.611, and according to the Bisquerra scale, said correlation is positive and high. conclusions. The asymptotic significance (0.000) is less than the significance level (0.05); The null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis (investigator's general hypothesis) is accepted. That is, work stress is significantly related to the organizational climate. In addition, Spearman's Rho correlation is 0.611 and according to the Bisquerra scale, said correlation is positive and high.

Keywords: Human talent management and job performance

## INTRODUCCIÓN

Universalmente las empresas privadas se encuentran establecidas con propósitos adecuadamente basados en su misión, enfocados a los clientes como público objetivo que en el presente caso no se encuentran satisfechos si no ponemos en práctica una buena gestión del talento humano que a la postre resulta inadecuado desempeño por arte de los colaboradores que suministrarán la atención a los clientes como público objetivo, para enfrentar tal situación debe implementar técnicas y/o herramientas donde las empresas genere respuestas deseadas para con los clientes, en esta investigación estamos tratando la situación de la empresa Agro industrial Paramonga SAA., que es una empresa sector Agrícola peruano. Paramonga se dedica principalmente al cultivo y explotación de caña de azúcar, destinada a la producción y comercialización de azúcar, melaza, bagazo y alcohol, en el mercado local e Internacional. Como empresa industrial cuenta con colaboradores, en consecuencia, los responsables de la empresa, quienes tienen atribuciones de implantar las políticas de gestión de personal, expresado, en otros términos, es manifestado en el comportamiento y desempeño organizacional y en función a ello también será reflejado la calidad de servicios que presta a los clientes.

En el desarrollo de la investigación se ha considerados aspectos precisados en las disposiciones emitidas por la Universidad nacional “José Faustino Sánchez Carrión”, estructurados en seis capítulos: El Capítulo I se comprende a la realidad problemática general y específicas, además el objetivo general y específicas, más la justificación, su delimitación de la investigación y correspondiente viabilidad, en el Capítulo II el marco teórico, antecedentes para la investigación, sus respectivas teorías de variables, la definición de los términos y formulación de hipótesis general, en el Capítulo III la metodología, el diseño, su tipo de investigación, el nivel, su enfoque, la población y su muestra, la operacionalización de variables, sus indicadores, técnicas y los instrumentos para procesar datos, en el Capítulo IV los resultados, gráficos correspondientes, sus gráficos y las interpretaciones, asimismo en el Capítulo V la discusión de resultados, Capítulo VI conclusiones y recomendaciones ente el Capítulo VII las Referencias integrado por fuentes: bibliográficas, hemerográficas, documentales y anexos.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En estos tiempos de constantes cambios del entorno global, las organizaciones han entendido que la Gestión del talento humano, busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, para hacer posible el éxito y crecimiento para mantenerse en el tiempo, haciendo posible reflexionar e implementar mecanismos orientados a alcanzar el salario emocional para el talento humano de su organización, En es tiempos como la era del conocimiento surgen los equipos de gestión del talento humano, que sustituyen a los departamentos en la práctica están siendo delegados a los gerentes de línea de toda la organización y ellos se convierten en administradores de recursos humanos. situación que nos inspira realizar la presente investigación y aportar propuestas que permita mejorar la gestión del Talento humano en las organizaciones públicas y privadas.

El Talento Humano, “Es el conjunto de políticas y experiencias necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o capital humano; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (Chiavenato, 2009)

El Desempeño Laboral, “Viene a ser el comportamiento o acciones que tiene los colaboradores, los que son medidos en base a sus competencias/o contribuciones que realice en la organización” (Pérez, 2009)

A nivel internacional se desprende que, las situaciones en el lugar de trabajo no siempre son las óptimas y en ocasiones es común encontrarnos con escenarios negativos que presentan se presentan en el área de personal, principalmente, la existencia de problemas de clima laboral y un desacierto en gestión, mostrándose notorio resentimiento entre los colaboradores. Resaltando en diversas organizaciones de México, 3 principales problemas: mal ambiente laboral, rotación y ausentismo y malos procesos administrativos. (Martínez, 2021)

A nivel nacional los principales problemas identificados por los directivos de las organizaciones son la escasez de recursos humanos calificados y los existentes no tienen identidad ni compromiso con la institución, precisamente por la falta de insumos y equipos de prevención y protocolo, la deficiente infraestructura y el déficit presupuestal, son resultados que deben servir de aporte para el conocimiento útil entre los gestores y decisores las organizaciones que tienen la responsabilidad de tomar decisiones adecuadas y oportunas para mejorar la calidad de los servicios y la satisfacción de los clientes o usuario. (Espinoza E. y Quevedo W. 2021)

La empresa, Agro Industrial Paramonga, inicia sus operaciones desde los años 1970, corresponde sus actividades dentro del sector Agrícola peruano. Paramonga se dedica principalmente al cultivo y explotación de caña de azúcar, destinada a la producción y comercialización de azúcar, melaza, bagazo y alcohol, en el mercado local e Internacional. Como empresa industrial cuenta con colaboradores y no está ajeno a problemas en la gestión del talento humano, por cuanto se observa que la distribución de los turnos es irregular generando desconcierto entre los colaboradores, no pone en práctica las motivaciones para fidelizar al personal y el factor que afecta al personal por ser injustos por cuanto solo se paga el sueldo mínimo, de continuar con estos problemas progresivamente disminuirá el nivel de desempeño laboral y que afectaría en la producción de la empresa.

Por lo que se propone establecer la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Agroindustrial Paramonga y formulamos el siguiente problema.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera la gestión del talento humano, se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022?
- b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022?
- c) ¿Cómo se relaciona los incentivos del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Establecer la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación que existe entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022
- b) Comparar de qué manera se relaciona la capacitación del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022
- c) Explicar la relación que existe entre los incentivos del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022

## **1.4 Justificación de la investigación**

En muchas investigaciones examinadas localizamos indicaciones de cuantiosos autores que las justificaciones de las investigaciones, indican el porqué del estudio, con los que deberíamos exponer que la investigación se hace ineludible e importante y, adonde tenemos contribuciones para mejorar la intencionalidad con los que robusteciera los trabajos y con nuestra participación y consideramos:

En este componente “se argumenta en favor de la importancia del estudio que se va emprender, se explica porque y como estos contribuirán a los avances de los conocimientos, al progreso de las practicas educativas, o ambas cosas”, (Mendoza & Valderrama, 2010)

### 1.4.1 Justificación Teórica.

Elaborada la presente investigación, en lo teórico servirá como sustento para respaldar y tomando en cuenta sus resultados en reformular e incrementar para las diligencias en temas de gestión de talento humano, además servirá como antecedentes para las futuras investigaciones que realizen en cuestiones relacionados con los colaboradores en las organizaciones, asimismo las explicaciones o representaciones en diversas empresas o instituciones interesados en el tema.

### 1.4.2 Justificación practica

Relacionado con la justificación práctica, tiene como función en establecer la relación entre las variables de gestión del talento humano y el desempeño laboral, los que se pondrán en práctica las organizaciones públicas y privadas, los resultados de la investigación permitan iniciar otras investigaciones en las organizaciones para lograr objetivos establecidos por las organizaciones.

## **1.5 Delimitaciones del estudio**

La formulación de la investigación con la intención de planificar y su adecuada observancia de todo lo proyectado quedó delimitado, apaleando en los paradigmas en el que se encuentran ubicados. Motivo por lo que en nuestro caso nos situamos en el paradigma cualitativo, y en base a lo establecido creamos instrumentos necesario indagación para comprensión de investigadores, admirando sus técnicas metodológicas, asimismo lo de sus propias corrientes filosóficas, psicológicas sociológicas. Conforme se indican:

### **1.5.1 Delimitación espacial**

La investigación se llevó a cabo en los ambientes de la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022, procurando de recabar la información sobre la gestión del talento humano laboral en el lapso de tiempo mencionado, nuestros informantes serán los colaboradores de la empresa en estudio, quienes experimentan informaciones necesarias relacionados con nuestra investigación.

### **1.5.2 Delimitación social**

La investigación está orientado a acopiar la información de los trabajadores de la empresa Agro industrial Paramonga, para disentir de qué manera provee efectos en el desempeño laboral, en el año de estudios.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

El estudio creemos su viabilidad, en tanto se conto con la informacion de los colaborados de la empresa Agro industrial Paramonga SAA. quienes son conocidos nuestro, del mismo modo se conto con la respectiva autorización de la administración para que nos otorguen las disposiciones oportunas para acumular las informaciones necesarias, su financiamiento de toda la investigación es completamente cubierta por nuestra parte.

## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Investigaciones internacionales

Cabezas C. y Brito J. (2021) investigación titulada “*La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo*” tuvo por objetivo responder a las necesidades de Identificar el efecto que tiene la Gestión del Talento Humano sobre el Rendimiento Laboral de los colaboradores de una estación de servicios. En este sentido, se considera una metodología mixta mediante la consideración de una revisión teórica, así como de un estudio basado en la observación y la encuesta para la recolección de información. Mediante el desarrollo del estudio, se llega a la conclusión que, en la estación de servicios, es necesario revisar la gestión de recursos humanos con respecto a los niveles de rendimiento laboral existente en la organización. Según se evidencia en los resultados existe un impacto significativo y positivo mediante la gestión de talento humano en el rendimiento laboral. Se trata de una visión sistémica, holística del desempeño organizacional. En consecuencia, se resalta el valor de una coherente administración de personal en la sostenibilidad y el desarrollo organizacional en función a la productividad alcanzada por la compañía

Paredes P. y Bustamante J. (2021) En la investigación titulada “*Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil*” Trabajo De Investigación Que Tuvo Por Objetivo, establecer la conexión que existe entre gestión de talento humano y la satisfacción laboral en los bancos con mayor capital financiero de Guayaquil. El trabajo investigativo fue de corte cuantitativa, de método inferencial, diseño descriptivo-correlacional. Se utilizaron cuestionarios con escala de Likert de 40 ítems para recoger averiguación, las muestras poblacionales fue 370 empleados. Obteniéndose en exámenes de confabulación un valor revelador de 0.911. En las pruebas de KMO y Bartlett resultando un significativo de  $<0.05$ , fueron utilizados para la

obtención de datos, el método de rotación, Varimax de Kaiser, permaneciendo concurrido 10 iteraciones en la matriz de varianzas factorial exploratoria. Las pruebas de Chi-Cuadrado permitieron comprobar las probabilidades de las correlaciones entre las hipótesis con una apreciación notable  $p < 0.05$ . En el Análisis Factorial Confirmatorio se utilizaron las gráficas de path diagrama de los programas SPSS AMOS 26.0 para instituir las apreciaciones factoriales de variables latentes cuyos valores imperiosos fueron de  $> 0.3$ , concluyéndose que se lograron comprobar la conexión auténtica entre gestión de talento humano y satisfacción laboral de los empleados en los bancos con mayor capital financiero de Guayaqui

Olivera Y. (2021) En la investigación titulada "*Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*" trabajo de investigación que tuvo por objetivo establecer los elementos condicionantes del desempeño laboral en las instituciones, es el clima organizacional, donde se presenta dificultades no solo en la estructura organizacional, sino también en los factores emocionales de los trabajadores como adaptarse al cambio, a la condición del trabajo y la comunicación empresarial. El estudio tuvo como objetivo la determinación de la relación entre las variables en la empresa Cotton Life. Con un enfoque cuantitativo, y un diseño correlacional causal, no experimental; tuvo una muestra de 80 trabajadores, utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, y llegó a concluir: Existe una influencia directa del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life.

### 2.1.2. Investigaciones nacionales

Espinoza K. y Montalvo M., (2021), en la investigación titulada, Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19, trabajo Investigativo que tuviera por objetivo analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal Administrativo de la Zona Registral N.º VIII Sede Huancayo, fue de tipo básica, con diseños no experimentales, descriptivo correlacional, siendo su orientación cuantitativo. Para la investigación utilizaron por muestra el total reflejado como población que consta de 24 personas. Para la recopilación de información se utilizaron la herramienta denominado cuestionarios conteniendo 19 interrogantes, los que permitieron recoger la información y opinión de los colaboradores relacionados con la gestión del talento humano y su influencia con el desempeño laboral. Estos instrumentos previamente a ser de aplicación fueron sujetos a las pruebas de juicio de expertos, especializados con grados de magister en gestión administrativa y desarrollo del talento humano. Entre los resultados del trabajo la investigativo se muestran haber enfrentado por niveles de significancia mayor a 0,05, al corresponder las variables Gestión del talento humano y desempeño laboral, hecho que significa que, si efectivamente existe influencias entre ambos, posterior a su análisis el coeficiente de correlación encontrado por intermedio de aplicar la estadística de prueba de Pearson, se obtuvo un coeficiente de  $r=0,769$ , lo que nos indican que existen dependencias entre las dos variables, las mismas que son positivas. Spearman fue de 218 ( $p$  valor $<0,05$ ).

