



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ingeniería Industrial, Sistemas e Informática
Escuela Profesional de Ingeniería Industrial

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la
Empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial

Autores

Irvin Ismael Grados Garcia

Ronald Vasquez Mendoza

Asesor

Ing. Franco Jhory Miranda Portella

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sinrestricciones 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)

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

Facultad de Ingeniería Industrial, Sistemas e Informática Escuela Profesional de Ingeniería Industrial

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Irvin Ismael Grados Garcia	71957640	07/09/2023
Ronald Vasquez Mendoza	45252947	07/09/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Franco Jhordy Miranda Portella	73044452	0000-0002-7324-2858
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADO –PREGRADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Jorge Antonio Sanchez Guzman	17829652	0000-0002-2387-2296
Noé Huamán Tena	09202515	0000-0002-0161-6312
Ernesto Diaz Ronceros	46943961	0000-0002-2841-7014

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA INDUSTRIAL SAN MIGUEL S.A. – HUAURA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA INDUSTRIAL SAN
MIGUEL S.A. - HUAURA 2023**

DEDICATORIA

A mis padres que en cada paso que doy, ustedes están allí para celebrar nuestros éxitos y consolarnos en los momentos difíciles. Han sido nuestros guías, nuestros modelos a seguir y nuestros mayores admiradores. Me han enseñado valores fundamentales, nos han inculcado el amor por el aprendizaje y nos han brindado el apoyo necesario para superar cualquier obstáculo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, doy gracias por el don de la vida y por las oportunidades que me has brindado. Tu guía y protección han sido constantes a lo largo de mi trayecto en la universidad. Gracias por ser mi fuerza en momentos de dificultad y por inspirarme a dar lo mejor de mí en cada desafío.

También a mi alma mater la Universidad José Faustino Sánchez Carrión por ser el lugar donde encontré conocimiento, crecimiento y amistades valiosas. Aquí he tenido la oportunidad de ampliar mis horizontes, explorar nuevas ideas y desarrollar mis habilidades.

RESUMEN

Esta investigación tiene como **objetivo:** Conocer la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023. **Metodología:** El método científico de tipo de investigación utilizado fue clásico, denominado puro o fundamental, el nivel de investigación fue descriptivo - correlacional. **Hipótesis:** La gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023. **Muestra:** Estuvo constituido por 87 trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura. Las técnicas de recolección de datos utilizadas en este trabajo fue la encuesta. Los instrumentos que se aplicaron fue cuestionario. Finalmente, para la estadística se utilizó el paquete estadístico SPSS 25.0 para la investigación y se tiene en cuenta la interpretación de datos, tablas y figuras estadísticas una vez que se tiene un resultado de conexiones de Spearman que arroja un valor de 0.891 en la hipótesis general, lo cual es una muy buena asociación, y finalmente se llega a la **conclusión general:** Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Palabras clave: Reclutamiento, orientación, capacitación, productividad.

ABSTRACT

This research aims to: Know the management of Human Talent and its relationship with the work performance of workers in the company Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Methodology: The scientific method of the type of research used was classic, called pure or fundamental, the level of research was descriptive - correlational. **Hypothesis:** The

management of Human Talent is significantly related to the work performance of workers in the company Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023. **Sample:** It was made up of 87

workers from the company Industrial San Miguel S.A. - Huaura. The data collection techniques used in this work was the survey. The instruments that were applied was a

questionnaire. Finally, for the statistics, the statistical package SPSS 25.0 was taken for the investigation and the interpretation of data, tables and statistical figures is taken into account

once a result of Spearman connections is obtained, which yields a value of 0.891 in the general hypothesis. , which is a very good association, and finally **the general conclusion**

is reached: There is a relationship between the management of human talent and the work performance of workers in the company Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Keywords: Recruitment, orientation, training, productivity...

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE TABLA	ix
ÍNDICE DE FIGURA	x
INTRODUCCIÓN	xi
Capítulo I. Planteamiento del problema	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.1.1. Objetivo general.....	16
1.1.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación de la investigación	17
1.5. Delimitaciones del estudio	18
1.6. Viabilidad del estudio	19
Capítulo II. Marco teórico	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	25
2.2. Bases teóricas	31
2.2.1. Gestión del Talento Humano (X).....	31
2.2.2. Desempeño laboral (Y).....	47
2.3. Definición de términos básicos	53
2.4. Formulación de la hipótesis	55
2.4.1. Hipótesis general.....	55
2.4.2. Hipótesis específicas	56
2.5. Operacionalización de variables	57

Capítulo III. Metodología	58
3.1. Diseño metodológico	58
3.2. Población y muestra	59
3.2.1. Población	59
3.2.2. Muestra	59
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	60
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información	61
Capítulo IV. Resultados.....	63
4.1. Análisis de resultados.....	63
4.2. Contratación de hipótesis	74
Capítulo V. Discusión	83
5.1. Discusión	83
Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones	87
6.1. Conclusiones.....	87
6.2. Recomendaciones	89
Capítulo VII. Referencias bibliográficas.....	90
7.1.-. Fuentes documental	90
ANEXOS	100

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Gestión del talento humano.....	63
Tabla 2. Procesos para integración de personas	64
Tabla 3. Procesos para la organización de personas	65
Tabla 4. Proceso para recompensar a las personas	66
Tabla 5. Proceso para desarrollo de las personas.....	67
Tabla 6. Proceso para retener a las personas	68
Tabla 7. Procesos para auditar	69
Tabla 8. Desempeño laboral.....	70
Tabla 9. Eficacia laboral.....	71
Tabla 10. Efectividad	72
Tabla 11. Desempeño de la función.....	73
Tabla 12. Prueba normalidad de la variable gestión del talento humano	74
Tabla 13. Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral.....	75
Tabla 14: La gestión del talento humano y el desempeño laboral	76
Tabla 15: Los procesos para integración de personas y el desempeño laboral.....	77
Tabla 16: Los procesos para la organización de personas y el desempeño laboral	78
Tabla 17: El proceso para recompensar a las personas y el desempeño laboral.....	79
Tabla 18: El proceso para desarrollo de las personas y el desempeño laboral	80
Tabla 19: El proceso para retener a las personas y el desempeño laboral.....	81
Tabla 20: Los procesos para auditar y el desempeño laboral	82

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Gestión del talento humano	63
Figura 2. Procesos para integración de personas	64
Figura 3. Procesos para la organización de personas.....	65
Figura 4. Costos logísticos	66
Figura 5. Proceso para desarrollo de las personas	67
Figura 6. Proceso para retener a las personas.....	68
Figura 7. Procesos para auditar	69
Figura 8. Desempeño laboral.....	70
Figura 9. Eficacia laboral	71
Figura 10. Efectividad.....	72
Figura 11. Desempeño de la función	73

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023”. Mazurek (2018) refiere que: “La capacidad humana vinculada al desenvolvimiento en el trabajo, constituye uno de los enormes retos que aparecen para el planeta en el futuro a grado corporativo”. Por otro lado, afirma según Van Scotter y Motowidlo (1996) menciona que: “El desempeño laboral de los trabajadores está enmarcado en la tarea y en el contexto, el primero se refiere al comportamiento específico del puesto de trabajo que incluyen las responsabilidades básicas del mismo; habilidades, conocimientos técnicos, tareas especializadas”.

La investigación se ha estructurado de la siguiente manera: El I capítulo se tiene en cuenta el planteamiento del problema donde se hace la descripción de la realidad problemática, luego la formulación del problema con sus respectivos objetivos de la investigación, tiene en cuenta Justificación de la investigación, delimitaciones del estudio, viabilidad del estudio y las estrategias metodológicas en el II capítulo el marco teórico, que comprende los antecedentes del estudio, el cual tiene en cuenta las Investigaciones relacionadas con el estudio y sus publicaciones, en las bases teóricas hacemos el tratado de las Teorías sobre la variable independiente y dependiente, definiciones de términos básicos, Sistema de hipótesis y la operacionalización de variables en el III capítulo el marco metodológico que contiene el diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento de la información, el IV capítulo que contiene los resultados estadísticos con el programa estadístico SPSS 25.0 y su respectiva contrastación de hipótesis, en el V capítulo tiene en cuenta la discusión de los resultados, en el VI capítulo

contiene las Conclusiones, recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas y sus respectivos anexos.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

La gestión del talento humano en los últimos años ha ido tomando importancia en las diferentes instituciones y empresas que en aras de obtener buenos resultados buscan contar con personas adecuadas y la preparación necesaria para los diferentes cargos y puestos de trabajo. La gestión del talento humano a través de sus diferentes procesos llevados de manera correcta y oportuna puede mejorar el desempeño laboral de las personas dentro de las organizaciones. Y está a su vez traer consigo la consecución de buenos resultados en beneficio de la organización. La gestión del talento humano implica el uso adecuado de estrategias, herramientas y modelos de gestión de personal que sean acordes a la realidad institucional.

Actualmente, el continuo aumento de la competitividad, los cambios de formas que vienen operando los mercados de negocios, que responden a factores tecnológicos, sociales, culturales, jurídicos, políticos y ecológicos que actúan conjuntamente como un sistema en un medio dinámico de fuerzas, los cuales les exigen mejorar permanentemente sus modelos de gestión del talento humano en los entornos que operan todas estas organizaciones; este panorama que se presenta, exige que la Empresa Industrial San Miguel S.A. plantee nuevos conceptos conductuales de gestión del talento humano para su organización frente a las tendencias actuales de su mercado, esto hace necesario sobre todo, visualizar a la empresa como un conjunto de recursos, capacidades y aptitudes centrales heterogéneas que pueden utilizarse para crear una ventaja competitiva frente a otras empresas del mercado que no poseen los mismos

recursos y capacidades al menos no en la combinación, para generar liderazgo en su sector.

Tanto para la Empresa Industrial San Miguel S.A. como para la mayoría de las empresas, se observa que no renuevan sus procesos de gestión de recursos humanos como inversión a futuro que permita desarrollar sus recursos propios, esto debido a una inadecuada política y estrategias de administración, hasta el desconocimiento de la importancia de la formación y desarrollo del talento humano para convertirlo en una ventaja competitiva. Esto ha permitido identificar el problema que enfrenta el área de recursos humanos de la Empresa Industrial San Miguel, en su dedicación de brindar productos y servicios en su rubro, vea como necesidad, cambiar su modelo tradicional a un modelo evolutivo de transformación de gestión del talento humano que le permita realizar su misión y cumplir con su visión empresarial de liderazgo en su sector de negocios.

En la Empresa Industrial San Miguel S.A. no está establecido un planeamiento estratégico de recursos humanos, no se realiza el análisis de cargos que le permita conllevar a un adecuado proceso de selección del personal, no hay capacitación, tampoco existe retención del talento humano, por consiguiente, necesita cumplir sus objetivos estratégicos determinados en su actual planeamiento estratégico institucional.

La dirección del talento humano en la mayoría de los asuntos se desarrolla de manera no aceptable, esto quiere decir que no se aplican las pautas establecidas, inclusive no se desarrollan técnicas fundamentales para el reclutamiento y selección a

los trabajadores que asumirán los espacios laborales que se encuentren vacantes. Si dicha empresa continúa desarrollando sus procesos como los viene realizando, y no propone cambios en la gestión del talento para incentivar un correcto desempeño; continuará desplegando sus procedimientos sin lograr las metas y no brindará servicios de calidad a la comunidad.

Entre los problemas observados, se encuentra que la planificación del talento humano no se lleva a cabo como un proceso fundamental sino como un cumplimiento de las normas legales. La integración del talento humano se lleva a cabo de forma empírica sin los debidos procesos y herramientas con que cuenta, desde la fase de reclutamiento, la selección y la inducción de personal. Por otro lado, se fomenta poco el desarrollo del Talento humano (Capacitación y desarrollo profesional) como una forma de mejorar la gestión de la empresa Industrial San Miguel S.A. Los procesos de gestión del talento humano se hacen necesarias para afrontar retos del mundo actual.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo la Gestión del Talento Humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo los procesos para integración de personas se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023?

2. ¿Cómo los procesos para la organización de personas se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023?
3. ¿Cómo el proceso para recompensar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023?
4. ¿Cómo el proceso para desarrollo de las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023?
5. ¿Cómo el proceso para retener a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023?
6. ¿Cómo los procesos para auditar se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023?
- 7.

1.3. Objetivos de la investigación

1.1.1. Objetivo general

Conocer la Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

1.1.2. Objetivos específicos

1. Conocer los procesos para integración de personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.
2. Conocer los procesos para la organización de personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.
3. Conocer el proceso para recompensar a las personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.
4. Conocer el proceso para desarrollo de las personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.
5. Conocer el proceso para retener a las personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.
6. Conocer los procesos para auditar y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

1.4. Justificación de la investigación

a) Justificación teórica

Su utilidad es de tipo teórica por que el estudio permite definir el marco científico y conceptual de la gestión del talento humano, del desempeño laboral y de todos sus principios, objetivos y elementos.

b) Justificación metodológica

Se puede precisar que es de utilidad metodológica porque crea una herramienta de gestión administrativa acorde a los subsistemas de gestión de talento humano, que podrá ser aplicada en otras empresas, instituciones u organizaciones, obteniendo información fundamentada con el objeto de aplicar herramientas de motivación con el propósito de mejorar el desempeño laboral.

c) Justificación práctica

Es de utilidad práctica por que apunta a minimizar un problema real que existe y perjudica la gestión del talento humano y por ende el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura.

1.5. Delimitaciones del estudio**a. Delimitación temporal**

Esta investigación es de actualidad, por cuanto el tema Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral es vigente.

b. Delimitación espacial

Esta investigación está comprendida dentro de la Región Lima, Provincia de Huaura, Distrito de Huaura, que serán los trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A.

c. Delimitación cuantitativa

Esta investigación se efectuará con una muestra no probabilística y el procesamiento estadístico correspondiente.

d. Delimitación conceptual

Esta investigación abarca dos conceptos fundamentales: Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

El presente trabajo de investigación será viable porque cuenta con el presupuesto auto financiado por el investigador, existen fuentes teóricas que respaldan la presente investigación, cuenta con el apoyo de los docentes especializado en el tema y la investigación, como metodólogo, asesores temáticos, estadísticos y una traductora de idioma extranjero y un especialista técnico en computación para desarrollar la investigación.

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Frías (2021) en su artículo titulado: “Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado”, la institución que le respaldó fue la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral. El enfoque de investigación fue cuantitativo, investigación de campo, bibliográfica, nivel descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformado por 6 empresas del sector calzado, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a la siguiente conclusión:

- La calidad de vida laboral es considerada como la representación positiva o negativa de un ambiente laboral, cuya principal finalidad es crear un entorno satisfactorio para los trabajadores y a su vez contribuir a la salud económica de la organización. La óptima gestión del Talento Humano permite lograr un nivel superior en lo que refiere a la calidad de vida del trabajador considerando las estrategias exactas que la Institución maneje con el principal objetivo de generar bienestar y seguridad en sus colaboradores. Las empresas que opten por mejorar la calidad de vida de los trabajadores verán reflejado un mayor nivel de productividad, mejora en el ambiente laboral, mayor compromiso en la consecución de objetivos y disminución en ausentismo y rotación de personal.
- El grado de satisfacción es variable pues la existencia de correlación positiva entre la satisfacción laboral y distintas variables como género,

edad, grado educativo, nivel y experiencia ocupacional, sin embargo, pueden ser causa de satisfacción laboral otros factores como la remuneración justa, recompensas, condiciones favorables de trabajo, ambiente laboral, relación entre compañeros, salud del personal, condiciones ergonómicas de trabajo, entre otros. Los trabajadores que sienten que la institución para la que trabajan no los considera más allá que recurso de producción o servicio, tienen alta tasa de deserción laboral, y su actitud se ve reflejada en las actividades cotidianas llegando a no sentirse adaptados ni comprometidos con la razón de ser organizacional, ya que buscan a través de la convivencia y experiencia adquirida que sus opiniones o aportes sean considerados por sus superiores.

