



VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NACIONAL DE
TELECOMUNICACIONES, ICA 2020**

PRESENTADO POR:

BACH. JOANNA DIAHANN CANALES SOTOMAYOR

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

LIMA – PERÚ

2020



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TÍTULO DE LA TESIS

LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NACIONAL DE
TELECOMUNICACIONES, ICA 2020

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

FORTALECIMIENTO DE LA FORMACION TECNICO-PROFESIONAL EN
CONEXIÓN AL TRABAJO Y EL CRECIMIENTO SOCIOECONOMICO

ASESOR:

MG. CARMEN LUIS AQUIJE DAPOZZO

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios por darme la fortaleza de seguir adelante, a mis padres por su comprensión a seguir progresando.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, que siempre me apoyaron en forma ininterrumpida.

RECONOCIMIENTO

A mis profesores, los cuales me guiaron a culminar mi carrera.

Índice

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
RECONOCIMIENTO.....	V
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN	XI
1 CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.	13
1.2 Delimitación de la investigación.....	14
1.2.1 Delimitación espacial.....	14
1.2.2 Delimitación social.....	14
1.2.3 Delimitación temporal.....	15
1.2.4 Delimitación conceptual.....	15
1.3 Problema de la investigación.....	15
1.3.1 Problema principal.....	15
1.3.2 Problemas específicos.....	15
1.4 Objetivos de la Investigación:	16
1.4.1 Objetivo General	16
1.4.2 Objetivos Específicos.....	16
1.5 Justificación e importancia y limitaciones de la Investigación:	16
1.5.1 Justificación	16
1.5.2 Importancia.....	17
1.6 Factibilidad de la investigación.....	18
1.7 Limitaciones del estudio.....	18
2 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	20
2.1 Antecedentes del Problema	20
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	20
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	24
2.2 Bases Teóricas o Científicas	28
2.2.1 Gestión del talento humano.....	28
2.2.2 Dimensiones de la gestión del talento humano	29

2.3	Definición de términos Básicos.....	34
3	CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	37
3.1	Hipótesis general	37
3.2	Hipótesis Específicos	37
3.3	Definición conceptual y operacional de las variables.....	37
3.3.1	Variable Independiente.....	37
3.3.2	Variable dependiente	38
3.4	Operacionalización de las variables.....	39
4	CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
4.1	Enfoque, Tipo y nivel de Investigación.....	40
4.1.1	Enfoque de Investigación.....	40
4.1.2	Tipo de Investigación	40
4.1.3	Nivel de Investigación	40
4.2	Diseño y Método de la Investigación.....	41
4.2.1	Método de Investigación	41
4.2.2	Diseño de Investigación:	41
4.3	Población y muestra de la investigación.....	42
4.3.1	Población.....	42
4.3.2	Muestra	43
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
4.4.1	Técnicas.....	43
4.4.2	Instrumentos	43
4.5	Validez y confiabilidad.....	43
4.6	Procesamiento y análisis de datos	44
4.7	Ética de la Investigación	45
5	CAPÍTULO VI: RESULTADOS.....	46
5.1	Análisis Descriptivo.....	46
5.2	Análisis Inferencial.....	55
6	CAPITULO VII: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	60
	CONCLUSIONES	63
	RECOMENDACIONES	64
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	65
	ANEXOS.....	68

Anexo N°1: Matriz de consistencia.....	69
Anexo N°2: Cuestionario sobre Gestión del talento humano.....	70
Anexo N°3: Cuestionario sobre Desempeño laboral.....	71
Anexo N°4: Formato de validación del instrumento.....	72
Anexo N°5: Copia de la data procesada.....	73
Anexo N°6: Consentimiento informado.....	75
Anexo N°7: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo	77
Anexo N°8: Declaratoria de autenticidad de tesis.....	78

RESUMEN

Toda organización tiene como recurso más relevante el de los colaboradores, quienes hacen posible la generación de valor, por lo que es necesario que la conducción de este recurso humanos hoy denominado Gestión del Talento Humano, tenga que ser evaluado en la forma que se lleva a cabo y que se relaciona con el desempeño laboral en cada organización, de acuerdo a los estilos en que se dirigen esto, razón por la cual en la Empresa Nacional de Telecomunicaciones se observa que existe rendimientos no adecuados en sus colabores, razón por la cual se decide realizar la presente investigación a fin de brindar alternativas de solución a esta situación.

El objetivo fue determinar el nivel de relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020.

La metodología fue de tipo básica, nivel descriptivo relacional, método hipotético deductivo, de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 30 colaboradores. La muestra fue censal.

Los resultados de la prueba de normalidad, indicaron que son no paramétricos, por lo que se determinó el uso de Rho de Spearman. Según la significancia bilateral 0,000 menor de $p = 0.05$ lo que nos permitió determinar: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020. con un r de 0,701 de nivel alto

PALABRAS CLAVE: Compromiso Organizacional, Desempeño Laboral, incentivos, beneficios laborales.

ABSTRACT

Every organization has as its most relevant resource that of the collaborators, who make the generation of value possible, so it is necessary that the management of this human resource today called Human Talent Management, has to be evaluated in the way it is carried out carried out and that is related to work performance in each organization, according to the styles in which this is directed, which is why in the National Telecommunications Company it is observed that there are inadequate returns in its collaborators, which is why decides to carry out this investigation in order to provide alternative solutions to this situation.

The objective was to determine the level of relationship between the Human Talent Management and the work performance of the employees of the National Telecommunications Company, Ica 2020.

The methodology was of a basic type, relational descriptive level, deductive hypothetical method, non-experimental design. The population consisted of 30 collaborators. The sample was census.

The results of the normality test indicated that they are non-parametric, so the use of Spearman's Rho was determined. According to the bilateral significance 0.000 less than $p = 0.05$ which allowed us to determine: The management of human talent is significantly related to the work performance of the personnel working in the National Telecommunications Company, Ica 2020. with an r of 0.701 of high level

KEY WORDS: Organizational Commitment, Work Performance, incentives, work benefits.

INTRODUCCIÓN

“Las personas y las organizaciones se encuentran en una interacción continua y compleja; las personas pasan la mayor parte de su tiempo en las organizaciones de las que dependen para vivir y las organizaciones están constituidas por personas sin las que no podrían existir. Sin las personas y sin las organizaciones no habría Gestión del Talento Humano.

Donde la eficacia organizacional depende del logro de los objetivos, del mantenimiento del sistema interno (personas y recursos humanos) y de su adaptación al ambiente externo.

De ahí la importancia del papel de la Gestión del Talento Humano en la vida de las empresas.

Dado que las organizaciones están compuestas por personas, el estudio de éstas constituye el tema básico en el análisis de las organizaciones y especialmente en el de la Gestión del Talento Humano. Aunque las organizaciones están compuestas por personas y éstas necesitan incorporarse a las organizaciones para lograr sus objetivos, esta alianza no siempre resulta fácil. Las organizaciones son diferentes entre sí y lo mismo ocurre con las personas. Las diferencias individuales hacen que cada quien tenga sus propias características de personalidad, sus aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones, aptitudes, etc.

Cada persona es un fenómeno multidimensional sujeto a la influencia de una enorme cantidad de variables”.

Para desarrollar esta investigación se consideraron las bases conceptuales de la Gestión del Talento Humano y la del desempeño laboral.

La investigación está estructurada en seis capítulos.

El capítulo 1 está referido al planteamiento del problema, la descripción de la realidad problemática, delimitación, problema y objetivos de investigación, justificación e importancia, factibilidad y limitaciones del estudio.

El capítulo 2 el marco teórico, que considera los antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas, y definición de términos básicos.

El capítulo 3 se consideran las hipótesis, la operacionalización de variables conceptual y operacional

El capítulo 4 se considera la metodología, tipo, nivel, diseño, método, población, muestra, técnica, instrumento, la recolección de datos y ética de investigación.

El capítulo 5, considera los resultados estadísticos e inferenciales

El capítulo 6, las conclusiones y recomendaciones.

Para concluir se anexan la matriz de consistencia, instrumentos, validación de expertos, data procesada, declaración de autenticidad de tesis.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

“Las personas constituyen el más valioso recurso de la organización. El dilema de la Gestión del Talento Humano es: tratar a las personas como tales (dotadas de características propias de personalidad, motivación, valores personales, etc.) o como recursos (dotados de habilidades, capacidades, conocimientos, etc.). La segunda opción está ganando terreno a la primera. Como las organizaciones se constituyen de personas, el estudio sobre éstas es fundamental para la Gestión del Talento Humano. Para comprender la conducta de las personas, es necesario entender que éstas viven y se mueven en un campo psicológico y que tratan de reducir sus disonancias en relación con el ambiente. Además de esto, el estudio de la conducta humana debe tener en consideración la compleja naturaleza del ser humano (ser transaccional dirigido hacia objetivos y que actúa como un sistema abierto). Entre los factores internos y externos que influyen en la conducta humana está la motivación; la conducta se puede explicar a través del ciclo motivacional que termina con la satisfacción, la frustración, o la compensación de las necesidades humanas. Se pueden clasificar las necesidades humanas en una jerarquía en la que las necesidades primarias están en la base (necesidades fisiológicas y de seguridad), mientras que las secundarias (necesidades sociales, de aprecio y de autorrealización) están en la cima. Esas necesidades actúan simultáneamente, con el predominio de las secundarias o superiores. Por otro lado, se puede explicar la motivación mediante la influencia de dos factores: los factores higiénicos o de insatisfacción y los

factores motivacionales o de satisfacción. Pero la motivación también puede explicarse por medio de un modelo situacional: la motivación para producir depende de la instrumentalidad de los resultados intermedios (por ejemplo, de la productividad) en relación con los resultados finales (dinero, beneficios, promoción, etc.). El estado motivacional de las personas produce el clima organizacional y también es influido por éste. En función de ello, la conducta humana en las organizaciones presenta características importantes para la Gestión del Talento Humano, y el hecho de que el hombre sea una entidad compleja dificulta enormemente Gestión del Talento Humano”.