Vicencio H. (2022) en su investigación titulado “*Gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yucay, 2021*” La presente tesis lleva por título La gestión Municipal y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yucay, 2021 que va encaminada al logro de las actividades que realiza la ciudadanía. Este es en donde altos funcionarios están interesados, ya sea en el campo de las políticas del estado en sus diferentes divisiones, y de acuerdo con la autoridad correspondiente a todos los niveles de gobierno, comprender las necesidades de la ciudadanía y organizar la producción y la producción. Precisamente el problema es ¿Qué tipo de relación existe entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021?, Para ello se ha propuesto como objetivo: determinar qué tipo de relación existe entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de yucay, 2021. Y como hipótesis se sostiene: Existe una relación directa entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021. La presente investigación es de enfoque cuantitativo. El método empleado fue el científico, el apoyo de la técnica fue la encuesta, y se trabajó con dos cuestionarios como instrumentos de investigación. Los resultados de la investigación señalan que todas las hipótesis han sido confirmadas. Al final se presentan las recomendaciones sobre el particular

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión de talento humano**

#### **2.2.1.1 Definición**

El entorno global que enfrentamos en las organizaciones es constantemente cambiante, principalmente porque las comercializaciones se realizan cruzando las fronteras de los países, situación que nos ilustran infinidad de nuevos conocimientos, progresos tecnológicos, competidores entre la y en el mundo, clientes con mucho mas necesidades y gustos, es decir, la humanidad ha tenido unos vuelcos de 360° con relación a las que teníamos acostumbrado en realizar actividades. De acuerdo a estos acontecimientos los investigadores nos ponen sus puntos de vista referente a gestión, dentro de ello tenemos a:

El estudioso, Chiavenato (2002) citado por Miranda (2019) determina con relación a gestión de talento humano:

La gestión del talento humano son paradigmas que tienden a individualizar y considerar a los trabajadores como individuos que ostentan habilidades y capacidades sabios de los que estriban las organizaciones para ejecutar engendrar bienes y servicios, ofrecer a los clientes, para que puedan competir en los empresas y alcanzar los objetivos generales y estratégicos y asimismo, los individuos estriban de las organización, para conseguir a lograr sus objetivos que previamente pre establecidos, así como sus proyectos de vida (p.186).

Marina (2003) en el trabajo investigativo relacionado a talento humano, estableció:

En un entorno global de permutaciones acelerados, obligados a adaptarse en el mercado, las innovaciones y los aprendizajes van a ser continuos y trascendentes, es forzoso que las empresas sean perspicaces. Que sepan producir todas sus capacidades de sus colaboradores, todos los eventos de la organización, sus creatividades que puedan surgir de los esfuerzos compartidos. No es conveniente contratar a un cúmulo de

expertos, por el contrario que el conjunto convocado funcione con habilidades. Por expresar de alguna manera (p.264)

Para Vásquez, (2008). Tratar el tema de gestión es: “la gestión del talento humano es una diligencia que dependen menos de las jerarquías, órdenes y mandatos” (p.86).

Es de entenderse, la gestión del talento cumple a la aprobación u órdenes que provengan del personal rector, con el propósito de que haga cumplir todo lo planificado, efectuando una serie de disposiciones, así como las programaciones para dar cumplimiento las acciones con miras de atender los intereses de los usuarios.

Del mismo modo para, Mora (2012) definir la gestión:

La gestión del talento humano indudablemente es considerada como las herramientas estratégicas, forzosa para revolve los nuevos retos que imponen el medio. Es la forma de estar a la altura de la excelencia empleando las competencias individualmente, teniendo en consideración las insuficiencias operativas respondiendo el desarrollo del potencial humano aflorando sus saberes (p.146).

Asumiendo las definiciones sobre gestión del talento humano por autores mencionados, se concluye que son herramientas estratégicas que permite, Concienciar a los distintos actores de la organización, instruyendo a los colaboradores, clientes externos e internos incluso sus competencias, frecuentando de hallar un enfoque de accionistas para así constituir parte de una visión de acción estratégica, afrontar los nuevos retos, simboliza hacer buena gestión, apropiadas y oportunos, cuyos consecuencias nos sobrelleve a una honorable de ocasionar con más eficacia, o por el contrario ofrecer servicios más eficientes a los beneficiarios, de esta forma se sientan satisfechos, ubicando a los participantes en puntos claves compatibles con las capacitaciones y conocimientos.

### **2.2.1.2 Importancia de Gestión de talento humano**

Es incuestionable reconocer que, el elemento más apreciable para que todas las organizaciones marchen adecuadamente, es importante la presencia de las personas, la insuficiencia de ejecutar gestiones para atraer este recurso se fundamentan las empresas en la existencia de un área diligente a la gestión de este recurso. Desde este espacio, germina la exaltación de efectuar la orientación de orientación estratégica de gestión humana, siendo una disciplina comisionada de ilustrarse todos lo relacionado con el talento humano, su gestión y su contribución a la valía de la empresa y a su capacidad sostenible.

Para el autor Chiavenato, (2009) la importancia radica en:

Las habilidades y competencias que se cristianizan basado en las importancias de nuevas organizaciones, puesto que las antiguas administraciones de recursos humanos, concede sus términos a nuevos enfoques, como es la gestión del talento humano. Con estas nuevas concepciones, los individuos abandonan de ser escuetos recursos (humanos) organizacionales y son apreciadas seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, anhelos y discernimientos únicos. Se convierten en futuros mancomunados de la organización. La cultura organizacional absorbe un enérgico impacto en el mundo de nuestro entorno, y en estos tiempos dispensar a los cambios e innovación conducentes al expectante y a la ocupación de la organización. Las permutas se retornan rápidos, sin continuación con el retrospectivo, y ocasionan un argumento circunstancial satisfecho de turbulencias e imprevisibilidad. Los individuos corresponden estar dispuestas para afrontar los ignorados retos y para arrimar a los integrantes de las organizaciones a destacar. (p.39)

El autor Martínez (2012) establece que:

El personal y el rendimiento son dos cimientos primordiales que deben tener en cuenta una organización, puesto que las direcciones tienden a propagar la actividad y creación del individuo, ellos también concentran sus obligaciones a sus adecuadas escaseces. Indagar que las motivaciones tengan éxito, así como de beneficio personal y empresarial los que deberían coincidir. Si fuese necesarios que las empresas requieren de otros trabajadores que incumben a los diferentes horizontes, habiendo entendido que el trabajo que se desarrolla indagando integrar los objetivos de las empresas y los que corresponden a lo individual (p.142).

### **2.2. 1.3. Dimensiones de gestión del talento humano**

#### **Selección del talento humano**

Con el propósito de contar con personal adecuado en las organizaciones previo a la selección de personal es necesario realizar el reclutamiento de personal, que viene a ser el proceso de comunicación u oferta de plazas al mercado laboral

Según el autor García (2008) señala que “la requisición y el reclutamiento consisten en definir o establecer adecuadamente los perfiles necesarios y de ahí descubrir o identificar a los candidatos potenciales para ocupar esa vacante dentro de una organización” (p.56)

Asimismo, para Chiavenato (2009) El reclutamiento:

Viene a ser un conjunto de sistemáticas y ordenamientos que pretenden atraer a aspirantes latentemente calificados y capaces de ocupar los puestos intrínsecamente de la organización.

Fundamentalmente es una técnica de indagación por intermedio de la organización populariza y ofrecen al mercado de recursos humanos las conformidades de cargo que procura atiborrar, como asimismo es el asunto de agrandar a un vinculado entre candidatos para un determinado

puesto en individual, cuyos candidatos pueden ser internos, externos o combinaciones de ambos. Dichos de otro modo, en las organizaciones deben buscar candidatos intrínsecamente o extrínsecamente, o en ambos argumentos. (p.117)

Por otra parte, Chiavenato (2009), tratándose selección de personal sostiene:

Como inicio de todos los procesos en una organización es la selección, que vienen a ser las informaciones vertidas por los análisis y detalles de puestos. Los métodos de selección están basados en las exigencias de consideraciones para identificar puestos, cedido que la principal finalidad es, obtener mayor objetividad y exactitud en las selecciones del personal referente a la vacante. De otro momento, tenemos el análisis y las especificaciones de dichos puestos, con las indicaciones y requisitos precisos que deben poseer el futuro ocupante; y de otra parte, apaleamos a los aspirantes con desacuerdos obscuras, disputándose un igual ocupación, (pag.169)

El autor Pereda (2008) asevera:

Que la selección del personal, viene a ser las comparaciones realizadas entre los caracteres de cada uno de los candidatos con los requerimientos del cargo, y es una deliberación entre los candidatos confrontados; para en aquel momento, se hacen necesarios el cuidado de técnicas para la selección del personal que advertiremos en las etapas, diferentes candidatos requerirán un punto de vista y la empresa convendrá al que califique ser más idóneos (p.146)

Considerando las representaciones por estos autores, las estrategias que debe puntualizar para realizar una adecuada selección del personal, es basarnos en el perfil que se necesitan para el puesto de trabajo, siguiendo los caminos con arreglo a las recomendaciones como son etapas mencionadas. Por tanto, en los procesos de Selección del personal, prima la previsión y cuidado haciendo posible éxito para los postulantes; del mismo modo, un cotejo y una elección,

conocer al mismo tiempo las exigencias del cargo los que serán ocupados (comentario personal)

### Técnicas de selección

Teniendo las informaciones necesarias con relación a los puestos disponibles, el siguiente paso será el de elegir las técnicas para realizar adecuada elección entre los candidatos que reúnen el perfil con relación al puesto. Las técnicas de selección de personal están clasificadas en cinco grupos:

1.- Entrevista de selección	Dirigidas (con una orientación determinada) No dirigidas (sin una dirección o libre)																					
2.- Prueba de conocimiento O habilidades	<table style="border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">Generales</td> <td style="font-size: 2em;">{</td> <td>De cultura general</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>De idiomas</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">Específicas</td> <td style="font-size: 2em;">{</td> <td>De cultura profesional</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>De conocimiento técnicos</td> </tr> </table>	Generales	{	De cultura general			De idiomas	Específicas	{	De cultura profesional			De conocimiento técnicos									
Generales	{	De cultura general																				
		De idiomas																				
Específicas	{	De cultura profesional																				
		De conocimiento técnicos																				
3.- Exámenes psicológicos	<table style="border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">De aptitudes</td> <td style="font-size: 2em;">{</td> <td>Generales</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Específicos</td> </tr> </table>	De aptitudes	{	Generales			Específicos															
De aptitudes	{	Generales																				
		Específicos																				
4.- Exámenes de personalidad	<table style="border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">Expresivos</td> <td style="font-size: 2em;">{</td> <td>PMK</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">Proyectivos</td> <td style="font-size: 2em;">{</td> <td>De arbol</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Roschsmch</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>TAT</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">Inventarios</td> <td style="font-size: 2em;">{</td> <td>De motivación</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>De frustración</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>De intereses</td> </tr> </table>	Expresivos	{	PMK	Proyectivos	{	De arbol			Roschsmch			TAT	Inventarios	{	De motivación			De frustración			De intereses
Expresivos	{	PMK																				
Proyectivos	{	De arbol																				
		Roschsmch																				
		TAT																				
Inventarios	{	De motivación																				
		De frustración																				
		De intereses																				
5.- Técnicas de simulación	Psicodrama Dramatización																					

## 2.- Capacitación del talento humano

Para Chiavenato (2009) sobre el tema de capacitación:

Toda persona, desde su nacimiento hasta cuando deja de existir, vive en inmutable interacción con su entorno próximo, que radica en las recepciones y ejercicios de influencia en sus relaciones interpersonales. La educación por sí misma está referida a todos aquellos donde el ser humano absorbe del medio ambiente social en el proceso de su existencia, situación que será adaptada a las normas y los valores sociales modernos y admitidos. Así, el ser humano recoge esas culturas, los que serán asimiladas de acuerdo con su razonamiento y tendencias, de esta manera enriquecerse o modificar su dirección intrínsecamente. (pag.385)

El autor Alba (2008) definió a la capacitación:

La capacitación es comprendida como un conjunto de diligencias propuestas al preparativo, perennes y planeadas, inversión que son destinadas en las organizaciones con el propósito de optimizar las competencias de sus colaboradores, proponer las oportunidades de crecimiento en el cumplimiento una concluyente en el empleo dentro de las empresas (p.86)

La capacitación en las organizaciones y para las personas, es una útil primordial para la Administración de Recursos Humanos, convirtiéndose en procesos planificados, en la búsqueda para modificar, optimizar y extender los instrucciones, habilidades y cualidades del personal incorporado o existente. El perfeccionamiento de capital humano es un asunto que todas empresas deben practicar con los propósitos de tener capacitados a todo su personal, para lograr conocimientos como soporte para desenvolverse en el cumplimiento de actividades laborales, atenuando una capacidad que deben adquirir en el interés para desempeñar cargos en relación al perfil que permita evaluar el impacto de aprendizaje producto de la capacitación adquirido. (comentario personal)

### **a) Objetivos de la capacitación**

Entre los objetivos principales de la capacitación:

1. Hacer posible que las personas estén dispuestos a realizar inmediatamente el conjunto de tareas que el puesto requiere.
2. Modificar la actitud de los individuos, sean para crear un clima más satisfactorio entre los compañeros de trabajo, para lograr incrementar motivaciones y convertirlas en ser más receptivos a los sucesos de tendencias de la administración.
3. Proponer congruencias para el desarrollo continuo como personal y no sólo en actividades cotidianas, por el contrario, también preparados para otras ocupaciones quizás más complejas y eminentes.

### **b) Contenido de la capacitación**

Los contenidos de las capacitaciones pueden incluir cuatro formas de cambios de conductas:

1. Transferencia de las informaciones: los contenidos son elementos esenciales de innumerables programas de capacitación, vale decir, la información que se imparten entre los discípulos en forma conjunto de adquirir conocimientos. Habitualmente, la indagación en general, preponderantemente sobre el trabajo.