Paredes y Bustamante (2021) en su artículo titulado: “Gestión de talento humano y satisfacción laboral en Bancos de Guayaquil”, la institución que le respaldó fue la Universidad de Guayaquil, Ecuador, el objetivo fue establecer la conexión que existe entre gestión de talento humano y la satisfacción laboral en los bancos con mayor capital financiero de Guayaquil. El tipo de investigación fue cualitativo, la muestra estuvo conformado por 370 empleados, el instrumento de recolecta de datos fue cuestionario, llegando a la siguiente conclusión:

- Se pudo comprobar a través del presente estudio investigativo que las variables y dimensiones de gestión de talento humano incide notablemente en la variable y dimensiones de la satisfacción laboral mediante un análisis respectivo que se realizó con los datos absolutos obtenidos de los usuarios entrevistados, los cuales fueron representados a través de valores significativos y aceptables del coeficiente alfa Cronbach (0.911), de

pruebas KMO y Barlett (.000) conjuntamente con el análisis factorial confirmatorio y exploratorio de componentes principales bajo el método de Varimax – Kaiser cuya rotación convergido fue 10 iteraciones importantes.

Zayas (2020) en su artículo titulado: “La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones”, la institución que le respaldo fue la Universidad Politécnica del Valle del Évora, México, el objetivo fue determinar como la gestión del talento humano, se convierte en una necesidad para el crecimiento de las Micro Pequeñas y Medianas Empresas. El tipo de investigación fue cualitativo, la muestra estuvo conformado por 27 entrevistas, el instrumento de recolecta de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- En relación a los resultados de la investigación se concluye que las micro, pequeñas y medianas empresas del municipio de Angostura, Sinaloa; presentan un gran interés por el tema de la gestión del talento humano, porque consideran que, si contratan empleados con un perfil adecuado y con capacidades para desarrollar sus actividades, se avanzará más en los resultados de la empresa participando en los mercados regionales, estatales, nacionales e internacionales. Sin embargo, es necesario que los propietarios de las empresas consideren que la capacitación es una inversión a futuro para la empresa y no un gasto innecesario como lo señalaron algunos entrevistados.
- Las empresas en su mayoría dentro del municipio de Angostura, son micro; por esta situación la mayoría de ellas no tiene ni idea de que es la

gestión del talento humano, ni los procesos de reclutamiento, selección, contratación y capacitación. Esto representa un problema para dichas empresas, porque contratan personas sin conocer su perfil y capacidades a desarrollar, además de que no los capacitan y esto hace que las empresas no tengan un desarrollo adecuado en el mercado y varias de ellas fracasan y cierran sus puertas al público.

Guzmán (2017) en su tesis titulada: “El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad”, la institución que le respaldó fue la Universidad Central del Ecuador, el objetivo fue determinar si el estrés Laboral afecta el Desempeño Laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad. El tipo de investigación fue descriptiva y correlacional, diseño no experimental, la muestra estuvo conformado por 15 colaboradores, el instrumento de recolecta de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- El estrés laboral y desempeño laboral en el personal administrativo del Instituto Tecnológico Superior Libertad se correlaciona ya que la población investigada muestra un bajo nivel de estrés (67%) y por ende un mayor desempeño laboral. (87%)
- Se determina que los niveles de estrés laboral en el Instituto Tecnológico Superior Libertad más de la mitad del personal administrativo (67%) presenta un bajo nivel de estrés permitiendo que exista una buena cultura organizacional, territorio organizacional, influencia del líder, una normal cohesión, y un respaldo de grupo adecuado.

- Los niveles de desempeño laboral en el personal administrativo del Instituto Tecnológico Superior Libertad se encuentran en un nivel moderado (87%) es decir presentan un buen conocimiento de sus funciones laborales, las tareas lo realizan con esfuerzo, muestran facilidad para trabajar con otras personas en definitiva el desempeño laboral es bueno.

Granados y Vargas (2020) en su tesis titulada: “Relaciones Entre Las Condiciones Psicosociales Del Trabajo Y El Desempeño Laboral De Trabajadores En Un Hospital Universitario De La Ciudad De Bogotá”, la institución que le respaldó fue la Universidad de los Andes, el objetivo fue examinar las relaciones entre las condiciones psicosociales laborales y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital universitario de Bogotá. El tipo de investigación fue descriptivo, diseño experimental, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- Este estudio tiene algunas limitaciones, como el uso de instrumentos de auto reporte, lo cual representa un sesgo en el método. De igual forma, hasta el momento, el instrumento para desempeño laboral (Role-Based Performance Scale) no ha sido validado en español ni en Colombia. Para minimizar esta limitación, se buscó confirmar si la traducción realizada era correcta, de manera que se le pidió a una persona cuyo idioma nativo es el inglés y su segundo idioma es español, que tradujera esta escala del inglés al español y se compararon las dos escalas. Al realizar este proceso hizo falta realizar un análisis a profundidad para determinar si hay o no hay diferencias significativas entre las escalas (la original y la retraducida). Sin

embargo, la comparación de las escalas parece indicar que los participantes no deberían haber tenido confusiones que afectaran la validez de la prueba.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Reyes (2018) en su tesis titulada: “Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018”, la institución que le respaldó fue la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. El tipo de investigación fue aplicada, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, la muestra estuvo comprendido por 120 trabajadores administrativos de la Municipalidad de Chancay, el instrumento de recolección de datos fue encuesta, llegando a las siguientes conclusiones:

- El grado de relación que existe entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral es de una correlación positiva muy fuerte cuyo coeficiente de correlación es de $R = 97,1\%$ lo que significa que a mayor percepción sobre la gestión del talento humano se tendrá también mayor percepción sobre el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay; teniendo como modelo que explica esa relación: $\text{Desempeño laboral (Y)} = 0,046 + 0,920 * (\text{Planificación del talento humano}) - 0,254 * (\text{Integración del talento humano}) + 0,238 * (\text{Desarrollo del talento humano})$. Así mismo, como el p-valor es menor a 0,05 entonces aceptamos la H1; es decir, la variable

gestión del talento humano se relaciona con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

- Conclusión específica 1: El grado de relación que existe entre la dimensión planificación del talento humano y la variable desempeño laboral es una correlación positiva muy fuerte cuyo coeficiente de correlación es de $R=95,5\%$ lo que significa que a mayor percepción sobre la planificación del talento humano se tendrá también mayor percepción sobre el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay; teniendo como modelo que explica esa relación: Desempeño laboral (Y) = $0,139 + 0,885*(\text{Planificación del talento humano})$. Así mismo, como el p-valor es menor a 0,05 entonces aceptamos la H1; es decir, la dimensión planificación del talento humano se relaciona con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

Vera y Chullus (2018) en su tesis titulada: “La gestión de talento humano en la satisfacción Laboral en Essalud I - Cono Sur, Nuevo Chimbote -2018”, la institución que le respaldó fue la Universidad César Vallejo, el objetivo fue determinar la relación entre la gestión de talento humano en la satisfacción laboral en ESSALUD I cono sur – Nuevo Chimbote 2018. El tipo de investigación fue transversal, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, la muestra estuvo comprendido por 30 trabajadores del área de recursos humanos del Essalud I – Cono Sur, el instrumento de recolección de datos fue encuesta, llegando a las siguientes conclusiones:

- Se determinó la relación de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral en Essalud I, teniendo un nivel de significancia de 0.005, siendo menor a 0.05, por lo tanto si existe una relación significativa entre las variables de estudio según el estudio estadístico de Chi Cuadrado y también se calculó el valor en el SPS de 15.028 siendo mayor al valor tabular de 9.49 En conclusión la gestión del talento humano influye en la satisfacción laboral de los trabajadores.
- Se analizó la gestión del talento humano en Essalud I, teniendo como resultado un nivel malo con un 43%, según la opinión de los trabajadores en donde se observó que la dimensión de análisis de puesto es deficiente con un 50%, porque los nuevos trabajadores no cumplen con sus labores, siguiendo con la dimensión diseño de puesto es similar con un 40% obteniendo un nivel regular y malo porque no se adapta con sus compañeros de trabajo y por ultimo no cuentan con una buena capacitación.
- Se identificó la satisfacción laboral en Essalud I, donde se señala que tiene un nivel malo con un 40%, teniendo en cuenta una deficiente resultado en la dimensión de retribución económica, porque los trabajadores no son abonados a su debido tiempo, mientras que en la dimensión de relaciones interpersonales no son las adecuadas con un 47%, y por último en la dimensión de condiciones físicas mostraron un nivel deficiente debido a que su área de trabajo es pequeña, además que los equipos y maquinarias son de baja tecnología.

Mendoza y Pastor (2022) en su tesis titulada: “Plan de Gestión del Talento Humano para mejora del desempeño laboral de una Municipalidad del distrito de Chicama, 2021-2022”, la institución que le respaldó fue la Universidad César Vallejo, el objetivo fue confeccionar una Maniobra de Gestión del Talento Humano que auxilie a implementar, desplegar y progresar destrezas, competitividades y sapiencias que condesciendan proporcionar restablecimiento al problema de investigación. El tipo de investigación fue práctico, empírico, diseño experimental, la muestra estuvo comprendido por 69 personas, el instrumento de recolecta de datos fue encuesta, llegando a las siguientes conclusiones:

- La sustentación epistémica del transcurso de Dirección de la Capacidad Humana y su Dinámica, hizo viable normalizar las presunciones e investigaciones imperiosos para procesar el actual tratado; asimismo a través ella se pudo demostrar la presencia de diversas facultades procedimentales que se han aprovechado para optimar el desenvolvimiento en el trabajo de diversas formaciones.
- La determinación de las propensiones históricas del sumario de Dirección de la Capacidad Humana consiente de tomar conocimiento de cómo ha progresado el procedimiento de labor con individuos y los lineamientos que la encuadran a partir de su aparecimiento, recalcando las iniciales contribuciones respecto a la definición de la Dirección del Talento expuesto a partir de la década del 90 y continua preservándose abriendo recientes peculiaridades rigiéndose al contexto de labores y la tecnología.
- La aplicación del cuestionario como mecanismo válido y de confianza, condescendió prescribir la situación actual del desenvolvimiento en el

trabajo de los coadjutores de la municipalidad y de esta forma seguir con la investigación.

Apaza (2018) en su tesis titulada: “Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018”, la institución que le respaldó fue la Universidad Peruana Unión, el objetivo fue determinar los niveles de desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018. El tipo de investigación fue cuantitativa, diseño no experimental, la muestra estuvo no probabilístico, el instrumento de recolecta de datos fue encuesta, llegando a las siguientes conclusiones:

- Respecto al objetivo general, de los 84 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, el 48,8% presenta un nivel regular de desempeño laboral. Esto quiere decir que, el comportamiento del trabajador, frente a sus obligaciones y deberes laborales para lograr los objetivos dentro de la municipalidad es “Regular”.
- En relación con el primer objetivo específico, de los 84 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, el 53,6% presenta un nivel regular de desempeño laboral según la dimensión “productividad laboral”. Es decir, la capacidad laboral de los trabajadores de dicha municipalidad, en cuanto al uso adecuado de los recursos para obtener los resultados esperados es “Regular”.
- Concerniente al segundo objetivo específico, de los 84 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, el 52,4% presenta un nivel bueno de desempeño laboral según la dimensión “eficacia laboral”. Es

decir, la capacidad de los trabajadores para alcanzar los objetivos dentro de la municipalidad es “Bueno”.

Levano (2017) en su tesis titulada: “Motivación y Desempeño Laboral en la Empresa EUROSHOP del Grupo VOLKSWAGEN Lima 2017”, la institución que le respaldo fue la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, el objetivo fue explicar cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Euroshop del Grupo Volkswagen – Lima- 2017. La investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, la muestra es probabilístico, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

- Como resultado de la investigación se concluye que existe una correlación linealmente positiva entre la productividad laboral de los trabajadores y su desempeño en la Empresa Euroshop del Grupo Volkswagen.
- Ha quedado demostrado que la entrega de reconocimientos ya sea pecuniarios, diplomas, o presentaciones en publico reconociendo su trabajo de los colaboradores en la empresa motivan y ayuda a incrementar la eficiencia del trabajador en sus actividades cotidianas en la Empresa Euroshop del Grupo Volkswagen.
- La valoración del trabajo de los colaboradores a traves del salario Se concluye los sueldos y beneficios laborales inciden positivamente en la eficiencia laboral de los trabajadores de la Empresa Euroshop del Grupo Volkswagen.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del Talento Humano (X)

Mazurek (2018) refiere que: “La capacidad humana vinculada al desenvolvimiento en el trabajo, constituye uno de los enormes retos que aparecen para el planeta en el futuro a grado corporativo.”

Prieto (2009) define que: “La gestión del talento humano es el área fundamental que predomina en toda organización. Cambiante de acuerdo al contexto y nivel organizativo de la institución, así mismo cada organización es diferente debido a sus propias características y procesos internos.”

Chiavenato (2008) afirma que: “La gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Eslava (2004) confirma que:

Gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro. (p. 742)

2.2.1.1. Procesos para integración de personas

Castaño, López, & Prieto (2011) manifiesta que: “En el supuesto que se producen requerimientos para juntar individuos, en primer lugar, se debe delimitar el perfil del puesto con el trabajador.”

2.2.1.1.1. Reclutamiento de personal

Chiavenato (2009) conceptualiza el agrupamiento de trabajadores como: “El conjunto de procedimientos donde se da a conocer las posibilidades de índole laboral y atrae postulantes para que formen parte del desarrollo de elección.”

Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018) refieren que:

Proceso de comunicación donde la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al mercado de recursos humanos. Representa un proceso de comunicación dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección.
(p. 742)

De Cenzo y Robbins (2001) mencionan que:

Es el reclutamiento, la actividad que hace posible que una compañía adquiera las personas necesarias para asegurar la continuidad en la operación de la

compañía. El reclutamiento es el proceso por medio del cual se descubre a los candidatos potenciales para las vacantes actuales o anticipadas de la organización. Desde otra perspectiva, es una actividad que vincula a los que tienen puestos de trabajo por ocupar con los que están en busca de empleo. (p. 25)

2.2.1.1.2. Finalidad

Antezana y Linkimer (2015) señala que: “El objetivo del agrupamiento de personal es ubicar al sujeto idóneo para que desarrolle y asuma un cargo, teniendo en consideración el perfil del que se requiere y las aptitudes de la persona que va postular.”

Montes y Gonzales (2006) afirman que:

Tiene como finalidad dotar a la organización del personal adecuado, garantizando el desempeño correcto del puesto y reduciendo el riesgo que supone incorporar a nuevas personas a la empresa, tratando además de reducir la subjetividad apoyando las decisiones en factores medibles y comparables. Cuando el proceso de selección sigue unas pautas óptimas y adecuadas, la empresa logra que las personas que trabajan en ella se ajusten al

puesto, a la cultura de la empresa, sean de este modo competentes, trabajen de forma eficaz y se encuentren motivadas en el desempeño de sus tareas. (p. 28)

2.2.1.1.3. Fuentes y medios de reclutamiento

Infantes, Mucha y Egúzquiza (2012) definen que: “Son las vías que utiliza una organización para reunir aspirantes para el cargo disponible. Podrían ser interiores o exteriores.”

2.2.1.1.4. Selección de personal

Castaño, López y Prieto (2011), refiere que: “Durante el presente período se debe contar con datos que detallen las peculiaridades de aquellos aspirantes y características que valgan para afinar el cargo a desenvolverse.”

Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018) mencionan que:

Consiste en escoger a los mejores candidatos para la organización. Está compuesto por una secuencia de etapas con varias opciones. La evaluación de los resultados de la selección es importante para determinar su costo operacional y los beneficios que ofrece. (p. 742)

Werther y Keith (2006) refieren que: “El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir cuáles de los solicitantes identificados, debe ser contratados. Este proceso termina cuando se toma la decisión de contratar a uno de los solicitantes.”

Montes y Gonzales (2006) mencionan que:

El proceso de selección es un procedimiento que tiene como finalidad dotar a la organización del personal adecuado, garantizando el desempeño correcto del puesto y reduciendo el riesgo que supone incorporar a nuevas personas a la empresa, tratando además de reducir la subjetividad apoyando las decisiones en factores medibles y comparables. (p. 29)

2.2.1.1.5. Recomendaciones para la selección de personal

Antezana y Linkimer (2015) refieren esto en el transcurso de la elección: Las entrevistas y evaluación de selección deben servir para que el postulante pueda exponer sus capacidades, sapiencias y destrezas en relación al puesto.

2.2.1.2. Procesos para la organización de personas

Castaño, López, y Prieto (2011) manifiestan que: “Respecto a tal conjunto de procedimientos pretende seleccionar al aspirante que óptimamente encuadre a las particularidades del cargo y de la entidad.”

