

**“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”**



**Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas**

**Carrera Profesional de Administración de Empresas**

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
SANTA ROSA EIRL 2021”**

Bach. Hernández Inostrosa, Charito

Bach. Díaz Cabrera, Nanci

**ASESOR:** Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera

**Cajamarca – Perú**

**2021**

**“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”**



**Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas**

**Carrera Profesional de Administración de Empresas**

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
SANTA ROSA EIRL 2021”**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar  
el Título de Licenciado en Administración de Empresas

Bach. Hernández Inostrosa, Charito

Bach. Díaz Cabrera, Nanci

**ASESOR:** Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera

**Cajamarca – Perú**

**2021**

**COPYRIGHT © 2021 by**

Nombres y apellidos: Hernández Inostrosa, Charito

Nombres y apellidos: Díaz Cabrera, Nanci

**Todos los derechos reservados**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL**

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
SANTA ROSA EIRL 2021”**

Presidente: Dr. Víctor Montenegro Diaz

Secretario: Mg. Luis Velasco Luza

Vocal: Dr. Armando Montenegro Cabrera

Asesor: Dr. Armando Montenegro Cabrera

## **DEDICATORIA**

A Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre Aurelia a mi padre Venedicto, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años.

A mis hermanos Yanira, Marilú y Richar quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.

A mis compañeros y amigos quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas.

**Nanci**

En primer lugar, agradezco a Dios por que me ha guiado en este proceso, que con esfuerzo y dedicación he podido llegar a este punto de mi vida y lograr cumplir mis metas.

A mi madre María Eresbita Inostrosa Tarrillo, persona admirable y respetable de apoyo incondicional, mi orgullo ya que faltan palabras para agradecer el sacrificio diario que realiza por hacer de sus hijas personas de bien.

A mis hermanas, Flor, Esther y Selene, cómplices de muchas alegrías, inquietudes travesuras quienes fomentan mis deseos de superación.

A mi esposo Luis Miguel Chilón Zambrano y a mi hijo Liam Miguel propiciadores de gratos y felices momentos con su paciencia, amor y ternura complementan mi vida y el motor para seguir adelante.

**Charito**

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis padres y hermanos, por su apoyo y cariño incondicional, durante todo este proceso.

A mi asesor Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera, quien con su experiencia, conocimiento y motivación me oriento en este trabajo de investigación.

Finalmente agradecer a todas las personas que me apoyaron y han hecho que el trabajo se realice con éxito, aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

**Nanci**

Al cumplir una meta u objetivo, te sitúas en un lugar donde respiras suave y profundo a la vez, miras hacia atrás y se viene a la mente todos los obstáculos que tuviste que pasar, las personas quienes te motivaron y apoyaron intervinieron y dieron la mano para alcanzar un de las metas trazadas desde el inicio de la vida universitaria; es por ello quiero reconocer y a través de estas cortas líneas hacer de conocimiento mi gratitud y agradecimiento.

A mi madre María Eresbita a mi esposo Luis Miguel que me brindaron su apoyo y amor incondicional para seguir este proceso de mi vida profesional y me forjaron para seguir con mis sueños y cumplirlos cada uno de ellos.

A mi asesor Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera, quien fue mi guía y tutor por la orientación y corrección en nuestro trabajo de investigación, por compartir sus conocimientos adquiridos al logro de la presente tesis.

Y finalmente agradecer a todas aquellas personas que me brindaron su poyo, por la motivación brindada durante el desarrollo de tesis.

**Charito**

## RESUMEN

En la presente investigación que tiene por título “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL 2021”, considero como objetivo el determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa Santa Rosa EIRL 2021. Con respecto a la hipótesis general se plantea que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa Santa Rosa EIRL 2021

Además, se resalta que el estudio realizado corresponde a un diseño no experimental – transversal y correlacional, desde luego es bajo el método hipotético deductivo. También para la respectiva medición de las variables se aplicó la técnica de la encuesta, y en base a una muestra de 20 trabajadores a través de un cuestionario conformada por 40 ítems en una escala de Likert.

Para el respectivo análisis de los datos, se evaluó las dos dimensiones de la variable gestión del talento humano con la variable de desempeño laboral, con el uso del paquete estadístico IBM SPSS en su versión 26, obteniéndose un valor Rho de Spearman de 0.355 y un nivel de significancia Sig. Aprox. = 0.125, demostrando que sí existe relación positiva media entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL.

## ABSTRACT

In this research entitled "Management of human talent and its relationship with the work performance of the workers of the Santa Rosa company EIRL 2021", the objective was to determine the relationship between the management of human talent and the performance of the Santa Rosa Company EIRL 2021 Regarding the general hypothesis, it is proposed that there is a significant relationship between the management of human talent and the work performance of the Santa Rosa Company EIRL 2021

In addition, it is highlighted that the study carried out corresponds to a non-experimental design - cross-sectional and correlational, so it is under the hypothetical deductive method. Also for the measurement of the respective variables, the survey technique was applied, and based on a sample of 20 workers through a questionnaire made up of 40 items on a Likert scale.

For the respective analysis of the data, the two dimensions of the human resource management variable were evaluated with the work performance variable, using the IBM SPSS version 26 statistical package, obtaining a Spearman Rho value of 0.355 and a significance Sig. Approx. = 0.125, showing that there is a positive average relationship between the variable management of human talent and job performance in the workers of the Santa Rosa EIRL company.

**Keywords:** Human resource management and job performance.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	i
AGRADECIMIENTOS .....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÍNDICE .....	v
LISTA DE TABALAS.....	vi
1. Planteamiento del Problema.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática .....	1
1.2 Definición del Problema .....	3
1.3 Objetivos .....	4
1.4 Justificación.....	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	7
2. Fundamentos teóricos de la investigación.....	7
2.1 Antecedente Teóricos.....	7
2.2 Marco Teórico.....	16
2.4 Hipótesis.....	34
CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....	36
3.1 Tipo y nivel de Investigación.....	36
3.2 Método y diseño de Investigación.....	37
3.3. Población.....	39
3.4. Muestra.....	39
3.5. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	40
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	42
4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	42
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
5.1. Conclusiones .....	51
5.2 Recomendaciones.....	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS .....	55



## LISTA DE TABALAS

Tabla 1.....	35
Tabla 2.....	42
Tabla 3.....	43
Tabla 4.....	44
Tabla 5.....	45
Tabla 6.....	46
Tabla 7.....	47
Tabla 8.....	48
Tabla 9.....	59

# **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

## **1. Planteamiento del Problema**

### **1.1 Descripción de la Realidad Problemática**

La gestión del talento humano, actualmente ha ido tomando importancia de manera global e internacional en las diferentes instituciones y empresas tanto públicas y privadas; el continuo aumento de la competitividad, las diferentes formas que vienen operando los mercados de negocios, que involucran a factores tecnológicos, culturales, sociales, jurídicos, políticos y ambientales, que actúan colectivamente como un sistema, los cuales exigen una mejora continua de sus modelos de gestión del talento humano. A su vez presentado diversos problemas en cuanto a la gestión del talento humano, que por consecuencia repercute en el desempeño laboral del trabajador; por ende, en el desarrollo y crecimiento de la organización.

A nivel nacional comparativamente existen muchas organizaciones públicas o privadas donde la gestión del talento humano se ve reflejada en el desempeño e identificación del trabajador con la empresa u organización, que por lo general estas buscan un constante crecimiento. Por ello estas distintas empresas apuestan por formación, capacitación, motivación del trabajador para que de este modo mejore la calidad ya sea de producción o servicio y el desempeño laboral por ende la rentabilidad de la organización. Sin embargo, podemos mencionar que muchas organizaciones en el ámbito nacional carecen de un plan de gestión del talento humano, como también de incentivos, motivación, asimismo

brindarles un ambiente agradable, es necesario tener siempre en mente que el personal necesita de un trato cordial y hacerlo sentir parte sustancial de la organización, ya que es un recurso interno que cada vez se hace más importante para poder diferenciar una empresa de otra además de agregar valor.

En nuestra región la gestión del talento humano actualmente se ha vuelto un tema de mayor interés, ya que es un aspecto de esencial importancia puesto que tiene relación con el desempeño y la productividad de los trabajadores de una empresa; sin embargo en muchas empresas no existen políticas de perfeccionamiento del capital humano, mejorar la productividad, y realizar adecuado proceso de selección teniendo en cuenta sus conocimientos y competencias, de tal manera que puedan adaptarse modelos de gestión de calidad de conformidad a la realidad local. Por lo expuesto, la gestión del talento humano implica el uso adecuado de estrategias, herramientas y modelos de gestión de personal que estén de acorde a la realidad institucional. La empresa Santa Rosa E.I.R.L, es ajeno a lo descrito anteriormente y por ello se ha investigado la gestión del talento humano y el desempeño laboral dentro de dicha empresa. Entre los problemas observados, se encuentra que la gestión o planificación del talento humano no se lleva a cabo como un proceso básico y fundamental sino como un cumplimiento de las normas y reglas legales que existen en la empresa. La selección del talento humano se lleva a cabo sin los debidos procesos, la fase de reclutamiento, la selección, entrenamiento y la

inducción de personal. Por otro lado, la motivación en cuanto al desarrollo del talento humano es muy mínimo no tiene en cuenta las capacitaciones y desarrollo profesional como una forma de mejorar la gestión de la institución.