Este es el caso en las instalaciones de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones han venido descendiendo la captación de nuevos clientes así como el cambio de operador de telefonía, por lo que se tiene la percepción que la atención no viene siendo satisfactoria, pese a haberse dado charlas motivacionales a los colaboradores, así como ciertas mejoras al área de atención, por lo de continuar así esto agravaría la situación de la empresa, por lo es de interés realizar una investigación relacionada a la gestión del talento humano y el desempeño de los colaboradores, para determinar y mejorar la situación de la organización, mediante la integración de los colaboradores, motivación, organizarlos, recompensarlos, desarrollar competencias, retener y auditar su desempeño laboral de sus funciones, comportamiento y rendimiento dentro de la empresa.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

La investigación se realizó en las instalaciones de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones.

1.2.2 Delimitación social

La investigación tuvo como grupo de estudio a los colaboradores que laboran en la Empresa Nacional de Telecomunicaciones.

1.2.3 Delimitación temporal

La investigación se realizó entre de marzo a noviembre del 2020.

1.2.4 Delimitación conceptual

La investigación, tomó los conceptos referidos a las bases teóricas de las variables: Gestión del Talento Humano y desempeño laboral.

1.3 Problema de la investigación

1.3.1 Problema principal

¿Qué nivel de relación tiene la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal que labora en la Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Qué nivel de relación tiene la Gestión del Talento Humano y las funciones del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020?
- ¿Qué nivel de relación tiene la Gestión del Talento Humano y el comportamiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020?
- ¿Qué nivel de relación tiene la Gestión del Talento Humano y el rendimiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020?

1.4 Objetivos de la Investigación:

1.4.1 Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de relación entre la Gestión del Talento Humano y las funciones del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020.
- Analizar el nivel de relación entre la Gestión del Talento Humano y el comportamiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020.
- Especificar el nivel de relación entre la Gestión del Talento Humano y el rendimiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020.

1.5 Justificación e importancia y limitaciones de la Investigación:

1.5.1 Justificación

El presente trabajo de investigación tiene interés de proponer un modelo de Gestión de Talento Humano para ENTEL eficaz, pertinente y ajustado a las necesidades de la organización, a través del cual se pueda diagnosticar, evaluar, comparar, gestionar y desarrollar el talento humano y mejorar el desempeño laboral.

Justificación teórica

La investigación se realiza tomando en consideración teorías ya existentes en cuanto a las variables de estudio, para ello se ha considerado la teoría de Chiavenato (2009) quien brinda un alcance de evaluación para la variable Gestión del Talento Humano y el desempeño

laboral será evaluado por Pernía y Carrera (2014), quien proporciona las siguientes dimensiones: funciones, comportamiento, rendimiento para una correcta evaluación del nivel de desempeño del personal.

Justificación práctica

Los resultados de la investigación contribuirán a que los colaboradores sean capaces de reconocer factores de riesgo que interfieren en el buen desempeño de sus funciones, además de controlarlos y en algunos casos de extinguirlo. Esto con la finalidad de lograr un ambiente armonioso y favorable para trabajar, resultando un clima organizacional adecuado, así como la satisfacción de los usuarios, lo que nos permitirá que nuestros trabajadores se desempeñen con efectividad. (Tafur, 1995, p. 145)

Justificación social

El estudio tiene una relevancia social y sirve como fuente y referencia para estudios complementarios y suplementarios para organizaciones enfocadas en la prestación de servicios de salud médica, Este trabajo también tiene implicaciones prácticas y reales, las mismas que tienen una proyección a corto plazo para incrementar el nivel de satisfacción de los pacientes, asimismo será un trabajo de campo exhaustivo y minucioso para validar las hipótesis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 40).

Justificación metodológica

Metodológicamente, el presente trabajo se justificará el análisis de la gestión de talento humano que labora en ENTEL por competencias laborales que permitirán tener un amplio entendimiento sobre la problemática, proponiendo nuevos mecanismos para elevar el nivel de desempeño del personal que labora, permitiendo abordar directamente la problemática planteada; todo ello las premisas de la investigación. (Tafur, 1995, p. 145)

1.5.2 Importancia

“La importancia está referida a proponer alternativas para la integración entre los objetivos de la organización y los de los individuos en la gestión de los recursos humanos de la alta administración. Así como los individuos persiguen la satisfacción de sus necesidades personales salarios, tiempo de ocio, comodidad, un horario favorable de trabajo, oportunidades de desarrollo, seguridad en el puesto, etc., también las organizaciones tienen necesidades, capital, edificios, equipo, desarrollo de capital humano, utilidades, oportunidad de mercado, etc.

Entre las necesidades organizacionales destaca la necesidad del elemento humano, recurso indispensable e inestimable. De esta manera, la interdependencia entre las necesidades del individuo y de la organización es inmensa, ya que tanto las vidas como los objetivos de ambos están intrínsecamente entrelazados”.

Finalmente, el presente trabajo servirá de estudio referencial para posteriores investigaciones.

1.6 Factibilidad de la investigación

“La investigación fue factible, debido a que la investigadora laboró en dicha empresa.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirma que, para la factibilidad o viabilidad del estudio, debe tomar en cuenta la disponibilidad de los recursos financieros, humanos y materiales que determinan, en la última instancia, los alcances de la investigación, asimismo, resulta indispensable que tengamos acceso al lugar o contexto donde se llevara a cabo la investigación. Es decir, tenemos que preguntarnos de manera realista: ¿es posible llevar a cabo esta investigación? y ¿cuánto tiempo tomará realizarla? Dichos cuestionamientos son particularmente importantes cuando se sabe de antemano que se dispondrá de pocos recursos para efectuar la investigación”. (p. 52)

1.7 Limitaciones del estudio

“La limitación del estudio se refiere, como las restricciones metodológicas que pueden tener o ha tenido una investigación para así saber dentro de los límites se mueven las conclusiones que se logren”. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, p. 88)

Durante la realización del estudio no se presentó ninguna limitación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes del Problema

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Garcés (2011) En la tesis denominada “*Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño Laboral de la empresa Muebles Grazón de la ciudad de Ambato.*”

El presente trabajo investigativo surge ante la necesidad de una mejor administración del talento humano en la Empresa Muebles Garzón de la ciudad de Ambato, ante la carencia de un proceso de entrenamiento formalizado que permita el desarrollo de habilidades y destrezas de los trabajadores, lo cual ha influido para que el desempeño de los mismos se muestre deficiente. Se ha buscado a través de este proyecto facilitar alternativas que ayuden a detectar las falencias en la empresa y poder darles la atención debida, reconociendo que los empleados dentro de una organización tienden a tomar ciertas actitudes frente a su trabajo ya que no solo se debe proporcionarle una retribución económica por parte de la misma si no también se debe tratar de satisfacer sus necesidades de crecimiento y desarrollo profesional. Es común observar en las empresas reprocesos, accidentes de trabajo, un clima laboral poco apropiado, cuando el personal no se encuentra bien instruido, motivado y capacitado para desenvolverse de forma adecuada en sus puestos de trabajo. Cuando un empleado no está satisfecho puede desmotivarse y no cumplir con sus funciones de una manera eficiente y eficaz, esto genera que no se identifique con su trabajo ni con la organización. De ahí surge la necesidad de

aplicar el mecanismo de la capacitación, para descubrir habilidades y reforzar conocimientos, con la finalidad de ser más eficientes y productivos, determinando así el ambiente más adecuado para su funcionamiento y preocupándose no solo por el comportamiento individual del hombre dentro de la empresa si no principalmente, por el propio comportamiento organizacional. En la propuesta se muestra un plan de capacitación que permitirá instruir al personal adecuadamente según las necesidades de la empresa, el mismo que con su aplicación permitirá utilizar y desarrollar habilidades de los colaboradores que ayuden a que en la organización se logre un mejor desempeño laboral y consecuentemente se vuelva más fuerte, productiva y rentable”.

Alava y Gómez (2016) En la tesis denominada *“Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*

La investigación se desarrolló a una Institución Pública de la ciudad de Guayaquil, cuyo objetivo es analizar la influencia de la Administración de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal, realizando una investigación de campo en la Coordinación Zonal 8 período 2014 de la institución.

El problema de investigación surge cuando se identifica que el desempeño laboral disminuye continuamente en el periodo evaluado lo que tiene como consecuencia que no se alcance los objetivos planteados por la Institución Pública en estudio.

Para un análisis profundo de la problemática se realizó el enfoque metodológico cualitativo y cuantitativo a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 8 de la institución, mediante encuestas y entrevistas.

En este proyecto se evaluará el nivel de confianza de los servidores públicos mediante de una encuesta piloto externa, con la finalidad conocer realmente cuáles son la causas del desempeño laboral, lo cual permite presentar un diseño de Propuesta de la Administración de los Subsistemas de Talento Humano resaltando el Subsistema de Capacitación y Selección mediante la implementación de un aplicativo, que permitirá tener un mejor control en la Coordinación Zonal 8 de la institución en estudio.