Corral (2007) manifiesta que: “Cometer un error al elegir empleados, conlleva efectos manifestadas en la parte económica, así como también en el conjunto laboral, generando desmotivación e incertidumbre en la realización de sus labores.”

Casma (2015) menciona que:

La organización debe tener definido el tipo y calidad de inducción que va a ofrecer a sus nuevos colaboradores, ya que ellos desconocen la situación actual de la empresa, pero poseen mucha expectativa y compromiso adelantado de pertenecer a una nueva familia. (p. 36)

2.2.1.2.1. Orientación a las personas

Chiavenato (2009) refiere que: “Tal conjunto de procedimientos es información dada a las personas que apoyan en relación a su labor, con el objetivo de adaptarse a la organización.”

2.2.1.2.2. Diseño de puestos

Chiavenato (2009) refiere que: “Es un procedimiento elemental en una organización ya que persigue establecer objetivamente los roles que la persona debe perseguir y acatar en pro de la empresa.”

Vera y Chullus (2018) mencionan que:

Por lo tanto, el diseño de puesto contempla las diferentes actividades y funciones establecidas que un trabajador debe realizar en una organización, asimismo está ligado a los procedimientos que este debe realizar para llevar a cabo dichas funciones y sobre todo al tipo de relaciones establecidas entre los jefes y subordinados. En conclusión, el diseño de puestos es un medio mediante el cual los administradores organizan una empresa en direcciones y áreas. Se basa en distintas apreciaciones, cualidades y grados de habilidad, y que se requiere una planeación efectiva de recursos humanos dentro de una empresa. (p. 28)

2.2.1.2.3. Evaluación del desempeño profesional

Sánchez y Calderón (2012) menciona que: “Una prueba a los trabajadores es un conjunto de procedimientos, al que

tiene que darse tiempo y el bastante valor para edificarlo y afianzarlo a fin de una correcta ejecución. “

Chiang y San Martín (2015) refieren que: “Respecto al examen del desenvolvimiento pretende estudiar el desempeño del individuo, para luego, proyectar sus acciones, pulir su desenvolvimiento y apoyarlo en su competitividad.”

Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018) mencionan que:

Da a conocer el valor del desempeño de cada individuo, en función de las actividades que desempeña, de los objetivos y resultados que debe lograr, y de su posible desarrollo; es un sistema que sirve para juzgar, estimar, la excelencia de las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al desarrollo de la empresa. (p. 743)

2.2.1.3. Proceso para recompensar a las personas

Peña (2015) refiere que:

Se generan elementos como la distinción y la diferenciación que aportan a la organización a incentivar a las personas que apoyan, asimismo crear un clima de comodidad en la empresa, debido a que esto impacta en su estimulación y desenvolvimiento. (p. 8)

Nazario (2006) manifiesta que: “Una recompensa es un instrumento que persigue la estimulación a un trabajador o el grupo de labores.”

2.2.1.3.1. Remuneración

Chiavenato (2009) señala que: “Es la contraprestación que un trabajador obtiene por su desempeño en el ámbito profesional, competencias y las metas logradas dentro de la organización.”

Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018) mencionan que:

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

2.2.1.3.2. Programa de incentivos

Krajewski y Larry (2000) describen que: “Son incentivos que otorga un empleador, con el propósito que sus empleados, personalmente o como en conjunto, realcen su progreso en el rendimiento en la organización u optimicen los patrones de desempeño laboral.”

Satey de León (2014) manifiesta que: “Un estímulo de tipo monetario tiene como objetivo la estimulación del trabajador para el logro de sus metas, estos se evidencian en remuneraciones, asistencia social, bonos, comisiones y otros.”

Juárez (2014) define como: “Un valor económico, orientado al trabajador en situación de cumplimiento de las metas establecidas.”

2.2.1.3.3. Prestaciones y servicios

Infantes, Mucha, y Egúsquiza (2012) manifiestan que: “Los trabajadores mayormente obtienen rentabilidad, distintas organizaciones ofrecen el servicio alimentario con el objetivo de optimizar las ganancias del empleado.”

2.2.1.4. Proceso para desarrollo de las personas

Palos (2011) refiere que: “En relación al mejoramiento de las capacidades de los individuos es importante para desplegar sus aptitudes, este proceso persigue la generación de conciencia en el empleado, aumentando sus toques para seleccionar y robusteciendo sus vínculos con otros.”

2.2.1.4.1. Capacitación

Casma (2015) menciona que:

Capacitación es el proceso de desarrollo de cualidades en los trabajadores para habilitarlos, con el fin de que sean más productivos y contribuyan mejor a la consecución de los objetivos organizacionales. El propósito de la capacitación es aumentar la productividad de los individuos en sus cargos, influyendo en sus comportamientos; posee un conjunto de actividades que proporciona la oportunidad de adquirir y mejorar las habilidades relacionadas con el cargo o puesto de trabajo. Esto se aplica tanto a la capacitación inicial de un empleado como a la actualización o mejoramiento de las habilidades de una persona para satisfacer los requerimientos cambiantes del cargo. (p. 37)

Jamaica (2015) refiere que: “La preparación tiene como objetivo la obtención de información nueva para el trabajador y un mayor desenvolvimiento en la conducción de sus roles.”

Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018) mencionan que:

Proceso sistemático de mejora del comportamiento de las personas para que alcancen los objetivos de la organización. La capacitación y el desarrollo

constituyen procesos de aprendizaje, modificando el comportamiento de las personas por medio de cuatro tipos de cambios: transmisión de información, desarrollo de habilidades, de actitudes y de conceptos. (p. 742)

2.2.1.4.2. Creatividad e innovación

Chiavenato (2009) señala que: “La capacidad de creación es utilizar la ilusión orientada a desarrollar un conflicto afín que proporcione orden en la entidad. Beneficios de la creatividad.”

Ruiz (2011) refiere que: “La invención proporciona las siguientes utilidades: resultados óptimos respecto a costos. Optimización de las capacidades de trabajo. Crecimiento de la estimulación.”

2.2.1.4.3. Administración del cambio

Quirant y Ortega (como se citó en Mendoza y Pastor, 2022) refieren que: “Para alcanzar los objetivos dentro de una empresa se deberá considerar las siguientes particularidades: Tiempo de adaptación al acuerdo de la organización.”

2.2.1.5. Proceso para retener a las personas

Sánchez (2017) manifiesta que: “Con la finalidad de conservar a los trabajadores se tiene que contar con un espacio laboral óptimo.”

Casma (2015) menciona que:

El hecho de conseguir o retener talentos para la empresa es una estrategia, sobre todo, las empresas más competitivas y que buscan crecer por medio de los recursos humanos que desempeñan un papel importante de la empresa y aumentan su valor. (p. 21)

Casma (2015) menciona que:

El proceso de retener a colaboradores productivos se ha convertido en una guerra de talentos tanto para retener como atraer talentos y aún más en una etapa donde la competencia entre empresas exitosas se ha convertido en una lucha frecuente. Lo que es muy frecuente en estos días, encontrar a organizaciones que tratan de elevar sus esfuerzos por atraer personas a trabajadores de la organización, pero que quizás pueda durar poco por tener falencias de gestión en los procesos propios de retención y tengan poco desarrollo de los mismos. Retener a los trabajadores más capacitados es de gran importancia, dado que su pérdida supone una pérdida de conocimiento importante, difícil de sustituir y una amenaza potencial para nuestra capacidad de competir en el mercado. (p. 41)

2.2.1.5.1. Higiene laboral

Vallejo (2016) manifiesta que: “La Higiene laboral son puntos que están orientados a resguardar al trabajador de manera externa y mental.”

2.2.1.5.2. Seguridad laboral

González, López, y Blanco (2015) indican que: “Se trata de actividades que tienen como objetivo prevenir percances ocupacionales. Sucesos de carácter físico e incendios son algunos de estos sucesos.”

Chiavenato (2003) refiere que: “Seguridad en el trabajo es el cumulo métodos, formativas, médicas y morales manejadas para notificar sucesos, descartar las circunstancias inestables del entorno, enseñando o persuadido a los individuos sobre la carencia de establecer experiencias defensoras.”

2.2.1.5.3. Calidad de vida en trabajo

Alves y Cirera (2013) expresan que: “Concurren numerosos juicios para otorgar una excelente calidad vital y posee en consideración estos: Salarios apropiados y concordantes al entorno laboral.”

2.2.1.5.4. Estrategias para la retención de personal

Gonzales (2009) expresa estas consideraciones para mantener a los colaboradores: Beneficios de carácter monetaria: Seguros vida. Fondo de trabajadores. Sencillez de créditos hipotecarios. Bonificaciones e alicientes.

Sotomayor (2016) explica los aspectos: “Características de los roles en cuanto a los requisitos del puesto, compensación, pago del sueldo y remuneraciones en beneficio del trabajador en cuando al servicio de su trabajo.”

2.2.1.6. Procesos para auditar

Martínez (2017) comenta que: “La evaluación se emplea para analizar las transacciones, labores o conjunto de procedimientos que se desarrollan en un grupo empresarial, laborando para la dirección de una empresa.”

2.2.1.6.1. Seguimiento a la labor

Vera y Chullus (2018) mencionan que: “El término seguimiento, es la observación, sistemática de los resultados obtenidos de la evaluación sobre la capacitación obtenida, logrando y cumpliendo todas las expectativas alcanzadas, así como la eficacia y eficiencia para poder determinar cumpliendo con todas funciones.”

Vera y Chullus (2018) mencionan que: “La observación, vigilancia y seguimiento es muy importante, ya que se puede obtener datos de información sobre las capacidades que los empleados han desarrollado durante el proceso de preparación o en las charlas de capacitación.”

2.2.1.6.2. Sistemas de información

Prado (2009) refiere que:

Un Sistema de Información (SI) es un conjunto de componentes interrelacionados para recolectar, manipular y diseminar datos e información y para disponer de un mecanismo de retroalimentación útil en el cumplimiento de un objetivo. Todos interactuamos en forma cotidiana con sistemas de información, para fines tanto personales como profesionales; utilizamos cajeros automáticos, los empleados de las tiendas registran nuestras compras sirviéndose de códigos de barras y escáner u obtenemos información en módulos equipados con pantallas sensibles al tacto, las muy famosas touchscreen. (p. 23)

2.2.2. Desempeño laboral (Y)

Levano (2017) menciona que:

El deseo de conocer, predecir o influir a la conducta laboral de los individuos, ha llevado a muchos científicos en estudiar las causas y consecuencias de la motivación y satisfacción laboral, estudios que se han realizado bajo diferentes enfoques en el intento de explicar los factores que determinan las actitudes de los trabajadores. Para la Escuela Clásica de Administración, la motivación laboral era un problema de fácil resolución, debido a que suponía que un hombre racional estaba orientado por el deseo de escapar del hambre y de aumentar sus ganancias. Por lo que se conseguiría un mecanismo motivacional altamente eficiente, si se lograba establecer un medio que conectara las ganancias con el rendimiento. La Escuela de Relaciones Humanas introduce mayores distinciones en este tema, al comprender la complejidad del ser humano, en cuanto a su sociabilidad y la amplitud de sus necesidades, en dicha Escuela se ha elaborado parte importante de las principales teorías acerca de la motivación humana. (p. 26)

Bittel (2000) menciona que:

El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y sus deseos de armonía. El desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimiento que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. (p.256)

Van Scotter y Motowidlo (1996) menciona que: “El desempeño laboral de los trabajadores está enmarcado en la tarea y en el contexto, el primero se refiere al comportamiento específico del puesto de trabajo que incluyen las responsabilidades básicas del mismo; habilidades, conocimientos técnicos, tareas especializadas.”

2.2.2.1. Eficacia laboral

De Oliveira Da Silva (2002) menciona que: “La eficacia está relacionada con el logro de los objetivos y/o resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado.”

2.2.2.1.1. Productividad laboral

Quispe (2020) mencionó que: “Las acciones hechas en un área en particular crean un producto en buenas condiciones, utilizando los recursos disponibles, esta productividad depende del clima de la función, reconociendo el párrafo anterior y de satisfacción.”

2.2.2.1.2. Capacitación

Quispe (2020) mencionó que:

Para el desempeño correcto del trabajo, debe tener una capacitación continua que le permita mejorar su capacidad, de conformidad con el progreso y los

cambios establecidos por la globalización, esta organización para fortalecer los programas de capacitación relacionados con el tipo de trabajo o industria. especializado. Especializado, destinado a probar una nueva organización interna, que aumenta la capacidad de emitir soluciones en casos conflictivos para mejorar las comunicaciones de los trabajadores (p. 25)

2.2.2.1.3. Cumplimiento de metas

Quispe (2020) mencionó que:

Dependerá de las estrategias a las que la empresa y los trabajadores sin olvidar el compromiso. Para los objetivos anteriores, la capacitación debe considerarse para el desarrollo de capacidades, y el conocimiento será la clave para respetar los objetivos. (p. 25)

2.2.2.2. Efectividad

Lusthaus (2001) menciona que:

La efectividad de la organización se indica como segunda medida en que avanza hacia el cumplimiento de su misión y la realización de sus metas. No obstante, la efectividad no es un concepto simple. La dificultad básica en analizar la efectividad

radica en el hecho de que muchas organizaciones hacen múltiples declaraciones sobre sus misiones y metas.

Huiza (2015) menciona que: “Grado de cumplimiento de los objetivos planificados, es el resultado o el producto de dividir los resultados obtenidos entre las metas fijadas o predeterminadas”

- Continuidad
- Oportunidad
- Integridad

2.2.2.2.1. Habilidades laborales

Albornoz (2022) menciona que: “Se puede decir que es la suma de conocimientos y habilidades clave para desempeñar correctamente una determinada actividad en el trabajo. Así pues, el desarrollo de estas capacidades cobra cada vez más relevancia en las empresas actuales.”

2.2.2.2.2. Automotivación

Naranjo (2014) menciona que:

La motivación es un factor importante que suele marcar la diferencia entre el bienestar o malestar en nuestro trabajo. Es común pensar que se trata de algo externo y que solo la experimentamos cuando nuestra organización nos propone acciones para incrementarla, tales como una subida de sueldo, un

ascenso o una formación interesante, o bien cuando las condiciones externas son las ideales. Y sí, las políticas de desarrollo y motivación de las organizaciones son importantes y es fácil estar motivados cuando las condiciones externas son buenas, pero ¿qué pasa cuando nuestro entorno laboral no es el ideal y/o nuestra empresa no presta la atención que nos gustaría a nuestro desarrollo? Para conseguir un bienestar en nuestro trabajo es importante que aprendamos a generar nosotros mismos la motivación.

Palmero (1997) menciona que: Es la disposición a poner el esfuerzo necesario para conseguir una meta. La conducta visible de la motivación es el esfuerzo. Si alguien está realmente motivado se percibe en que se esfuerza más.

2.2.2.2.3. Autogestión

Aprende Institute (s.f.) menciona que:

Es la habilidad que se cultiva dentro del entorno de trabajo para que cada integrante pueda tomar sus propias decisiones y administrar sus recursos. A pesar de que esto permite mayor libertad, no significa que se dejen de cumplir los objetivos, metas y el horario de trabajo de la empresa.

2.2.2.3. Desempeño de la función

Chiavenato (2000) define como:

Como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (p.359)

2.2.2.3.1. Orientación de resultados

Aicad Business School (2021) nos indica que:

La orientación a resultados y al logro es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando es necesario tomar decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos, atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización.

2.2.2.3.2. Calidad laboral

Ronen (1981), menciona que: “basándonos en el funcionamiento ocupacional del sujeto, la calidad de vida laboral es el grado en el que cada miembro de una organización es capaz de satisfacer sus necesidades más importantes a través de las experiencias dentro de la misma.”

Chiavenato (2009) menciona que: “la calidad de vida en el trabajo es una construcción compleja que incluye los siguientes nueve factores: La satisfacción con el trabajo adecuado. Las posibilidades de futuro en la organización. El reconocimiento por los resultados alcanzados”.