Por ello, la presente investigación procura conocer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, y facilitar las recomendaciones convenientes para efectuar estrategias, modelos, programas de gestión del talento humano.

## **1.2 Definición del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa Santa Rosa EIRL 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en la dimensión interna y el desempeño laboral de la empresa Santa Rosa EIRL 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en la dimensión externa y el desempeño laboral de la empresa Santa Rosa EIRL 2021?

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa Santa Rosa EIRL 2021.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en la dimensión interna y el desempeño laboral de la Empresa Santa Rosa EIRL 2021

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en la dimensión externa y el desempeño laboral de la Empresa Santa Rosa EIRL 2021

### **1.4 Justificación**

#### **1.4.1 Práctica**

El propósito del siguiente trabajo de investigación consiste en analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa E.I.R.L en el año 2021.

La ejecución de un proceso de gestión de recursos humanos asegura una mejora en el reclutamiento, selección, entrenamiento y asignación del puesto ideal del Capital Humano además de identificar diversas técnicas, habilidades y destrezas para mostrar su mejor desempeño laboral, y así lograremos que el trabajador aumente su efectividad y calidad laboral conjuntamente de brindar y potenciar con

capacitaciones constantes a los trabajadores para motivar su trabajo y crecimiento. Así mismo con la aplicación de este método los puestos tendrán fijas sus tareas y actividades para que no haya duplicidad de funciones.

En la actualidad tenemos diversas organizaciones donde la gestión del talento humano se ve reflejada en el desempeño e identificación del trabajador con la empresa, que por lo general está buscando un frecuente desarrollo. Por ello estas diferentes empresas compiten por una nutrida formación tanto en capacitaciones como también en una motivación constante del trabajador para que de este modo mejore la calidad ya sea de producción o servicio y así mejore su desempeño laboral por ende la rentabilidad de la organización. Al realizar un proceso correcto de la gestión del talento humano. El resultado que tendremos, al evaluar el desempeño laboral de los trabajadores y así podremos lograr la mejor calidad de trabajo.

#### **1.4.2 Teórica**

Este trabajo de investigación nos permitirá demostrar muy notablemente con su estudio a conocer cuáles son los medios de cómo es que se relacionan la gestión del talento humano ya que podremos conocer cuáles son los medios de cómo se interrelacionan la gestión del talento humano y crear elementos de generación para obtención de la calidad del desempeño laboral.

Por otro lado, esta investigación permitirá compilar conceptos y definiciones actualizadas sobre la gestión del talento humano, como

también la relación que existe con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa E.I.R.L de Cajamarca ya que será de utilidad para estudiantes y especialistas que deseen información actualizada sobre las variables de estudio.

### **1.4.3 Metodológica**

El presente trabajo de investigación será de mucha importancia ya que nos servirá para estudios posteriores, por lo mismo emplearemos metodología que comprende aplicaciones de nuevos cuestionarios y técnicas de entrevista que nos servirán como base para la réplica de trabajos de investigación similares ya que actualmente la gestión del talento humano y el desempeño laboral cumplen un rol muy importante en la gestión de la organización

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2. Fundamentos teóricos de la investigación**

#### **2.1 Antecedente Teóricos**

##### **2.2.1 A nivel internacional**

Pilar (2020); En su tesis: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la sede central del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018; es una investigación de tipo descriptiva que se manejó mediante un diseño correlacional y se vislumbró a determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018. Según los resultados analizados de forma especializada por expertos y contrastada se concluyó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018; con un nivel de correlación positiva de 0,934. Por lo tanto, tomando en consideración el coeficiente de variabilidad ( $r^2= 0,872$ ) se tiene que el Desempeño laboral está determinado en un 87,2% por la Gestión de talento humano en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2018.

Según Hernández (2018) En su tesis; La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación de la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en docentes de una Universidad Privada, Chincha Alta-2018. La investigación basó su estudio desde



una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un “Gestión de Talento Humano” y un “Cuestionario de Desempeño Laboral” debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial. Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman. En la presente investigación se concluye que existe relación entre Se determinó que si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha – 2018.

Según Sumaran & Vásquez (2018) en su tesis; El presente trabajo de investigación titulado “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral UNHEVAL HUÁNUCO-2017, es una investigación de carácter descriptivo/correlacional. Para corroborar con el problema y con los objetivos planteados, se utilizaron teorías e investigaciones realizadas, libros relacionados con las variables dependientes y con la variable independiente. La población y muestra del presente trabajo de investigación lo constituye el personal administrativo de la UNHEVAL. El objetivo del presente trabajo de

investigación fue determinar de qué manera se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el personal administrativo de la UNHEVAL. De acuerdo a los resultados obtenidos, se concluyó que en la UNHEVAL existe una mala gestión del talento humano.

### **2.2.2 A nivel nacional**

Según Santa María (2017) en su tesis; La presente investigación, tuvo como principal objetivo, el determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud en Lambayeque en el 2017. La investigación realizada es de tipo básica, diseño no experimental y nivel correlacional. La población estuvo constituida 60 profesionales asistenciales de la Microred de salud de Lambayeque, que laboran en diferentes servicios. Se trabajó con toda la población. Se elaboró y aplicó dos cuestionarios para la medición de ambas variables. El instrumento de recolección de datos fue previamente validado mediante juicio de expertos y la confiabilidad se determinó en un estudio piloto mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica de correlación de Spearman, donde se demostró que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y fuerte con el desempeño laboral en profesionales de la salud, con un valor de  $p = 0.000$  ( $p < 0.5$ ). Rechazándose la hipótesis nula.

Según Rojas (2020) en su investigación; El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en la Empresa Molino Semper S.A.C. Lambayeque 2018. Su metodología de estudio para el tipo de investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Participaron con los criterios de inclusión 33 trabajadores, con el propósito de dar a conocer su opinión acerca de la Gestión del Talento Humano; de la misma manera se estableció una la evaluación para comprobar el nivel de desempeño del personal, Se utilizó la técnica de recolección de datos lo cual fue la encuesta o cuestionario en escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos para el proceso de su confiabilidad lo cual se empleó el programa estadístico SPSS versión 24 (Alfa de Cronbach). La Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en la Empresa Molino Semper S.A.C después de someterse al coeficiente de correlación de Pearson arrojó un resultado de 0,757%. Señalando que existe una correlación positiva alta, entre gestión del talento humano y desempeño laboral. Manifestando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano.

Según Estela (2019) en su tesis; El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz. La situación problemática se deduce en que los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz están desmotivados e insatisfechos con su trabajo debido a una mala gestión del talento humano por parte de los funcionarios municipales, manifestándose en un mal desempeño laboral. Se empleó el método deductivo, inductivo y estadístico, como técnica se consideró la encuesta elaborada con las preguntas contenidas en la información de las variables y dirigida a los trabajadores de la institución y como instrumento fue utilizado el cuestionario. Se basó en la justificación teórica, metodológica y práctica. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional explicativa y no experimental. La población fue de 600 trabajadores y el tamaño de la muestra fue de 148. Para procesar los datos de la investigación se usó los programas estadísticos como SPSS y Excel, que permitieron obtener los resultados. Los resultados de los datos estadísticos de la prueba de Pearson dieron un coeficiente de correlación  $.577$ , lo cual muestra que si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Al profundizar en el estudio se propuso un plan de estrategias de Gestión del talento humano, orientado a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. Finalmente, se concluye que si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño.

### 2.2.3 A nivel local

Según Uribe & Rodríguez (2018) en su tesis; El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los docentes en la IESP Hno. Victorino Elorz Goicoechea de Cajamarca, 2018. Para dicha investigación se plantearon cinco objetivos específicos: conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión rasgos, conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión comportamiento, conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión competencias, conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión logros de metas, conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión potencial de mejoramiento.

Esta investigación se encuentra sustentado por las teorías de Chiavenato, Dessler y Varela, igualmente acompañan al desempeño laboral las teorías como son Robbins, Stephen, Coulter, Judge, Wayne y Noe. Esta investigación es un estudio con el enfoque cuantitativo, diseño transaccional – correlacional, se aplicó una encuesta y recolección de datos, para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó Correlación de Pearson donde la significación aproximada (Aprox. Sig. = 0.014) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ) podemos afirmar que existe relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea

Cajamarca, 2018. Finalmente, de acuerdo a los resultados se ha permitido formular algunas recomendaciones que van a estar encaminadas a la mejora de la Institución, así mismo, esto servirá como base para que otros investigadores profundicen el tema como gran importancia que es el talento humano relacionado con el desempeño laboral de los docentes de la I E S P Hno. Victorino Elorz Goicoechea de Cajamarca, 2018.