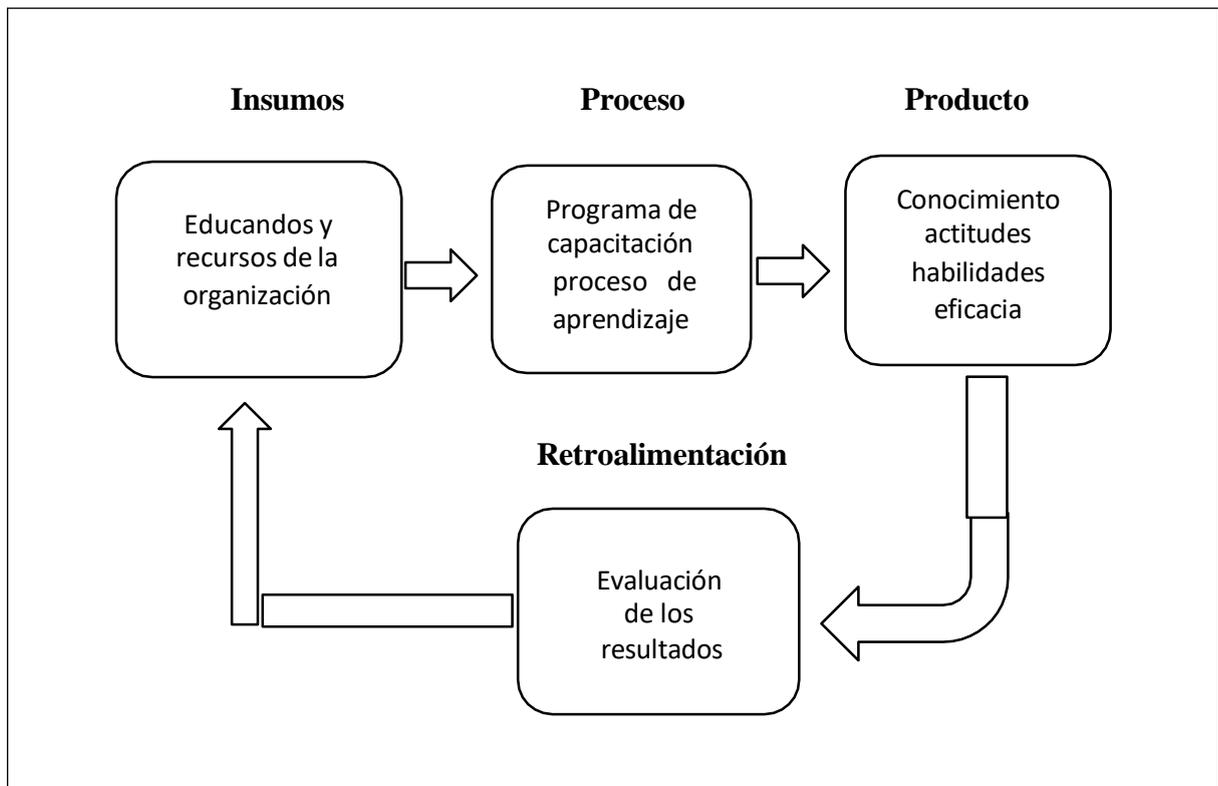
### **3.- Ciclo de la capacitación**

La capacitación es una acción premeditada de facilitar los medios que admitirán el aprendizaje, hecho que hará posible surgir en resultados favorables y de esfuerzo para los individuos. El aprendizaje a conciencia permite cambios en las conductas de manera cotidiana en todos y cada uno de los individuos que conforman la organización.

Las capacitaciones deben relacionarse con orientar las experiencias de aprendizajes de manera positiva y en beneficio, Perfeccionar y vigorizar con actividades debidamente planeadas, a efectos de que las personas de todos los niveles de la organización puedan desenvolver más apresuradamente sus conocimientos y habilidades que les beneficien a ellos y a la propia empresa. De este modo la capacitación abre secuencias programadas de situaciones que se pueden concebir como procesos continuos, cuyos ciclos se renuevan en la medida que sea necesaria.

El proceso de capacitación se asemeja a un modelo de sistema abierto, cuyos componentes son:

1. Los Insumos, que son necesarios para implementar en el aprendizaje de los participantes o denominados, recursos de la organización, en la trasmisión de información y conocimientos.
2. Proceso, llamado también operativo o ejecución en las enseñanzas, aprendizajes de individuos, programas de capacitación.
3. Producto, llamados también efectos de la capacitación logra resultados y contar con personal capacitado, con conocimientos, a emerja sus competencias, sus éxitos o eficacia organizacional.
4. Retroalimentación, ampliamente conocido en ámbito empresarial el feedback, pos evaluación de procedimientos y resultados donde la capacitación, sea por intermedio de prácticas u operaciones sistemátizados



Chiavenato (2009)

### 3.- Incentivos al talento humano.

Para los autores Werther y Davis (2008) sostienen que incentivos:

Históricamente, las presentaciones por compensaciones han surtido incentivos específicos a los directivos y/o gerentes que desempeñan labores vitales en la institución. La mayoría de las agrupaciones actualmente siguen las prácticas de vincular estos incentivos a las utilidades anuales como incentivo a corto plazo.

Como conclusión que alcanzo una de las compañías consultoras:

Es posible visualizar de distintas maneras para alcanzar el máximo ganancia financiera a corto plazo. Entre las que pueden surgir de mucho peligro para la salud de la compañía, en tanto que no incluyan estrategias para su

evolución a mediano y a largo plazo. Al tener que abreviar la fijación de preferencia en las consecuencias a corto plazo, la totalidad de las compañías pueden tomar acciones como:

- Comprimir los montos de sus incentivos a corto plazo, o reducir el nivel en que los incentivos incumben a cambios en los beneficios a corto plazo.
- Acrecentar las transmisiones de incentivos a largo plazo; en ciertos aspectos, alcanzan incluso en practicar programas absolutamente nuevos.

Los incentivos ofrecidos especialmente a ejecutivos precisan alcanzar un recuento entre las consecuencias a corto plazo y los objetivos a largo plazo. Del mismo modo, el estímulo debe tener correspondencia a las necesidades de los colaboradores del más alto nivel. Los directivos especialmente jóvenes quizás distinguen incentivos monetarios, por tener que enfrentar sus necesidades que requiera su carrera, dentro de la familia reciente o la adquisición de sus primeras viviendas. Ejecutivos con permanencia y con edad superior expanden a especular en procesos de desvinculación y aplazan los incentivos en efectivo.

En explícitos contextos se otorgan a los trabajadores del más alto nivel la elección de lograr trabajos de la organización, los que equivalen a obtener el derecho a cotejos a precios preferentes. Situación que conlleva, a los ejecutivos tener una sola y poderosa saber en encaminar el mejor desempeño de la organización. Concurren otras conveniencias de incentivos, unidos entre ejecutivos bosquejar sus propias compensaciones. Los que en realidad dejan de ser técnicas de incentivos. recibándose agudas críticas. (pág. 379)

## **2.2.2. Desempeño Laboral**

### **2.2.2.1. Definiciones**

El desempeño laboral para las organizaciones es sumamente controvertible íntegro por ser argumentos un insuficiente complejo, por las múltiples contrariedades que admiten interpretar de otras formas teniendo en cuenta a la realidad de cada institución y la esfera donde se producen. Relativo al tema hay diversos autores donde cada uno de ellos proporcionan sus puntos de vista, percibiremos a continuación.

Para el reconocido autor Chiavenato (2000) citado por Pagola (2021) define que el desempeño laboral es:

Es una ejercicio o procedimiento de los colaboradores los que coexistirán más distinguidos conducentes al beneficio de los objetivos de una organización. Afincándose en mejor desempeño laboral que será la posición más importante con las que cuenta una organización. El desempeño de las personas en los cargos que ocupan varía de un participante a otro dependiendo de la situación, estos son atribuibles a los elementos establecidos por quienes influencia. Cada uno de los trabajadores son competentes en la definición de sus costos y beneficios, para ilustrar el desarrollo de actividades; del mismo modo con relación a los esfuerzos particulares estribarán de acuerdo a sus habilidades y portes (pág. 245)

En su aporte para el autor Pérez (2009) es definido que “el desempeño laboral, es entendido como el comportamiento o operaciones que tiene del trabajador, los que son moderadas en función a sus competencias y/o contribuciones que efectúen en la empresa”. (p. 97).

Para los autores Benjamin y Fincowsky (2014) definen que “El desempeño laboral, vienen a ser el rendimiento de los trabajos realizados por los colaboradores de una organización en relación a sus labores asignadas”.

En otro momento autores como, Robbins y Judge (2013) sostienen que el desempeño laboral:

Están normalmente ligados a las especialidades de cada individuo, como las que podemos nombrar:

Las contextos, insuficiencias y habilidades de cada sometido, en interacciones entre ellos, con la sinceridad de su trabajo y la empresa universalmente, preexistiendo con el desempeño laboral es la derivación de las interacciones entre los colaboradores en la observancia de sus funciones.

Atendiendo y analizando las definiciones de los autores citados en nuestra investigación, nos hace posible concluir que los desempeños laborales de los colaboradores en las organizaciones son, comportamientos y acciones observados durante el desarrollo de sus actividades asignadas en la observancia de objetivos organizaciones. (comentario personal)

#### **2.2.2.2 Característica del desempeño laboral**

En cuanto a característica para Chiavenato (2009) es considerado, que los trabajadores tienen particularidades imperceptibles como sus escaseces son dinámicas y no detenidas, los que conllevan a que sus comportamientos sean más efectivos. (p.67).

En algunos casos para los colaboradores, no todas sus necesidades son satisfechas, en tanto se tienen que darles prioridades en función a lo más puntual.

### **Factores que influyen en el desempeño laboral**

Para el autor Caballero (2003) entre los factores responsables son “La motivación, adecuación, así como el entorno laboral, en la compañía con miras a sus de objetivos, creencia en el trabajo, la intervención del empleado, en la alineación y desarrollo profesional”.

### **Evaluación de desempeño.**

Todas actividades que se realizan durante su vida son necesarias realizar la evaluación, con el propósito de tener discernimiento como se está atareando para que en base a ello sea encaminado ejecutando los convenios que se obtienen hacer o planeada otras facultades para reparar la creación dentro de la empresa.

Chiavenato (2009) reflexiono la evaluación como una calificación en la mejora del trabajador en su puesto de trabajo. (p.186).

### **Beneficios de la evaluación del desempeño**

Para el autor McGraw (1986) los beneficiarios de evaluación de desempeño son: son el jefe, los colaboradores y la organización.

### **Beneficios para el jefe**

Se encarga de evaluar el desempeño y el comportamiento de sus colaboradores. Se plantean propuestas para poder mejora el comportamiento del colaborador. Proponen tener mejor comunicación y estas sean más fluida con sus subordinados.

### **Beneficios para el subordinado**

Tendrán mejores conocimientos en el comportamiento y desempeño que las empresas valoran. Examina sus agotamientos y fortalezas. Dar la razón como sus jefes tienen perspectivas en evaluar su desempeño y estrategias para poder optimizar. Se autoevalúa y efectúa autocríticas de su labor.

### **Beneficios para la organización.**

Con el transcurso de los años estarán preparadas para evaluar sus recursos humanos. Identificaran cuales son los colaboradores que requieren capacitación y promoción. De esta manera se alcanzará estimular la productividad de sus trabajadores y mejorar las relaciones interpersonales.

#### **2.2.2.3 Dimensiones del desempeño laboral.**

##### **1. Oportunidad de Desarrollo**

Para los autores Koontz y Weihrich (2014) la oportunidad de desarrollo, “ es un precepto de labores, enfoques de trabajo y una de congregación de cualidades y renuencias, acostumbradas a lo largo de la vida de una persona”.

Por su parte para Navarro (2008) la definición de oportunidad de desarrollo es “es la provisión de conocimientos, modeladores y prácticas propias y solamente relacionadas con un área específica” (p. 92).

Analizado las definiciones de estos autores, nos lleva a reflexionar que con el constante desarrollo de actividades nos conduce a la mejora continua tanto en el cumplimiento de nuestras funciones y consecuentemente la oportunidad de desarrollarnos como persona, haciéndose más importante que nos mantengan nuestras mentes abiertas para descubrir nuevas y mejores formas de encaminarnos en el trabajo y aprovecharla a cada oportunidad que se nos presente. (comentario personal)

## **2. Rendimiento y Productividad**

Según el autor Reeve (2010) el rendimiento y productividad a la producción es una condición de la obtención, que nos favorece como se vienen utilizando la mano de obra, su financiamiento, los materiales y las energías. (p. 101).

Es transcendental tener en cuenta las sugerencias, para obtener y tener los controles y evaluar las distintas diligencias que se realizan en el trabajo, intrínsecamente, la manera como se hacen usos de la mano de obra, si la organización es productora persiguiendo los lineamientos planteados, la elaboración sean de muy buena calidad.

### **2.3. Definiciones de términos básicos**

**a) Capacitación**

Están entendidas como un conjunto de diligencias consignadas al preparativo, continua y planificada, inversión que se consigna las organizaciones con el objetivo en mejorar las competencias de sus colaboradores, ofreciéndoles las oportunidades de prepararse para efectuar una determinada empleo dentro de la empresa Alba (2008) (p.86)

**b) Condición laboral**

Son las condiciones de trabajo que pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación donde los trabajador/a realiza sus tareas, y entre los que se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios Forastieri (2005).

**c) Desempeño laboral**

Es considerado, que los personales tienen características imperceptibles como sus necesidades son dinámicas y no estancadas, lo que conlleva a que sus comportamientos sean eficaces Chiavenato (2009, p.67).

**d) Evaluación de desempeño**

Se realizan durante su vida laboral del colaborador, con el propósito de tener conocimientos como se están trabajando en base a ello se partan ejecutando los acuerdos que se puedan hacer o plantear otras opciones para mejorar la producción dentro de la empresa. Chiavenato (2009, p.186).

**e) Gestión del talento humano**

Es considerada como las herramientas estratégicas, preciso para afrontar los nuevos retos que se imponen en el medio. Es el modo de estar a la altura de excelencias todas sus competencias en forma característico, teniendo en cuenta las necesidades activas respondiendo el desarrollo viable humano (Mora 2012p.146).