2.3. Definición de términos básicos

a) Gestión del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano es la estrategia de una organización para la contratación, capacitación y retención de los empleados que desarrollan un mejor rendimiento. Se basa en cuatro fases que consisten en seleccionar al personal, evaluar su potencial, desarrollarlo y retenerlo.

b) Reclutamiento de personal

Reclutamiento es el proceso de búsqueda, recolección e identificación de las personas que tienen altas probabilidades de ser contratadas por una empresa para un cargo determinado.

c) Selección de personal

La selección de personal es el proceso a través del cual una empresa busca un nuevo empleado o empleada para cubrir un puesto laboral desocupado recientemente, o para una vacante que se acaba de abrir en la organización. Este procedimiento se compone de varias etapas que tienen como objetivo encontrar al mejor prospecto.

d) Diseño de puestos

El diseño de puestos es la organización de las tareas y las actividades repetitivas de un puesto y las calificaciones que necesita el ocupante, así como su posición en la organización de trabajo como un todo.

e) Evaluación del desempeño personal

La evaluación de desempeño es una herramienta que ayuda a mejorar la gestión de los recursos humanos dándote una mejor visión del rendimiento de cada uno de los colaboradores. Muchas veces esta evaluación es vista como algo poco importante o realizada como otro de los procesos burocráticos de la organización.

f) Remuneración

La remuneración es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo.

g) Capacitación

La capacitación laboral es un método aplicado por las empresas para que su personal adquiriera nuevos conocimientos profesionales, dentro del área en la que se desempeña normalmente o en otras porque se considera que cuenta con las herramientas para asumirlas.

h) Higiene laboral

Es la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de

las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo.

i) Seguridad laboral

La seguridad en el trabajo es la disciplina encuadrada en la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

j) Auditoría

La auditoría laboral es un trabajo que consiste en determinar si tu empresa cumple con la normativa laboral. Esta idea esbozada de forma tan escueta, podemos desarrollarla indicando que es un proceso por el que se analiza y evalúa, si tu empresa cumple legalmente en cuatro áreas diferenciadas: Contratación.

k) Sistemas de información

Se llama sistema de información (SI) a un conjunto de datos y elementos que interaccionan entre sí y que tienen un fin específico que, en general, tiene que ver con satisfacer una necesidad.

2.4. Formulación de la hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A.

- Huaura 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Los procesos para integración de personas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.
2. Los procesos para la organización de personas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.
3. El proceso para recompensar a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.
4. El proceso para desarrollo de las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.
5. El proceso para retener a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.
6. Los procesos para auditar se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

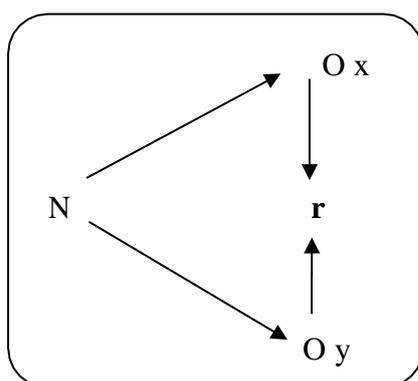
2.5. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
(X) Gestión del Talento Humano	X.1.- Procesos para integración de personas	X.1.1.- Reclutamiento de personal X.1.2.- Finalidad X.1.3.- Fuentes y medios de reclutamiento X.1.4.- Selección de personal X.1.5.- Recomendaciones para la selección de personal	Escala de Likert: Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca
	X.2.- Procesos para la organización de personas	X.2.1.- Orientación a las personas X.2.2.- Diseño de puestos X.2.3.- Evaluación del desempeño profesional	
	X.3.- Proceso para recompensar a las personas	X.3.1.- Remuneración X.3.2.- Programa de incentivos X.3.3.- Prestaciones y servicios	
	X.4.- Proceso para desarrollo de las personas	X.4.1.- Capacitación X.4.2.- Creatividad e innovación X.4.3.- Administración del cambio	
	X.5.- Proceso para retener a las personas	X.5.1.- Higiene laboral X.5.2.- Seguridad laboral X.5.3.- Calidad de vida en trabajo X.5.4.- Estrategias para la retención de personal	
	X.6.- Procesos para auditar	X.6.1.- Seguimiento a la labor X.6.2.- Sistemas de información	
(Y) Desempeño laboral	Y.1.- Eficacia laboral	Y.1.1.- Productividad laboral Y.1.2.- Capacitación Y.1.3.- Cumplimiento de metas	Escala de Likert:
	Y.2.- Efectividad	Y.2.1.- Habilidades laborales Y.2.2.- Automotivación Y.2.3.- Autogestión	Siempre. Casi Siempre A veces
	Y.3.- Desempeño de la función	Y.3.1.- Orientación de resultados Y.3.2.- Calidad laboral	Casi nunca Nunca

Capítulo III. Metodología

3.1. Diseño metodológico

El tipo de investigación de acuerdo al fin que se persigue fue la investigación básica, llamada pura o fundamental. Fue descriptivo por cuanto nos dio valiosa información diagnóstica de las variables, con un enfoque cuantitativa y un diseño no experimental transaccional correlacional por cuanto las variables estudiadas se relacionan o tienen un grado relación o dependencia de una variable en la otra, y está interesada en conocer a través de una muestra de las unidades de observación, la relación existente entre las variables identificadas, como podemos ver en la siguiente figura:



Denotación:

N = Población

Ox = Observación a la variable independiente.

Oy = Observación a la variable dependiente.

r = Relación entre variables.

Método de Investigación

Método Científico.

Estrategia procedimiento de contratación de hipótesis

Las reglas estratégicas que se emplearon para la prueba de hipótesis fueron a través del paquete estadístico de la correlación, en su variante descriptiva y comparativa puesto que se trata de determinar y establecer el nivel de relación existente entre ambas variables. Finalmente, se hizo un análisis estadístico de los resultados mediante el coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Córdoba (2009) señaló que: “La población es el conjunto bien definido de unidades de observación con características comunes y perceptibles. Es denotado por la letra N”.

El universo poblacional estuvo constituido por 87 unidades de observación que fueron los trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura.

3.2.2. Muestra

El universo poblacional estuvo constituido de la población, es decir 87 trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura.

Por ser pequeña la población se consideró muestra no probabilística, porque el investigador, conociendo bien la población y con el buen criterio, decide que las unidades de observación integrarán la muestra. Hicimos uso del método, o técnica de muestreo llamado muestreo intencional u opinático, con el criterio de conveniencia del investigador para que sean representativas, la muestra se

aplicara a la totalidad de los elementos de observación con las mismas características, según Córdoba (2009 pg. 32) en su libro denominado Estadística aplicada a la Investigación.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos se utilizaron en el presente trabajo de investigación se muestran a continuación:

Técnicas:

- Encuesta

García (1993) define como:

Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.

Instrumentos:

- Cuestionario de preguntas.

García (1993) define como: “Documento que recoge de forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta.”

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

Análisis Documental

Mediante el análisis documental y sus respectivos instrumentos se revisaron fuentes bibliográficas, publicaciones especializadas y portales de Internet; directamente relacionados con el tema de investigación.

A través de la entrevista y su instrumento – cuestionario, elaborado por el tesista especialmente para esta investigación, se recopiló información sobre cada una de las dimensiones de la variable, las preguntas están referidas a los aspectos concretos que aportaran para recopilar datos y ubicar las deficiencias en la Vd.

a) Ficha Técnica de Instrumentos

La encuesta estuvo constituida por preguntas de la Vi y la Vd., La medición se realizó a través de la Escala de Likert, que mide de 1 a 5.

b) Administración de los instrumentos y obtención de los datos

Para el acopio de la información se formuló y contó con un cuestionario, confiable y validado por especialistas y expertos en la investigación, que dieron su opinión de expertos si el cuestionario es aplicable o puede ser observado para luego ser corregido por el investigador. La confiabilidad se logró aplicando pruebas piloto que fueron aplicados el cuestionario varias veces a la muestra determinada para comprobar la precisión y exactitud del instrumento o en todo caso hacemos uso de la prueba de Alfa de Cronbach.

En la administración de cuestionarios se contó con el valioso apoyo en la recopilación de datos del personal.

Análisis Estadístico

Se llevo a cabo utilizando el paquete estadístico SPSS 25.0 el cual proceso, para lograr la interpretación, análisis y discusión los gráficos y figuras estadísticos, para lograr los resultados y contar con las conclusiones, implicando los objetivos y las hipótesis que fue el producto final de la investigación.

Formulación del modelo

a. Hipótesis Nula.

Existen evidencias que las medias de los tratamientos estadísticamente no difieren significativamente.

b. Hipótesis alterna.

Estadísticamente las medias de los tratamientos difieren significativamente.

c. Recolección de datos y cálculos de los estadísticos correspondientes.

La recolección de datos se efectuó una vez aplicado los tratamientos correspondientes a cada muestra y para el procesamiento se utilizarán programas estadísticos.

d. Decisión estadística.

La decisión estadística se tomó como consecuencia de la comparación del estadístico de prueba calculado y el obtenido mediante tablas estadísticas correspondientes a la distribución del estadístico de prueba; esto quiere decir si el valor del estadístico de prueba calculado se encuentra en la región de rechazo se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario se acepta; es decir: Si:

$$F_0 > F_{\alpha, a-1, N-a} \text{ se rechaza}$$

Capítulo IV. Resultados

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1.

Gestión del talento humano

Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	36	41,4	41,4	41,4
	Medio	41	47,1	47,1	88,5
	Alto	10	11,5	11,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Gestión del talento humano

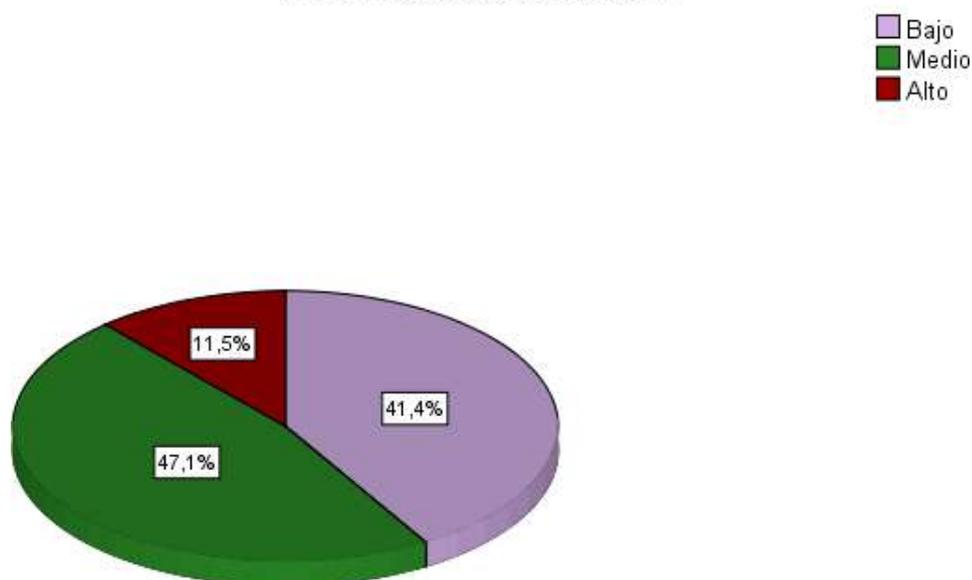


Figura 1.

Gestión del talento humano

De la figura 1, un 47,1% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la variable de gestión del talento humano, un 41,4% un nivel bajo y un 11,5% un nivel alto en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura.

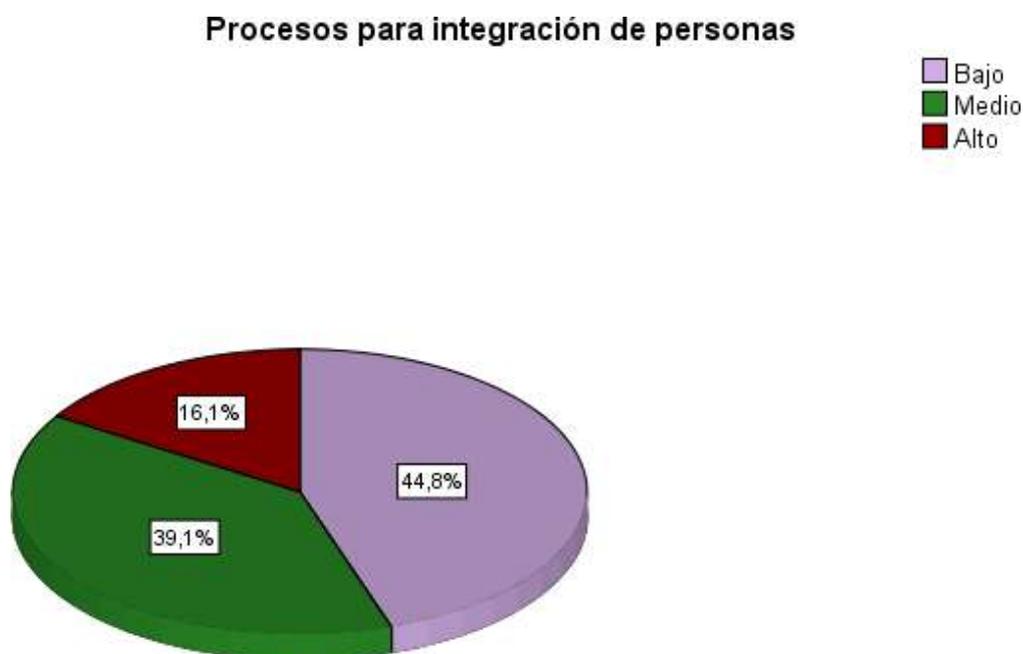
Tabla 2.

Procesos para integración de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	39	44,8	44,8	44,8
	Medio	34	39,1	39,1	83,9
	Alto	14	16,1	16,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

*Figura 2.*

Procesos para integración de personas

De la figura 2, un 44,8% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de procesos para integración de personas, un 39,1% un nivel medio y 16,1% un nivel alto en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura.

Tabla 3.

*Procesos para la organización de personas**Procesos para la organización de personas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	47	54,0	54,0	54,0
	Medio	26	29,9	29,9	83,9
	Alto	14	16,1	16,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

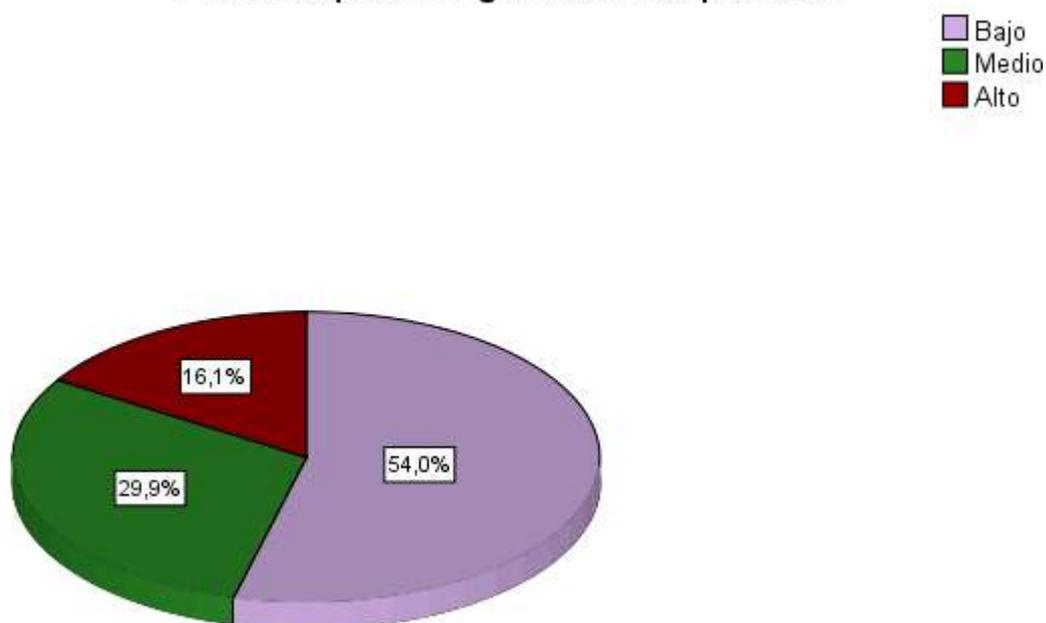
Procesos para la organización de personas

Figura 3.

Procesos para la organización de personas

De la figura 3, un 54,0% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de procesos para la organización de personas, un 29,9% un nivel medio y un 16,1% un nivel alto en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura.

Tabla 4.

*Proceso para recompensar a las personas**Proceso para recompensar a las personas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	29,9	29,9	29,9
	Medio	51	58,6	58,6	88,5
	Alto	10	11,5	11,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



Figura 4.