Según Castañeda (2018) El presente trabajo de investigación se realizó; en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca con el diseño transversal – correlacional. El objetivo principal, es determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en dicha entidad. Las dimensiones que se emplearon para la investigación son; el proceso de reclutamiento, selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo; así como la capacitación de personal, ya que cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos. Con respecto a la calidad de servicio, se debe adecuar los ambientes para mejorar su desenvolvimiento profesional, aplicando el trabajo en equipo y la evaluación del desempeño para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario. Por otro lado, para la obtención de información se aplicó una encuesta de opinión a 187 trabajadores entre hombres y mujeres. En relación al instrumento de recolección de

datos; se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de Gestión del Talento Humano estuvo compuesto por 09 ítems, con una amplitud de escala de Likert y 15 ítems para el Desempeño Laboral, haciendo un total de 24 ítems. La confiabilidad del instrumento se determinó según el coeficiente de Alfa de Cronbach que arrojaron resultados de 0,898 para el cuestionario de gestión del talento humano y el desempeño laboral, por tanto, son fiables y consistentes.

Finalmente, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, en el que se observa un valor de 0,655 lo que significa que existe una correlación positiva moderada, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de los baños del inca.

Según Hernández (2016) El propósito general de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A., Para analizar dicha relación se plantearon tres objetivos: determinar la relación de la gestión del talento humano con el logro de metas, determinar la relación con los conocimientos y habilidades y determinar la relación con los comportamientos en la empresa Hidrandina S.A. En el contexto teórico se presentan algunos antecedentes a nivel internacional y nacional, así como también bases

teóricas relacionadas a la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esta investigación es un estudio no experimental, transeccional de tipo correlacional, se desarrolló un cuestionario de veintiún ítems como instrumento de medición con el propósito de recoger información desde el contexto y la percepción de los propios actores. Las dimensiones de las gestiones del talento humano medidas fueron: integrar personas, organizar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas y auditar a las personas, mientras que las dimensiones medidas en el desempeño laboral fueron: logro de metas, conocimientos y habilidades y comportamientos. El análisis de los resultados permitió establecer la relación significativa entre ambas variables de estudio, con un coeficiente de correlación de Somers igual a 0.00; dado que la mayoría de dimensiones de la gestión del talento humano mostraron relación con el desempeño laboral. Finalmente, en función de los resultados presentados se formularon recomendaciones orientadas a mejorar la gestión del talento humano y por ende el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A. Palabras Clave: Gestión del talento humano, Desempeño Laboral.



## **2.2 Marco Teórico**

### **2.2.1 Gestión del talento humano**

#### **A. Definición**

El autor, Chiavenato (2002) menciona que “la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

La gestión del talento humano es considerada uno de los aspectos más importantes en la organización, y este depende de las actividades y la forma en que desarrollan, tomando en consideración varios aspectos como puede ser características, costumbres, habilidades, y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo.

De acuerdo a Ozorio (2017) afirma que el capital humano como la mano de obra dentro de una empresa y es el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y venderlos en el mercado para obtener una utilidad La evolución actual del mercado y del entorno hace que sea prioritario definir,

gestionar y medir el talento para competir de forma eficaz. Para ello, cada organización necesita decidir dónde y con quién trabaja, con qué recursos cuenta y qué pretende ganar con ello. “La gestión del talento ha surgido como nuevo estilo de nuestros gerentes, sub gerentes, directores en todas partes se habla de talento. Lo que habría que preguntarse es por qué ha ocurrido así”.

19 Actualmente en la gerencia de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial- gobierno regional Huancavelica, no tiene un estilo gestión de talento humano adecuado, ya que los directivos que vienen asumiendo cargos como: Gerentes, Sub Gerentes no tienen la especialidad adecuada y/o perfil profesional que se requiere para el puesto, ya que estos son elegidos por favor político lo que conlleva a una mala calidad de servicio o atención al usuario interno- externo, así como la deficiencia en la gestión.

Además, Chiavenato (2009) 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”.

Finalmente, Eslava (2004) también aporta 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. La persona es vital para la operación eficaz de una institución, es su activo más importante, a pesar de que no aparecen reflejados en los balances generales como una categoría en sí misma a pesar de la gran cantidad de dinero que se invierte en ellos (Koontz y Weihrich, 2004).

## **B. Características**

Según Marina, (2012) menciona que el talento debe reunir las siguientes cinco características:

- a. Actitud activa ante los problemas y las situaciones, capacidad para tomar iniciativas y no actuar siempre reactivamente. Estas cualidades se denominan capacidad de emprender. No se trata de montar una empresa, sino de ser capaz de hacer proyectos y llevarlos a cabo.
- b. Capacidad para aprender eficazmente a lo largo de toda la vida. Aprender no es asimilar conceptos o ideas, sino competencias, capacidades, facultades. El talento está siempre deseoso de aprender.
- c. Capacidad para crear. Crear es producir intencionadamente novedades eficaces.
- d. Capacidad para evaluar, tanto en el plano individual como en el social.
- e. Debe tener las virtudes de la acción, de la realización y del cumplimiento.

### **C. Beneficios**

Las empresas de la actualidad ha evolucionado, los cambios que suceden en el mundo tienen una influencia notoria e importante en las decisiones que se toman y las acciones que se llevan a cabo en las organizaciones, es por esto que cada una de las piezas que las conforman debe adaptarse de manera óptima a estos cambios y es aquí donde el recurso humano toma otra dimensión al considerarse que al aumentar sus capacidades y aptitudes podrá entregar al máximo esfuerzo a su trabajo y se sentirá orgulloso de su aportación a la empresa.

Es paradójico como en la era de la información la persona toma un valor muy importante para estructura de la empresa, la gestión actual deberá estar sustentada en la gente, quienes necesitan atender el propósito de la organización para la cual se desempeña y comprender su misión en ella para lograr el éxito en conjunto.

Al mismo tiempo, nos permite integrar en un solo concepto tres factores:

Saber (tener el conocimiento)

Poder (contar con las habilidades)

Querer (poseer las actitudes favorables)

## **D. Ventajas**

Según Martin, (2019) afirma que las empresas que invierten en esta área consiguen mejores resultados en cuanto a diseño de estrategias, cumplimiento de los objetivos, mejora de la productividad, de la comunicación interna y del clima laboral. Estas son algunas de sus ventajas:

### **a. Buscar y captar nuevos talentos**

Para que una empresa mejore necesita actualizarse o contratar personal más cualificado. El área de Recursos Humanos también se encarga de buscar y captar nuevos talentos, algo que no es precisamente sencillo, de ahí a que se utilicen diversos canales y fuentes de reclutamiento para conseguirlo. Y la captura de talento depende en gran manera del buen nombre que entre otras cosas se basa en el “boca a boca” de sus propios empleados. Si hablas bien de tu empresa, esta mejorará su valoración como destino para futuros empleados.

### **b. Mejores relaciones laborales**

Ir a trabajar feliz o que te guste tu trabajo son cosas que no tienen precio. Y que las relaciones laborales sean buenas son otra de las claves para que el rendimiento sea óptimo dentro de la empresa.

Esta parte también la gestiona el área de recursos humanos, porque contar con un buen departamento te permitirá conocer las fortalezas y debilidades, cómo se sienten los empleados

dentro de empresa y cómo mejorar la relación (si fuera necesario).

La mejora en las relaciones laborales también se consigue fomentando más el trabajo en equipo, las reuniones de trabajo y la comunicación interna como ya habíamos comentado.

c. Mejora de la comunicación interna

Hay empleados que afirman sentir ‘miedo’ cuando tienen que comunicarle algo a su jefe o superior. En una empresa esto no puede ocurrir, por lo que debe producirse de inmediato una mejora de la comunicación interna de la empresa.

¿Cómo se corrige? Deberán desarrollarse estrategias a medida y ejecutar reuniones en grupo o actividades. Para conseguirlo se debe conocer bien la situación interna y así poder gestionar correctamente el capital humano de la empresa. Un estudio del clima laboral sería un buen principio para conocer cómo estamos y así poder tomar las medidas adecuadas.

La mejora de la comunicación interna de la empresa reducirá el miedo, la desconfianza y los empleados se sentirán más integrados.

d. Optimización de los recursos

Para que una empresa triunfe, debe ser entre otras cosas productiva, y, para ello, se deben optimizar, entre otros, los

recursos humanos, siempre y cuando sea posible. No hablamos directamente de despidos ni de bajadas de sueldo, pero es fundamental que la empresa esté correctamente organizada y estructurada, con los puestos de trabajo que necesita.