**f) Habilidades**

Es llamado a las competencias laborales, una particularidad profunda en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de seguridad y/o a un desempeño preferente en un trabajo o situación. (Alles 2000, p.59)

**g) Incentivos al talento humano**

Son transmisiones de compensación han provisto incentivos específicos a los Diligentes y gerentes que rescatan una labor importante en la institución

**h) Selección de talento humano**

Es la requisición y el reclutamiento consisten en definir o establecer adecuadamente los perfiles necesarios y de ahí descubrir o identificar a los candidatos potenciales para ocupar esa vacante dentro de una organización (García, 2008 p.56)

**i) Oportunidad de desarrollo**

Es un orden de acciones, orientaciones de trabajo y una de congregación de cualidades y reacciones, acostumbradas a lo extendido de la vida de una persona”. ( Koontz y Weihrich 2014)

**j) Planeamiento del talento humano**

Es la gestión del talento humano referido al contiguo de políticas y prácticas útiles para administrar cargos gerenciales coherentes con personas o recursos; situando en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, distinciones y estimación de desempeño (Chiavenato 2009)

**l) Rendimiento y productividad**

Es el rendimiento y productividad a la productividad es una forma de la producción, que nos muestran como se viene esgrimiendo la mano de obra, el capital, los materiales y la energía. Reeve (2010 p. 101).

## **2.4 Hipótesis de investigación**

### **2.4.1. Hipótesis general**

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

- a) La selección del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022
- b) La capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022
- c) Los incentivos del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022

## **2.5 Operacionalización de variables**

### **2.5.1 Definición conceptual**

La operacionalización de variables compone el conjunto de instrucciones que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir los sentimientos sensoriales, los que muestran la coexistencia de una concepción teórica en mayor o menor grado, se cimienta en la axioma conceptual y operacional de cada variable en el más amplio sumario que se pueden descargar del centro de recursos en estría. Cuando se construye una herramienta, el proceso más lógico para hacerlo es transitar de la variable a sus dimensiones o mecanismos, luego a los indicadores y finalmente a los ítems o reactivos y sus categorías., (Baptista, 2014, pág. 120)

De acuerdo a la recomendación del autor formulamos la operacionalización de las variables en el cuadro siguiente

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección del talento humano	Planeamiento del talento humano	1,2
		Reclutamiento y selección	3,4,5
	Capacitación del talento humano	Capacitation	6,7,8
		Normas y procedimientos	9,10,11
	Incentivos al talento humano	Reconocimiento a los logros alcanzados	12,13
		Promociones periódicas	14,15
DESEMPEÑO LABORAL	Oportunidad de desarrollo	Condición laboral	1,2
		Remuneración salarial	3,4
		Habilidades y conocimiento	5,6,7
	Rendimiento y productividad	Responsabilidad	8,9,10
		Compañerismo	11,12
		Calidad de trabajo	13,14
		Iniciativa	15,16

Fuentes Chiavenato (2009)

## CAPÍTULO III METODOLOGÍA

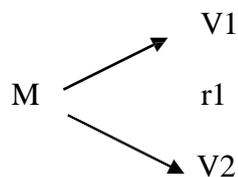
### 3.1. Diseño metodológico

Para la presente investigación se recurrió a los textos relacionados con nuestro tema donde el diseño metodológico que corresponde “al plan o estrategia concebida para obtener la información necesaria que se desea obtener con el fin de responder al planeamiento del problema” (Hernández y Batistas 2014 pág. 128)

El diseño de nuestra investigación está demostrado en el siguiente gráfico.

#### 3.1.1 Diseño

Es el no experimental, transversal y correlacional



#### 3.1.2 Tipo

La investigación de tipo aplicada, porque se dieron a saber en campo de las ciencias humanas y como se realizan aplicados en hechos concretos y específicos con instrumentos de medición, el mismo que nos hará posible conocer el problema y objeto de investigación obteniendo resultados valederos de la aplicación. (Sánchez & Reyes 2006)

#### 3.1.3 Enfoque

Conforme a lo sustentado del autor Tamayo, 1986) el enfoque de la investigación sobre el que se efectúa la tesis es de enfoque cuantitativo y cualitativo, en la medida en que los datos recogidos serán analizados con técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.

### 3.1.4 Nivel

La investigación corresponde al nivel descriptivo correlacional, en tanto que fueron explicadas a través de las teorías y de los conocimientos que provienen de los mismos sujetos, pues no es común que se correlacionen mediciones de una variable hechas en ciertas personas, con mediciones de otra variable realizada en personas distintas.

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 235), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo

La población está representada por 1,327 colaboradores de empresa Agro industrial Paramonga SAA

### 3.2.2 Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población con las mismas características de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 175). Atendiendo la definición para determinar la muestra se empleó la siguiente fórmula

$$n = \frac{1.962 \times 0.5 \times 0.5 \times 1327}{0.052 \times 1326 + 1.962 \times 0.5 \times 0.5} = 299$$

La muestra estará constituida por los 299 colaboradores de la empresa Agro industrial Paramonga SAA 2022.

### **3.3. Técnicas de recolección de datos**

La técnica propuesta es la de encuestas. El instrumento propuesto serán cuestionarios, el mismo que permitirá las variables, Gestión del talento humano y desempeño laboral. Los cuestionarios serán respondidos por los colaboradores de la Agro industrial Paramonga SAA.

### **3.4. Técnicas para el procesamiento de la información**

Se utilizará la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Para el estadístico de prueba se utilizará el Rho de Spearman.

El software a emplear será el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados serán presentados en tablas y figuras.

### **3.5 Matriz de Consistencia**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA**

**AGRO INDUSTRIAL PARAMONGA SAA., 2022**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES Y DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Problema Principal</b></p> <p>¿De qué manera la gestión del talento humano, se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>a) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Establecer la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA.2022</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a) Determinar la relación que existe entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022</p> <p>b) Comparar de qué manera se relaciona la capacitación del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p>a) La selección del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022</p> <p>b) La capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Pamonga SAA. 2022</p>	<p><b>Variable Independiente:</b>  <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>  <b>Selección del talento humano</b>  - Planeamiento del talento humano  - Reclutamiento y selección</p> <p><b>Capacitación del talento humano</b>  - Capacitación  - Normas y procedimientos</p> <p><b>Incentivos de talento humano</b>  - Reconocimiento a logros alcanzados  - Promociones periódicas</p> <p><b>Variable Dependiente:</b>  <b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p><b>Oportunidad de desarrollo</b>  - Condición laboral  - Remuneración salarial  - Habilidad y conocimiento</p>	<p><b>Tipo De Investigación:</b>  Aplicada.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b>  Correlacional.</p> <p><b>DISEÑO:</b>  No experimental.</p> <p><b>ENFOQUE:</b>  Cuantitativa y cualitativo.</p> <p><b>POBLACIÓN:</b>  Consta de 1327 colaboradores</p> <p><b>MUESTRA:</b>  Consta de 299 colaboradores.</p>

<p>c) Cómo se relaciona los incentivos del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022</p>	<p>c)Explicar la relación que existe entre los incentivos del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022</p>	<p>c) Los incentivos del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga SAA. 2022</p>	<p><b>Rendimiento y productividad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Compañerismo</li> <li>- Calidad de trabajo</li> <li>- Iniciativa</li> </ul>	
--	---	--	---	--

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1. Análisis de resultados

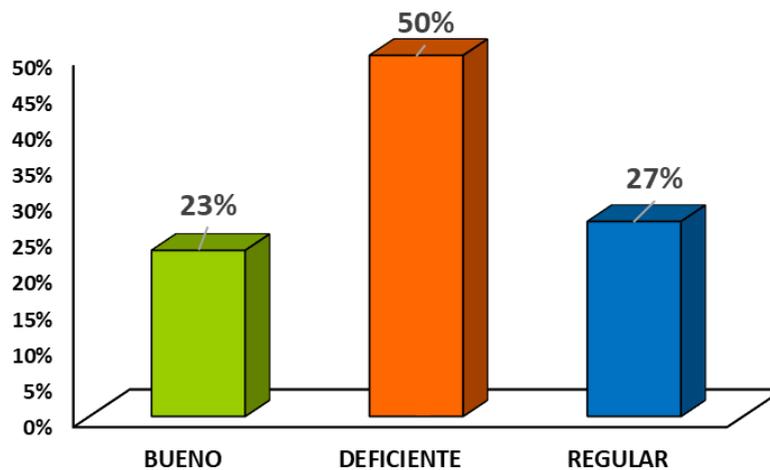
#### 4.1.1 Análisis descriptivo de la primera variable y sus dimensiones

**Tabla 1**

*Gestión del talento humano*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	70	23%
DEFICIENTE	148	50%
REGULAR	81	27%
TOTAL	299	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga.



*Figura 1.* Gestión del talento humano

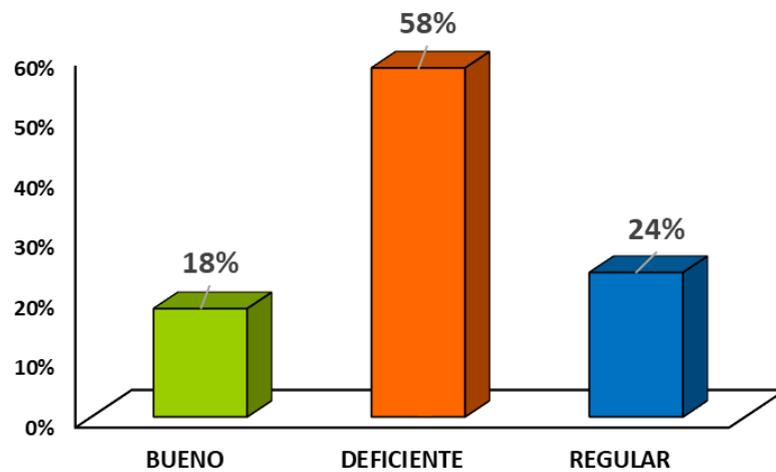
Con la encuesta realizada a colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga S.A.A., el 50% indican que se cuenta con deficiente gestión del talento humano, es decir, en dicha empresa no se llegan a realizar efectivas selecciones de puestos y funciones de trabajo, no se logran ejecutar capacitaciones periódicas laborales, y no se otorgan adecuados incentivos de trabajo. Además, el 27% indica que se cuenta con regular gestión del talento humano en la empresa antes mencionada, y solo el 23% indican que se cuenta con buena gestión del talento humano.

**Tabla 2**

*Selección del talento humano*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	53	18%
DEFICIENTE	175	58%
REGULAR	71	24%
TOTAL	299	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga.



*Figura 2.* Selección del talento humano

El 58% afirman que en la empresa Agro Industrial Paramonga S.A.A., se cuenta con deficiente selección del talento humano, es decir, en dicha empresa no se logra presentar un adecuado planeamiento del personal laboral, y no se llegan a realizar efectivos reclutamientos y selecciones de puestos y funciones de trabajo. Además, el 24% indican que se cuenta con regular selección del talento humano en la empresa antes mencionada, y solo el 18% expresan que se cuenta con buena selección del talento humano

**Tabla 3**

*Capacitación del talento humano*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	59	20%
DEFICIENTE	150	50%
REGULAR	90	30%
TOTAL	299	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga.

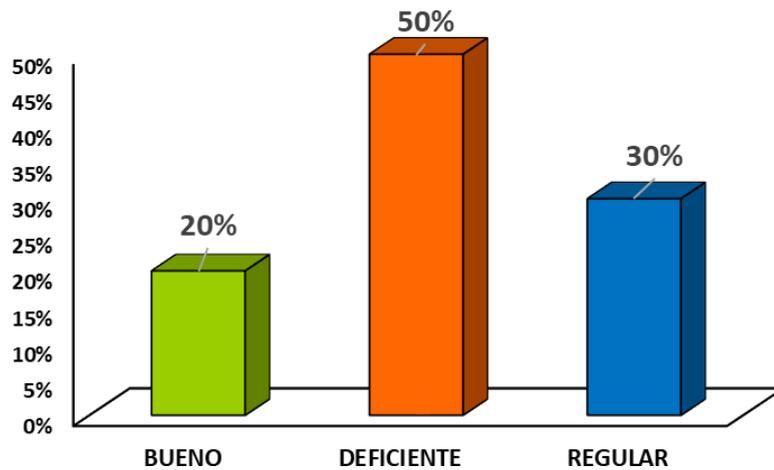


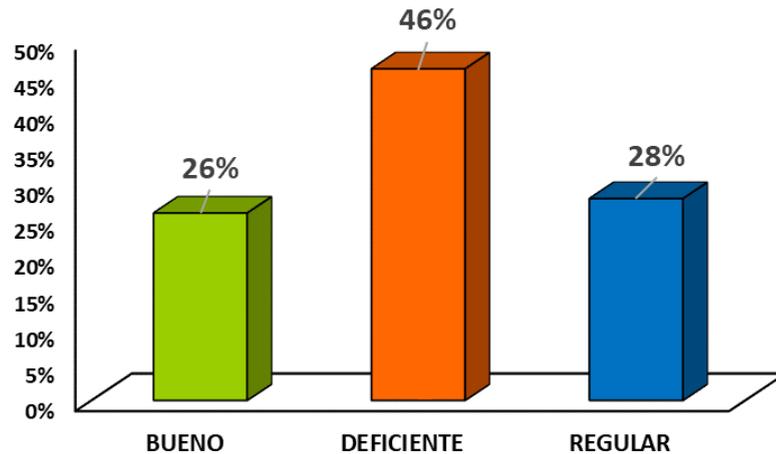
Figura 3. Capacitación del talento humano

El 50% indican que en la empresa Agro Industrial Paramonga S.A.A., se cuenta con deficiente capacitación del talento humano, es decir, en dicha empresa no se llegan a realizar capacitaciones periódicas y continuas de trabajo, y no se logra poner en práctica el cumplimiento total de todas aquellas normativas y procedimientos fijados por la empresa. Además, el 30% indican que se cuenta con regular capacitación del talento humano en la empresa antes mencionada, y solo el 20% indican que se cuenta con buena capacitación del talento humano.