Proceso para recompensar a las personas

De la figura 4, un 58,6% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de proceso para recompensar a las personas, un 29,9% un nivel bajo y un 11,5% un nivel alto en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura.

Tabla 5.

*Proceso para desarrollo de las personas**Proceso para desarrollo de las personas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	35	40,2	40,2	40,2
	Medio	34	39,1	39,1	79,3
	Alto	18	20,7	20,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

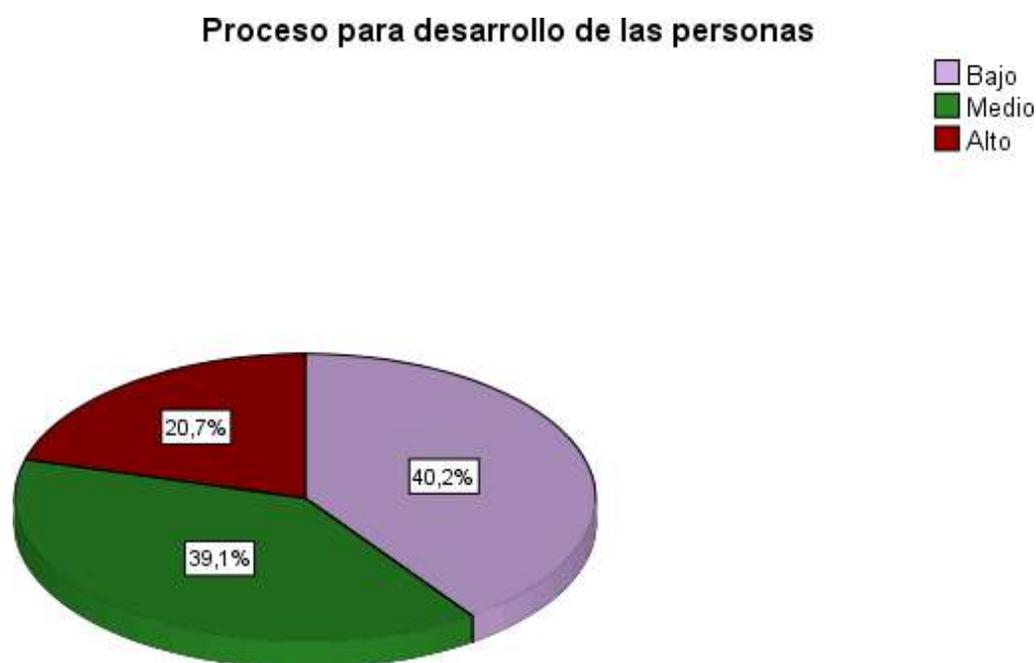


Figura 5.

Proceso para desarrollo de las personas

De la figura 5, un 40,2% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de proceso para desarrollo de las personas, un 39,1% un nivel medio y un 20,7% un nivel alto en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura.

Tabla 6.

Proceso para retener a las personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	42	48,3	48,3	48,3
	Medio	35	40,2	40,2	88,5
	Alto	10	11,5	11,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

*Figura 6.*

Proceso para retener a las personas

De la figura 6, un 48,3% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de proceso para retener a las personas, un 40,2% un nivel medio y un 11,5% un nivel alto en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura.

Tabla 7.

Procesos para auditar

<i>Procesos para auditar</i>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	57	65,5	65,5	65,5
	Medio	20	23,0	23,0	88,5
	Alto	10	11,5	11,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

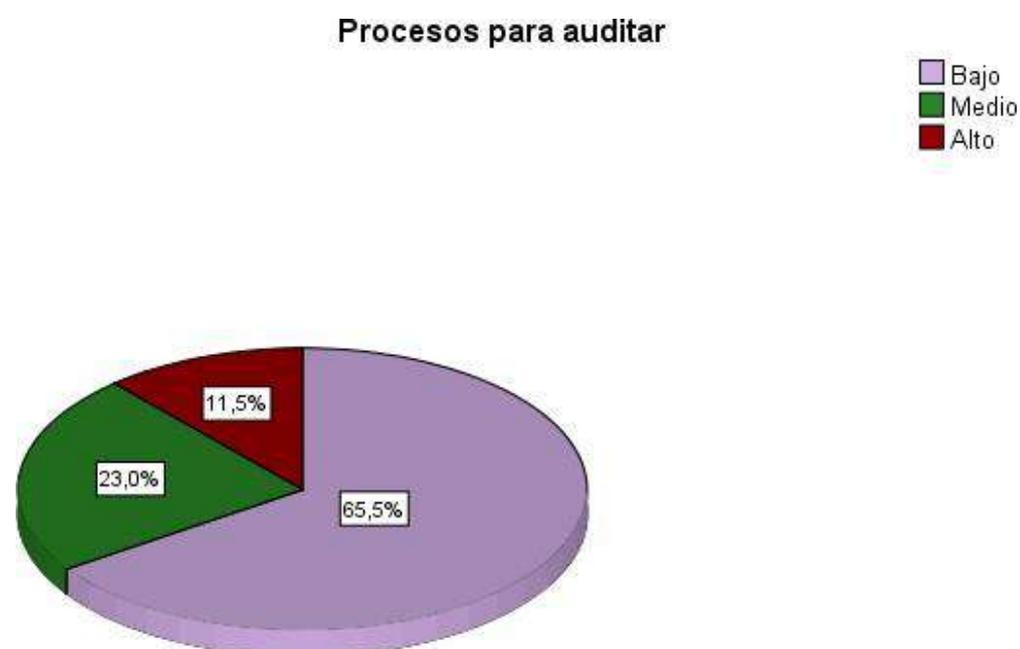


Figura 7.

Procesos para auditar

De la figura 7, un 65,5% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de procesos para auditar, un 23,0% un nivel medio y un 11,5% un nivel alto en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura.

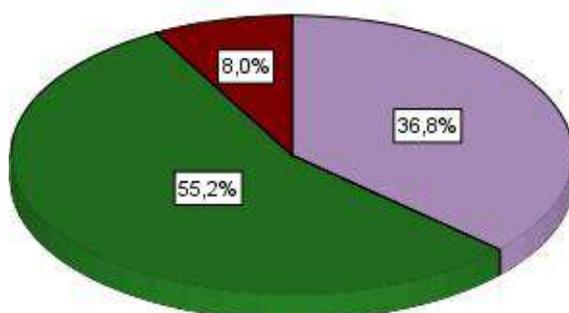
Tabla 8.

*Desempeño laboral**Desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	36,8	36,8	36,8
	Medio	48	55,2	55,2	92,0
	Alto	7	8,0	8,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Desempeño laboral*Figura 8.***Desempeño laboral**

De la figura 8, un 55,2% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la variable de desempeño laboral, un 36,8% un nivel bajo y un 8,0% un nivel alto en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura.

Tabla 9.

Eficacia laboral

<i>Eficacia laboral</i>				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Bajo	35	40,2	40,2	40,2
	Medio	40	46,0	46,0	86,2
	Alto	12	13,8	13,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

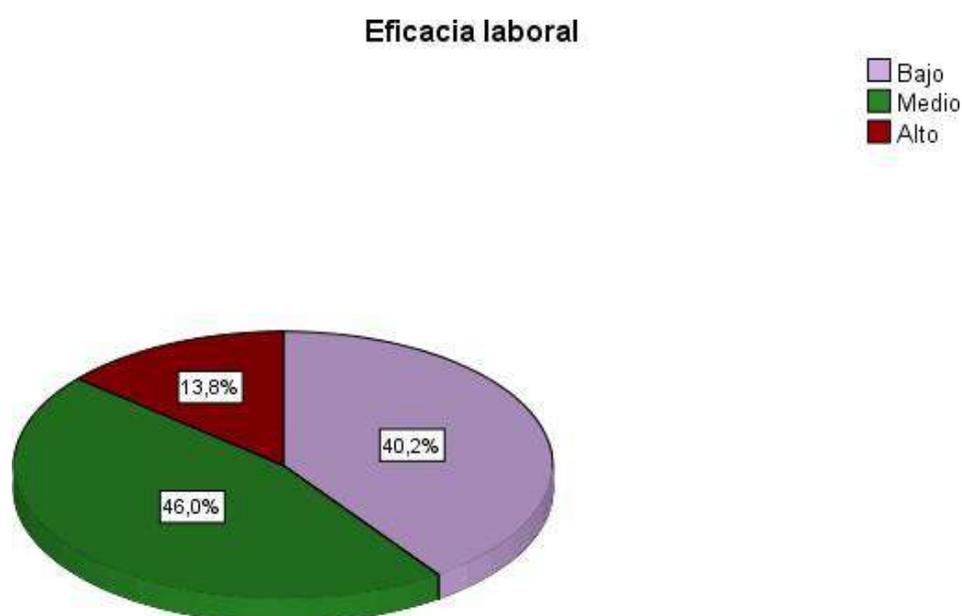


Figura 9.

Eficacia laboral

De la figura 9, un 46,0% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de eficacia laboral, un 40,2% un nivel bajo y un 13,8% un nivel alto en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura.

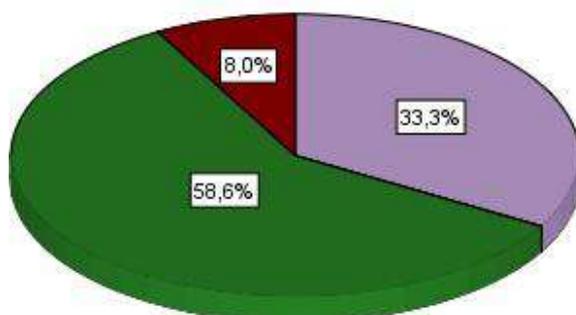
Tabla 10.

Efectividad

<i>Efectividad</i>				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Bajo	29	33,3	33,3	33,3
	Medio	51	58,6	58,6	92,0
	Alto	7	8,0	8,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Efectividad*Figura 10.***Efectividad**

De la figura 10, un 58,6% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de efectividad, un 33,3% un nivel bajo y un 8,0% un nivel alto en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura.

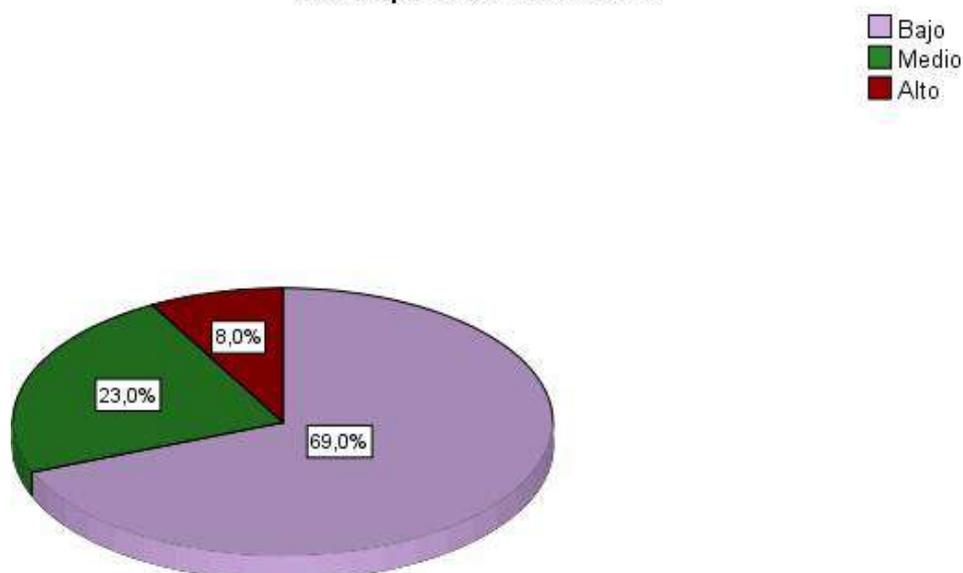
Tabla 11.

*Desempeño de la función**Desempeño de la función*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	60	69,0	69,0	69,0
	Medio	20	23,0	23,0	92,0
	Alto	7	8,0	8,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Desempeño de la función*Figura 11.***Desempeño de la función**

De la figura 11, un 69,0% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de desempeño de la función, un 23,0% un nivel medio y un 8,0% un nivel alto en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura.

4.2. Contrastación de hipótesis

Dado que se tiene 2 variables cuantitativas es necesario comprobar antes de cualquier análisis estadístico inferencial, si los datos de las variables aleatorias estudiadas siguen o no el modelo normal de distribución de probabilidades. Para realizar la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra es mayor que 50.

Prueba de normalidad la variable de gestión del talento humano

Para realizar la prueba de normalidad de la variable gestión del talento humano, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov y se siguió el siguiente procedimiento:

a) Planteo de las hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0): Las puntuaciones de la variable gestión del talento humano, tienen una distribución normal

Hipótesis Alternativa (H_a): Las puntuaciones de la variable gestión del talento humano, no tienen una distribución normal.

b) Nivel de significación o riesgo: $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de la prueba: Kolmogórov-Smirnov

Tabla 12.

Prueba normalidad de la variable gestión del talento humano

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,150	87	,000

d) Regla de decisión:

- Si: $P_valor (sig.) \leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula
- Si: $P_valor (sig.) > 0,05$ no se rechaza la hipótesis nula

Sobre la variable gestión del talento humano, el $p_valor = Sig.$ es igual 0,000 como este valor es mayor a 0,05 se infiere que no hay suficiente evidencia estadística para

aceptar la hipótesis nula, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

Prueba de normalidad de la variable de desempeño laboral

Para realizar la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk y se siguió el siguiente procedimiento:

a) Plántelo de las hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0): Las puntuaciones de la variable desempeño laboral, tienen una distribución normal

Hipótesis Alternativa (H_a): Las puntuaciones de la variable costos logísticos, no tienen una distribución normal.

b) Nivel de significación o riesgo: $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de prueba: Kolmogórov-Smirnov

Tabla 13.

Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,200	87	,000

d) Regla de decisión:

- Si: $P_valor (sig.) \leq 0,05$ se rechaza la nula
- Si: $P_valor (Sig.) > 0,05$ no se rechaza la hipótesis nula

Sobre la variable desempeño laboral, el p -valor= $Sig.$ = es igual 0,000 como este valor es menos a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

Hipótesis General

Hipótesis Alternativa: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Hipótesis nula: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Tabla 14:

La gestión del talento humano y el desempeño laboral

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,891**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Como se muestra en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.891$, con una $p=0.000$ ($p<0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Hipótesis Específica 1

Hipótesis Alternativa: Los procesos para integración de personas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Hipótesis nula: Los procesos para integración de personas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Tabla 15:

Los procesos para integración de personas y el desempeño laboral

		Procesos para integración de personas		
			Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Procesos para integración de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Como se muestra en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.858$, con una $p=0.000$ ($p<0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre los procesos para integración de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**

Hipótesis Específica 2

Hipótesis Alternativa: Los procesos para la organización de personas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Hipótesis nula: Los procesos para la organización de personas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Tabla 16:

Los procesos para la organización de personas y el desempeño laboral

		Procesos para la organización de personas y el desempeño laboral		
			Procesos para la organización de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Procesos para la organización de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Como se muestra en la tabla 16 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.804$, con una $p=0.000(p<0.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre los procesos para la organización de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Hipótesis Específica 3

Hipótesis Alternativa: El proceso para recompensar a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Hipótesis nula: El proceso para recompensar a las personas no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Tabla 17:

El proceso para recompensar a las personas y el desempeño laboral

			Proceso para recompensar a las personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Proceso para recompensar a las personas	Coefficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Como se muestra en la tabla 17 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.690$, con una $p=0.000$ ($p<0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre el proceso para recompensar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Hipótesis Específica 4

Hipótesis Alternativa: El proceso para desarrollo de las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Hipótesis nula: El proceso para desarrollo de las personas no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Tabla 18:

El proceso para desarrollo de las personas y el desempeño laboral

			Proceso para desarrollo de las personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Proceso para desarrollo de las personas	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Como se muestra en la tabla 18 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.732$, con una $p=0.000(p<0.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre el proceso para desarrollo de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Hipótesis Específica 5

Hipótesis Alternativa: El proceso para retener a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Hipótesis nula: Los procesos para auditar no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Tabla 19:

El proceso para retener a las personas y el desempeño laboral

		Proceso para retener a las personas	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Proceso para retener a las personas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,538**
		N	. 87
Desempeño laboral		Coefficiente de correlación	,538**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 87

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

Como se muestra en la tabla 19 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.538$, con una $p=0.000$ ($p<0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre el proceso para retener a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **moderada**.