#### **E. Desventajas:**

Según Palomino, (2017) Podemos decir que un personal puede incidir negativamente en la calidad de las decisiones y la solución de problemas empresariales.

- a. En una organización puede generarse conflictos duraderos entre los miembros de la organización, pero si son buenos en lo que hacen como eliminarlos del sistema de trabajo.
- b. El trabajo en equipo puede consumir mucho más tiempo de lo previsto.
- c. Tomar una decisión prematura, que influya en el dominio de pocas personas, en particular en los líderes de la organización.
- d. Que exista presión en el equipo para aceptar soluciones y al final se termine discutiendo y alargando el proceso y al final se termine por diluir el equipo.

#### **F. Importancia**

Según Santos, (2010) indica que El área de gestión del talento humano debe identificar a sus clientes internos, mapear su requerimiento y realizar un seguimiento permanente a su estado de

satisfacción con base en la prioridad organizacional para poder reorientar o adaptar su modelo de gestión en áreas de cumplir con calidad los requerimientos de sus clientes internos.

Las partes clave en la gestión del talento humano podrían resumirse como:

- a. Reclutamiento; proyección estratégica y la planificación de RR.HH para el acceso y retención del talento y el reclutamiento efectivo del talento basado en un diseño de employer branding.
- b. Incorporación a la empresa; este proceso permite a los nuevos empleados a convertirse en miembros productivos de la organización y debe venir de la mano de un plan estratégico para alcanzar metas y objetivos.
- c. Desarrollo de actividades orientadas a objetivos que mejoran la calidad de las habilidades o actitudes de liderazgo de un trabajador.
- d. Evolución de 360°. Esta herramienta proporciona a los líderes la posibilidad de evaluar el desempeño de las personas.
- e. Programas de reconocimiento e incentivos. Este método para reconocer y motivar a las personas y equipos que contribuye, a través de comportamientos y acciones, al éxito de la organización.
- f. Definición de competencias; identificar los comportamientos, características, habilidades y rasgos de personalidad que poseen los empleados con éxito.



g. Y finalmente la retención, que implica un esfuerzo sistemático centrado no solo en la retención del recurso humano de una organización, sino también un esfuerzo por crear y fomentar un ambiente de trabajo acogedor y la cultura de alta retención. Entonces la captación y retención del talento humano es una estrategia fundamental para las empresas competitivas y que están en constante crecimiento. El recurso humano, los trabajadores; desempeñan un papel importante en la empresa y aumentan su valor. Una organización con talento es más competitiva y dispuesta a enfrentarse a nuevos retos.

#### **G. Dimensiones**

Las dimensiones consideradas por el autor Pérez, (2015) son las siguientes:

##### **a. Dimensión interna:**

Para la presente dimensión se considera los respectivos indicadores los cuales son:

**Conocimientos.** El conocimiento es un recurso en materia de enorme potencial para cambiar el mundo debido a los avances de las nuevas tecnologías de la información.

**Habilidades:** Es la capacidad que un individuo tiene para realizar diversas tareas de su trabajo. Por ende, es una valoración actualizada de lo que una persona puede hacer básicamente, dentro de estas habilidades se tienen: las habilidades intelectuales y las habilidades físicas es decir que

cada persona aporta ciertas capacidades a la organización, siendo esta la principal razón por la cual son aceptados para trabajar en una empresa. Puesto que las habilidades inciden en el desempeño laboral.

**Motivaciones:** la motivación es un problema para el cual las organizaciones buscan una solución. En tal sentido, las personas son sensibles a los incentivos y estos juegan un papel fundamental en el adecuado desempeño de las funciones asignadas a un puesto de trabajo.

**Actitudes:** son un estado emocional de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras.

#### **b. Dimensión externa**

Con respecto a la dimensión externa también se cuenta con sus respectivos indicadores los cuales son:

**Clima laboral:** Un clima laboral es alto y favorable en situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevación de la moral, por contrario es bajo y desfavorable, en situaciones que provocan la frustración de esas necesidades. En general el clima laboral se caracteriza por ofrecer enriquecimiento, participación en decisiones relacionadas con su puesto de trabajo y con la organización.

**Perspectiva de desarrollo profesional:** el desarrollo profesional es definido como la educación tendiente a ampliar desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa o para que sea más eficiente y productivo en su cargo.

**Condiciones trabajo:** la gestión del talento humano en su dimensión externa, mejora las condiciones de trabajo, lo cual a juicio de Galicia (2010). Que consiste en aumentar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos, relacionados con el entorno laboral que permiten a los individuos satisfacer sus necesidades de orden superior y que eviten la insatisfacción laboral.

**Reconocimiento y estimulación:** en general, el reconocimiento brindado por las organizaciones al personal, según los investigadores de la motivación, crean condiciones indispensables que permiten dirigir a los empleados al logro de altos niveles de rendimiento, por consiguiente, en la medida que las recompensas son adecuadas y equitativas los logros del individuo tenderá a ser satisfactorio.

### **2.2.2. Desempeño laboral**

#### **A. Definición:**

Casma, (2015) Nos menciona que El desempeño es la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. La cual supone una combinación de habilidades, prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz. En tanto esto implica un saber que es el conocimiento que se tiene y un saber hacer que es la capacidad de aplicar los conocimientos a diferentes contextos. Lo cual para un buen desempeño se requiere de competencias como los conocimientos, habilidades, actitudes personales y sociales.

Según Oscco, (2015) Nos dice que El desempeño laboral involucra el entendimiento de las relaciones humanas, emociones competencias, sentimientos; elementos muy importantes en la dirección al cumplimiento de metas y objetivos. Un alto desempeño laboral será aquel que logra establecer vínculos emocionales tan fuertes como para ser capaces de sacrificar los intereses particulares por el bienestar común y es capaz de resistir a la adversidad y perseverar hasta alcanzar los objetivos, involucrándose en una mejora constante pues cuenta con la iniciativa y la capacidad de innovación.

El desempeño está asociado con los logros individuales o colectivos al interior de una organización, y al alineamiento de la gestión con las metas y objetivos de la organización. Por lo tanto, el desempeño es una magnitud de los logros de una organización.

## **B. Características.**

Según Huamán, (2016) indica que las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo:

- a. Adaptabilidad, se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades de (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.
- b. Iniciativa, se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.
- c. Conocimientos, se refiere al nivel alcanzado d conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de

trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

- d. Trabajo en Equipo, se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.
- e. Estándares de Trabajo, se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.
- f. Desarrollo de Talentos, se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.
- g. Potencia el Diseño de Trabajo, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas.
- h. Maximiza el Desempeño, se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionado capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva.

### **C. Beneficios:**

- a. Beneficios de la organización: mejor desempeño organizacional, lealtad y retención de personal, productividad mejorada, superar los obstáculos de comunicación, responsabilidades claras y ventajas de costo.
- b. Beneficios del gerente: ahorra tiempo y reduce conflictos, asegura la eficiencia y consistencia del desempeño.
- c. Beneficios del empleador: Aclara las expectativas de los empleados, las oportunidades de autoevaluación clarifican las responsabilidades del trabajo y contribuyen a mejorar el rendimiento, definen claramente las trayectorias profesionales y promueven la satisfacción en el trabajo.

### **D. Importancia del desempeño laboral.**

Según Campos, (2017) Menciona que en tiempos pasados muchas organizaciones solo evaluaban las funciones que realizaba un trabajador, en cambio ahora según los investigadores existen 3 importantes comportamientos que constituyen el desempeño laboral:

- a. Desempeño de la tarea: Esta referido a la ejecución de las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo lo cual contribuirá a la producción de un bien o un servicio con el fin de apoyar a las necesidades de la organización e individuales.

- b. Civismo: Está dirigido al ámbito psicológico de cada trabajador, es decir el trato y apoyo que puede brindar a sus compañeros de trabajo siempre con tolerancia, sugerencias constructivas y decir cosas positivas del trabajo con el fin de lograr los objetivos de la organización.
- c. Falta de productividad: Está relacionado a aspectos que dañan la relación laboral entre empresa – trabajador. Son conductas que afectan el correcto funcionar de la empresa como los robos, hostilidad entre compañeros de trabajo y ausentarse con frecuencia, son formas de incentivar una baja productividad en un puesto de trabajo.

### **E. Objetivo del desempeño laboral**

Para Campos, (2017) afirma que el principal objetivo es identificar las necesidades que la organización requiere para seguir creciendo. Por tal motivo, se detectan necesidades de capacitación y 14 desarrollo para dar conocimientos a los trabajadores y puedan desenvolverse adecuadamente en un puesto de trabajo desarrollando sus habilidades y competencias lo más eficaz posible. Por último, brindan retroalimentación a los trabajadores sobre la estructura en que la empresa distingue su desempeño, esto con frecuencia sirve como base para la entrega de beneficios.