Este estudio permite concluir que la administración de los subsistemas de Talento Humano; Clasificación de Puestos, Planificación, Selección de Personal, Formación y Capacitación, Evaluación de Desempeño, influyen en el desempeño laboral de la institución en estudio”.

Calvopiña (2018) En la tesis denominada *“Gestión del talento humano por competencias para optimizar el desempeño laboral en la Hostería Andaluza del Cantón Guano Provincia de Chimborazo*

La presente investigación tiene como objetivo diseñar un Modelo de Gestión del Talento Humano por competencias para optimizar el desempeño laboral en la Hostería Andaluza, ubicada en la provincia de Chimborazo, cantón Guano, parroquia San Andrés. Se investigó datos relativos al desempeño laboral (trabajo individual y colectivo) del personal de la hostería y se desarrolló una propuesta previa a la selección del personal que se fundamentó en reclutar al personal capacitado con los conocimientos y experiencia requerida en el área, El propósito de manejar un Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias para optimizar el desempeño laboral ,de acuerdo a las definiciones y lineamientos que este propone ,es asegurar la competencia del personal a través de la coordinación de actividades ,entre los distintos procesos y la mejora continua publicando mediante medios de comunicación los perfiles que se requieren y posterior a ello se selecciona los mejores perfiles profesionales que deberán ser capacitados e instruidos por un lapso de tiempo para ejercer su cargo en esta establecimiento hotelero. Para esta investigación se utilizó técnicas de recolección de datos como la encuesta (33 empleados operativos) y entrevistas. (4 empleados) administrativos por lo tanto se expresó que la aplicación de un modelo de gestión de talento humano por competencias optimizará el desempeño laboral del personal en la Hostería Andaluza, y se recomendó capacitaciones continuas y promover el trabajo en equipo para obtener mayor eficiencia, menor coste y mayor rentabilidad que beneficie al cumplimiento de los objetivos organizacionales de la hostería Andaluza”.

Flores (2016) En la tesis denominada “*Análisis para mejorar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa Sidelcorsa cía. Ltda. en la ciudad de Guayaquil en el periodo junio –diciembre 2015*”

El presente trabajo de investigación, se efectuó en la empresa Sidelcorsa Cía. Ltda. de la ciudad de Guayaquil, llegando a la conclusión de que la inexistencia de una gestión del talento humano provoca evidentemente un ambiente de trabajo tirante, provocando conflictos en el área administrativa y un deficiente desempeño laboral, que no permite desarrollar un progreso en la convivencia de los empleados de dicha empresa. El objetivo de esta investigación, es el de estructurar un plan de capacitación, que permita mejorar el desempeño laboral en la empresa Sidelcorsa Cía. Ltda. Para el desarrollo del mismo se contó con una encuesta primaria, que fue facilitada por la empresa y como información secundaria, la que se obtuvo de libros, revistas, internet, etc. La metodología empleada en la ejecución de la presente investigación, se basó en el análisis directo de cada aspecto que se relaciona con la gestión del talento humano; la fuente que se utilizó fue la encuesta a los trabajadores de la empresa y los conocimientos adquiridos por observación directa, reflejando que un 66,5 % de los trabajadores, opinó que la empresa Sidelcorsa Cía. Ltda., debería preocuparse en el grado de capacitación, para que los empleados mejoren su desempeño laboral. Finalmente, se precisa establecer un plan de capacitación de acuerdo con las reales necesidades de gestión y operación del talento humano, exigido para el mejoramiento del desempeño laboral”.

Zeballos (2019) en su investigación “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de sucre.*”

El presente trabajo, titulado Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre, ha sido elaborado con un soporte teórico exquisito en el ámbito de una administración moderna de recursos humanos y motivado por el impulso espléndido de los propietarios de la entidad; pretende proporcionar lineamientos generales para favorecer una eficiente y eficaz gestión del talento humano en la Industria de Cerámicas Mattaz Zeballos S.R.L.

En el Capítulo I, se efectúa la revisión y resumen de los fundamentos teórico – científicos inherentes al tema de investigación, los cuales lógicamente son considerados

como sustentos muy valiosos y útiles para la elaboración de la propuesta. En el Capítulo II, se realiza el diagnóstico de la actual situación de la empresa INCERMAZ S.R.L., incidiendo en las dimensiones de admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de personas de la variable independiente Gestión del talento humano y dimensiones calidad del trabajo y trabajo en equipo de la variable dependiente Desempeño laboral. Se identifica uno de los hallazgos más trascendentes del trabajo de investigación, el referido al hecho de que en la empresa no se aplica un Modelo de Gestión del Talento Humano y consecuentemente el desempeño laboral no está en su mejor nivel.

Por último, en el Capítulo III, con base en los fundamentos teórico – científicos y los resultados expuestos en los capítulos precedentes, se presenta la propuesta del Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias Laborales para la empresa INCERMAZ S.R.L., planteada en dos fases, la primera designada como preparatoria, con el establecimiento de una Unidad Administrativa y de Gestión del Talento Humano y la segunda denominada como de aplicación, donde se proponen los lineamientos generales para el trabajo de la unidad, referidos a las dimensiones de admisión, aplicación, desarrollo y mantenimiento de personas propios de la variable independiente Gestión del talento humano, con el propósito inequívoco de mejorar el Desempeño laboral de los trabajadores, superando aspectos organizacionales y fundamentalmente cumpliendo con los objetivos empresariales que conduzcan a su pleno éxito”.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Del Castillo (2017). En su investigación *“La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*

El presente trabajo de Investigación de título La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. El objetivo de la Investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. Esta investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un periodo específico.

La población o universo de interés de esta investigación, estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, la muestra fue probabilística censal considero a 82 trabajadores, de los cuales se han empleado las variables: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Ambos cuestionarios estuvieron constituidos por 20 preguntas en la escala de Likert (Siempre, A veces, Nunca). Los cuestionarios brindaron información acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral y sus dimensiones, cuyos gráficos se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye con el resultado 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre la variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000.<0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; donde se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016”.

Rojas y Vílchez (2018) En la tesis denominada “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús –lima, enero 2018.*”

La presente investigación titulada Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018: tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús durante el mes de enero del 2018, donde participaron 50 trabajadores del Puesto que cumplieron con los criterios de inclusión. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a través de un cuestionario validado por juicio de expertos de la autora Kiember Inca Allccahuaman. Para el procesamiento de información, se empleó el programa SPSS versión 22 y Excel. Los resultados reveló que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, existe

relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús; por último, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús”.

Crisostomos (2019) En la tesis denominada “*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018.*”

El objetivo general fue determinar de que manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. La metodología fue de diseño a la investigación no experimental, transversal, correlacional causal. La población fue 35 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. La confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach con un coeficiente de 0.894. Los resultados con respecto a la variable Gestión del talento humano, a criterio el 20% de los trabajadores mencionó que el hospital no incentiva que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores, el 31,4% mencionaron que no existe un eficiente liderazgo dentro del hospital y el 68,6% mencionan que solo a veces tienen una actitud emprendedora. Por otro lado, con respecto a la variable Desempeño laboral, el 60% manifestaron que a veces satisfacen todas sus necesidades y deseos dentro del hospital, el 28,6% mencionó que solo a veces tienen las habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia. Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,935$ y una correlación muy alta positiva y muy significativa $r = 0,935$, la investigación concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018”.

Moza y Rojas (2019) En la tesis denominada “*Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital nacional Arzobispo Loayza Lima 2018*”

En la presente tesis, la problemática se expresa: ¿En qué medida, la aplicación Gestión del Talento Humano influye en el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos

de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018? Para realizar esta investigación se ha considerado a la siguiente hipótesis: La Gestión del Talento Humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018. Para Lograr este proyecto se planteó el objetivo que consiste en determinar en qué medida la aplicación de la Gestión del Talento Humano, mediante el análisis corporativo influye en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018. La investigación es básica, de nivel descriptivo; el diseño metodológico no experimental y descriptivo, la población estuvo compuesta por 30 personas y se les realizó 18 preguntas colocadas en un cuestionario para cada personal contratado y no contratado, además el tipo de muestreo fue probabilístico.

Para poder recolectar los datos se utiliza la encuesta, por ende, el instrumento fue el cuestionario. El procesamiento de obtener datos fue de manera ordenada, se registraron manualmente para ser computarizados en Microsoft Excel. Para Tener el rango de confiabilidad se utilizó el método de alfa de Cronbach, siendo esta de un 0.92, calificado con alta. Luego los datos se analizaron y se mostraron en tablas y gráficos para ser comprendidos.

Se concluye que el resultado 0.92, tiene un significado que existe una relación considerada positiva para las variables en estudio, además este nivel de correlación alta el bilateral es $p = 0.000$ siendo esta menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula y esta es aceptada.

Dicho esto, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral entre los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018”

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

El presente trabajo de investigación responde a la necesidad de contribuir a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores que prestan servicios en el ámbito de la Red de Salud Huaylas Sur, a través de una adecuada gestión del talento humano, en cuanto al proceso de incorporación y selección de personal, capacitación, evaluación del trabajo e incentivando a los que destacan en sus labores, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

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

Según las pruebas estadísticas, se concluye que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es altamente significativa”.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009) “Para definir a las personas que trabajan en las organizaciones se han empleado diversos términos: Funcionarios, Empleados, Personal, Trabajadores, Obreros, Recursos humanos, Colaboradores, Asociados, Talentos humanos, Capital humano, Capital intelectual”.