**Tabla 4**  
*Incentivos al talento humano*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	78	26%
DEFICIENTE	136	46%
REGULAR	85	28%
TOTAL	299	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga.



*Figura 4.* Incentivos al talento humano

El 46% expresan que en la empresa Agro Industrial Paramonga S.A.A., se cuenta con unos deficientes incentivos al talento humano, es decir, en dicha empresa no se llegan a otorgar reconocimientos al personal por los logros alcanzados, y no se llegan a brindar promociones periódicas de trabajo. Además, el 28% indican que se cuenta con unos regulares incentivos al talento humano en la empresa antes mencionada, y solo el 26% afirman que se cuenta con unos buenos incentivos al talento humano.

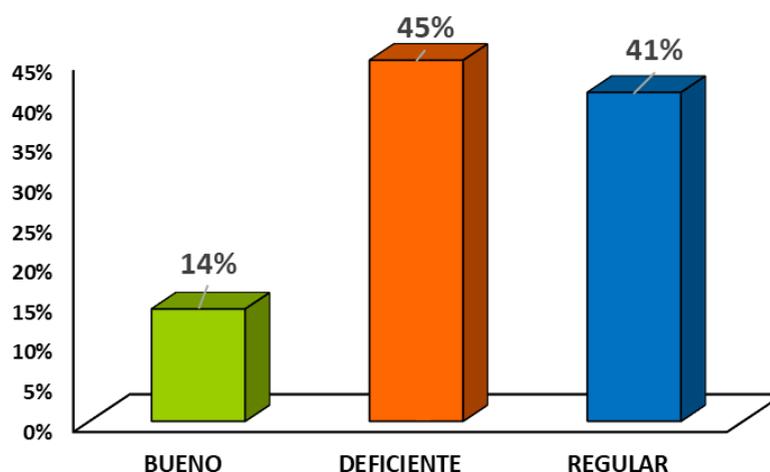
#### 4.1.2 Análisis descriptivo de la segunda variable y sus dimensiones

**Tabla 5**

*Desempeño laboral*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	41	14%
DEFICIENTE	135	45%
REGULAR	123	41%
TOTAL	299	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga.



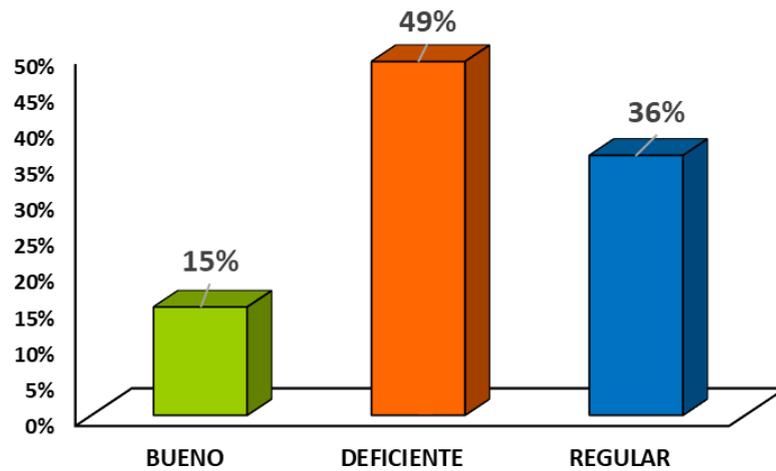
*Figura 5.* Desempeño laboral

Con el segundo cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga S.A.A., el 45% afirman que el desempeño laboral es deficiente, esto quiere decir, que los trabajadores de esta empresa no llegan a contar con una oportunidad de desarrollo, y no logran presentar un buen rendimiento y una efectiva productividad de trabajo. Además, el 41% afirman que el desempeño laboral es regular en la empresa antes mencionada, y el 14% indica que se cuenta con un buen desempeño laboral.

**Tabla 6**  
*Oportunidad de desarrollo*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	46	15%
DEFICIENTE	147	49%
REGULAR	106	36%
TOTAL	299	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga.



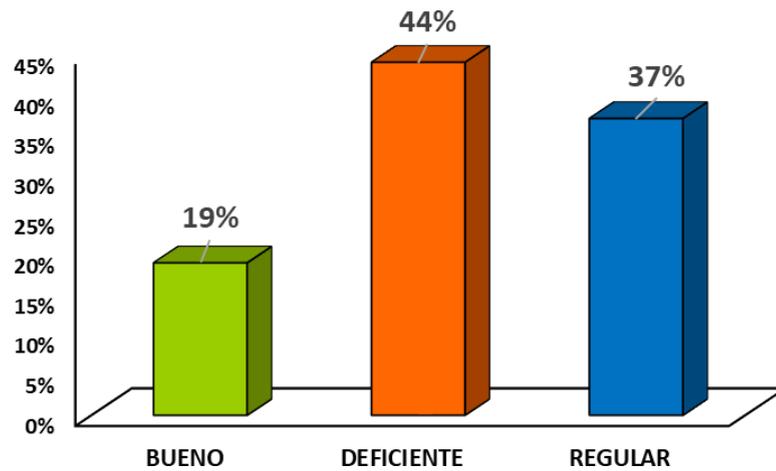
*Figura 6.* Oportunidad de desarrollo

El 49% indican que en la empresa Agro Industrial Paramonga S.A.A la oportunidad de desarrollo es deficiente, esto quiere decir, que los trabajadores de esta empresa no llegan a contar con una óptima condición laboral, no logran potenciar sus habilidades y conocimientos de trabajo, y no llegan a contar con una adecuada y suficiente remuneración salarial. Además, el 36% expresan que la oportunidad de desarrollo en la empresa antes mencionada es regular, y solo el 15% indican que la oportunidad de desarrollo es buena.

**Tabla 7**  
*Rendimiento y productividad*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	58	19%
DEFICIENTE	130	44%
REGULAR	111	37%
TOTAL	299	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga.



*Figura 7.* Rendimiento y productividad

El 44% indican que en la empresa Agro Industrial Paramonga S.A.A que el rendimiento y productividad es deficiente, esto quiere decir, que los trabajadores de esta empresa no logran mantener una actitud responsable en el trabajo, no llegan a fomentar el compañerismo y el trabajo en equipo, y no logran mantener una buena iniciativa en el desarrollo de sus actividades laborales. Además, el 37% afirman que el rendimiento y productividad es regular en la empresa antes mencionada, y solo el 19% de los encuestados afirman que el rendimiento y productividad es bueno.

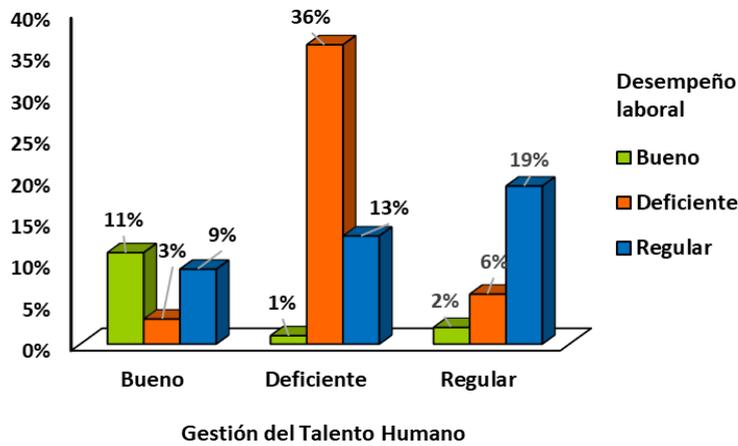
### 4.1.3 Tablas de Contingencia y figuras

**Tabla 8**

*Tabla cruzada de Gestión del talento humano y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Gestión del talento humano	Bueno	11%	3%	9%	23%
	Deficiente	1%	36%	13%	50%
	Regular	2%	6%	19%	27%
Total		14%	45%	41%	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga.



*Figura 8.* Gestión del talento humano y Desempeño laboral

El 36% indica que en la empresa Agro Industrial Paramonga, se presenta una deficiente gestión del talento humano y un deficiente desempeño laboral. El 19% indica que en dicha empresa se presenta una regular gestión del talento humano y un regular desempeño laboral. El 13% indica una deficiente gestión del talento humano y un regular desempeño laboral. El 11% indica una buena gestión del talento humano y un buen desempeño laboral. El 9% indica una buena gestión del talento humano y un regular desempeño laboral. El 6% indica una regular gestión del talento humano y un deficiente desempeño laboral. El 3% indica una buena gestión del talento humano y un deficiente desempeño laboral. El 2% indica una regular gestión

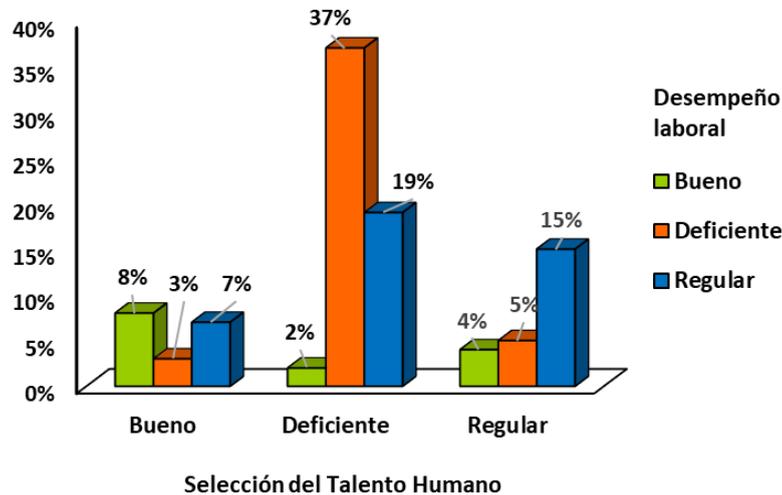
del talento humano y un buen desempeño laboral. El 1% indica una deficiente gestión del talento humano y un buen desempeño laboral.

**Tabla 9**

*Tabla cruzada de Selección del talento humano y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Selección del talento humano	Bueno	8%	3%	7%	18%
	Deficiente	2%	37%	19%	58%
	Regular	4%	5%	15%	24%
Total		14%	45%	41%	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga.



*Figura 9.* Selección del talento humano y Desempeño laboral

El 37% indica que en la empresa Agro Industrial Paramonga, se presenta una deficiente selección del talento humano y un deficiente desempeño laboral. El 19% indica que en dicha empresa se presenta una deficiente selección del talento humano y un regular desempeño laboral. El 15% indica una regular selección del talento humano y un regular desempeño laboral. El 8% indica una buena selección del talento humano y un buen desempeño laboral. El 7% indica una buena selección del talento humano y un regular desempeño laboral. El 5% indica una regular selección del talento humano y un deficiente desempeño laboral. El 4% indica una regular selección del talento humano y un buen desempeño laboral. El 3% indica una buena

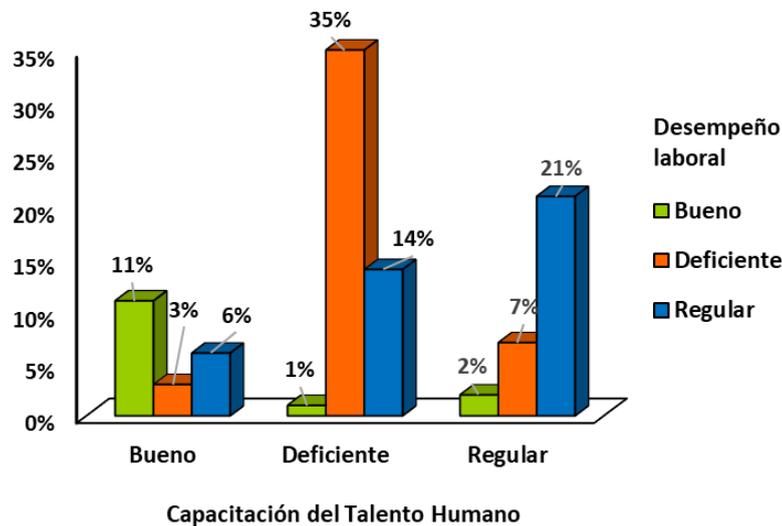
selección del talento humano y un deficiente desempeño laboral. El 2% indica una deficiente selección del talento humano y un buen desempeño laboral.

**Tabla 10**

*Tabla cruzada de Capacitación del talento humano y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Capacitación del talento humano	Bueno	11%	3%	6%	20%
	Deficiente	1%	35%	14%	50%
	Regular	2%	7%	21%	30%
Total		14%	45%	41%	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga.