## **F. Factores del desempeño laboral**

Según Campos, (2017) con relación a los componentes que influyen en el desempeño laboral.

- a. Satisfacción del trabajo: Es la forma en que un trabajador ve desde su perspectiva sensaciones favorables o desfavorables con los que el colaborador percibe su trabajo, que expresan de acuerdo a las actitudes laborales que desarrolla en su cargo.
- b. Autoestima: La autoestima es un sentimiento muy importante a tratar en la empresa, debido a que toda persona está motivado a buscar necesidades para lograr una buena posición dentro de la organización y por tanto manifiesta la necesidad de entablar comunicación con otras personas a fin de ser reconocido por un equipo de trabajo.
- c. Trabajo en equipo: Es un principio que toda organización debe inculcar en sus trabajadores a través de un líder, quien involucre a todo un grupo para que se apoyen conjuntamente y así produzcan interacciones que los lleven a conseguir los objetivos en un trabajo en equipo. Estos factores influyen en el desempeño laboral porque están relacionados al desenvolvimiento de las funciones del personal en la organización, siendo importantes para hacer sentir al trabajador satisfecho y motivado hacia el logro de los objetivos de la organización.

## **G. Dimensiones**

Según Campos, (2017) habla sobre las dimensiones del desempeño laboral que son las siguientes:

- a. Capacidad laboral: La capacidad laboral se manifiesta en las actitudes que realiza el trabajador en una organización expresada a través de su experiencia, conocimientos, habilidades o inteligencia que refleja en su área de trabajo.
- b. Desarrollo: Capacidad de involucrarnos en el crecimiento de las aptitudes y destrezas que un trabajador optimiza a través de la comunicación directa y abierta; en la que los trabajadores se conocerán a sí mismos conllevando al bienestar social y excelencia personal.
- c. Eficacia: Se define de qué manera hacer las cosas correctas, es decir; acciones del ambiente laboral que se desarrollaran para que la organización logre alcanzar sus objetivos. Ser eficaz permitirá medir el desempeño individual de cada trabajador.
- d. Perfil del trabajador: Determinado a través del comportamiento y características que presenta el trabajador en la empresa, su comportamiento está orientado a la edad, sexo e identificación con la empresa.

## **2.4 Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis General**

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa Santa Rosa EIRL 2021

### **2.4.2 Hipótesis Específicas**

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en la dimensión interna y el desempeño laboral de la empresa Santa Rosa EIRL 2021

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en la dimensión externa y el desempeño laboral de la empresa Santa Rosa EIRL 2021

## **2.5 Operacionalización de las variables**

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	instrumento
Variable 1 Gestión del talento humano	“la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. Chiavenato (2002)	La variable de la gestión del talento humano será operada, teniendo en cuenta las dimensiones de carácter interno y externo.	Interna	- Conocimientos - Habilidades - Motivaciones - Actitudes	1-2 3-4 5-6-7 8-9-10	Cuestionario
			Externa	- Clima laboral - Desarrollo profesional - Condiciones trabajo - Reconocimiento y estimulación	11-12 13-14 16-16 17-18 19-20	
Variable 2 Desempeño laboral	El desempeño es la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. La cual supone una combinación de habilidades, prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz. Casma, (2015)	La variable, desempeño laboral será operada teniendo en cuenta las dimensiones de capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia y finalmente el perfil del trabajador.	Capacidad laboral	- Experiencia	1-2	Cuestionario
			Desenvolvimiento	- Capacidad de involucrarse - Aptitudes - Destrezas - Comunicación	3-4 5-6 7-8 9-10 11-12	
			Eficacia	- Logro de objetivos - Hacer las cosas correctas	13-14 15-16	
			Perfil de trabajador	- Comportamiento - Características - Identificación	17-18 19 20	

Nota: Elaborado en base a la revisión literaria

## **CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Tipo y nivel de Investigación**

#### **3.1.1 Tipo de investigación**

El presente trabajo de investigación es de tipo básico por ello Carbajal (2014) define la investigación básica como una actividad científica y tecnológica que descubre leyes universales o generales. Que constituye un tipo de investigación, dentro del contexto de la investigación científica y que está relacionada con la investigación aplicada.

De esta manera el autor Vera, (2001) indica que “la básica denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas, es más formal y persigue las generalizaciones con vista al desarrollo de una teoría basada en principios o leyes.

#### **3.1.2 Nivel de investigación**

El presente trabajo es de nivel correlacional de acuerdo a los alcances; según el autor Vera, (2001) indica que, la investigación correlacional: es aquel tipo de estudio que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables. Asimismo, nos indica que el nivel de investigación correlacional, tiene estudios cuantitativos que miden cada variable que presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación.

## **3.2 Método y diseño de Investigación**

### **3.2.1 Método de investigación**

El método y diseño de la investigación que estamos realizando será hipotético deductivo donde pasaría a ser un método específico en el cual tendremos en cuenta los siguientes pasos; observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales de la propia hipótesis y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

Tradicionalmente a partir de las ideas de, Francis (2010) este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la forma de hipótesis y deducción) con la observación de la realidad o momento empírico la (observación y verificación); por esto se puede afirmar que el método sigue un proceso inductivo (en la observación), deductivo (en el planteamiento de hipótesis y en sus deducciones), y vuelve a la inducción para su verificación. En el caso de que todas las variables puedan ser objeto o estudio, y por lo tanto la ley obtenida sería una ley probabilística.

### **3.2.2 Diseño de investigación**

Para la presente investigación se considera un diseño de Investigación no experimental, es la que se realiza sin manipular deliberadamente.

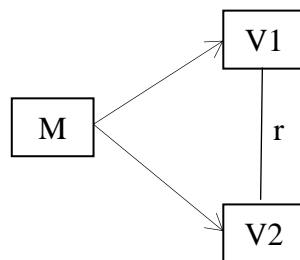
Según Hernández, (2006) señala que la investigación no experimental es sistemática y empírica las variables independientes no se manipulan dado que ya hayan sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre

variables se realizan sin intervención o influencia directa, así mismo las relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural.

Según Méndez, (2006) indica que; la investigación no experimental evalúa el fenómeno o hecho objeto de estudio, pero no pretende explicar las causas por lo que el efecto se ha originado. Es decir, hace permisible medir lo que pretende sin condicionar los resultados.

Además, se considera que es Transversal o transeccional, es cuando se recoge la información tal y como está la empresa.

Así mismo para Esaine, (2014) esta investigación es transversal o transeccional; pues recopilaremos información en un solo momento, en un tiempo único. Nuestro propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en el momento dado. Es decir que el esquema lógico es:



M= muestra

V1= Observación de la primera variable

V2= Observación de la segunda variable

r = Correlación entre variables

### **3.3. Población y muestra de la investigación**

De acuerdo a la investigación a desarrollar en la Empresa Santa Rosa EIRL, ubicada en la ciudad de Cajamarca, se considera lo siguiente:

#### **3.3. Población**

La población de la presente investigación está formada por el total de los trabajadores de la empresa Santa Rosa E.I.R.L. Ubicada en el departamento de Cajamarca en la provincia Cajamarca quienes vienen laborando en las diferentes áreas y puestos de la misma, siendo un número total de 20 trabajadores.

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

#### **3.4. Muestra**

La muestra de la presente investigación está constituida por el total de 20 trabajadores de la empresa Santa Rosa E.I.R.L.

Es decir que la muestra para la investigación es no probabilística por conveniencia.

Según Arias (2006) define muestra como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”.



### **3.5. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos**

#### **3.5.1 Técnicas de recolección de datos**

Se considera una encuesta: que es una técnica de investigación que consiste en la interrogación escrita que será realizada al personal administrativo y obreros con el fin de conseguir una explícita información necesaria para dicha investigación.

Según López, (2015) nos dice que la encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la sociología que ha trascendido en el ámbito estricto de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano. Se ha creado el estereotipo de que la encuesta es lo que hacen los sociólogos y que estos son especialistas en todo.

#### **3.5.2 Instrumento de recolección de datos**

Se realizará en base a un cuestionario; que es un instrumento cuantitativo que se utiliza para para cuantificar, medir y registrar las diversas situaciones y contextos de la información recogida, es un cuestionario estructurado ya que las alternativas de las respuestas a cada una de las preguntas tienen opciones pre definidas por lo tanto el análisis del estudio estadístico nos resultara más fácil y práctico.