“El Talento humano se ha unido al término gestión para ahondar finalmente en el binomio gestión del talento que fue acuñado por David Watkins de Softscapes en un artículo publicado en el año 1998” (Pérez, 2012). “Desde entonces son numerosas las empresas que desarrollan estrategias de atracción y retención de talento como vehículo para lograr una mayor competitividad y aprovechamiento de los recursos humanos disponibles” (Pérez, 2012).

“Los nuevos desafíos de la gestión del talento humano, incluyen;

- El cambio en el concepto y de las prácticas gerenciales en las organizaciones.
- Actualmente las organizaciones prefieren invertir en el desarrollo de las personas en lugar que los bienes y servicios, para mejorar su productividad.
- En lugar de invertir directamente en los usuarios están invirtiendo en las personas que los atienden para mejorar la calidad de los productos que ofrecen”.

“La Gestión de los Recursos Humanos tiene carácter contingencial puesto que un modelo de administración de los mismos aplicado en una empresa quizá no tenga éxito al aplicarlo en otra” (Chiavenato, 2009).

2.2.2 Dimensiones de la gestión del talento humano

Según Chiavenato (2012), **“Las políticas surgen en función de la racionalidad organizacional, de la filosofía y cultura organizacional. Las políticas son reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar que éstas se desempeñen de acuerdo con los objetivos deseados. Constituyen una orientación administrativa para evitar que las personas desempeñen funciones indeseables o pongan en riesgo el éxito de sus funciones específicas. De este modo, las políticas son guías para la acción. Sirven para dar respuestas a las situaciones o problemas que se presentan con cierta frecuencia y se evita que los subordinados acudan innecesariamente a sus supervisores para la aclaración o solución de cada problema. Las políticas de recursos humanos se refieren a la manera en que las organizaciones desean tratar a sus miembros para lograr por medio de ellos los objetivos organizacionales, al proporcionar condiciones para el logro de los objetivos individuales. Varían enormemente de una organización a otra”.**

“Cada organización desarrolla la política de recursos humanos más adecuada a su filosofía y a sus necesidades. En estricto sentido, una política de recursos humanos debe abarcar qué objetivos tiene la organización respecto de los siguientes aspectos principales:

1. Políticas de integración de recursos humanos

a) **Dónde reclutar (fuentes de reclutamiento dentro y fuera de la organización), en qué condiciones y cómo reclutar (técnicas o medios de reclutamiento que prefiere la organización para abordar el mercado de recursos humanos) los recursos humanos necesarios para la organización.**

b) **Criterios de selección de recursos humanos y estándares de calidad para la admisión, en cuanto a aptitudes físicas e intelectuales, experiencia y potencial de desarrollo, que tengan en cuenta el universo de puestos dentro de la organización.**

c) **Cómo socializar a los nuevos participantes al ambiente interno de la organización, con rapidez y eficacia.**

2. Políticas de organización de recursos humanos

a) **Cómo determinar los requisitos básicos del personal (requisitos intelectuales, físicos, etc.), para el desempeño de las tareas y obligaciones del universo de puestos de la organización.**

b) **Criterios de planeación, colocación y movimiento interno de los recursos humanos, que consideren la posición inicial y el plan de carrera, que definan las alternativas de posibilidades futuras dentro de la organización.**

c) **Criterios de evaluación de la calidad y de la adecuación de los recursos humanos por medio de la evaluación del desempeño.**

3. Políticas de retención de los recursos humanos

a) **Criterio de remuneración directa para los participantes, que tengan en cuenta la valuación del puesto y los salarios en el mercado de trabajo y la situación de la organización frente a esas dos variables.**

b) **Criterios de remuneración indirecta para los participantes, que considere los programas de prestaciones sociales más adecuados a las necesidades existentes en el universo de puestos de la institución y contemple la posición de la organización frente a las prácticas en el mercado laboral.**

c) Cómo mantener una fuerza de trabajo motivada, con una moral elevada, participativa y productiva dentro de un clima organizacional adecuado.

d) Criterios relativos a las condiciones físicas ambientales de higiene y seguridad que rodean el desempeño de las tareas y obligaciones del universo de puestos de la organización.

e) Relaciones cordiales con sindicatos y representantes del personal.

4. Políticas de desarrollo de recursos humanos

a) Criterios de diagnóstico y programación de formación y renovación constantes de la fuerza de trabajo para el desempeño de sus tareas y obligaciones dentro de la organización.

b) Criterios de desarrollo de los recursos humanos a mediano y largo plazos, que tengan en cuenta la continua realización del potencial humano en posiciones cada vez más elevadas en la organización.

c) Creación y desarrollo de condiciones capaces de garantizar la salud y excelencia organizacionales, mediante la modificación de la conducta de los participantes.

5. Políticas de auditoría de recursos humanos

a) Cómo mantener un banco de datos capaz de proporcionar las informaciones necesarias para el análisis cualitativo y cuantitativo de la fuerza de trabajo disponible en la organización.

b) Criterios para la auditoría permanente de la aplicación y adecuación de las políticas y de los procedimientos relacionados con los recursos humanos de la organización”.

2.2.2.1 Desempeño laboral

Chiavenato, I. (2011, p. 59), “la estimación del desempeño es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor diseña la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

Pernía, K. y Carrera, M. (2014, p.35) señala que es el rendimiento laboral y la actuación que muestra el trabajador al ejecutar sus actividades y funciones principales que atribuye su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual favorece demostrar su profesionalidad.

Isea, J. (2013, p.35) infiere que es el rendimiento laboral que muestra un trabajador haciendo uso de sus habilidades, capacidades y profesionalismo con la eficiencia de sus funciones las cuales permiten el cumplimiento de las metas establecidas por la entidad pública.

Uzcategui, J. (2011, p.87) es el rendimiento laboral ejecutado por el colaboradores, evidenciando cada uno de sus capacidades y habilidades que le permiten a realizar sus actividades de manera eficiente, contribuyendo con el cumplimiento de cada uno de objetivos planteados en una primera instancia.

2.2.2.2 Importancia del grado de desempeño

Importancia del grado de desempeño laboral radica en la implementación de nuevas políticas de compensación, mejora de las condiciones laborales, ayuda a tomar decisiones o de ubicación, permite establecer si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen conflictos laborales que perjudican al colaborador en el desempeño del cargo. (Pernía y Carrera, 2014, p.35)

2.2.2.3 Objetivos del grado de desempeño

Es proporcionar al empleado de habilidades y capacidades que le permitan desenvolverse en su centro de labor. A fin de lograr el mismo los sistemas de evaluación deben estar

directamente relacionados con el puesto, ser prácticas y confiables. No puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado, es necesario descender más profundamente localizar las causas y determinar perspectivas de común acuerdo con el evaluado. (Pernía y Carrera, 2014, p.35)

2.2.2.4 Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones del desempeño laboral se ha considerado la teoría expuesta Pernía, K. y Carrera, M. (2014, p.36) quien determina un alcance de evaluación, a través de las funciones, comportamiento, y rendimiento que manifiesta el colaborador, en su centro de labor.

Funciones Pernía, K. Y Carrera, M. (2014, p.36) señala que son aquellas actividades ejecutadas por los colaboradores, es decir debe desempeñarlos eficientemente, es por ello que el trabajador debe mantener un conocimiento de sus labores, la capacidad de análisis. Con la finalidad de contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas. Conocimiento del trabajo: Mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo. Comprende los principios, conceptos, técnicas, requisitos, etc necesario para desempeñar las tareas del puesto. Va por delante de las tendencias, evolución, mercados innovaciones del producto y/o nuevas ideas en el campo que pueden mejorar la capacidad para desempeñar el puesto. Capacidad de análisis: procesos que utiliza el colaborador para ejecutar las actividades dispuestas en sus funciones.

Comportamiento: Pernía, K. Y Carrera, M. (2014, p.36) señala que son todas aquellas cualidades y comportamientos que manifiesta el colaborador frente a las funciones que se le ha sido atribuido. Entre ella se evalúa las habilidades, la actitud y satisfacción que presenta el trabajador. Habilidades: Son la calidad de los productos o servicios de cualquier empresa está sustentada en la capacidad de mantener operando establemente sus sistemas de trabajo y para poder lograrlo, se necesita contar con personas motivadas y capacitadas para desarrollar un buen trabajo Actitud: Habilidad para descentralizar actividades y decisiones y fomentar el trabajo en equipo Satisfacción: es el grado de contentamiento que manifiesta el colaborador ante las actividades que se le ha atribuido, asimismo depende de los beneficios que este recibe para ejecutar eficientemente sus labores. (Pernía Y Carrera, 2014, p.37)

Rendimiento Pernía, K. Y Carrera, M. (2014, p.36) señala que el grado de rendimiento laboral que manifiesta el colaborador frente a sus actividades, asimismo la eficiencia con que las ejecuta, para ello se estima la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo. Resolución de problemas: es la capacidad que presenta el colaborador para resolver aquellas deficiencias que se manifiestan diariamente en sus labores diarias. Para ello el colaborador debe hacer usos de recursos que contribuyan en el cumplimiento de las metas establecidas. Ausentismo: es el comportamiento que presenta el colaborador ante cumplimiento de sus funciones en el tiempo oportuno y establecido por la entidad pública, por ello el trabajador debe mostrar puntualidad y responsabilidad. (Pernía Y Carrera, 2014, p.36) Compromiso: Actúa sin necesidad de indicársele. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. Tiene nuevas ideas, inicia la acción y muestra originalidad a la hora de hacer frente y manejar situaciones de trabajo. Puede trabajar independientemente. Trabajo en Equipo: es la capacidad del colaborador para trabajar conjuntamente con sus compañeros de trabajo, considerando 30 democráticamente las decisiones que son ejecutadas, asimismo respetando los ideales de cada uno de ellos”. (Pernía Y Carrera, 2014, p.37)

2.3 Definición de términos Básicos

Ausentismo: “es el comportamiento que presenta el colaborador ante cumplimiento de sus funciones en el tiempo oportuno y establecido por la entidad pública, por ello el trabajador debe mostrar puntualidad y responsabilidad. Pernía, K. y Carrera, M. (2014, p.36)

Chiavenato, I. (2011, p. 59), la estimación del desempeño es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor diseña la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa”.