*Figura 10.* Capacitación del talento humano y Desempeño laboral

El 35% indica que en la empresa Agro Industrial Paramonga, se presenta una deficiente capacitación del talento humano y un deficiente desempeño laboral. El 21% indica que en dicha empresa se presenta una regular capacitación del talento humano y un regular desempeño laboral. El 14% indica una deficiente capacitación del talento humano y un regular desempeño laboral. El 11% indica una buena capacitación del talento humano y un buen desempeño laboral. El 7% indica una regular capacitación del talento humano y un deficiente desempeño laboral. El 6% indica una buena capacitación del talento humano y un regular desempeño laboral. El 3% indica una buena capacitación del talento humano y un

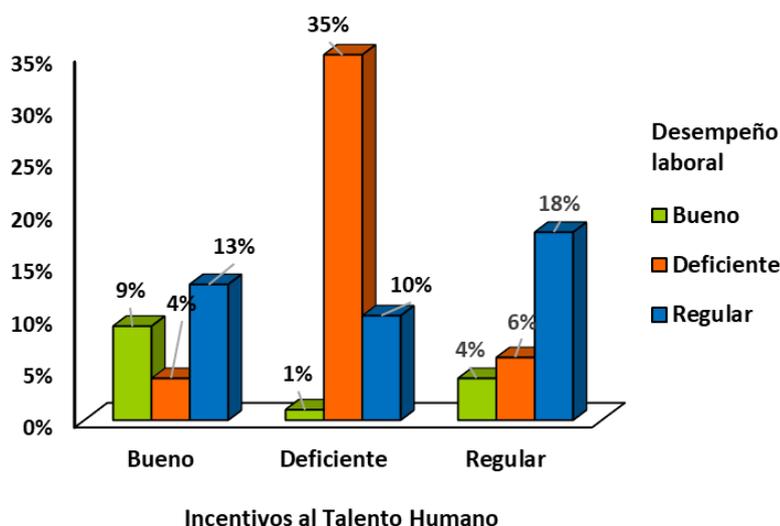
deficiente desempeño laboral. El 2% indica una regular capacitación del talento humano y un buen desempeño laboral. El 1% indica una deficiente capacitación del talento humano y un buen desempeño laboral.

**Tabla 11**

*Tabla cruzada de Incentivos al talento humano y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Incentivos al talento humano	Bueno	9%	4%	13%	26%
	Deficiente	1%	35%	10%	46%
	Regular	4%	6%	18%	28%
Total		14%	45%	41%	100%

**Nota:** Test aplicado a colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga.



*Figura 11.* Incentivos al talento humano y Desempeño laboral

El 35% indica que en la empresa Agro Industrial Paramonga, se presentan unos deficientes incentivos al talento humano y un deficiente desempeño laboral. El 18% indica que en dicha empresa se presentan unos regulares incentivos al talento humano y un regular desempeño laboral. El 13% indica unos buenos incentivos al talento humano y un regular desempeño laboral. El 10% indica unos deficientes incentivos al talento humano y un regular desempeño laboral. El 9% indica unos buenos incentivos al talento humano y un buen desempeño laboral. El 6% indica unos regulares incentivos al talento humano y un deficiente desempeño laboral. Un 4% indica unos

buenos incentivos al talento humano y un deficiente desempeño laboral. Otro 4% indica unos regulares incentivos al talento humano y un buen desempeño laboral. El 1% indica unos deficientes incentivos al talento humano y un buen desempeño laboral.

#### 4.1.3 Supuesto de Normalidad de variables y dimensiones

##### 1. Formulación de hipótesis:

- **Ho:** Los datos cumplen el supuesto de normalidad
- **Ha:** Los datos no cumplen el supuesto de normalidad

##### 2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

##### 3. Criterios de Decisión

- Si  $(p) > 5\%$ , se acepta la hipótesis nula.
- Si  $(p) < 5\%$ , se acepta la hipótesis alterna.

##### 4. Prueba de normalidad:

La muestra estuvo conformada por 299 colaboradores de la empresa Agro Industria Paramonga, siendo una cifra mayor a 50, y por ello, se utilizó el estadístico Kolmogorov Smirnov.

**Tabla 12**  
*Prueba de Normalidad*

Variable y Dimensiones	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.201	299	0.000
Desempeño laboral	0.108	299	0.000
Selección del talento humano	0.168	299	0.000
Capacitación del talento humano	0.209	299	0.000
Incentivos al talento humano	0.186	299	0.000
Oportunidad de desarrollo	0.145	299	0.000
Rendimiento y productividad	0.136	299	0.000

**Nota.** Elaboración propia

##### 5. Decisión del estadístico

Los resultados del estadístico Kolmogorov Smirnov presentan un  $(p)$  calculado inferior al 5%, es decir, no se llega a cumplir el supuesto de normalidad. Por tanto,

el estadístico que corresponde a este estudio, es el coeficiente de correlación Rho de Spearman para demostrar la correlación entre las variables y dimensiones.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### 4.2.1 Contrastación de la hipótesis general:

#### I. Teniendo en cuenta:

**H<sub>0</sub>**: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022.

**H<sub>1</sub>**: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022.

#### II. Para demostrar la hipótesis se emplea el siguiente criterio:

- Si  $(p) > (5\%)$ , se rechaza la (**H<sub>a</sub>**) y se acepta la (**H<sub>0</sub>**).
- Si  $(p) < (5\%)$ , se rechaza la (**H<sub>0</sub>**) y se acepta la (**H<sub>a</sub>**).

#### III. Aplicación del SPSS v25:

**Tabla 13**

*Correlación entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral*

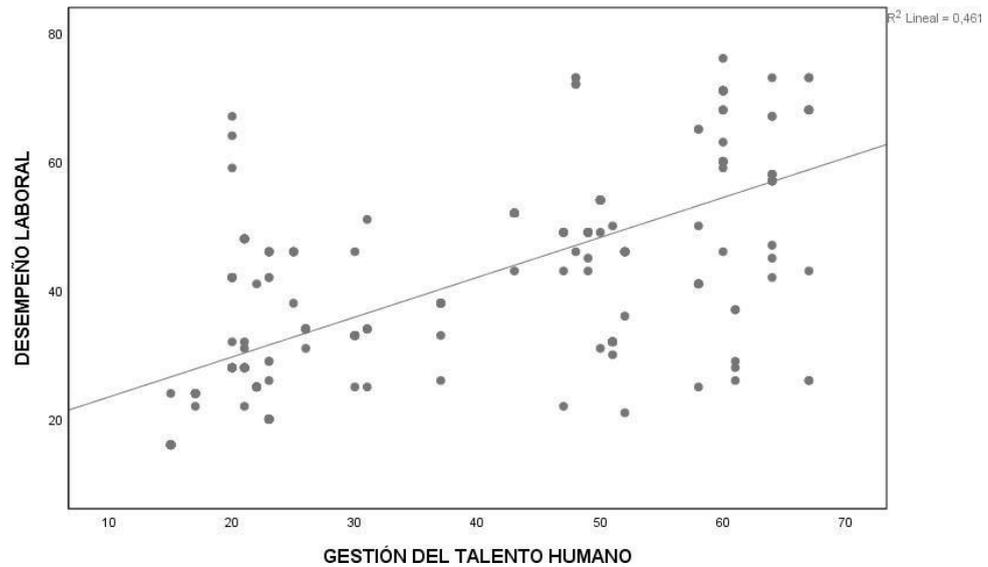
			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión del talento humano</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.655
		Sig. (bilateral)		0.000
	<b>Desempeño laboral</b>	N	299	299
		Coeficiente de correlación	0.655	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	299	299

**Nota.** Elaboración Propia

Se tiene un nivel de significancia igual a  $p = 0.000$ , menor que el 5%; por ello, se acepta la hipótesis general: la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial

Paramonga S.A.A. 2022. Además, se obtuvo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de  $R = 0.655$ .

Para una mejor apreciación, se muestra la siguiente figura:



*Figura 12.* Correlación entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral

Se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica una correlación positiva y moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022.

#### 4.2.2 Contratación de la hipótesis específica 1:

##### I. Teniendo en cuenta:

**H<sub>0</sub>:** La selección del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022.

**H<sub>1</sub>:** La selección del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022.

**II. Para demostrar la hipótesis se emplea el siguiente criterio:**

- Si  $(p) > (5\%)$ , se rechaza la (**H<sub>a</sub>**) y se acepta la (**H<sub>0</sub>**).
- Si  $(p) < (5\%)$ , se rechaza la (**H<sub>0</sub>**) y se acepta la (**H<sub>a</sub>**).

**III. Aplicación del SPSS v25:**

**Tabla 14**

*Correlación entre Selección del talento humano y Desempeño laboral*

			<b>Selección del talento humano</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Selección del talento humano</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.498
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	299	299
	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	0.498	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	299	299

**Nota.** Elaboración Propia

Se obtuvo un nivel de significancia igual a  $p = 0.000$ , siendo menor que el 5%; por ello, se acepta la hipótesis específica 1: la selección del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022. Además, se presenta una correlación positiva y baja Rho de Spearman de  $R = 0.498$ .

Para una mejor apreciación, se muestra la siguiente figura:

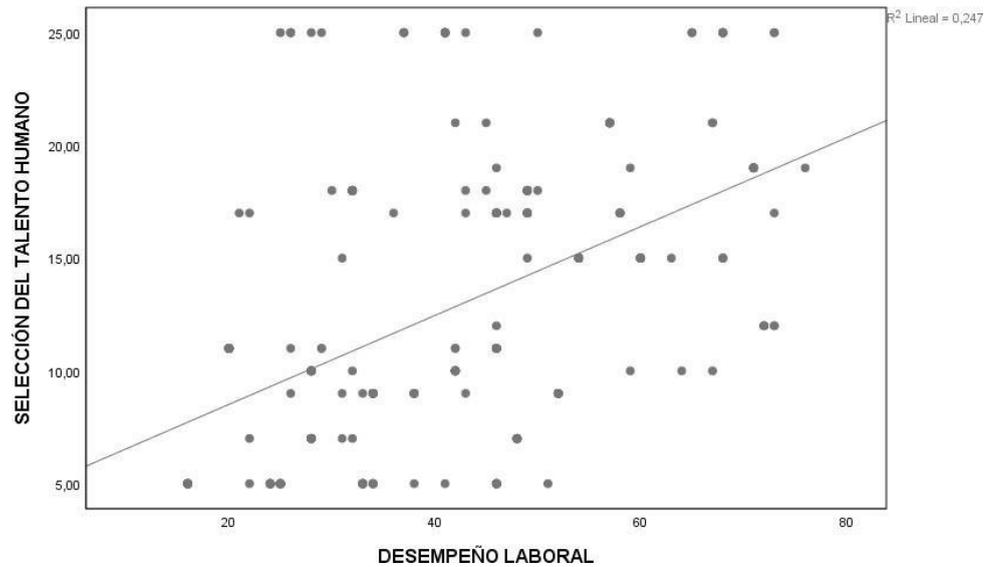


Figura 13. Correlación entre Selección del talento humano y Desempeño laboral

Se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica una correlación positiva y moderada entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022.

#### 4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2:

##### I. Teniendo en cuenta:

**H<sub>0</sub>**: La capacitación del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022.

**H<sub>1</sub>**: La capacitación del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022.

##### II. Para demostrar la hipótesis se emplea el siguiente criterio:

- Si  $(p) > (5\%)$ , se rechaza la (**H<sub>a</sub>**) y se acepta la (**H<sub>0</sub>**).
- Si  $(p) < (5\%)$ , se rechaza la (**H<sub>0</sub>**) y se acepta la (**H<sub>a</sub>**).

## II. Aplicación del SPSS v25:

**Tabla 15**

*Correlación entre Capacitación del talento humano y Desempeño laboral*

			Capacitación del talento humano	Desempeño laboral
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Capacitación del talento humano</b>	Coefficiente de correlación	1.000	0.633
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	299	299
	<b>Desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	0.633	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	299	299

**Nota.** Elaboración Propia

Se obtuvo un nivel de significancia igual a  $p = 0.000$ , siendo menor que el 5%; por ello, se acepta la hipótesis específica 2: la capacitación del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022. Además, se presenta una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de  $R = 0.633$ .

Para una mejor apreciación, se muestra la siguiente figura:

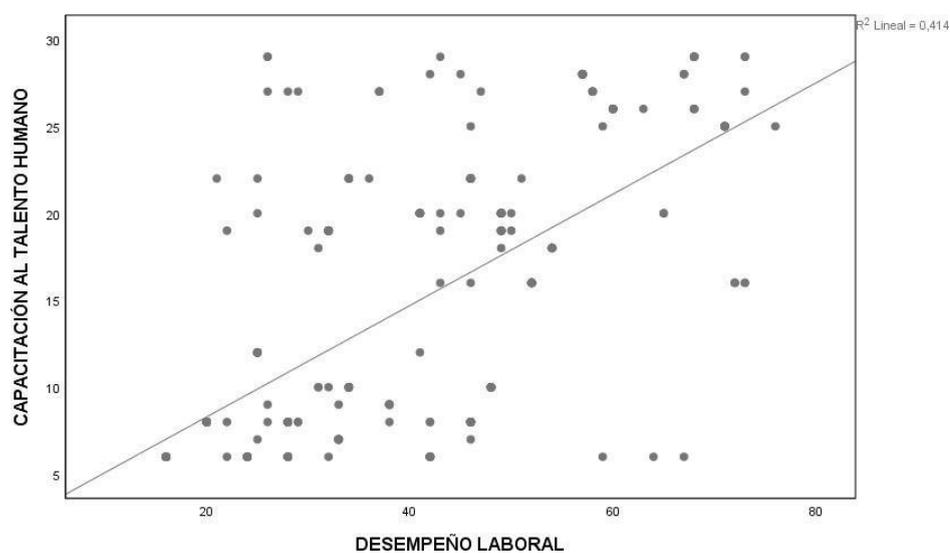


Figura 14. Correlación entre Capacitación del talento humano y Desempeño laboral

Se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica una correlación positiva y moderada entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022.

#### 4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 3:

##### I. Teniendo en cuenta:

**H<sub>0</sub>:** Los incentivos del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022.

**H<sub>1</sub>:** Los incentivos del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022.

##### II. Para demostrar la hipótesis se emplea el siguiente criterio:

- Si  $(p) > (5\%)$ , se rechaza la (**H<sub>a</sub>**) y se acepta la (**H<sub>0</sub>**).
- Si  $(p) < (5\%)$ , se rechaza la (**H<sub>0</sub>**) y se acepta la (**H<sub>a</sub>**).