### **3.5.3 Aspectos éticos de la investigación**

- a. Los autores considerados y que aportan con diferentes conceptos para que esta investigación se lleve a cabo, han sido citados correctamente.
- b. Para que el desarrollo de esta investigación se realice; se ha solicitado el correspondiente permiso a la empresa Santa Rosa E.I.R.L para poder realizar las encuestas.
- c. Asimismo, se ha solicitado la autorización de las personas, a quienes se les ha aplicado la encuesta.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

La presente investigación considera en el análisis de los datos referentes a la comprobación de la hipótesis al coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el cual viene a ser una medida relacionada con asociación de tipo lineal, que usa rangos, números de orden, pero de cada grupo de sujetos de estudio y busca comparar dichos rangos.

Tabla 2

*Grado de relación según coeficiente de correlación*

<b>RANGO</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Según Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

### 4.2 Resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos en base a la encuesta y teniendo en cuenta el análisis de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Santa Rosa EIRL, se puede afirmar de acuerdo al análisis inferencial y descriptivo.

#### 4.2.1. Resultados del análisis inferencial

Tabla 3

*Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa Santa Rosa EIRL 2021.*

Correlaciones				
			Var 1 Gestión del talento humano	Var 2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	Var_ 1	Coefficiente de correlación	1,000	0,355
		Sig. (bilateral)	.	,125
		N	20	20
	Var_ 2	Coefficiente de correlación	0,355*	1,000
		Sig. (bilateral)	,125	.
		N	20	20

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL

De acuerdo a los resultados que se obtienen de las dos variables, es necesario que la comprobación de la respectiva hipótesis general y de acuerdo al objetivo planteado, se tiene como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.355) presenta una correlación positiva media y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.125) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), por lo tanto es suficiente para afirmar que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL.

Tabla 4

*Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en la dimensión interna y el desempeño laboral de la Empresa Santa Rosa EIRL 2021*

Correlaciones				
			Dim. 1 Interna	Var 2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	Di m 1	Coeficiente de correlación	1,000	0,496
		Sig. (bilateral)	.	0,125
		N	20	20
Rho de Spearman	Var 2	Coeficiente de correlación	,496	1,000
		Sig. (bilateral)	,125	.
		N	20	20

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL

De acuerdo a los resultados que se obtienen de la dimensión interna y la variable de desempeño laboral, es necesario que la comprobación de la respectiva de la primera hipótesis específica y de acuerdo al objetivo específico planteado, se tiene como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.496) presenta una correlación positiva media y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.125) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), por lo tanto es suficiente para afirmar que existe relación entre la dimensión interna y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL.

Tabla 5

*Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en la dimensión externa y el desempeño laboral de la Empresa Santa Rosa EIRL 2021*

		Correlaciones		
			Dim 2 Externa	Var 2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dim 2	Coefficiente de correlación	1,000	0,449*
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	20	20
	Var 2	Coefficiente de correlación	0,449*	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	20	20

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

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL

De acuerdo a los resultados que se obtienen de la dimensión interna y la variable de desempeño laboral, es necesario que la comprobación de la respectiva de la primera hipótesis específica y de acuerdo al objetivo específico planteado, se tiene como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.449) presenta una correlación positiva media y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.047) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), por lo tanto es suficiente para afirmar que existe relación entre la dimensión externa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL.

## 4.2.2 Resultados del análisis descriptivo

Tabla 6

*La relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa Santa Rosa EIRL 2021.*

		Gestión del talento humano											
		Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de las veces sí		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Desempeño laboral	Nunca	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	La mayoría de veces no	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Algunas veces sí, algunas veces no	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	La mayoría de las veces sí	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	5,0 %	5	25,0 %	6	30,0 %
	Siempre	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	3	15,0 %	1	55,0 %	4	70,0 %
	Total	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	4	20,0 %	6	80,0 %	10	100,0 %

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL

Se observa que de los 20 trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL, el 80,0% opinó que se encuentra siempre con la gestión de talento humano, de los cuales se observó que el 55,0% opinó que siempre con el desempeño laboral, mientras que el 25,0% opinó estar la mayoría de veces sí. Así mismo, el 20,0% de los trabajadores se encuentra en la mayoría de veces sí con el desempeño laboral, de los cuales el 15,0 % opinó la alternativa

siempre, mientras que el 5,0% la mayoría de veces sí con el desempeño laboral.

Tabla 7

*La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión interna en la Empresa Santa Rosa EIRL 2021.*

		Desempeño laboral											
		Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de las veces sí		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Dimensión Interna	Nunca	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	La mayoría de veces no	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Algunas veces sí, algunas veces no	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	La mayoría de las veces sí	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	5,0 %	1	05,0 %
	Siempre	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	6	30,0 %	13	65,0 %	19	95,0 %
	Total	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	6	30,0 %	14	70,0 %	20	100,0 %

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL

Se observa que de los 20 trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL, el 70,0% opinó que se encuentra en siempre con el desempeño laboral, de los cuales se observó que el 65.0% que opina siempre con la dimensión interna, mientras que el 5,0% opinó estar la mayoría de veces sí. Así mismo, el 30.0% de los trabajadores se encuentra en la mayoría de veces sí con el



desempeño laboral, de los cuales el 30.0 % opinó la alternativa siempre, con la dimensión interna.

Tabla 8

*La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión externa en la Empresa Santa Rosa EIRL 2021.*

		Desempeño laboral											
		Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de las veces sí		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Dimensión Interna	Nunca	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	La mayoría de veces no	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Algunas veces sí, algunas veces no	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	La mayoría de las veces sí	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	2	10,0 %	4	20,0 %	6	30,0 %
	Siempre	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	4	20,0 %	1	50,0 %	1	70,0 %
	Total	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	6	30,0 %	1	70,0 %	2	100,0 %

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL

Se observa que de los 20 trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL, el 70,0% opinó que se encuentra en siempre con el desempeño laboral, de los cuales se observó que el 50.0% que opina siempre con la dimensión interna, mientras que el 20,0% opinó estar la mayoría de veces sí. Así mismo, el 30.0% de los trabajadores se encuentra en la mayoría de veces sí con el

desempeño laboral, de los cuales el 20.0 % opinó la alternativa siempre y 10,0% con la alternativa la mayoría de veces sí en la dimensión externa.

### **4.3 Discusión**

De acuerdo a los resultados de la investigación realizada se puede considerar que el objetivo general al ser analizado se obtiene los siguiente resultados en base al análisis estadísticos en donde el análisis descriptivo arroja que el 70,0% opinó que se encuentra en siempre con el desempeño laboral, así mismo, el 30.0% de los trabajadores se encuentra en la mayoría de veces sí con el desempeño laboral.

Luego a través del análisis inferencia se obtuvo que si existe una correlación positiva media entre las dos variables que son la gestión del talento humano y el desempeño laboral, donde la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman ( $Rho = 0.355$ ) presenta una correlación positiva media y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.125),

Del mismo modo la investigación de Pilar (2018) en su tesis acerca de la Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la sede central del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018; arroja una correlación positiva de 0,934. Por lo tanto, tomando en consideración el coeficiente de variabilidad ( $r^2 = 0,872$ ) y se considera que el Desempeño laboral está determinado en un 87,2% por la Gestión de talento humano en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2018.

Además, la investigación de (2018) que tuvo como propósito determinar la relación de la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en docentes de una Universidad Privada, Chincha Alta-2018. Es así que en base al

coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $Rho = 0.568$ ) muestra que si existe correlación positiva considerable entre las variables

Luego según la investigación

Según Santa María (2017) en su tesis; La presente investigación, tuvo como principal objetivo, el determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud en Lambayeque en el 2017, obteniéndose coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $Rho = 0.760$ ) demostrándose así una correlación positiva muy fuerte. Se suma también la investigación de Rojas (2020) que tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en la Empresa Molino Semper S.A.C. Lambayeque 2018, donde los resultados de las dos variables son sometidos al coeficiente de correlación de Pearson arrojó un resultado de 0,757%, señalando que existe una correlación positiva alta.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

De acuerdo a los análisis que se han realizado con los estadísticos respectivos se llega a las conclusiones siguientes:

- a. De los 20 trabajadores que fueron encuestados se llega a obtener que si existe una correlación positiva media entre las dos variables que son la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL de la ciudad de Cajamarca en el periodo 2021. En la hipótesis general y de acuerdo a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman ( $Rho = 0.355$ ) presenta una correlación positiva media y su significación aproximada ( $Sig. Aprox. = 0.125$ ), por lo tanto, es suficiente para afirmar que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL.
  