Hipótesis Específica 6

Hipótesis Alternativa: Los procesos para auditar se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Hipótesis nula: Los procesos para auditar no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Tabla 20:

Los procesos para auditar y el desempeño laboral

			Procesos para auditar	Desempeñ o laboral
Rho de Spearman	Procesos para auditar	Coefficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Como se muestra en la tabla 20 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.888$, con una $p=0.000$ ($p<0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre los procesos para auditar y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Capítulo V. Discusión

5.1. Discusión

Los resultados estadísticos demuestran que existe una relación significativamente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.891, representando una muy buena asociación entre las variables estudiadas. Coincidiendo con la investigación Reyes (2018) en su tesis titulada: “Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018”, donde concluyó que el grado de relación que existe entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral es de una correlación positiva muy fuerte cuyo coeficiente de correlación es de $R= 97,1\%$ lo que significa que a mayor percepción sobre la gestión del talento humano se tendrá también mayor percepción sobre el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay; teniendo como modelo que explica esa relación: $\text{Desempeño laboral (Y)} = 0,046 + 0,920*(\text{Planificación del talento humano}) - 0,254*(\text{Integración del talento humano}) + 0,238*(\text{Desarrollo del talento humano})$. Así mismo, como el p-valor es menor a 0,05 entonces aceptamos la H1; es decir, la variable gestión del talento humano se relaciona con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

Entre las variables estudiadas, luego analizamos estadísticamente por dimensiones las variables el cual la primera dimensión se puede apreciar también existe una relación significativamente entre los procesos para integración de personas y el desempeño laboral

de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,858, representando una muy buena asociación. Coincidiendo con la investigación Granados y Vargas (2020) en su tesis titulada: “Relaciones entre las condiciones psicosociales del trabajo y el desempeño laboral de trabajadores en un Hospital Universitario de la Ciudad De Bogotá”, quien concluyó que este estudio tiene algunas limitaciones, como el uso de instrumentos de auto reporte, lo cual representa un sesgo en el método. De igual forma, hasta el momento, el instrumento para desempeño laboral (Role-Based Performance Scale) no ha sido validado en español ni en Colombia.

En la segunda dimensión se puede apreciar también que existe una relación significativamente entre los procesos para la organización de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,804, representando una muy buena asociación. Coincidiendo con la investigación Zayas (2020) en su artículo titulado: “La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones”, donde concluyó que las micro, pequeñas y medianas empresas del municipio de Angostura, Sinaloa; presentan un gran interés por el tema de la gestión del talento humano, porque consideran que, si contratan empleados con un perfil adecuado y con capacidades para desarrollar sus actividades, se avanzará más en los resultados de la empresa participando en los mercados regionales, estatales, nacionales e internacionales. Sin embargo, es necesario que los propietarios de las empresas consideren que la capacitación es una inversión a futuro para la empresa y no un gasto innecesario como lo señalaron algunos entrevistados.

En la tercera dimensión se puede apreciar también que existe una relación significativamente entre el proceso para recompensar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,690, representando una buena asociación. Coincidiendo con la investigación Vera y Chullus (2018) en su tesis titulada: “La gestión de talento humano en la satisfacción Laboral en Essalud I - Cono Sur, Nuevo Chimbote -2018”, donde concluyó se determinó la relación de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral en Essalud I, teniendo un nivel de significancia de 0.005, siendo menor a 0.05, por lo tanto si existe una relación significativa entre las variables de estudio según el estudio estadístico de Chi Cuadrado y también se calculó el valor en el SPS de 15.028 siendo mayor al valor tabular de 9.49.

En la cuarta dimensión se puede apreciar también que existe una relación significativamente entre el proceso para desarrollo de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,732, representando una buena asociación. Coincidiendo con la investigación Mendoza y Pastor (2022) en su tesis titulada: “Plan de Gestión del Talento Humano para mejora del desempeño laboral de una Municipalidad del distrito de Chicama, 2021-2022”, donde concluyó que la sustentación epistémica del transcurso de Dirección de la Capacidad Humana y su Dinámica, hizo viable normalizar las presunciones e investigaciones imperiosos para procesar el actual tratado; asimismo a través ella se pudo demostrar la presencia de diversas facultades procedimentales que se han aprovechado para optimar el desenvolvimiento en el trabajo de diversas formaciones.

En la quinta dimensión se puede apreciar también que existe una relación significativamente entre el proceso para retener a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,538, representando una moderada asociación. Coincidiendo con la investigación Apaza (2018) en su tesis titulada: “Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018”, donde concluyó que respecto al objetivo general, de los 84 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, el 48,8% presenta un nivel regular de desempeño laboral. Esto quiere decir que, el comportamiento del trabajador, frente a sus obligaciones y deberes laborales para lograr los objetivos dentro de la municipalidad es “Regular”.

En la sexta dimensión se puede apreciar también que existe una relación significativamente entre los procesos para auditar y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,888, representando una muy buena asociación. Coincidiendo con la investigación Frías (2021) en su artículo titulado: “Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado”, donde concluyó que la calidad de vida laboral es considerada como la representación positiva o negativa de un ambiente laboral, cuya principal finalidad es crear un entorno satisfactorio para los trabajadores y a su vez contribuir a la salud económica de la organización. La óptima gestión del Talento Humano permite lograr un nivel superior en lo que refiere a la calidad de vida del trabajador considerando las estrategias exactas que la Institución maneje con el principal objetivo de generar bienestar y seguridad en sus colaboradores.

Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

1. Según el objetivo general, esta tesis logró dar a conocer que existe una muy buena relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023. Demostrándose debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.891, porque relaciona al desenvolvimiento en el trabajo.
2. Según el objetivo específico 1: Se logró conocer que existe una muy buena relación entre los procesos para integración de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023. Demostrándose debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.858, porque define el perfil del puesto con el trabajador.
3. Según el objetivo específico 2: Se logró conocer que existe una muy buena relación entre los procesos para la organización de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023. Demostrándose debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.804, porque cualquier error del empleado, conlleva a efectos de parte económica.
4. Según el objetivo específico 3: Se logró conocer que existe una buena relación entre el proceso para recompensar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023. Demostrándose debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.690, porque estimula al trabajador o al grupo de labores.

5. Según el objetivo específico 4: Se logró conocer que existe una buena relación entre el proceso para desarrollo de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023. Demostrándose debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.732, porque ayuda a mejorar las capacidades de los individuos.
6. Según el objetivo específico 5: Se logró conocer que existe una moderada relación entre el proceso para retener a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023. Demostrándose debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.538, porque tiene la finalidad de conservar a los trabajadores.
7. Según el objetivo específico 6: Se logró conocer que existe una muy buena relación entre los procesos para auditar y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023. Demostrándose debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.888, porque analiza las transacciones de desarrollo en un grupo empresarial.

6.2. Recomendaciones

1. La persona jurídica Industrial San Miguel S.A recomienda considerar los siguientes puntos claves que son de gran ayuda para gestionar talentos y mejorar el desempeño laboral, establecer metas y objetivos en conjunto, mejorar las condiciones de trabajo, crear un clima laboral favorable, capacitar continuamente a los empleados, brindar las herramientas necesarias que miren hacia el futuro, busquen candidatos con habilidades y capacidades que se alineen con la estrategia a largo plazo, reconozcan logros y den oportunidades de crecimiento.
2. Sugerir un programa de capacitación para que adquieran nuevos conocimientos y prepararlos mejor para los cambios y desafíos en la empresa, el intercambio de conocimientos es un hábito, establecer un programa de mentores, utilizar tecnología, modelar la capacitación, evaluar continuamente, alentar al equipo y, finalmente, la colaboración entre equipos.
3. Se recomienda desarrollar y fortalecer las habilidades basadas en competencias, las cuales son fundamentales para mantener la competitividad de la entidad y mejorar las habilidades de los empleados, lo que también ayudará a mejorar la productividad y mejorar aquellas habilidades que agregarán valor a la organización. Tales como; entrenamiento sexual efectivo continuo.

Capítulo VII. Referencias bibliográficas

7.1.-. Fuentes documental

García, M. (1993). La encuesta. En: García M, Ibáñez J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1993; p. 141-70.

Castaño, M., López, G., y Prieto, J. (2011). Guía Técnica y de buenas prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S). Guía Técnica. Disponible en <http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuenaspracticas.pdf>

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México D.F.: Mc. Graw Hill Interamericana Editores S.A.

Antezana, P., y Linkimer, M. (2015). El Proceso de Reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva. Caja de Herramientas para empresas inclusivas. Journal. Costa Rica, Disponible en http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_4.pdf

Infantes, Gisela., Mucha, E., y Egúzquiza, B. (2012). Manual de Obligaciones del Empleador y beneficios del trabajador. Libro - Lima: Instituto Pacífico S.A.C. Disponible en: <https://biblioteca.usat.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=18021>

Corral, F. (2007). Reclutamiento y Selección por Competencias. UCAB, Caracas, Venezuela. Disponible en http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:48184/componente48180.pdf

Sánchez, J., y Calderón, V. (2012). Diseño del Proceso de Evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría, pensamiento

- & gestión. Redalyc Org. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a04.pdf>
- Chiang, M., y San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Artículo científico. Ciencia & Trabajo. Disponible en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Tesis de Maestría: Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/1153/412/TF001138.pdf>
- Nazario, R. (2006). Beneficios y Motivación de los empleados. 145. Revista de investigación Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4287381.pdf>.
- Satey de León, P. (2014). Incentivos laborales y clima organizacional. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Tesis de grado. Disponible en <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Satey-Elcira.pdf>
- Juárez, A. (2017). Engagement laboral. Una concepción científica. Revista de Psicología Liberabit. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/686/68643124002.pdf>
- Palos, A. (2011). Desarrollo Personal. San Luis Potosí, México. Obtenido de <http://www.seslp.gob.mx/pdf/antologia.pdf>.
- Jamaica, F. (2015). Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas. Universidad Militar de Nueva Granada, Bogotá. Disponible en

[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf)

Ruiz, P. (2011). Creatividad en el trabajo. Factor Humano. Disponible: https://factorhumana.org/attachments_secure/article/8791/creativitat_a_la_feina_cast.pdf

Mendoza, M., y Pastor, S. (2022). *Plan de Gestión del Talento Humano para mejora del desempeño laboral de una Municipalidad del distrito de Chicama, 2021-2022* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97094/Mendoza_TMDC-Pastor_PS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, Y. (Setiembre de 2017). ¿Cómo retener al personal en una organización? Obtenido de Gerencie: <https://www.gerencie.com/como-retenerel-personal-enuna-organizacion.html>

Vallejo, L. (2016). Gestión del Talento Humano. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. Disponible en: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%.pdf>

González, F., López, L., y Blanco, L. (2015). Seguridad Laboral. Universidad Nacional de Costa Rica, Costa Rica. Disponible en <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/10565/cartilla%20web.pdf?sequence=1>

Alves, D., y Cirera, Y. (2013). Vida con Calidad y Calidad de Vida en el trabajo. Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal.

Journal. Invenio ISSN: 0329-3475 Disponible en
<https://www.redalyc.org/comocitar.ou?id=87726343010>

González, D. (2009). Estrategias de Retención de Personal. Revista Universidad EAFIT. Disponible en
<http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revistauniversidadeafit/article/download/11/11>

Martínez, M. (2017). XII Jornadas Nacionales del Sector Público. Argentina. Disponible en
<https://archivo.consejo.org.ar/congresos/material/12publico/2.3.pdf>

Prieto, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Bejarano Universidad de Medellín. Antioquia Colombia. Disponible en:
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nueva León. ISBN:978-607-27-0535-7. Impreso en Monterrey, México. Printed in Monterrey, México. Disponible en:
<http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760.

- Eslava, E. (2004). *Gestión del Talento Humano en las organizaciones*. Recursos humanos blog. Recuperado en: <https://bit.ly/2tukrdY>
- De Cenzo, D. y Robbins, S. (2001). *Administración de RR.HH.* México: Edit. Limusa.
- Montes, A., y Gonzales, P. (2006). *Selección de Personal*. Vigo: Ideas propias ed.
- Werther, W., y Keith, D. (2006). *Administración de recursos humanos*. (6ta.Ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015* (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/963/TM%20CEA%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vera, G., y Chullus, J. (2018). *La Gestión de talento humano en la satisfacción Laboral en Essalud I – Cono Sur, Nuevo Chimbote – 2018* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28912/Chullus_JJK-Vera_VGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Krajewski, L. y Larry, R. (2000). *Administración de operaciones, estrategias y análisis*. (5ª ed.). México: Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2003). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed.). Brasil: McGraw Hill.
- Prado, D. (2009). Metodología para el Establecimiento de Objetivos de Control como un medio de Seguridad en el Área de Tecnologías de Información. Para obtener el grado de Maestro en Ciencias en Ingeniería de Sistemas, de la Escuela

Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica del Instituto Politécnico Nacional, México.

Aprende Institute (s.f.). *Características de los empleados con autogestión laboral*

(Blog) Recuperado de: <https://aprende.com/blog/bienestar/inteligencia-emocional/caracteristicas-de-los-empleados-con-autogestion-laboral/>

Lusthaus, C. (2001). *Mejorando el desempeño de las organizaciones*. Primera edición en español. Editorial Tecnológica de Costa Rica y el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (Canadá). Recuperado de: <http://www.bionica.info/biblioteca/Lusthaus2001MetodoAutoevaluacion.pdf>

Albornoz, A. (2022). *Habilidades Laborales*. Cognos Online. Recuperado de: <https://cognosonline.com/pe/blog-pe/10-habilidades-laborales/>

Aicad Business Scholl (2021). *Orientación a resultados: ¿Cómo te ayudará en tu proyecto?* (Blog) Recuperado de: <https://www.aicad.es/orientacion-a-resultados-empresa/#:~:text=La%20orientaci%C3%B3n%20de%20resultados%20es,estrategia%20s%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Ed. McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. DE C.V. 2009. 3ª Edición. México. Recuperado de: <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Ronen, S. (1981). *Flexible working hours: An innovation in the quality of work life*. New York, NY: Ed. McGraw-Hill Companies.

Chavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw-Hill. Recuperado de:

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Palmero, F. (1997). *Motivación: Conducta y Proceso* (Revista Electrónica).

Universitat Janme I, Recuperado de: <http://reme.uji.es/articulos/numero20/1-palmero/texto.html?fbclid=IwAR1d3CPstpGFwPEDBrONXLJQLyC-wP>

Huiza, M. (2015). *Eficiencia, Eficacia y Efectividad en la Economía* Recuperado de:

<http://www.economiasencilla.com/gestion-empresarial/eficacia-eficiencia-y-efectividad/>

Quispe, S. (2020). Relación del estrés y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Román 2019 (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Juliaca, Juliaca, Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/bitstream/handle/UNAJ/127/INFORME%20DE%20TESIS%20-%20SHANELL%20QUISPE%20PANDIA%20%28LISTO%29%2001%201%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De Oliveira Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. México: International Thomson Editores, S.A. Recuperado de:

<https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074386196.pdf>

Van Scotter, J. R., y Motowidlo, S. J. (1996). *Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance*. *Journal of Applied Psychology*.

<https://doi.org/10.1037//0021-9010.81.5.525>

- Levano, M. (2017) *Motivación y Desempeño Laboral en la Empresa EUROSHOP del Grupo VOLKSWAGEN Lima 2017* (Tesis Pregrado) Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima – Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3114/tesis%20miguel%20corregido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bittel. (2000). *Manual de entrenamiento t desarrollo de personal//México: Diana.11era Ed.* Recuperado de: https://www.academia.edu/24133486/ENTRENAMIENTO_Y_DESARROLLO_DE_PERSONAL
- Apaza, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018* (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión, Juliaca - Perú. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Granados, C. y Vargas, Z. (2020). *Relaciones Entre Las Condiciones Psicosociales Del Trabajo Y El Desempeño Laboral De Trabajadores En Un Hospital Universitario De La Ciudad De Bogotá* (Tesis de Pregrado). Universidad de los Andes, Bogotá - Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/49296/u833196.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guzmán, A. (2017). *El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad* (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito - Ecuador. Recuperado de:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14229/1/T-UCE-0007-PIO40-2018.pdf>

Reyes, N. (2018). *Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018* (Tesis de posgrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

Recuperado de:

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2846/Neil%20Cristhian%20Reyes%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barreras, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 21-42.