##### III. Aplicación del SPSS v25:

**Tabla 16**

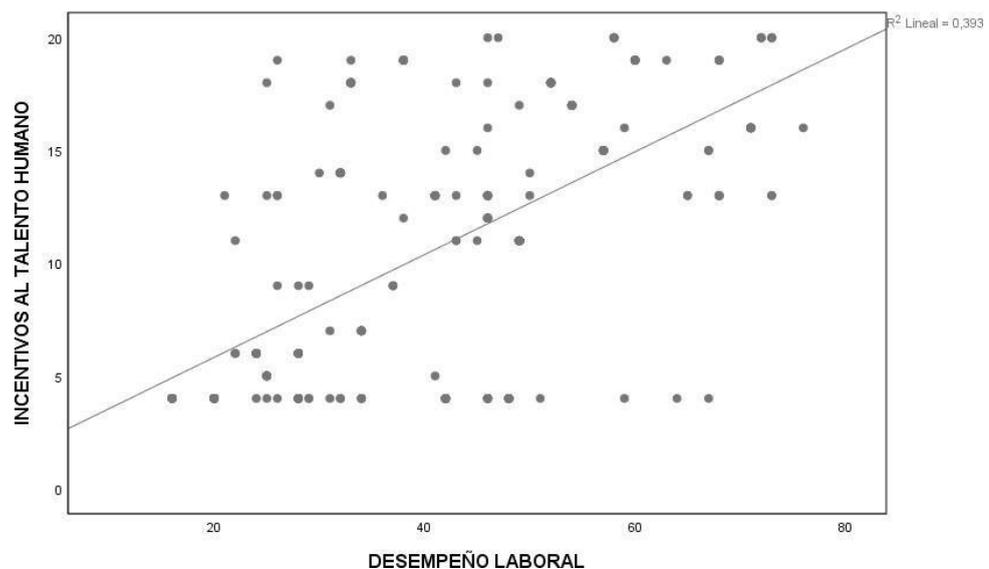
*Correlación entre Incentivos al talento humano y Desempeño laboral*

			<b>Incentivos al talento humano</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Incentivos al talento humano</b>	Coefficiente de correlación	1.000	0.611
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	299	299
	<b>Desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	0.611	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	

**Nota.** Elaboración Propia

Se obtuvo un nivel de significancia igual a  $p = 0.000$ , siendo menor que el 5%; por ello, se acepta la hipótesis específica 3: los incentivos del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022. Además, se presenta una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de  $R = 0.611$ .

Para una mejor apreciación, se muestra la siguiente figura:



*Figura 15.* Correlación entre Incentivos al talento humano y Desempeño laboral

Se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica una correlación positiva y moderada entre los incentivos del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022.

## CAPITULO V DISCUSIÓN

### 5.1. Discusión de resultados

Después de obtener los resultados se realizan las comparaciones con los antecedentes y bases teóricas de la presente investigación:

1. Se establece que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022. Siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.655. Guardando similitud con Espinoza y Montalvo (2021) en la tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo, en tiempos de COVID-19”, donde analizaron la relación positiva en Pearson de 0.769, de la gestión del talento humano en el desempeño laboral.
2. Se determina que la selección del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022. Siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.498. Guardando similitud con Cabezas y Brito (2021) en la investigación denominada “La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo”, donde respondieron que existe un impacto significativo y positivo de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral efectivo.

3. Se compara que la capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022. Siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.633. Complementándose con lo aportado por Paredes y Bustamente (2021) en el estudio “Gestión de talento humano y satisfacción laboral en banco de Guayaquil”, donde establecieron que existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, por medio de la prueba de Chi-Cuadrado.
  
4. Por último, se explica que los incentivos del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022. Siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.611. Guardando compatibilidad con lo expresado por Vicencio (2022) en la investigación “Gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yucay 2021”, donde determinaron que existe una relación directa entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la institución antes mencionada.

## **CAPITULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1. Conclusiones**

Después de realizar las demostraciones de las hipótesis de la presente investigación, concluyo en:

1. Se acepta la hipótesis general, al tenerse una significancia igual a  $p = 0.000$  y menor que el 5% . Es decir, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022. Siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de  $R = 0.655$ . Concluyendo que, en esta empresa pocas veces se realizan efectivas selecciones de puestos y funciones de trabajo, se ejecutan intermitentes capacitaciones laborales, y solo en ciertas ocasiones se otorgan adecuados incentivos de trabajo; y por ello, solo algunos de los trabajadores consideran que se cuenta con una buena oportunidad de desarrollo, presentando un regular rendimiento y productividad de trabajo.
  
2. Se acepta la hipótesis específica 1, al obtenerse una significancia de  $p = 0.000$  y menor al 5% . Es decir, la selección del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022. Siendo esta una correlación positiva y baja Rho de Spearman de  $R = 0.498$ . Concluyendo que, en esta empresa se presenta un

regular planeamiento del personal laboral, y pocas veces se realizan efectivos reclutamientos y selecciones de puestos de trabajo.

3. Se acepta la hipótesis específica 2, al obtenerse una significancia de  $p = 0.000$  y menor al 5%. Es decir, la capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022. Siendo esta una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de  $R = 0.633$ . Concluyendo que, en esta empresa pocas veces se capacita al trabajador, y pocas veces se cumplen con todas las normativas y procedimientos fijados.
  
4. Se acepta la hipótesis específica 3, al obtenerse una significancia de  $p = 0.000$  y menor al 5% . Es decir, los incentivos del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la empresa Agro industrial Paramonga S.A.A. 2022. Siendo esta una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de  $R = 0.611$ . Concluyendo que, en esta empresa pocas veces se otorgan reconocimientos al personal por los logros alcanzados, y solo en determinadas ocasiones se brindan promociones de trabajo.

### **6.2.1 Recomendaciones**

Se recomienda a los responsables de la empresa Agro Industrial Paramonga S.A.A., implementar la gestión del talento humano, con políticas orientados a lograr el bienestar laboral de sus trabajadores que permitan lograr los objetivos de la empresa teniendo en cuenta la competitividad empresarial.

Se recomienda, implementar la selección del personal, empleando técnicas de indagación en el mercado laboral y emplear en las entrevistas prácticas en solución de problemas como medida en la toma decisiones de mayor trascendencia para lograr objetivo organizacional.

Se recomienda, programar capacitaciones al personal de manera periódica y evaluar el impacto de aprendizaje poniendo en práctica replicas entre sus compañeros de trabajo, como parte de mejora continua.

Asimismo, se recomienda implementar programas de incentivos no dinerarios para los trabajadores generando expectativas de desarrollo personal y profesional haciendo extensivo a los familiares, generando espacios de integración con la empresa obtener como resultado buena imagen empresarial.

## CAPÍTULO V REFERENCIAS

### 5.1. Fuentes documentales

**No utilizado**

### 5.1. Fuentes bibliográficas

Arroyo T. (2014) “Habilidades Gerenciales “Desarrollo de competencias y actitud  
2da edición Editorial McGraw- Hill

Carrasco, S. (2014) Metodología de la investigación Científica. Editorial San Marcos  
Lima-Perú.

Chaivenato I. (2004). “Administración de recursos humanos” México. 8va edición  
Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de  
las organizaciones. México: McGraw-Hill.

Chiavenato I. (2009) "Comportamiento organizacional" Mexico 2da edicion  
Editorial McGraw-Hill S.A.

Bateman y Snell (2009) Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo  
competitivo. México: Mac Graw.

Días, R. (2011) tesis “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la  
comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-linares Nuevo  
León”, Universidad de Montemorelos. México

Hernandez R. y Baptista M. (2014) "Metodología de la Investigación" México 6ta  
edición Editorial MCGraw- Hill S.A.

Patlan P. “Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima  
Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud  
Psychometric properties of the Multidimensional Scale of Organizational  
Climate (MSOC): an empirical study with health p

Sánchez C, y Reyes, C. (2006). Metodología y diseño en la investigación científica.  
Lima: San Marcos Editorial Mc Graw Hill S.A.

Sum Mazariegos, M. (2015) tesis "Motivación y desempeño laboral” Universidad  
Rafael Landívar- México

Wherther W. y Davis K. 2008 Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas 6ta edición Editorial Mc Graw Hill.S.A.

## **5.2. Fuentes electrónicas**

Espinoza K y Montalvo J. (2021). “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiemposdeCOVID-19  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf).

## ANEXOS

### Anexo 1 cuestionario

- I. **Instrucciones**, Señores por favor marcar con (X) las respuestas que considere correcto, teniendo en cuenta las calificaciones:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
Muy de acuerdo	4
Ni acuerdo ni desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

### INSTRUMENTO PARA MEDIR: La gestión del Talento Humano.

Estimados amigos: Les invito a responder las preguntas referentes a la gestión del talento humano. Lee atentamente y responde las preguntas del recuadro marcando con un aspa (x) la respuesta más adecuada para ti.

Valoración: escala Likert:

- 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni desacuerdo 4) muy de acuerdo 5) totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: Selección del talento humano</b>						
01	El plan de personal está orientado al puesto de trabajo					
02	La entrevista es referente a las cualidades que tiene para ocupar el puesto de trabajo					
03	Las entrevistas se realizan de manera individual.					
04	Es obligatorio presentar certificados de actualizados con relación al puesto					
05	La contratación del personal se cumple de acuerdo al orden de mérito establecido.					
06	La selección incluye indagaciones de trabajos anteriores					
<b>Capacitación del Talento humano</b>						
07	La empresa mantiene una política de capacitación de personal por especialidad.					
08	Es política de la empresa las capacitaciones periódicas.					
09	Las capacitaciones obedece a las necesidades del personal					

10	La empresa da facilidades para capacitaciones con financiamiento propio					
11	La capacitación obedece a un plan establecido por la institución.					
12	Todo el personal requiere de capacitación para mejorar el trabajo					
13	La capacitación se origina de acuerdo a los requerimientos del personal.					
14	Las capacitaciones se realizan por empresas especializadas.					
<b>Incentivos del talento humano</b>						
15	La empresa mantiene como política el plan de incentivos para el personal					
16	Los incentivos para el personal es de conocimiento del personal					
17	La entrega de los incentivos se realizan en presencia de los colaboradores					
18	Consideras que los incentivos motivan mejorar el rendimiento laboral					
19	Los incentivos que otorga la empresa benefician a los familiares de los colaboradores.					
20	Los incentivos son equitativos entre los colaboradores beneficiarios					

Fuente :Elaboracion Propia

<b>ITEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>DIMENSIÓN 01 oportunidad de desarrollo</b>					
01 Las relaciones interpersonales con tus compañeros de trabajo consideras las más adecuadas.					
02 Te consideras en condiciones de realizar trabajo en equipo.					
03 En el área de trabajo se practica el trabajo en equipo.					
04 El nivel de integración entre tus compañeros es el más indicado.					
05 Es política de la empresa mejorar progresivamente los salarios del personal.					
06 Estás de acuerdo con las remuneraciones que percibe por el trabajo que realiza.					
07 El jefe de tu oficina imparte directivas concretas en la designación de tareas de desarrollo.					
08 El estilo de dirección que imparte tu jefe te mantiene inspirado para seguir con tus tareas.					
09 La estructura Organización de la empresa consideras estructurado atendiendo el plan estratégico organizacional.					
10 Consideras que el número de dependencias tienen relación con la misión de la municipalidad.					
<b>Dimensión Rendimiento y productividad</b>					
11 Las funciones en tu trabajo consideras de mucha responsabilidad.					
12 Las evaluaciones de rendimiento del personal se encuentran programadas en el año.					
13 Los resultados de las evaluaciones de rendimiento se dan a conocer oportunamente.					
14 Es política de empresa generar oportunidades de promocionar al personal.					
15 La gestión de remuneraciones de la empresa genera expectativas para los trabajadores.					

16	La normatividad en la empresa mantiene las líneas de autoridad.					
17	El jefe de tu área practica la comunicación efectiva para con los trabajadores					
18	La empresa tiene como política delegar funciones en la toma de decisiones.					
19	En tu puesto de trabajo toma decisiones con autonomía y libertad					
20	Tienes participación activa en la toma de decisiones para el cumplimiento de tus tareas.					