Eficiencia: Según Chiavenato I., (2007, págs. 24-25), “la eficiencia es una relación entre costos y beneficios. Asimismo, la eficiencia se refiere a la mejor forma de hacer o realizar (método) las cosas, a fin de que los recursos (personas, máquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible”.

Rendimiento:

Pernía, K. y Carrera, M. (2014, p.36) “señala que el grado de rendimiento laboral que manifiesta el colaborador frente a sus actividades, asimismo la eficiencia con que las ejecuta, para ello se estima la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo”.

Satisfacción: “es el grado de contentamiento que manifiesta el colaborador ante las actividades que se le ha atribuido, asimismo depende de los beneficios que este recibe para ejecutar eficientemente sus labores”. Pernía, K. y Carrera, M. (2014, p.37)

Trabajo en Equipo: “es la capacidad del colaborador para trabajar conjuntamente con sus compañeros de trabajo, considerando democráticamente las decisiones que son ejecutadas, asimismo respetando los ideales de cada uno de ellos”. Pernía, K. y Carrera, M. (2014, p.37)

Gestión de talento humano.

Schuler R.S(1992); “Puede definirse como la gestión estratégica de los recursos humanos , es todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las persona a la hora de formular e implantar las estrategias que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de las empresas o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos ya afectan al comportamiento de los individuos a medios y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización”.

Valores.

Según Rosales, D “define el valor como una cualidad especial que hacen que las cosas sean estimadas en sentido positivo o negativo. Si nos referimos al valor de un producto o un bien material, el valor es según como lo aprecie cada quien, pero si nos referimos a un acto de bien o norma social, este valor será estimado para algunos positivos y para otros negativos. Todo depende del enfoque que le da la persona. El valor es subjetivo y esto quiere decir que es independiente del sujeto, que no se confunde ni con las cosas ni con las impresiones que se tiene de las cosas”.

Eficacia.

Según Chiavenato, “la eficacia es una medida del logro de resultados. Para Koontz y Weihrich, la eficacia es el cumplimiento de objetivos”.

Según Robbins y Coulter, eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos.

Desarrollo organizacional.

Gordon Lippitt (1969) “caracteriza el Desarrollo organizacional como el fortalecimiento de aquellos procesos humanos dentro de las organizaciones, que mejoran el funcionamiento del sistema orgánico para alcanzar sus objetivos”.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020

3.2 Hipótesis Específicos

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con las funciones del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el comportamiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el rendimiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020.

3.3 Definición conceptual y operacional de las variables

3.3.1 Variable Independiente

Según Chiavenato (2009), denomina Talento Humano al “tipo especial de persona”. “No siempre toda persona es un talento” (Chiavenato, 2009). “Para poseer talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que lo valore, ello incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual: Conocimiento (saber), Habilidad (saber hacer), Juicio (saber analizar) y Actitud (saber hacer que ocurra)” (Chiavenato, 2009). “De esta manera el Talento Humano junto al Contexto forma parte del Capital humano de toda organización” (Chiavenato, 2009).

GESTION DEL TALENTO HUMANO

“Es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneraciones de los empleados” (Chiavenato, 2009).

3.3.2 Variable dependiente

Pernía, K. y Carrera, M. (2014, p.35) “señala que es el rendimiento laboral y la actuación que muestra el trabajador al ejecutar sus actividades y funciones principales que atribuye su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual favorece demostrar su profesionalidad”.

3.4 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del talento humano	“Integración de Recursos Humanos	Investigación de mercado de RRNN Reclutamiento, selección y socialización	Ordinal Nunca Casi nunca
	Organización de Recursos Humanos	Análisis y descripción de puestos Planeación y ubicación de puestos Plan de vida y carrera Evaluación de desempeño	A veces Casi siempre Siempre
	Retención de Recursos Humanos	Administración de sueldos y salarios Planes de prestaciones sociales Higiene y seguridad en el trabajo Relaciones laborales	
	Desarrollo de Recursos Humanos	Capacitación Desarrollo de RRHH Desarrollo Organizacional	
	Auditoria de Recursos Humanos	Banco de datos Sistemas de información Auditoria de RRHH”	
Desempeño laboral	“Funciones	Conocimiento del trabajo Capacidad de análisis	Ordinal Nunca Casi nunca
	Comportamiento	Habilidades Actitud Satisfacción	A veces Casi siempre
	Rendimiento	Resolución de problemas Ausentismo Trabajo en equipo”	Siempre

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Enfoque, Tipo y nivel de Investigación

4.1.1 Enfoque de Investigación

Es cuantitativo, porque se basa en la recolección de datos para probar una hipótesis. Es secuencial y riguroso, estableciéndose los objetivos, preguntas de investigación del cual se establecen hipótesis y determinan variables, las que se miden utilizando métodos estadísticos y se extrae las conclusiones. Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014)

4.1.2 Tipo de Investigación

Básica, por lo que “no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimiento científicos acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfecciones su contenido”. Parraguez Carrasco, S. et al. (2017).

4.1.3 Nivel de Investigación

“La presente investigación es de nivel descriptivo- correlacional porque se ha observado y presentado el estado de las variables de estudio, de cuyos objetivos propuestas se podrá

indicar los rasgos característico de cada variable y especificarlos. Es correlacional ya que la investigación tiene como propósito establecer la relación o vínculo que existe entre las dos variables de estudio dentro del contexto o entorno particular en que se desarrollaron los hechos y es analítico, dado el análisis estadístico inferencia realizado a los resultados”. Caballero (2014).

4.2 Diseño y Método de la Investigación

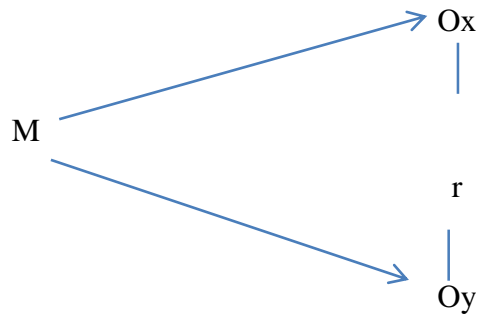
4.2.1 Método de Investigación

- Método general: Hipotético-Deductivo. Hernández (2010), “El método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).
- Método específico: Estadístico, El método de la investigación será particular. Según De la Mora (2006) se utiliza para recopilar, interpretar y elaborar datos numéricos por medio de la búsqueda de ellos y de su posterior organización, interpretación y análisis. El uso de este método se concentra en el cálculo del muestreo e interpretación de datos interpretados”.

4.2.2 Diseño de Investigación:

“La investigación seguirá un diseño no experimental, transeccional o transversal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), en este diseño no se manipula la variable independiente, es decir, no se somete a determinadas situaciones, sino se observa fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (p. 152). Además, los autores señalan que dicha investigación puede ser transeccional o transversal, en otras palabras, temporalmente se realiza en un momento dado y su propósito es describir variables y analizar sus incidencias e interpretación en un momento dado, Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. (p.154).

El diagrama de investigación que se asume es el siguiente:



Denotación:

M = Muestra de investigación

O = Observación

X = Variable “x”: Gestión del Talento Humano

Y = Variable “y”: Desempeño laboral

r = Relación entre variables.

4.3 Población y muestra de la investigación

4.3.1 Población

“La población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Hernández (2010) La población estará conformada por el personal de trabajadores del ENTEL. En total suman 30.

4.3.2 Muestra

“El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico, y al ser el tamaño de la población menor a 50, se realizó de manera censal, donde la población es igual a la muestra”.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1 Técnicas

“Para la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta y el análisis documental. La técnica de recolección de datos son los medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de estudio”. Sánchez y Reyes (2015, p.149)

4.4.2 Instrumentos

“El instrumento que se empleó el cuestionario con un formato estructurado que se le entregará al informante para que éste de manera anónima, por escrito consigne por sí mismo las respuestas”, Arias (p. 74).

4.5 Validez y confiabilidad

Validez

Con respecto a la validación de los instrumentos aplicados, se utilizará el Criterio de Juicio de Expertos.

Confiabilidad

En lo que respecta a la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach.

Estadística de fiabilidad:” X” Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	N° elementos
0,845	15

Estadística de fiabilidad:” Y” Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N° elementos
0,814	15

Dichos valores se comparan con el siguiente criterio:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Puesto que ambos valores son superiores al 0,80 implica que los instrumentos aplicados son buenos para el desarrollo del trabajo de campo (George y Mallery, 2003).

4.6 Procesamiento y análisis de datos

“Los instrumentos utilizados se aplicarán al personal de ENTEL, mediante la valoración de datos de la escala de Likert.

Se aplicó el software estadístico SPSS versión 26,0. A fin de realizar la estadística descriptiva mediante las frecuencias, tablas y gráficos, Para la parte inferencial se aplicó el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

4.7 Ética de la Investigación

La investigación fue desarrollada cumpliendo las disposiciones relacionadas a las conductas de responsabilidad en la investigación, reconociendo las bases teóricas mediante el citado respectivo.