- b. De los 20 trabajadores que fueron encuestados se llega a obtener que si existe una correlación positiva media entre la primera dimensión interna y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL de la ciudad de Cajamarca en el periodo 2021. En la primera hipótesis específica y de acuerdo a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman ( $Rho = 0.162$ ) presenta una correlación positiva media y su significación aproximada ( $Sig. Aprox. = 0.125$ ), por lo tanto, es suficiente para afirmar que existe relación entre la dimensión interna y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL.

c. De los 20 trabajadores que fueron encuestados se llega a obtener que si existe una correlación positiva media entre la segunda dimensión externa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL de la ciudad de Cajamarca en el periodo 2021. En la primera hipótesis específica y de acuerdo a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman ( $Rho = 0.449$ ) presenta una correlación positiva media y su significación aproximada ( $Sig. Aprox. = 0.047$ ), por lo tanto, es suficiente para afirmar que existe relación entre la dimensión externa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL.

## **5.2 Recomendaciones**

En el área de gerencia debe generar estrategias que permitan al personal sentirse satisfechos plenamente con sus actividades que realizan, ya que para ellos se debe brindar bonos de productividad, incentivos no financieros. Como reconocimientos, cursos de actualización profesional, situación que genera un mayor compromiso en sus integrantes.

Considerar las expectativas, equidad y reforzamiento, como estrategias para lograr compenetrar al personal en su desarrollo de sus actividades, dado que, si se les genera un apego a sus funciones de cada área, podrán sentirse motivados durante su entorno de trabajo.

Realizar una reunión para conocer las expectativas del personal, dándoles la oportunidad l oportunidad de opinar en cuanto a la manera de sentirse adentro

## REFERENCIAS

- Campos, E. (2017). Relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa distribuidora de servicios. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3497/1/RE\\_ADMI\\_JAVIER.TRELLES\\_ADER.VARAS\\_CLIMA.LABORAL.Y.DESEMPE%20C3%91O\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3497/1/RE_ADMI_JAVIER.TRELLES_ADER.VARAS_CLIMA.LABORAL.Y.DESEMPE%20C3%91O_DATOS.pdf)
- Castañeda, (2018). Relación del talento humano con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de baños del inca, 2018. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14586/Casta%20b1e da%20Durand%20Dennis%20William.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato. (2009). Recuperado de [https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html#redalyc\\_29058775014\\_ref14](https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html#redalyc_29058775014_ref14)
- Eslava, E. (2004). Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11842/Ensayo%20Diplomado%20Alta%20Gerencia,%20Adm%20F3n..pdf;jsessionid=C96F94868167932B772F3DF86B14D247?sequence=1>
- Estela, (12 de febrero de 2019). Gestión Del Talento Humano En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Municipalidad Distrital De José Leonardo Ortiz. Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1247025>
- Hernández, J. G. (2016). Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina s.a. Cajamarca, 2016. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN\\_48322ba9a1ccdd40c6bc22b9e59d2f93/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_48322ba9a1ccdd40c6bc22b9e59d2f93/Description#tabnav)
- Hernández, E. (2018). Gestión De Talento Humano Y Desempeño Laboral En Docentes De Una Universidad Privada, Chíncha Alta 2018. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1208505>
- Marina, J. (2012). Las cinco características del talento. Obtenido de [https://www.rrhhpress.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13782:las-cinco-caracteristicas-del-talento-segun-el-filosofo-jose-antonio-marina&catid=45:miscelanea&Itemid=159](https://www.rrhhpress.com/index.php?option=com_content&view=article&id=13782:las-cinco-caracteristicas-del-talento-segun-el-filosofo-jose-antonio-marina&catid=45:miscelanea&Itemid=159)
- Martin, E. (2019). ventajas para gestionar correctamente os RRHH. Obtenido de <https://www.grupocibernos.com/blog/5-ventajas-competitivas-de-la-correcta-gestion-de-los-rrhh>
- Ozorio, Y. (2017). Gestión del talento humano y calidad del servicio . Obtenido de [http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/216/T037\\_40662715\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/216/T037_40662715_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palomino, y. (2017). Relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores Coder Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11367/Tello%20Palomino%20Jaqueline.pdf;jsessionid=46C388E218F46B0E15CBEB9637FF52F2?sequence=1>
- Perez, J. (2015). Gestión del talento humano. Obtenido de <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>

- Pilar, P. C. (16 de noviembre de 2020). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la sede central del gobierno regional de Ayacucho, 2018. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1558679>
- Rojas, M. (23 de junio de 2020). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MOLINO SEMPER S.A.C. LAMBAYEQUE, 2018. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1245811>
- Santa Maria, F. B. (2017). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1228730>
- Sumaran, & Vásquez, (12 de diciembre de 2018). La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la UNHEVAL, Huánuco 2017. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1540098>
- Thimoty, R. y. (2013). Relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la agencia distribuidora de servicios. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3497/1/RE\\_ADMI\\_JAVIER.TRELLES\\_ADER.VARAS\\_CLIMA.LABORAL.Y.DESEMPE%C3%91O\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3497/1/RE_ADMI_JAVIER.TRELLES_ADER.VARAS_CLIMA.LABORAL.Y.DESEMPE%C3%91O_DATOS.pdf)

## ANEXOS

### ANEXO A

#### ENCUESTA PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Objetivo:** Conocer la opinión de la Gestión de talento humano que manifiesta los trabajadores que laboran en la Empresa Santa Rosa SRL mediante una encuesta.

**Instrucción:** Usted debe marcar con una (X), su respuesta de acuerdo a las afirmaciones propuestas. La tabla mostrada para el desarrollo de la encuesta, presenta el significado de la escala mencionada.

**Nota:** Lea con detenimiento las alternativas de respuestas propuestas en la encuesta, expresadas en el cuestionario.

Escriba usted el número que más lo identifique.

Escriba usted solo una alternativa por ítem.

5	Siempre	4	La mayoría de veces sí	3	Algunas veces sí, algunas veces no	2	La mayoría de veces no	1	Nunca
---	---------	---	------------------------	---	------------------------------------	---	------------------------	---	-------

#### I. Datos del encuestado

1.1. Sexo: \_\_\_\_\_ 1.3. Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_

1.2. Edad: \_\_\_\_\_ 1.4. Grado de instrucción: \_\_\_\_\_

Nº	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca
1	¿La empresa fortalece sus conocimientos técnicos y administrativos de su puesto de trabajo?					
2	¿La empresa, se preocupa por que aprendas continuamente?					
3	¿Aplica Ud. sus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas?					
4	¿En la empresa trabaja Ud. en equipo?					
5	¿Existe una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo?					
6	¿El ambiente de trabajo en la empresa es confortable para desempeñar sus funciones?					
7	¿En la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los compañeros de trabajo?					
8	¿Ud. tienes una actitud emprendedora en la empresa?					
9	¿Ud. se considera una persona innovadora?					
10	¿Ud. se adecua con facilidad a los cambios que ocurren en la empresa?					
11	¿Consideras que existe apoyo por parte de los jefes hacia los trabajadores de la empresa?					



<b>12</b>	¿Consideras Ud. que se siente bien al desarrollar sus labores diarias en la empresa?					
<b>13</b>	¿Consideras que existe oportunidades para crecer de manera profesional en la empresa					
<b>14</b>	Existe un alto nivel de satisfacción con su desarrollo profesional en la empresa					
<b>15</b>	¿Dispone de equipos de protección personal EPP obligatorios para sus tareas?					
<b>16</b>	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades					
<b>17</b>	¿Las condiciones económicas que brinda la empresa son las más adecuadas al mercado laboral?					
<b>18</b>	¿La empresa brinda incentivos de acuerdo a la labor que realiza?					
<b>19</b>	¿La empresa brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya al desarrollo de los trabajadores?					
<b>20</b>	¿Su productividad es reconocida por la empresa?					

## ANEXO B

### ENCUESTA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

**Objetivo:** Conocer la opinión del desempeño laboral, que manifiesta los trabajadores que laboran en la Empresa Santa Rosa SRL mediante una encuesta.

**Instrucción:** Usted debe marcar con una (X), su respuesta de acuerdo a las afirmaciones propuestas. La tabla mostrada para el desarrollo de la encuesta, presenta el significado de la escala mencionada.

**Nota:** Lea con detenimiento las alternativas de respuestas propuestas en la encuesta, expresadas en el cuestionario.

Escriba usted el número que más lo identifique.

Escriba usted solo una alternativa por ítem.