Paredes, R., y Bustamante, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, (5), 44-61.

Frías, E. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado* (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Recuperado de:

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32058/1/111%20GTH.pdf>

Naranjo, M (2014, junio). *Cómo desarrollar la automotivación en el trabajo.*

Evoluciona Coaching. Recuperado de:

<https://evolucionacoaching.com/blog/como-desarrollar-la-automotivacion-en-el-trabajo/>

Mazurek, S. 2018. Talent Management, Free Management Library. Obtenido de

<https://managementehelp.org/humanresources/talent-mangement.html>

Chiavenato, I. (2008). Gestión del Talento Humano. (3a ed.) Recuperado de:

<https://bit.ly/2JaKYGy>

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

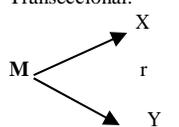
Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos

Anexo N°3: Confiabilidad de Alfa Cronbach

Anexo N°4: Base de datos

Anexo N°1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO Y TÉCNICAS
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo la Gestión del Talento Humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023?</p>	<p>Objetivos General</p> <p>Conocer la Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.</p>	<p>(X)</p> <p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>X.1.- Procesos para integración de personas</p> <p>X.2.- Procesos para la organización de personas</p> <p>X.3.- Proceso para recompensar a las personas</p> <p>X.4.- Proceso para desarrollo de las personas</p> <p>X.5.- Proceso para retener a las personas</p> <p>X.6.- Procesos para auditar</p>	<p>X.1.1.- Reclutamiento de personal</p> <p>X.1.2.- Finalidad</p> <p>X.1.3.- Fuentes y medios de reclutamiento</p> <p>X.1.4.- Selección de personal</p> <p>X.1.5.- Recomendaciones para la selección de personal</p> <p>X.2.1.- Orientación a las personas</p> <p>X.2.2.- Diseño de puestos</p> <p>X.2.3.- Evaluación del desempeño profesional</p> <p>X.3.1.- Remuneración</p> <p>X.3.2.- Programa de incentivos</p> <p>X.3.3.- Prestaciones y servicios</p> <p>X.4.1.- Capacitación</p> <p>X.4.2.- Creatividad e innovación</p> <p>X.4.3.- Administración del cambio</p> <p>X.5.1.- Higiene laboral</p> <p>X.5.2.- Seguridad laboral</p> <p>X.5.3.- Calidad de vida en trabajo</p> <p>X.5.4.- Estrategias para la retención de personal</p> <p>X.6.1.- Seguimiento a la labor</p>	<p>Población = 87</p> <p>Muestra = 87</p> <p>Método: Científico.</p> <p>Técnicas:</p> <p>Para el acopio de Datos: La observación Encuesta Análisis Documental y Bibliográfica.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: Guía de observación. Guía de entrevista. Cuestionario. Análisis de contenido y Fichas.</p> <p>Para el Procesamiento de datos. Consistenciación, Codificación Tabulación de datos.</p> <p>Técnicas para el análisis e interpretación de datos. Paquete estadístico SPSS 24.0 Estadística descriptiva para cada variable.</p> <p>Para presentación de datos Cuadros, gráficos y figuras estadísticas.</p> <p>Para el informe final: Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Diseño de Investigación Esquema propuesto por la Escuela Profesional de</p>

<p>Problemas Específicos:</p> <p>1).- ¿Cómo los procesos para integración de personas se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023? ?</p> <p>2).- ¿Cómo los procesos para la organización de personas se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023?</p> <p>3).- ¿Cómo el proceso para recompensar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023?</p> <p>4).- ¿Cómo el proceso para desarrollo de las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023?</p> <p>5).- ¿Cómo el proceso para retener a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1).- Conocer los procesos para integración de personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.</p> <p>2).- Conocer los procesos para la organización de personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.</p> <p>3).- Conocer el proceso para recompensar a las personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.</p> <p>4).- Conocer el proceso para desarrollo de las personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.</p> <p>5).- Conocer el proceso para retener a las personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.</p> <p>6).- Conocer los procesos para auditar y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>1).- Los procesos para integración de personas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.</p> <p>2).- Los procesos para la organización de personas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.</p> <p>3).- El proceso para recompensar a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.</p> <p>4).- El proceso para desarrollo de las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.</p> <p>5).- El proceso para retener a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.</p>	<p>(Y)</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Y.1.- Eficacia laboral</p> <p>Y.2.- Efectividad</p> <p>Y.3.- Desempeño de la función</p>	<p>X.6.2.- Sistemas de información</p> <p>Y.1.1.- Productividad laboral Y.1.2.- Capacitación Y.1.3.- Cumplimiento de metas</p> <p>Y.2.1.- Habilidades laborales Y.2.2.- Automotivación Y.2.3.- Autogestión</p> <p>Y.3.1.- Orientación de resultados Y.3.2.- Calidad laboral</p>	<p>Ingeniería Industrial UNJFSC. Nivel Correlacional Transeccional.</p> 
---	---	--	--	--	--	--

<p>6).- ¿Cómo los procesos para auditar se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023?</p>	<p>empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.</p>	<p>6).- Los procesos para auditar se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. – Huaura 2023.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

“Cuestionario para conocer la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023”

Estimado colaborador esperamos tu colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.

El objetivo es recopilar información, para conocer la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Industrial San Miguel S.A. - Huaura 2023.

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.”

Escala valorativa

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Gestión del Talento Humano (X)						
N°	X.1. Procesos para integración de personas	N.	C.N	A.	C.S.	S.
01	¿Con que frecuencia hacen reclutamiento de personal en la empresa Industrial San Miguel S.A.?					
02	¿Con que frecuencia la empresa tiene como finalidad ubicar a cada trabajador en distintas áreas según sus capacidades?					

03	¿Con que frecuencia usan distintas fuentes y medios para reclutar al personal de la empresa?					
04	¿Con que frecuencia fallan al seleccionar el personal que va trabajar dentro de la empresa?					
05	¿Con que frecuencia se rigen a recomendaciones al momento de seleccionar el personal?					
X.2. Procesos para la organización de personas						
06	¿Con qué frecuencia el jefe a cargo les orienta a realizar su trabajo dentro de la empresa?					
07	¿Con qué frecuencia elaboran un diseño de puestos según las capacidades de sus trabajadores?					
08	¿Con qué frecuencia evalúan el desempeño del profesional a sus trabajadores?					
X.3. Proceso para recompensar a las personas						
09	¿Con qué frecuencia reciben remuneraciones?					
10	¿Con qué frecuencia elaboran programas de incentivos hacia sus empelados?					
11	¿Con qué frecuencia ustedes reciben prestaciones y servicios dentro de la empresa?					
X.4. Proceso para desarrollo de las personas						
12	¿Con qué frecuencia ustedes se capacitan para mejorar su labor dentro de la empresa?					
13	¿Con qué frecuencia usted aporta creatividad e innovación para aumentar su desempeño laboral?					
14	¿Con qué frecuencia usted se adapta a la administración del cambio que la empresa realiza?					
X.5. Proceso para retener a las personas						
15	¿Con qué frecuencia existe Higiene laboral dentro de la empresa?					
16	¿Con qué frecuencia la empresa les brinda seguridad laboral?					
17	¿Con qué frecuencia usted recibe buena calidad de vida en el trabajo dentro de la empresa?					
18	¿Con qué frecuencia la empresa realiza estrategias para la retención de personal?					
X.6. Procesos para auditar						
19	¿Con qué frecuencia la empresa hace seguimiento a la labor de cada trabajador para saber si cumple debidamente con su trabajo?					
20	¿Con qué frecuencia realizan los sistemas de información para auditar a la empresa?					
Desempeño laboral (Y)						

	Y.1. Eficacia laboral					
21	¿Con que frecuencia un trabajador ejerce una productividad laboral dentro de la empresa Industrial San Miguel S.A.?					
22	¿Con que frecuencia realizan una capacitación dentro de la empresa Industrial San Miguel S.A.?					
23	¿Con que frecuencia los trabajadores cumplen con sus metas dentro de la empresa Industrial San Miguel S.A.?					
	Y.2. Efectividad					
24	¿Con que frecuencia se puede decir que tiene la facultad de ejercer las habilidades laborales dentro y fuera de la empresa Industrial San Miguel S.A.?					
25	¿Con que frecuencia se automotivan dentro de la empresa Industrial San Miguel S.A.?					
26	¿Con que frecuencia se autogestiona dentro de la empresa Industrial San Miguel S.A.?					
	Y.3. Desempeño de la función					
27	¿Con que frecuencia se puede decir que toma una acción directa para alcanzar o superar los objetivos (Orientación de resultados) en la empresa Industrial San Miguel S.A.?					
28	¿Con que frecuencia se puede decir que la calidad laboral de la empresa Industrial San Miguel S.A. es buena?					

Anexo N°3: Confiabilidad de Alfa Cronbach

CONFIABILIDAD

FORMULACIÓN

El alfa de Cronbach es siempre la relación promedio entre las variables (o elementos) que pertenecen al tamaño. Se pueden calcular de dos maneras: contraste o asociación con factores. Cabe señalar que las dos fórmulas son versiones de esto y el otro se puede deducir.

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems

Midiendo los ítems del cuestionario

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	28

Anexo N°4: Base de datos

N	Gestión del talento humano																												S T1	X				
	Procesos para integración de personas						Procesos para la organización de personas					Proceso para recompensar a las personas					Proceso para desarrollo de las personas					Proceso para retener a las personas					Procesos para auditar							
	1	2	3	4	5	S1	D1	6	7	8	S2	D2	9	10	11	S3	D3	12	13	14	S4	D4	15	16	17	18	S5	D5			19	20	S6	D6
1	2	3	1	1	4	11	Bajo	1	1	4	6	Bajo	3	2	3	8	Medio	3	1	1	5	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	1	4	5	Bajo	45	Bajo
2	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	2	2	6	Bajo	1	1	1	3	Bajo	1	2	2	5	Bajo	1	1	1	5	8	Bajo	2	2	4	Bajo	35	Bajo
3	3	2	5	5	1	16	Medio	5	5	1	11	Medio	2	3	3	8	Medio	2	5	5	12	Alto	2	3	3	2	10	Bajo	5	1	6	Medio	63	Medio
4	5	2	5	5	5	22	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	12	Alto	5	5	5	3	18	Alto	5	5	10	Alto	92	Alto
5	2	4	2	2	3	13	Medio	2	2	3	7	Bajo	3	3	2	8	Medio	4	2	2	8	Medio	3	3	2	3	11	Medio	2	3	5	Bajo	52	Medio
6	1	3	3	3	5	15	Medio	3	3	5	11	Medio	1	4	4	9	Medio	3	3	3	9	Medio	1	4	4	4	13	Medio	3	5	8	Medio	65	Medio
7	3	2	1	1	2	9	Bajo	1	1	2	4	Bajo	3	2	3	8	Medio	2	1	1	4	Bajo	3	2	3	3	11	Medio	1	2	3	Bajo	39	Bajo
8	4	2	3	3	4	16	Medio	3	3	4	10	Medio	4	3	4	11	Medio	2	3	3	8	Medio	4	3	4	2	13	Medio	3	4	7	Medio	65	Medio
9	3	1	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	2	2	4	Bajo	37	Bajo
10	5	3	5	5	3	21	Alto	5	5	3	13	Alto	2	2	2	6	Bajo	3	5	5	13	Alto	2	2	2	2	8	Bajo	5	3	8	Medio	69	Medio
11	2	2	3	3	1	11	Bajo	3	3	1	7	Bajo	3	3	1	7	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	3	1	3	10	Bajo	3	1	4	Bajo	47	Bajo
12	3	3	1	1	2	10	Bajo	1	1	2	4	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	1	1	5	Bajo	2	3	3	5	13	Medio	1	2	3	Bajo	43	Bajo
13	3	4	2	2	2	13	Medio	2	2	2	6	Bajo	1	5	2	8	Medio	4	2	2	8	Medio	1	5	2	3	11	Medio	2	2	4	Bajo	50	Medio
14	4	2	3	3	2	14	Medio	3	3	2	8	Medio	3	2	4	9	Medio	2	3	3	8	Medio	3	2	4	1	10	Bajo	3	2	5	Bajo	54	Medio
15	2	3	4	4	3	16	Medio	4	4	3	11	Medio	3	2	3	8	Medio	3	4	4	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	4	3	7	Medio	63	Medio
16	5	2	5	5	5	22	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	12	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	10	Alto	94	Alto
17	3	2	3	3	2	13	Medio	3	3	2	8	Medio	2	2	3	7	Bajo	2	3	3	8	Medio	2	2	3	3	10	Bajo	3	2	5	Bajo	51	Medio
18	4	1	2	2	3	12	Bajo	2	2	3	7	Bajo	2	3	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	3	2	2	9	Bajo	2	3	5	Bajo	45	Bajo
19	2	3	1	1	4	11	Bajo	1	1	4	6	Bajo	5	3	2	10	Medio	3	1	1	5	Bajo	5	3	2	2	12	Medio	1	4	5	Bajo	49	Medio
20	3	1	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	2	2	4	Bajo	37	Bajo
21	2	3	3	3	2	13	Medio	3	3	2	8	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	2	5	Bajo	56	Medio

22	5	2	5	5	5	22	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	12	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	10	Alto	94	Alto
23	2	3	1	1	3	10	Bajo	1	1	3	5	Bajo	1	5	2	8	Medio	3	1	1	5	Bajo	1	5	2	3	11	Medio	1	3	4	Bajo	43	Bajo
24	2	3	1	1	4	11	Bajo	1	1	4	6	Bajo	3	2	3	8	Medio	3	1	1	5	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	1	4	5	Bajo	45	Bajo
25	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	2	2	6	Bajo	1	1	1	3	Bajo	1	2	2	5	Bajo	1	1	1	5	8	Bajo	2	2	4	Bajo	35	Bajo
26	3	2	5	5	1	16	Medio	5	5	1	11	Medio	2	3	3	8	Medio	2	5	5	12	Alto	2	3	3	2	10	Bajo	5	1	6	Medio	63	Medio
27	5	2	5	5	5	22	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	12	Alto	5	5	5	3	18	Alto	5	5	10	Alto	92	Alto
28	2	4	2	2	3	13	Medio	2	2	3	7	Bajo	3	3	2	8	Medio	4	2	2	8	Medio	3	3	2	3	11	Medio	2	3	5	Bajo	52	Medio
29	1	3	3	3	5	15	Medio	3	3	5	11	Medio	1	4	4	9	Medio	3	3	3	9	Medio	1	4	4	4	13	Medio	3	5	8	Medio	65	Medio
30	3	2	1	1	2	9	Bajo	1	1	2	4	Bajo	3	2	3	8	Medio	2	1	1	4	Bajo	3	2	3	3	11	Medio	1	2	3	Bajo	39	Bajo
31	4	2	3	3	4	16	Medio	3	3	4	10	Medio	4	3	4	11	Medio	2	3	3	8	Medio	4	3	4	2	13	Medio	3	4	7	Medio	65	Medio
32	3	1	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	2	2	4	Bajo	37	Bajo
33	5	3	5	5	3	21	Alto	5	5	3	13	Alto	2	2	2	6	Bajo	3	5	5	13	Alto	2	2	2	2	8	Bajo	5	3	8	Medio	69	Medio
34	2	2	3	3	1	11	Bajo	3	3	1	7	Bajo	3	3	1	7	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	3	1	3	10	Bajo	3	1	4	Bajo	47	Bajo
35	3	3	1	1	2	10	Bajo	1	1	2	4	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	1	1	5	Bajo	2	3	3	5	13	Medio	1	2	3	Bajo	43	Bajo
36	3	4	2	2	2	13	Medio	2	2	2	6	Bajo	1	5	2	8	Medio	4	2	2	8	Medio	1	5	2	3	11	Medio	2	2	4	Bajo	50	Medio
37	4	2	3	3	2	14	Medio	3	3	2	8	Medio	3	2	4	9	Medio	2	3	3	8	Medio	3	2	4	1	10	Bajo	3	2	5	Bajo	54	Medio
38	2	3	4	4	3	16	Medio	4	4	3	11	Medio	3	2	3	8	Medio	3	4	4	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	4	3	7	Medio	63	Medio
39	5	2	5	5	5	22	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	12	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	10	Alto	94	Alto
40	3	2	3	3	2	13	Medio	3	3	2	8	Medio	2	2	3	7	Bajo	2	3	3	8	Medio	2	2	3	3	10	Bajo	3	2	5	Bajo	51	Medio
41	4	1	2	2	3	12	Bajo	2	2	3	7	Bajo	2	3	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	3	2	2	9	Bajo	2	3	5	Bajo	45	Bajo
42	2	3	1	1	4	11	Bajo	1	1	4	6	Bajo	5	3	2	10	Medio	3	1	1	5	Bajo	5	3	2	2	12	Medio	1	4	5	Bajo	49	Medio
43	3	1	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	2	2	4	Bajo	37	Bajo
44	2	3	3	3	2	13	Medio	3	3	2	8	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	2	5	Bajo	56	Medio
45	5	2	5	5	5	22	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	12	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	10	Alto	94	Alto
46	2	3	1	1	3	10	Bajo	1	1	3	5	Bajo	1	5	2	8	Medio	3	1	1	5	Bajo	1	5	2	3	11	Medio	1	3	4	Bajo	43	Bajo
47	3	2	1	1	2	9	Bajo	1	1	2	4	Bajo	3	2	3	8	Medio	2	1	1	4	Bajo	3	2	3	3	11	Medio	1	2	3	Bajo	39	Bajo
48	4	2	3	3	4	16	Medio	3	3	4	10	Medio	4	3	4	11	Medio	2	3	3	8	Medio	4	3	4	2	13	Medio	3	4	7	Medio	65	Medio
49	2	3	1	1	4	11	Bajo	1	1	4	6	Bajo	3	2	3	8	Medio	3	1	1	5	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	1	4	5	Bajo	45	Bajo
50	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	2	2	6	Bajo	1	1	1	3	Bajo	1	2	2	5	Bajo	1	1	1	5	8	Bajo	2	2	4	Bajo	35	Bajo