CAPÍTULO VI: RESULTADOS

5.1 Análisis Descriptivo

Variable Gestión del Talento Humano

Dimensión Integración de recursos humanos

1.- ¿El reclutamiento que realiza su institución le parece adecuado?

El 33 % dijo que siempre y el 27 % a veces

2.- ¿La selección para ENTEL es correcta?

El 40 % dijo que siempre y el 30 % que casi siempre.

3.- ¿Las técnicas o medios de reclutamiento son adecuados?

El 30 % dijo que a veces y el 30% casi nunca.

Dimensión Organización de recursos humanos

4.- ¿Los puestos de trabajo están adecuadamente diseñados?

El 23 % dijo que siempre y el 23 % casi siempre.

5.- ¿La evaluación de su desempeño le parece adecuada?

El 27 % dijo que siempre y el 27 % casi nunca.

6.- ¿Conoce la línea de carrera?

El 50 % dijo que casi nunca y el 33 % siempre

Dimensión Retención de recursos humanos

7.- La remuneración que percibe está acorde con las tareas que realiza.?

El 30 % dijo que siempre y el 27 % casi siempre.

8.- ¿Las prestaciones que recibe son adecuadas a sus demandas laborales.?

El 30 % dijo que siempre y el 27 % casi siempre.

9.- ¿Recibe incentivos que le motiven en su desempeño laboral?

El 33 % dijo que siempre y el 33 % casi nunca.

Dimensión Desarrollo de recursos humanos

10.- ¿Las actividades de capacitación que realiza su institución contribuyen a su formación profesional?

El 30 % dijo casi siempre y el 27 % casi nunca

11.- ¿Las actividades de desarrollo profesional que realiza su institución contribuyen a su crecimiento profesional?

El 43 % dijo que casi siempre y el 27% siempre.

12.- ¿Se realizan actividades de aprendizaje, en su trabajo diario, que contribuyan a su crecimiento profesional?

El 40 % dijo que casi siempre y el 27 % casi nunca.

Dimensión Auditoría de recursos humanos

13.- ¿Considera los criterios de evaluación de desempeño son los adecuados?

El 28% dijo que a veces y el 24 % siempre.

14.- ¿Considera que existe adecuada gestión de datos de cada colaborador?

El 43 % dijo que siempre y el 27% casi nunca.

15.- ¿Considera que existen adecuados sistemas de información administrativa del recurso humano colaborador?

El 27% dijo que siempre y el 23 % casi nunca.

Variable Desempeño laboral

Dimensión Funciones

1.- ¿El personal tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.?

El 37 % dijo que a siempre y el 33 % casi nunca.

2.- ¿El personal se rige a las normas y especificaciones del trabajo?

El 27 % dijo que siempre y el 24 % casi siempre.

3.- ¿El personal conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo?

El 34 % dijo que casi nunca y el 27 % siempre.

4.- ¿El personal cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente?

El 37 % dijo que casi siempre y el 27 % siempre.

5.- ¿Constantemente el personal brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo?

El 47 % dijo que siempre y el 20 % casi siempre

Dimensión Comportamiento

6.- ¿El personal es eficiente en el desarrollo de sus funciones.?

El 40 % dijo que casi siempre y el 23 % casi nunca.

7.- ¿Constantemente el colaborador compite con sus compañeros para optimizar el tiempo?

El 30 % dijo que siempre y el 27 % casi siempre.

8.- ¿El colaborador tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo?

El 33 % dijo que siempre y el 27 % casi nunca.

9.- ¿El personal está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto?

El 38 % dijo que siempre y el 24 % casi siempre.

10.- ¿El colaborador está contento con el salario obtenido?

El 30 % dijo que casi siempre y el 27 % casi nunca.

Dimensión Rendimiento

11.- ¿El personal soluciona conflictos de manera rápida y oportuna?

El 43% dijo que casi siempre y el 27 % siempre.

12.- ¿El personal constantemente llega tarde a su centro de labor?

El 40% dijo que casi siempre y el 27 % casi nunca.

13.- ¿Considero que el personal se siente identificado con la organización?

El 43 % dijo que siempre y el 27 % casi nunca.

14.- ¿El personal no tiene dificultades para trabajar en equipo?

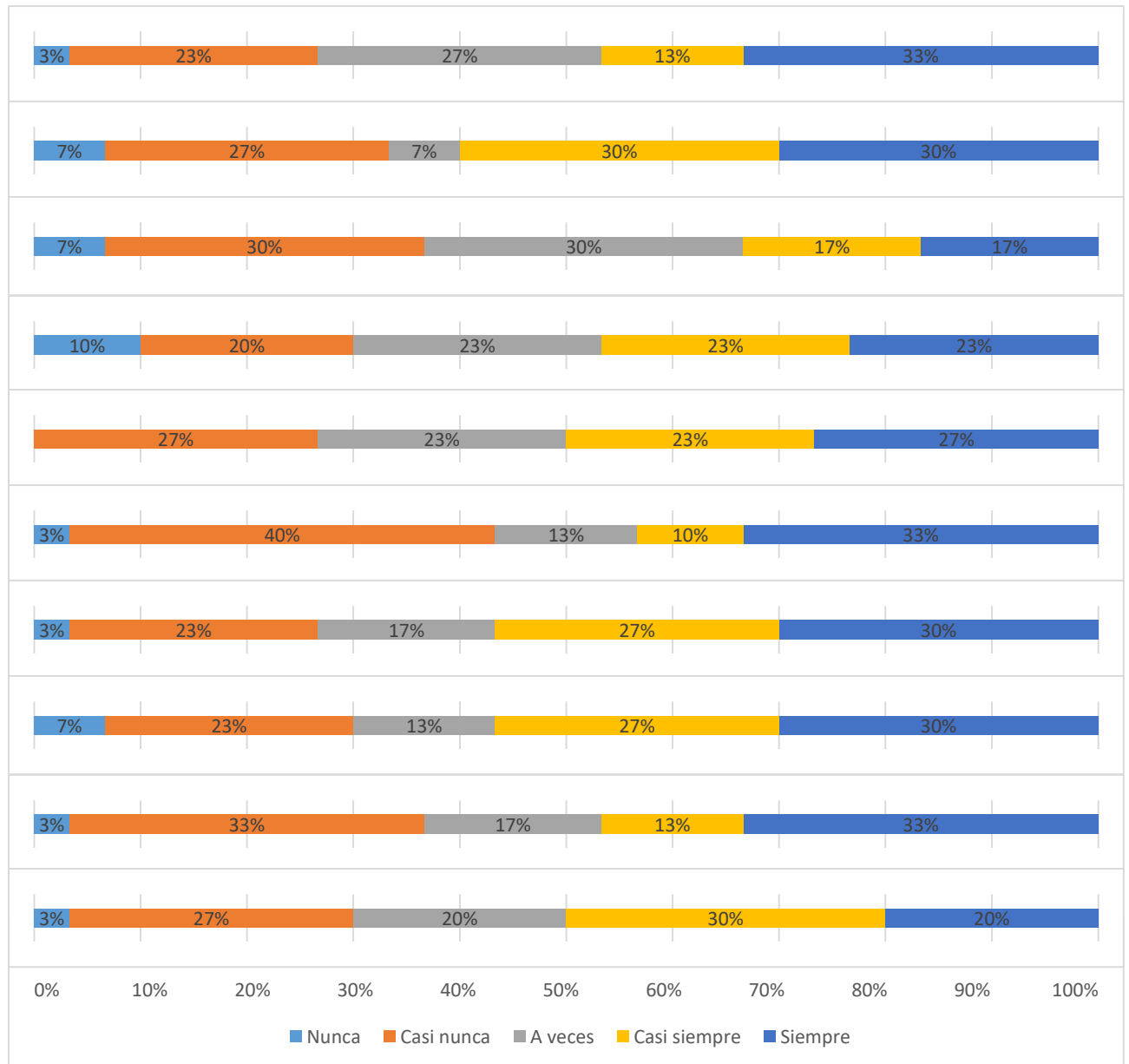
El 27% dijo que siempre y el 23 % casi nunca.

15.- ¿El resultado alcanzado por el colaborador es más eficiente cuando trabajan en equipo?