5	Siempre	4	La mayoría de veces sí	3	Algunas veces sí, algunas veces no	2	La mayoría de veces no	1	Nunca
---	---------	---	------------------------	---	------------------------------------	---	------------------------	---	-------

#### I. Datos del encuestado

1.1. Sexo: \_\_\_\_\_ 1.3. Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_  
 1.2. Edad: \_\_\_\_\_ 1.4. Grado de instrucción: \_\_\_\_\_

N <sup>o</sup>	DESEMPEÑO LABORAL	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca
1	En la empresa Ud. busca estar conectado con alguna labor y sumar experiencia para alcanzar resultados efectivos					
2	En la empresa la experiencia de Ud. hace que se pueda superar los obstáculos					
3	Ud. se involucra en las actividades programadas por la Institución.					
4	Ud. se involucra en actividades relacionadas directamente con lo planificado por su área					
5	Ud. muestra aptitud para integrarse al equipo					
6	Se considera Ud. que muestra asequible al cambio					
7	Ud. posee conocimientos básicos de los recursos tecnológicas					
8	Ud. cumple con las responsabilidades especificadas en la descripción de puesto de trabajo					
9	En la empresa Ud. comparte información laboral con sus compañeros de trabajo					
10	En la empresa Ud. cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
11	Ud. conoce que en la empresa existen los suficientes canales de comunicación					

<b>12</b>	Para Ud. los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa					
<b>13</b>	Ud. cumple de manera adecuada los deberes asignados para lograr los objetivos					
<b>14</b>	Considera Ud. que los objetivos del trabajo están claramente definidos					
<b>15</b>	Considera Ud. que al desempeñar su trabajo, considera que las funciones y responsabilidades están bien definidas?					
<b>16</b>	Ud. participa de la colaboración entre el personal de las diversas oficinas y/o áreas					
<b>17</b>	Ud. en la empresa cumple con las tareas que se le encomienda					
<b>18</b>	Ud. en la empresa termina su trabajo de manera oportuna					
<b>19</b>	Ud. reúne los requisitos formales del puesto de trabajo.					
<b>20</b>	¿En la empresa Ud. se involucra en las actividades programadas?					

## ANEXO C

Tabla 9

### Matriz de consistencia

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa Santa Rosa EIRL 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa Santa Rosa EIRL 2021.	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa Santa Rosa EIRL 2021	Gestión del talento humano	Interna Externa	Tipo de investigación Según su propósito es Básica  <b>Nivel de investigación</b> La investigación a desarrollar es correlacional
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVO ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECÍFICA</b>			<b>Método</b> Es hipotético deductivo
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en la dimensión interna y el desempeño laboral de la empresa Santa Rosa EIRL 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en la dimensión interna y el desempeño laboral de la Empresa Santa Rosa EIRL 2021	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en la dimensión interna y el desempeño laboral de la empresa Santa Rosa EIRL 2021	Desempeño laboral	Capacidad laboral Desenvolvimiento Capacitación Perfil del trabajador	<b>Diseño de investigación</b> Es Transversal o transeccional
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano en la dimensión externa y el desempeño laboral de la empresa Santa Rosa EIRL 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en la dimensión externa y el desempeño laboral de la Empresa Santa Rosa EIRL 2021	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en la dimensión externa y el desempeño laboral de la empresa Santa Rosa EIRL 2021			<b>Población</b> Son 20 trabajadores
					<b>Muestra</b> Es no probabilística por conveniencia con 20 trabajadores
					<b>Técnicas</b> Es la encuesta
					<b>Instrumento</b> Es el cuestionario

Nota: Elaboración en base a la investigación realizada en la empresa Santa Rosa EIRL

**ANEXO E**





## **ANEXO F**

### **PROPUESTA**

#### **RECURSO HUMANO, ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL**

##### **1. Introducción**

Dentro de la organización de los trabajadores de la Empresa Santa Rosa para que el trabajo sea de calidad y el personal se sienta satisfecho es desde luego importante que la gestión de talento humano se vea reflejada en el respectivo desempeño del trabajador en el desarrollo de su actividad laboral ya que esto genera un permanente crecimiento en la productividad.

En la actualidad la empresa Santa Rosa quiere apostar por la formación, capacitación, motivación de sus trabajadores con el afán de mejorar la respectiva calidad en la labor diaria del personal, buscando que cualesquier dificultad pueda superarse si es que existe una prevención por parte de la empresa, es por ello que lo más acertado es tomar tener cuenta que la gestión del talento humano al ser tema de interés para la empresa está basado en la existencia de la relación con el desempeño laboral, pero para esto dicha empresa busca fortalecer sus políticas de perfeccionamiento de cada trabajador, para que puedan adaptarse sin problemas a los modelos de gestión.

Con la presente propuesta considera como meta el fortalecimiento de la gestión de personal en un total de 20 contribuyendo así a un mejor desempeño laboral.

## **2. Justificación**

Los resultados obtenidos en la investigación dan fe que la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral es real en la empresa Santa Rosa, es por eso recomendable que fortalezca dicha relación en el tiempo para obtener una excelente productividad y más aún en esta situación de pandemia que atraviesa el mundo y el país, siendo necesario desarrollar actividades con el personal para asumir este reto con un personal cuidado con los respectivos protocolos de sanidad.

## **3. Objetivos**

### **3.1 Objetivo general**

Mejorar la gestión del talento humano para fortalecer la relación con el desempeño laboral del personal de la Empresa Santa Rosa

#### **3.1.1 Objetivos específicos**

- a. Establecer estrategias para mejorar la gestión del talento humano a través de actividades que fortalezcan dicha gestión
- b. Establecer estrategias para mejorar el desempeño laboral a través de actividades que fortalezcan dicha gestión
- c. Sensibilizar y dar a conocer la importancia a los trabajadores sobre el beneficio de contar con personal altamente calificado.

## **4. Descripción de la propuesta**

La propuesta está elaborada teniendo en cuenta la situación real por la que pasa el mundo, el país y la región Cajamarca, como es la pandemia relacionada con



el Covid 19, que está causando problemas a todas las empresas, siendo necesario fortalecer la gestión del recurso humano.

### **Gestión de Recurso Humano:**

El autor, Chiavenato (2002) menciona que “la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

La gestión del talento humano es considerada uno de los aspectos más importantes en la organización, y este depende de las actividades y la forma en que desarrollan, tomando en consideración varios aspectos como puede ser características, costumbres, habilidades, y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo.

### **Desempeño laboral**

Casma, (2015) Nos menciona que El desempeño es la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. La cual supone una combinación de habilidades, prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz.

En tanto esto implica un saber que es el conocimiento que se tiene y un saber hacer que es la capacidad de aplicar los conocimientos a diferentes contextos.

Lo cual para un buen desempeño se requiere de competencias como los conocimientos, habilidades, actitudes personales y sociales.

La razón vital de la propuesta es que al poner en marcha dicha propuesta pueda ser entendida que el desempeño laboral de cada trabajador será beneficiosa si la gestión del talento Humano se fortalece, para así tener una mejor rentabilidad y producción la empresa Santa Rosa.

La propuesta debe ser planteada desde la Departamento de Recursos Humanos y presupuestada por la empresa, sumándose el desarrollo de cada una de las actividades con la evaluación de cada una de ellas, permitiendo un trabajo serio y sólido

## 5. Metodología

Para la presente propuesta se considera utilizar la participación activa de cada uno de los involucrados para lograr los objetivos planteados.

	<b>Actividad</b>	<b>Descripción de la actividad</b>	<b>Duración</b>	<b>Responsable</b>
<b>1</b>	Autorización de la propuesta	Se presenta la propuesta a Gerencia	15 días	Gerencia
<b>2</b>	Establecer metas y objetivos	Se desarrolla en trabajo en equipo entre departamento de RR: HH y Gerencia y representantes de las Unidades	15 días	Gerencia, Departamento de RR. HH
<b>3</b>	Crear un ambiente laboral favorable	Actividades de integración, recreación y de aprendizaje	1 mes	Gerencia, Departamento de RR. HH
<b>4</b>	Desarrollo de talleres	Protocolos de sanidad Manejo y cuidado cuando se contrae el Covid 10 Gestión del estrés Importancia de crear espacios para cuidar la salud mental ante la pandemia La comunicación asertiva	Por trimestre	Departamento de RR. HH

		Trabajo en equipo en las labores diaria respetando las normas sanitarias		
5	Dotar de herramientas necesarias	Ofrecer al personal las herramientas para que desarrollen su labor diaria, como maquinaria, software y mobiliario para asegurar los procesos	Semestral	Gerencia
6	Reconocer los logros	Crear espacios para hacer el reconocimiento al personal	Trimestre	Departamento de RR. HH
7	Oportunidad de crecer en la empresa	Que los trabajadores tengan la posibilidad de progresar en la empresa en base a su evaluación de desempeño	Todo el año	Gerencia

## 6. Desarrollo

Al finalizar cada una de las actividades programadas, el departamento de Recurso Humano brindará el respectivo informe de los avances del personal.

Todo informe al ser socializado deberá ser en una reunión para evaluar los avances y mejoras que la empresa necesita para mantenerse activa en medio de esta situación difícil de pandemia.

También es necesario considerar que en dicha reunión se tratarán temas agendados como las dificultades, beneficios que se ha encontrado en la aplicación de las diferentes estrategias.

## 7. Cronograma

## 8. Responsables

Gerente

Jefe de Recursos Humanos

Jefes de unidades

Facilitadores de los talleres

## 9. Evaluación

Con la observación directa

Evaluación de desempeño