51	3	2	5	5	1	16	Medio	5	5	1	11	Medio	2	3	3	8	Medio	2	5	5	12	Alto	2	3	3	2	10	Bajo	5	1	6	Medio	63	Medio
52	5	2	5	5	5	22	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	12	Alto	5	5	5	3	18	Alto	5	5	10	Alto	92	Alto
53	2	4	2	2	3	13	Medio	2	2	3	7	Bajo	3	3	2	8	Medio	4	2	2	8	Medio	3	3	2	3	11	Medio	2	3	5	Bajo	52	Medio
54	1	3	3	3	5	15	Medio	3	3	5	11	Medio	1	4	4	9	Medio	3	3	3	9	Medio	1	4	4	4	13	Medio	3	5	8	Medio	65	Medio
55	3	2	1	1	2	9	Bajo	1	1	2	4	Bajo	3	2	3	8	Medio	2	1	1	4	Bajo	3	2	3	3	11	Medio	1	2	3	Bajo	39	Bajo
56	4	2	3	3	4	16	Medio	3	3	4	10	Medio	4	3	4	11	Medio	2	3	3	8	Medio	4	3	4	2	13	Medio	3	4	7	Medio	65	Medio
57	3	1	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	2	2	4	Bajo	37	Bajo
58	5	3	5	5	3	21	Alto	5	5	3	13	Alto	2	2	2	6	Bajo	3	5	5	13	Alto	2	2	2	2	8	Bajo	5	3	8	Medio	69	Medio
59	2	2	3	3	1	11	Bajo	3	3	1	7	Bajo	3	3	1	7	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	3	1	3	10	Bajo	3	1	4	Bajo	47	Bajo
60	3	3	1	1	2	10	Bajo	1	1	2	4	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	1	1	5	Bajo	2	3	3	5	13	Medio	1	2	3	Bajo	43	Bajo
61	3	4	2	2	2	13	Medio	2	2	2	6	Bajo	1	5	2	8	Medio	4	2	2	8	Medio	1	5	2	3	11	Medio	2	2	4	Bajo	50	Medio
62	4	2	3	3	2	14	Medio	3	3	2	8	Medio	3	2	4	9	Medio	2	3	3	8	Medio	3	2	4	1	10	Bajo	3	2	5	Bajo	54	Medio
63	2	3	1	1	4	11	Bajo	1	1	4	6	Bajo	3	2	3	8	Medio	3	1	1	5	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	1	4	5	Bajo	45	Bajo
64	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	2	2	6	Bajo	1	1	1	3	Bajo	1	2	2	5	Bajo	1	1	1	5	8	Bajo	2	2	4	Bajo	35	Bajo
65	3	2	5	5	1	16	Medio	5	5	1	11	Medio	2	3	3	8	Medio	2	5	5	12	Alto	2	3	3	2	10	Bajo	5	1	6	Medio	63	Medio
66	5	2	5	5	5	22	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	12	Alto	5	5	5	3	18	Alto	5	5	10	Alto	92	Alto
67	2	4	2	2	3	13	Medio	2	2	3	7	Bajo	3	3	2	8	Medio	4	2	2	8	Medio	3	3	2	3	11	Medio	2	3	5	Bajo	52	Medio
68	1	3	3	3	5	15	Medio	3	3	5	11	Medio	1	4	4	9	Medio	3	3	3	9	Medio	1	4	4	4	13	Medio	3	5	8	Medio	65	Medio
69	3	2	1	1	2	9	Bajo	1	1	2	4	Bajo	3	2	3	8	Medio	2	1	1	4	Bajo	3	2	3	3	11	Medio	1	2	3	Bajo	39	Bajo
70	4	2	3	3	4	16	Medio	3	3	4	10	Medio	4	3	4	11	Medio	2	3	3	8	Medio	4	3	4	2	13	Medio	3	4	7	Medio	65	Medio
71	3	1	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	2	2	4	Bajo	37	Bajo
72	5	3	5	5	3	21	Alto	5	5	3	13	Alto	2	2	2	6	Bajo	3	5	5	13	Alto	2	2	2	2	8	Bajo	5	3	8	Medio	69	Medio
73	2	2	3	3	1	11	Bajo	3	3	1	7	Bajo	3	3	1	7	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	3	1	3	10	Bajo	3	1	4	Bajo	47	Bajo
74	3	3	1	1	2	10	Bajo	1	1	2	4	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	1	1	5	Bajo	2	3	3	5	13	Medio	1	2	3	Bajo	43	Bajo
75	3	4	2	2	2	13	Medio	2	2	2	6	Bajo	1	5	2	8	Medio	4	2	2	8	Medio	1	5	2	3	11	Medio	2	2	4	Bajo	50	Medio
76	4	2	3	3	2	14	Medio	3	3	2	8	Medio	3	2	4	9	Medio	2	3	3	8	Medio	3	2	4	1	10	Bajo	3	2	5	Bajo	54	Medio
77	2	3	4	4	3	16	Medio	4	4	3	11	Medio	3	2	3	8	Medio	3	4	4	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	4	3	7	Medio	63	Medio
78	5	2	5	5	5	22	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	12	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	10	Alto	94	Alto
79	3	2	3	3	2	13	Medio	3	3	2	8	Medio	2	2	3	7	Bajo	2	3	3	8	Medio	2	2	3	3	10	Bajo	3	2	5	Bajo	51	Medio

80	4	1	2	2	3	12	Bajo	2	2	3	7	Bajo	2	3	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	3	2	2	9	Bajo	2	3	5	Bajo	45	Bajo
81	2	3	1	1	4	11	Bajo	1	1	4	6	Bajo	5	3	2	10	Medio	3	1	1	5	Bajo	5	3	2	2	12	Medio	1	4	5	Bajo	49	Medio
82	3	1	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	2	2	4	Bajo	37	Bajo
83	2	3	3	3	2	13	Medio	3	3	2	8	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	2	5	Bajo	56	Medio
84	5	2	5	5	5	22	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	12	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	10	Alto	94	Alto
85	2	3	1	1	3	10	Bajo	1	1	3	5	Bajo	1	5	2	8	Medio	3	1	1	5	Bajo	1	5	2	3	11	Medio	1	3	4	Bajo	43	Bajo
86	2	3	1	1	4	11	Bajo	1	1	4	6	Bajo	3	2	3	8	Medio	3	1	1	5	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	1	4	5	Bajo	45	Bajo
87	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	2	2	6	Bajo	1	1	1	3	Bajo	1	2	2	5	Bajo	1	1	1	5	8	Bajo	2	2	4	Bajo	35	Bajo

N	Desempeño laboral																ST2	Y
	Eficacia laboral					Efectividad					Desempeño de la función							
	21	22	23	S1	D1	24	25	26	S2	D2	27	28	S1	D1				
1	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	1	4	5	Bajo	21	Medio		
2	2	2	4	8	Medio	1	1	1	3	Bajo	2	2	4	Bajo	15	Medio		
3	5	1	2	8	Medio	2	3	3	8	Medio	5	1	6	Medio	22	Medio		
4	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	40	Alto		
5	2	3	2	7	Bajo	3	3	2	8	Medio	2	3	5	Bajo	20	Medio		
6	3	5	3	11	Medio	1	4	4	9	Medio	3	5	8	Medio	28	Alto		
7	1	2	3	6	Bajo	3	2	3	8	Medio	1	2	3	Bajo	17	Medio		
8	3	4	5	12	Alto	4	3	4	11	Medio	3	4	7	Medio	30	Alto		
9	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	2	2	4	Bajo	15	Medio		
10	5	3	3	11	Medio	2	2	2	6	Bajo	5	3	8	Medio	25	Alto		
11	3	1	2	6	Bajo	3	3	1	7	Bajo	3	1	4	Bajo	17	Medio		
12	1	2	3	6	Bajo	2	3	3	8	Medio	1	2	3	Bajo	17	Medio		
13	2	2	2	6	Bajo	1	5	2	8	Medio	2	2	4	Bajo	18	Medio		
14	3	2	1	6	Bajo	3	2	4	9	Medio	3	2	5	Bajo	20	Medio		

15	4	3	3	10	Medio	3	2	3	8	Medio	4	3	7	Medio	25	Alto
16	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	40	Alto
17	3	2	4	9	Medio	2	2	3	7	Bajo	3	2	5	Bajo	21	Medio
18	2	3	3	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	2	3	5	Bajo	20	Medio
19	1	4	2	7	Bajo	5	3	2	10	Medio	1	4	5	Bajo	22	Medio
20	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	2	2	4	Bajo	15	Medio
21	3	2	5	10	Medio	3	3	3	9	Medio	3	2	5	Bajo	24	Alto
22	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	1	4	5	Bajo	21	Medio
23	2	2	4	8	Medio	1	1	1	3	Bajo	2	2	4	Bajo	15	Medio
24	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	1	4	5	Bajo	21	Medio
25	2	2	4	8	Medio	1	1	1	3	Bajo	2	2	4	Bajo	15	Medio
26	5	1	2	8	Medio	2	3	3	8	Medio	5	1	6	Medio	22	Medio
27	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	40	Alto
28	2	3	2	7	Bajo	3	3	2	8	Medio	2	3	5	Bajo	20	Medio
29	3	5	3	11	Medio	1	4	4	9	Medio	3	5	8	Medio	28	Alto
30	1	2	3	6	Bajo	3	2	3	8	Medio	1	2	3	Bajo	17	Medio
31	3	4	5	12	Alto	4	3	4	11	Medio	3	4	7	Medio	30	Alto
32	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	2	2	4	Bajo	15	Medio
33	5	3	3	11	Medio	2	2	2	6	Bajo	5	3	8	Medio	25	Alto
34	3	1	2	6	Bajo	3	3	1	7	Bajo	3	1	4	Bajo	17	Medio
35	1	2	3	6	Bajo	2	3	3	8	Medio	1	2	3	Bajo	17	Medio
36	2	2	2	6	Bajo	1	5	2	8	Medio	2	2	4	Bajo	18	Medio
37	3	2	1	6	Bajo	3	2	4	9	Medio	3	2	5	Bajo	20	Medio
38	4	3	3	10	Medio	3	2	3	8	Medio	4	3	7	Medio	25	Alto
39	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	40	Alto
40	3	2	4	9	Medio	2	2	3	7	Bajo	3	2	5	Bajo	21	Medio
41	2	3	3	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	2	3	5	Bajo	20	Medio
42	1	4	2	7	Bajo	5	3	2	10	Medio	1	4	5	Bajo	22	Medio
43	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	2	2	4	Bajo	15	Medio

44	3	2	5	10	Medio	3	3	3	9	Medio	3	2	5	Bajo	24	Alto
45	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	1	4	5	Bajo	21	Medio
46	2	2	4	8	Medio	1	1	1	3	Bajo	2	2	4	Bajo	15	Medio
47	1	2	3	6	Bajo	3	2	3	8	Medio	1	2	3	Bajo	17	Medio
48	3	4	5	12	Alto	4	3	4	11	Medio	3	4	7	Medio	30	Alto
49	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	1	4	5	Bajo	21	Medio
50	2	2	4	8	Medio	1	1	1	3	Bajo	2	2	4	Bajo	15	Medio
51	5	1	2	8	Medio	2	3	3	8	Medio	5	1	6	Medio	22	Medio
52	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	40	Alto
53	2	3	2	7	Bajo	3	3	2	8	Medio	2	3	5	Bajo	20	Medio
54	3	5	3	11	Medio	1	4	4	9	Medio	3	5	8	Medio	28	Alto
55	1	2	3	6	Bajo	3	2	3	8	Medio	1	2	3	Bajo	17	Medio
56	3	4	5	12	Alto	4	3	4	11	Medio	3	4	7	Medio	30	Alto
57	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	2	2	4	Bajo	15	Medio
58	5	3	3	11	Medio	2	2	2	6	Bajo	5	3	8	Medio	25	Alto
59	3	1	2	6	Bajo	3	3	1	7	Bajo	3	1	4	Bajo	17	Medio
60	1	2	3	6	Bajo	2	3	3	8	Medio	1	2	3	Bajo	17	Medio
61	2	2	2	6	Bajo	1	5	2	8	Medio	2	2	4	Bajo	18	Medio
62	3	2	1	6	Bajo	3	2	4	9	Medio	3	2	5	Bajo	20	Medio
63	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	1	4	5	Bajo	21	Medio
64	2	2	4	8	Medio	1	1	1	3	Bajo	2	2	4	Bajo	15	Medio
65	5	1	2	8	Medio	2	3	3	8	Medio	5	1	6	Medio	22	Medio
66	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	40	Alto
67	2	3	2	7	Bajo	3	3	2	8	Medio	2	3	5	Bajo	20	Medio
68	3	5	3	11	Medio	1	4	4	9	Medio	3	5	8	Medio	28	Alto
69	1	2	3	6	Bajo	3	2	3	8	Medio	1	2	3	Bajo	17	Medio
70	3	4	5	12	Alto	4	3	4	11	Medio	3	4	7	Medio	30	Alto
71	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	2	2	4	Bajo	15	Medio
72	5	3	3	11	Medio	2	2	2	6	Bajo	5	3	8	Medio	25	Alto

73	3	1	2	6	Bajo	3	3	1	7	Bajo	3	1	4	Bajo	17	Medio
74	1	2	3	6	Bajo	2	3	3	8	Medio	1	2	3	Bajo	17	Medio
75	2	2	2	6	Bajo	1	5	2	8	Medio	2	2	4	Bajo	18	Medio
76	3	2	1	6	Bajo	3	2	4	9	Medio	3	2	5	Bajo	20	Medio
77	4	3	3	10	Medio	3	2	3	8	Medio	4	3	7	Medio	25	Alto
78	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Alto	40	Alto
79	3	2	4	9	Medio	2	2	3	7	Bajo	3	2	5	Bajo	21	Medio
80	2	3	3	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	2	3	5	Bajo	20	Medio
81	1	4	2	7	Bajo	5	3	2	10	Medio	1	4	5	Bajo	22	Medio
82	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	2	2	4	Bajo	15	Medio
83	3	2	5	10	Medio	3	3	3	9	Medio	3	2	5	Bajo	24	Alto
84	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	1	4	5	Bajo	21	Medio
85	2	2	4	8	Medio	1	1	1	3	Bajo	2	2	4	Bajo	15	Medio
86	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	1	4	5	Bajo	21	Medio
87	2	2	4	8	Medio	1	1	1	3	Bajo	2	2	4	Bajo	15	Medio