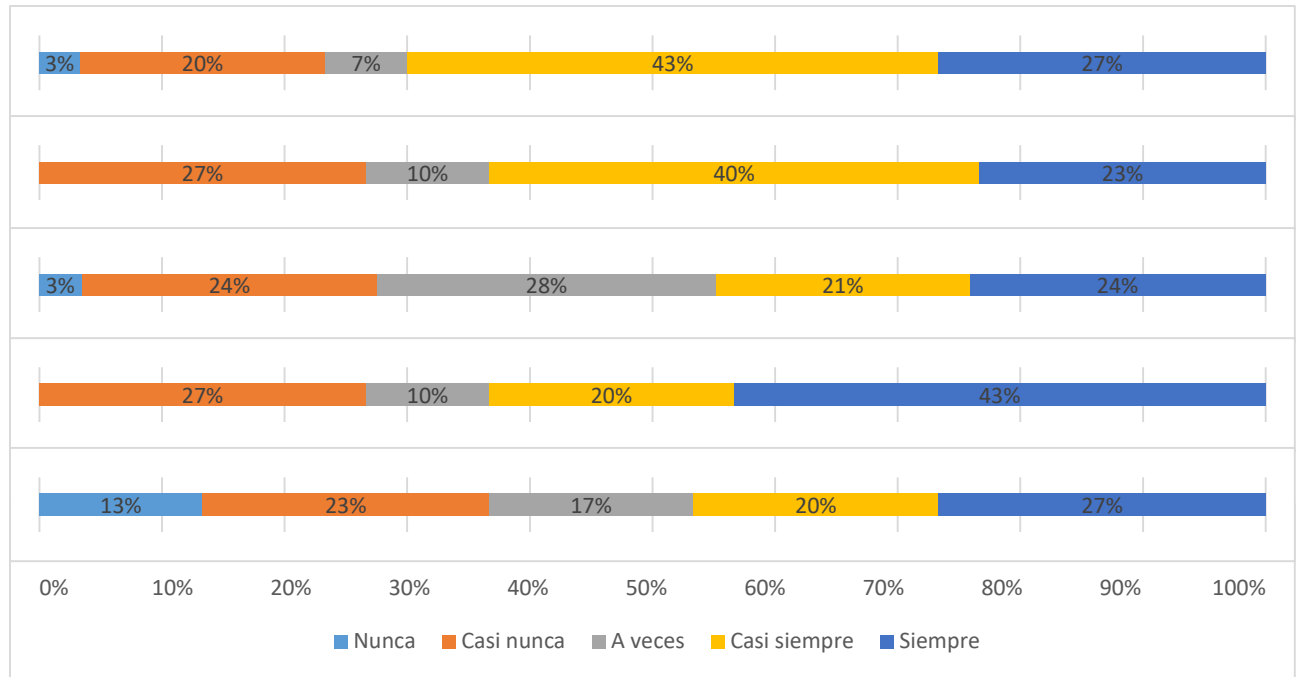
El 47 % dijo que siempre y el 20% casi siempre.

Gestión de talento humano

1. El reclutamiento que realiza su institución le parece adecuado.
2. La selección para ENTEL es correcta.
3. Las técnicas o medios de reclutamiento son adecuados.
4. Los puestos de trabajo están adecuadamente diseñados.
5. La evaluación de su desempeño le parece adecuada.
6. Conoce la línea de carrera.
7. La remuneración que percibe está acorde con las tareas que realiza.
8. Las prestaciones que recibe son adecuadas a sus demandas laborales.
9. Recibe incentivos que le motiven en su desempeño laboral.
10. Las actividades de capacitación que realiza su institución contribuyen a su formación profesional.

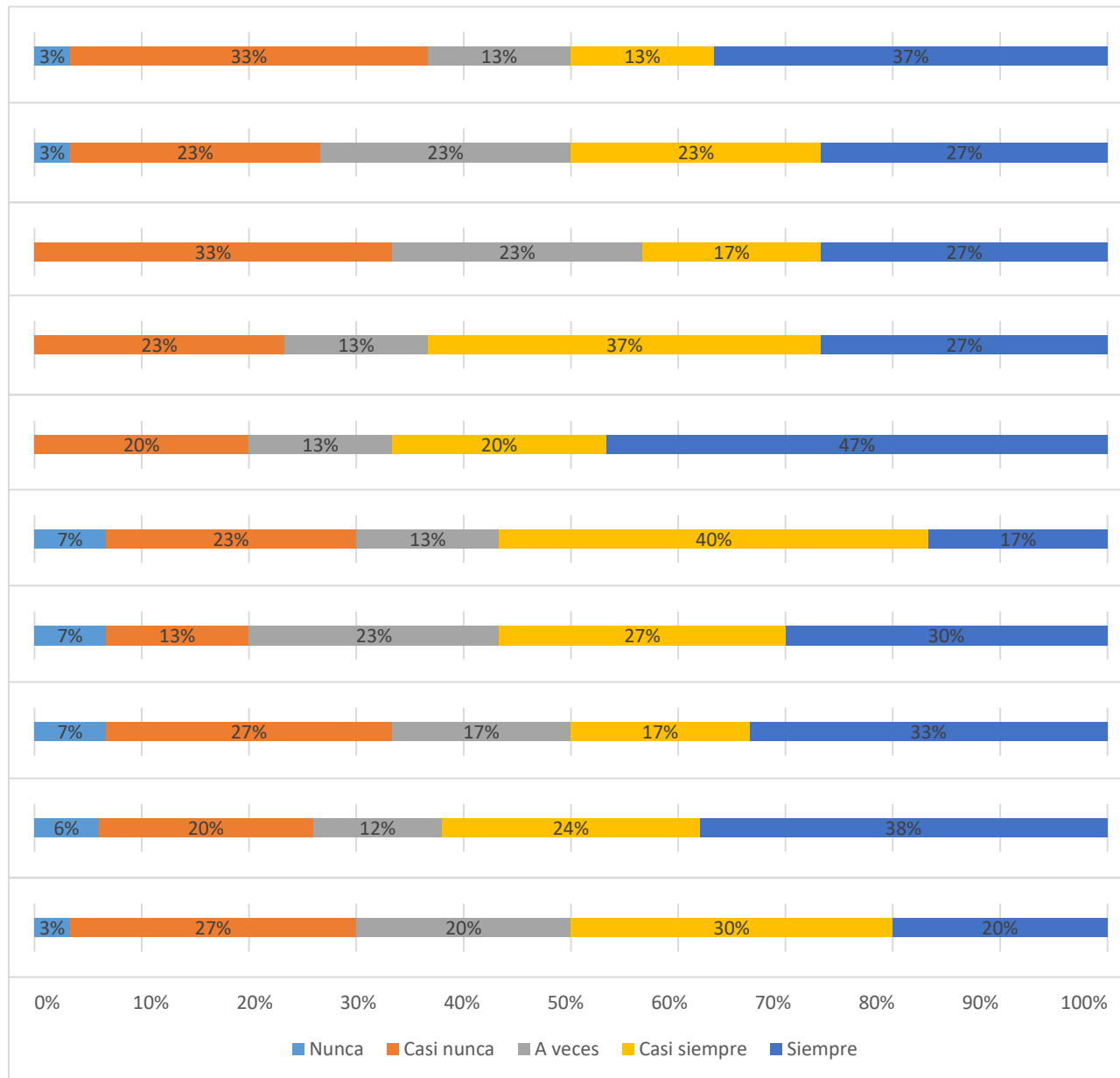


11. Las actividades de desarrollo profesional que realiza su institución contribuyen a su crecimiento profesional.
12. Se realizan actividades de aprendizaje, en su trabajo diario, que contribuyan a su crecimiento profesional.
13. Considera los criterios de evaluación de desempeño son los adecuados.
14. Considera que existe adecuada gestión de datos de cada colaborador.
15. Considera que existen adecuados sistemas de información administrativa del recurso humano colaborador.

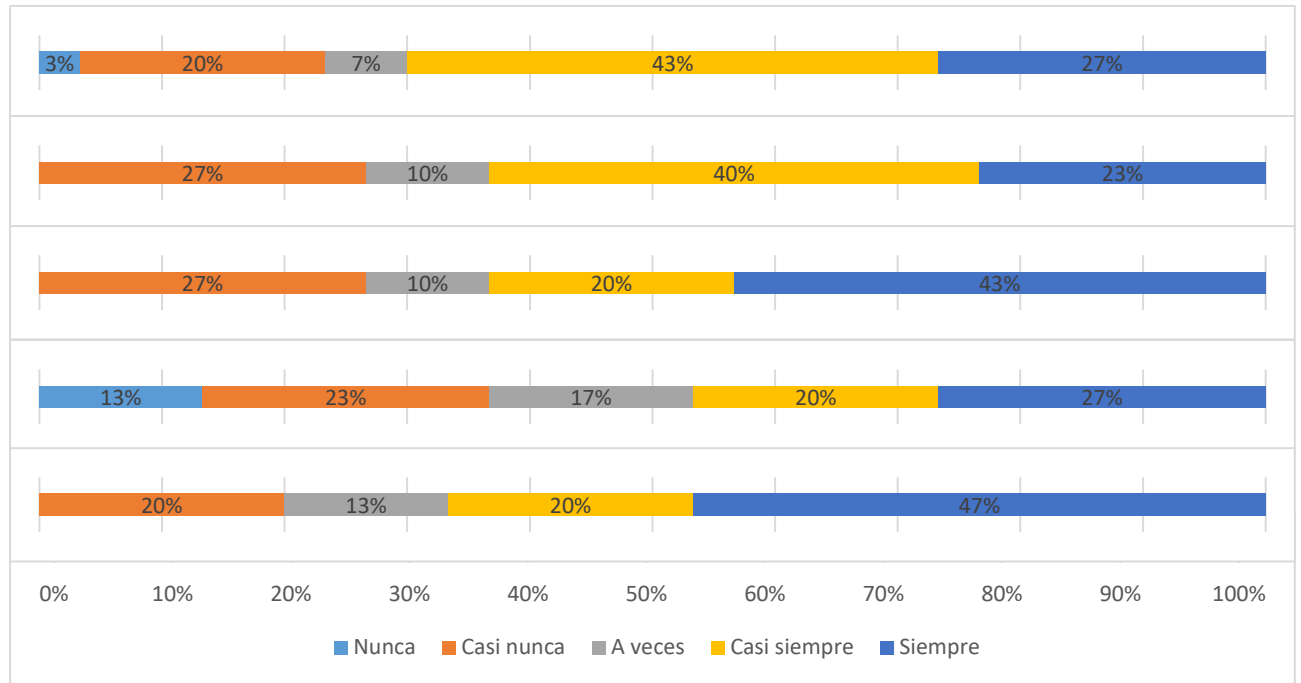


Desempeño laboral

1. El personal tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.
2. El personal se rige a las normas y especificaciones del trabajo.
3. El personal conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.
4. El personal cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.
5. Constantemente el personal brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo.
6. El personal es eficiente en el desarrollo de sus funciones.
7. Constantemente el colaborador compite con sus compañeros para optimizar el tiempo.
8. El colaborador tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.
9. El personal está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.
10. El colaborador está contento con el salario obtenido.