## Anexo 2: Base de Datos

<b>Nº</b>	<b>V1</b>	<b>V2</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>	<b>D5</b>
1	23	26	11	8	4	8	18
2	60	63	15	26	19	29	34
3	20	67	10	6	4	28	39
4	21	48	7	10	4	17	31
5	58	25	25	20	13	11	14
6	64	73	17	27	20	34	39
7	31	25	5	22	4	12	13
8	48	72	12	16	20	33	39
9	61	26	25	27	9	13	13
10	37	26	9	9	19	11	15
11	25	46	5	8	12	24	22
12	67	26	25	29	13	12	14
13	30	25	5	7	18	11	14
14	43	52	9	16	18	17	35
15	64	45	21	28	15	19	26
16	51	30	18	19	14	7	23
17	60	76	19	25	16	33	43
18	49	45	18	20	11	19	26
19	52	36	17	22	13	12	24
20	15	16	5	6	4	7	9
21	21	28	7	8	6	11	17
22	17	24	5	6	6	13	11
23	23	20	11	8	4	11	9
24	23	20	11	8	4	11	9
25	50	49	15	18	17	18	31
26	20	28	10	6	4	15	13
27	26	34	9	10	7	17	17

28	22	25	5	12	5	11	14
29	47	43	17	19	11	13	30
30	15	16	5	6	4	7	9
31	23	29	11	8	4	11	18
32	60	68	15	26	19	34	34
33	20	42	10	6	4	25	17
34	21	32	7	10	4	17	15
35	58	65	25	20	13	35	30
36	64	58	17	27	20	19	39
37	31	34	5	22	4	21	13
38	48	73	12	16	20	34	39
39	61	37	25	27	9	13	24
40	37	38	9	9	19	11	27
41	25	46	5	8	12	24	22
42	67	73	25	29	13	34	39
43	30	33	5	7	18	11	22
44	43	52	9	16	18	17	35
45	64	67	21	28	15	35	32
46	51	32	18	19	14	7	25
47	60	71	19	25	16	28	43
48	49	49	18	20	11	23	26
49	52	46	17	22	13	14	32
50	15	16	5	6	4	7	9
51	21	28	7	8	6	11	17
52	17	24	5	6	6	13	11
53	23	20	11	8	4	11	9
54	23	20	11	8	4	11	9
55	50	54	15	18	17	23	31
56	20	28	10	6	4	15	13
57	26	34	9	10	7	17	17
58	22	25	5	12	5	11	14
59	47	49	17	19	11	19	30
60	23	46	11	8	4	28	18
61	60	60	15	26	19	26	34
62	20	42	10	6	4	25	17
63	21	48	7	10	4	17	31
64	58	41	25	20	13	11	30
65	43	52	9	16	18	17	35
66	64	57	21	28	15	25	32
67	51	32	18	19	14	7	25
68	60	71	19	25	16	28	43
69	49	49	18	20	11	23	26
70	52	46	17	22	13	14	32
71	15	16	5	6	4	7	9

<b>72</b>	21	28	7	8	6	11	17
<b>73</b>	17	24	5	6	6	13	11
<b>74</b>	23	20	11	8	4	11	9
<b>75</b>	23	20	11	8	4	11	9
<b>76</b>	50	54	15	18	17	23	31
<b>77</b>	20	28	10	6	4	15	13
<b>78</b>	26	34	9	10	7	17	17
<b>79</b>	22	25	5	12	5	11	14
<b>80</b>	47	49	17	19	11	19	30
<b>81</b>	15	16	5	6	4	7	9
<b>82</b>	37	38	9	9	19	11	27
<b>83</b>	25	46	5	8	12	24	22
<b>84</b>	67	68	25	29	13	29	39
<b>85</b>	30	33	5	7	18	11	22
<b>86</b>	43	52	9	16	18	17	35
<b>87</b>	64	57	21	28	15	25	32
<b>88</b>	51	32	18	19	14	7	25
<b>89</b>	60	71	19	25	16	28	43
<b>90</b>	49	49	18	20	11	23	26
<b>91</b>	52	46	17	22	13	14	32
<b>92</b>	15	16	5	6	4	7	9
<b>93</b>	21	28	7	8	6	11	17
<b>94</b>	17	24	5	6	6	13	11
<b>95</b>	23	20	11	8	4	11	9
<b>96</b>	23	20	11	8	4	11	9
<b>97</b>	50	54	15	18	17	23	31
<b>98</b>	20	28	10	6	4	15	13
<b>99</b>	26	34	9	10	7	17	17
<b>100</b>	23	46	11	8	4	28	18
<b>101</b>	60	60	15	26	19	26	34
<b>102</b>	20	42	10	6	4	25	17
<b>103</b>	21	48	7	10	4	17	31
<b>104</b>	58	41	25	20	13	11	30
<b>105</b>	67	68	25	29	13	29	39
<b>106</b>	30	33	5	7	18	11	22
<b>107</b>	43	52	9	16	18	17	35
<b>108</b>	64	57	21	28	15	25	32
<b>109</b>	51	32	18	19	14	7	25
<b>110</b>	60	71	19	25	16	28	43
<b>111</b>	23	46	11	8	4	28	18
<b>112</b>	60	60	15	26	19	26	34
<b>113</b>	20	64	10	6	4	25	39
<b>114</b>	21	48	7	10	4	17	31
<b>115</b>	58	41	25	20	13	11	30

116	64	58	17	27	20	19	39
117	31	34	5	22	4	21	13
118	48	72	12	16	20	33	39
119	61	29	25	27	9	13	16
120	37	38	9	9	19	11	27
121	25	46	5	8	12	24	22
122	67	43	25	29	13	29	14
123	30	33	5	7	18	11	22
124	43	52	9	16	18	17	35
125	64	57	21	28	15	25	32
126	51	32	18	19	14	7	25
127	60	71	19	25	16	28	43
128	49	49	18	20	11	23	26
129	52	46	17	22	13	14	32
130	15	16	5	6	4	7	9
131	21	28	7	8	6	11	17
132	17	24	5	6	6	13	11
133	23	20	11	8	4	11	9
134	23	20	11	8	4	11	9
135	50	54	15	18	17	23	31
136	20	28	10	6	4	15	13
137	26	34	9	10	7	17	17
138	22	25	5	12	5	11	14
139	47	49	17	19	11	19	30
140	15	16	5	6	4	7	9
141	23	46	11	8	4	28	18
142	60	60	15	26	19	26	34
143	20	42	10	6	4	25	17
144	21	48	7	10	4	17	31
145	58	41	25	20	13	11	30
146	64	58	17	27	20	19	39
147	31	34	5	22	4	21	13
148	48	72	12	16	20	33	39
149	61	37	25	27	9	13	24
150	37	38	9	9	19	11	27
151	25	46	5	8	12	24	22
152	67	68	25	29	13	29	39
153	30	33	5	7	18	11	22
154	43	52	9	16	18	17	35
155	64	57	21	28	15	25	32
156	51	32	18	19	14	7	25
157	60	71	19	25	16	28	43
158	49	49	18	20	11	23	26
159	52	46	17	22	13	14	32

<b>160</b>	15	16	5	6	4	7	9
<b>161</b>	21	28	7	8	6	11	17
<b>162</b>	17	24	5	6	6	13	11
<b>163</b>	23	20	11	8	4	11	9
<b>164</b>	23	20	11	8	4	11	9
<b>165</b>	50	54	15	18	17	23	31
<b>166</b>	20	28	10	6	4	15	13
<b>167</b>	26	34	9	10	7	17	17
<b>168</b>	22	25	5	12	5	11	14
<b>169</b>	47	49	17	19	11	19	30
<b>170</b>	23	46	11	8	4	28	18
<b>171</b>	60	60	15	26	19	26	34
<b>172</b>	20	42	10	6	4	25	17
<b>173</b>	21	48	7	10	4	17	31
<b>174</b>	58	41	25	20	13	11	30
<b>175</b>	43	52	9	16	18	17	35
<b>176</b>	64	57	21	28	15	25	32
<b>177</b>	51	32	18	19	14	7	25
<b>178</b>	60	71	19	25	16	28	43
<b>179</b>	49	49	18	20	11	23	26
<b>180</b>	52	46	17	22	13	14	32
<b>181</b>	15	16	5	6	4	7	9
<b>182</b>	21	28	7	8	6	11	17
<b>183</b>	17	24	5	6	6	13	11
<b>184</b>	23	20	11	8	4	11	9
<b>185</b>	23	20	11	8	4	11	9
<b>186</b>	50	54	15	18	17	23	31
<b>187</b>	20	28	10	6	4	15	13
<b>188</b>	26	34	9	10	7	17	17
<b>189</b>	22	25	5	12	5	11	14
<b>190</b>	47	49	17	19	11	19	30
<b>191</b>	15	16	5	6	4	7	9
<b>192</b>	37	38	9	9	19	11	27
<b>193</b>	25	46	5	8	12	24	22
<b>194</b>	67	68	25	29	13	29	39
<b>195</b>	30	33	5	7	18	11	22
<b>196</b>	43	52	9	16	18	17	35
<b>197</b>	64	57	21	28	15	25	32
<b>198</b>	51	32	18	19	14	7	25
<b>199</b>	60	71	19	25	16	28	43
<b>200</b>	49	49	18	20	11	23	26
<b>201</b>	52	46	17	22	13	14	32
<b>202</b>	15	16	5	6	4	7	9
<b>203</b>	21	28	7	8	6	11	17

204	17	24	5	6	6	13	11
205	23	20	11	8	4	11	9
206	23	20	11	8	4	11	9
207	50	54	15	18	17	23	31
208	20	28	10	6	4	15	13
209	26	34	9	10	7	17	17
210	23	46	11	8	4	28	18
211	60	60	15	26	19	26	34
212	20	42	10	6	4	25	17
213	21	48	7	10	4	17	31
214	58	41	25	20	13	11	30
215	67	68	25	29	13	29	39
216	30	33	5	7	18	11	22
217	43	52	9	16	18	17	35
218	64	57	21	28	15	25	32
219	51	32	18	19	14	7	25
220	60	46	19	25	16	28	18
221	23	42	11	8	4	8	34
222	60	68	15	26	19	29	39
223	20	59	10	6	4	28	31
224	21	31	7	10	4	17	14
225	58	50	25	20	13	11	39
226	64	47	17	27	20	34	13
227	31	51	5	22	4	12	39
228	48	46	12	16	20	33	13
229	61	28	25	27	9	13	15
230	37	33	9	9	19	11	22
231	25	38	5	8	12	24	14
232	67	26	25	29	13	12	14
233	30	46	5	7	18	11	35
234	43	43	9	16	18	17	26
235	64	42	21	28	15	19	23
236	51	50	18	19	14	7	43
237	60	59	19	25	16	33	26
238	49	43	18	20	11	19	24
239	52	21	17	22	13	12	9
240	15	24	5	6	4	7	17
241	21	22	7	8	6	11	11
242	17	22	5	6	6	13	9
243	23	20	11	8	4	11	9
244	23	42	11	8	4	11	31
245	50	31	15	18	17	18	13
246	20	32	10	6	4	15	17
247	26	31	9	10	7	17	14

248	22	41	5	12	5	11	30
249	47	22	17	19	11	13	9
250	15	16	5	6	4	7	9
251	23	29	11	8	4	11	18
252	60	68	15	26	19	34	34
253	20	42	10	6	4	25	17
254	21	48	7	10	4	17	31
255	58	65	25	20	13	35	30
256	64	58	17	27	20	19	39
257	31	34	5	22	4	21	13
258	48	73	12	16	20	34	39
259	61	37	25	27	9	13	24
260	37	38	9	9	19	11	27
261	25	46	5	8	12	24	22
262	67	73	25	29	13	34	39
263	30	33	5	7	18	11	22
264	43	52	9	16	18	17	35
265	64	67	21	28	15	35	32
266	51	32	18	19	14	7	25
267	60	71	19	25	16	28	43
268	49	49	18	20	11	23	26
269	52	46	17	22	13	14	32
270	15	16	5	6	4	7	9
271	21	28	7	8	6	11	17
272	17	24	5	6	6	13	11
273	23	20	11	8	4	11	9
274	23	20	11	8	4	11	9
275	50	54	15	18	17	23	31
276	20	28	10	6	4	15	13
277	26	34	9	10	7	17	17
278	22	25	5	12	5	11	14
279	47	49	17	19	11	19	30
280	23	46	11	8	4	28	18
281	60	60	15	26	19	26	34
282	20	42	10	6	4	25	17
283	21	48	7	10	4	17	31
284	58	41	25	20	13	11	30
285	43	52	9	16	18	17	35
286	64	57	21	28	15	25	32
287	51	32	18	19	14	7	25
288	60	71	19	25	16	28	43
289	49	49	18	20	11	23	26
290	52	46	17	22	13	14	32
291	15	16	5	6	4	7	9

292	21	28	7	8	6	11	17
293	17	24	5	6	6	13	11
294	23	20	11	8	4	11	9
295	23	20	11	8	4	11	9
296	50	54	15	18	17	23	31
297	20	28	10	6	4	15	13
298	26	34	9	10	7	17	17
299	22	25	5	12	5	11	14

### Anexo 3: Baremación

#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

##### 1. Baremación de la Primera Variable: Gestión del talento humano

- Máximo:  $15(5) = 75$
- Mínimo:  $15(1) = 15$
- Rango: Máximo – Mínimo  $\rightarrow R = 75 - 15 = 60$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \rightarrow 60/3 = 20$

##### A. Baremación de la D1 de la V1: Selección del talento humano

- Máximo:  $5(5) = 25$
- Mínimo:  $5(1) = 5$
- Rango: Máximo – Mínimo  $\rightarrow R = 25 - 5 = 20$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \rightarrow 20/3 = 6.667$

##### B. Baremación de la D2 de la V1: Capacitación del talento humano

- Máximo:  $6(5) = 30$
- Mínimo:  $6(1) = 6$
- Rango: Máximo – Mínimo  $\rightarrow R = 30 - 6 = 24$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \rightarrow 24/3 = 8$

##### C. Baremación de la D3 de la V1: Incentivos al talento humano

- Máximo:  $4(5) = 20$
- Mínimo:  $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo  $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

## DESEMPEÑO LABORAL

### **1. Baremación de la Segunda Variable: Desempeño laboral**

- Máximo:  $16(5) = 80$
- Mínimo:  $16(1) = 16$
- Rango: Máximo – Mínimo  $\rightarrow R = 80 - 16 = 64$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \rightarrow 64/3 = 21.333$

#### **A. Baremación de la D1 de la V2: Oportunidad de desarrollo**

- Máximo:  $7(5) = 35$
- Mínimo:  $7(1) = 7$
- Rango: Máximo – Mínimo  $\rightarrow R = 35 - 7 = 28$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \rightarrow 28/3 = 9.333$

#### **B. Baremación de la D2 de la V2: Rendimiento y productividad**

- Máximo:  $9(5) = 45$
- Mínimo:  $9(1) = 9$
- Rango: Máximo – Mínimo  $\rightarrow R = 45 - 9 = 36$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \rightarrow 36/3 = 12$