- 11. El personal soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.
- 12. El personal constantemente llega tarde a su centro de labor.
- 13. Considero que el personal se siente identificado con la organización.
- 14. El personal no tiene dificultades para trabajar en equipo.
- 15. El resultado alcanzado por el colaborador es más eficiente cuando trabajan en equipo.



5.2 Análisis Inferencial

Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smimov^a donde el valor de $p < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula ya que no hay homogeneidad.

Ha Datos se distribuyen normalmente

Ho Datos no se distribuyen normalmente

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Comp.Org	Satisfacc Laboral
N		76	76
Parámetros normales,a,b	Media	42,8082	41,1050
	Desviación estándar	4,65733	6,15912
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,111	,189
	Positivo	,111	,167
	Negativo	-,087	-,189
Estadístico de prueba		,109	,189
Sig. asintótica (bilateral)		,001c	,000c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

El cuadro nos indica que los datos no tienen normalidad, 0.001 es menor que 0.005. Por lo que se empleó el coeficiente de correlación no paramétrica de Rho de Spearman, que es una prueba estadística que permite medir la correlación o asociación de dos variables.

Contrastación de hipótesis general

Ha: La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020.

Ho: La Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020.

Correlaciones

		DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	,701**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

- La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020. Con un r de 0,701 de nivel alto.

Contrastación de hipótesis específica 1

Ha: La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con las funciones del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020.

Ho: La Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con las funciones del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020.

Correlaciones

		FUNCIONES	
Rho de Spearman	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	,617**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	FUNCIONES	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que: La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con las funciones del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020. Con un r de 0,617 de nivel alto.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ha: La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el comportamiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020

Ho: La Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con el comportamiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020

Correlaciones

		COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL	
Rho de Spearman	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	,672**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el comportamiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020. Con un r de 0,672 de nivel alto.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ha: La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el rendimiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020.

Ho: La Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con el rendimiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020.

Correlaciones

		RENDIMIENTO DEL PERSONAL	
Rho de Spearman	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	,634**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	RENDIMIENTO DEL PERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el rendimiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020. Con un r de 0,634 de nivel alto.

CAPITULO VII: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020., con un r de 0,701 de nivel alto, la cual tiene similitud con la investigación:

Del Castillo (2017), en su investigación *“La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*. El objetivo de la Investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. Esta investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un periodo específico. La población o universo de interés de esta investigación, estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, la muestra fue probabilística censal considero a 82 trabajadores, de los cuales se han empleado las variables: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Ambos cuestionarios estuvieron constituidos por 20 preguntas en la escala de Likert (Siempre, A veces, Nunca). Los cuestionarios brindaron información acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral y sus dimensiones, cuyos gráficos se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye con el resultado 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre la variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000.<0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; donde se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento

Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016”.

Tambien tiene similitud con la investigación realizada por Rojas y Vílchez (2018) En la tesis denominada “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús –lima, enero 2018*. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús durante el mes de enero del 2018, donde participaron 50 trabajadores del Puesto que cumplieron con los criterios de inclusión. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a través de un cuestionario validado por juicio de expertos de la autora Kiember Inca Allcahuaman. Para el procesamiento de información, se empleó el programa SPSS versión 22 y Excel. Los resultados reveló que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús; por último, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús”.

Tambien tiene similitud con la investigación realizada por Crisostomos (2019) En la tesis denominada “*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018*.”

El objetivo general fue determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. La metodología fue de diseño a la investigación no experimental, transversal, correlacional causal. La población fue 35 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. La confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach con un coeficiente de 0.894. Los resultados con respecto a la variable Gestión del talento humano, a criterio el 20% de los trabajadores mencionó que el hospital no incentiva que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores, el 31,4% mencionaron que no existe un eficiente liderazgo dentro del hospital y el 68,6% mencionan que solo a veces tienen

una actitud emprendedora. Por otro lado, con respecto a la variable Desempeño laboral, el 60% manifestaron que a veces satisfacen todas sus necesidades y deseos dentro del hospital, el 28,6% mencionó que solo a veces tienen las habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia. Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,935$ y una correlación muy alta positiva y muy significativa $r = 0,935$, la investigación concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018”.

CONCLUSIONES

- 1.- La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal que labora en empresa nacional de telecomunicaciones, Ica 2020. con un r de 0,701 de nivel alto.
- 2.- La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con las funciones del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020. Con un r de 0,617 de nivel alto.
- 3.- La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el comportamiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020. Con un r de 0,672 de nivel alto
- 4.- La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el rendimiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Ica 2020. Con un r de 0,634 de nivel alto.

RECOMENDACIONES

1.-Implementar un clima laboral democrático, en la cual se tomen en cuenta las recomendaciones de los colaboradores, y exista buena comunicación, dotar de mejores equipamientos, software, áreas de trabajo, condiciones de hospitalidad tales como área de comidas, lugar donde dejar sus pertenencias, capacitaciones de nuevas tendencias de comunicación que es el giro del negocio, capacitaciones sobre atención al cliente, establecer una línea de carrera, mejorar los haberes según desempeño y productividad, promover ascensos según evaluación curricular, retener a colaboradores de alto desempeño y que sean la referencia de la empresa, dotar de mejores servicios de salud, así como disponer la realización de exámenes en forma periódica según las disposiciones vigentes laborales.

2.-Elaborar un manual de organización y funciones, y que este sea socializado, realizar evaluaciones 360 grados a fin de determinar el desempeño laboral y por consiguiente la promoción de puestos, realizar auditorías internas a fin de verificar el cumplimiento de las funciones de los colaboradores. Elaborar evaluaciones en línea para determinar el conocimiento de sus funciones dentro de la empresa.

3.- Brindar facilidades de capacitación extra institucional, programar los horarios en forma que permitan un mejor rendimiento, otorgar bonos por mejor desempeño, promover la identificación institucional, brindar capacitación de cortesía dentro y fuera de la empresa, cultivar valores de transparencia, honestidad y calidad de atención en forma programada mediante un calendario de capacitaciones anual.

4.-Realizar evaluaciones programadas para medir el rendimiento laboral, elaborar un ranking del mejor empleado del mes con incentivos de capacitación, permisos y/o monetarios, que promuevan el mejor rendimiento de los colaboradores, dotar de mejores software e equipamiento que les permita realizar un mejor desempeño, así como tener un trato adecuado con los integrantes de la empresa, lo cual los haga identificar y por ende corresponder a un rendimiento laboral competitivo, realizar evaluación de rendimiento con otras empresas de la competencia a fin de determinar el rendimiento vigente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

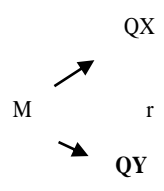
- Alava, M y Gómez, K. (2016). Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Publica Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y selección. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.
- Andrade S (2005) Diccionario de Economía, Tercera Edición, Editorial Andrade.
- Aktouf, O., & Holford, W. D. (2008). The implications of Humanism for Business administration and studies.
- Arrobo W., (2013) Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa s.a, Ecuador.
- Baumeister, R. F., & Bargh, J. A. (2014). Conscious and Unconscious. Toward an Integrative Understanding of Human Mental Life and Action. En J. W. Sherman, B. Gawronski & Y. Trope (eds.), *Dual-Process Theories of the Social Mind* (pp. 35-49). New York: Guilford Publications.
- Bennis W (1973) Desarrollo Organizacional: Su naturaleza, orígenes y perspectivas. Fondo Educativo.
- Calvopiña, D y Yanza, M. (2018). Gestión del talento humano por competencias para optimizar el desempeño laboral en la Hostería Andaluza del Cantón Guano Provincia de Chimborazo, Ecuador.
- Carpintero, F. (2008). La ley natural: historia de un concepto controvertido. Madrid: Encuentro.
- Chanlat, A. (2007). *Approches interdisciplinaires dans l'étude des problèmes humains de la gestion*. Montreal: Centre humanismes, gestions et mondialisation. Recuperado de <http://web.hec.ca/chgm/>
- Cobo J., (2012) El Desarrollo del Talento Humano por Competencias y la Productividad de Carrocerías Pérez en la Ciudad de Ambato
- Chiavenato I (2004): *Introducción a la Teoría General de la Administración*, Séptima Edición.
- Chiavenato I (2012): *Administración de recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones*. Octava Edición. Mc Graw Hill.
- Crisóstomos, M. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018. Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho Perú.
- Del sitio web de la «Real Academia Española», *Diccionario de la Lengua Española - Vigésima Segunda Edición*, obtenido en http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=eficacia.
- Dierksmeier, C., & Pirson, M. (2009). Oikonomia versus chrematistike: Learning from Aristotle about the future orientation of business management. *Journal of Business Ethics*. Recuperado de <http://link.springer.com/article/10.1007/s10551-009-0128-7>

- Del Castillo, A. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativo de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016. Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Edelman, G. M. (1987). Neural Darwinism: The theory of neuronal group selection. New York: Basic Books. Simón & Valencia, 2000; Urdang, 2013
- Faria Mello (1983) Desarrollo Organizacional: Enfoque Integral.
- Flores, N. (2016). Análisis para mejorar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la empresas Sidelcorsa Cia. Ltda. En la ciudad de Guayaquil en el periodo junio-diciembre 2015. Universidad Estatal de Milagro Ecuador.
- Fromm, E. (2007). El humanismo como utopía real: la fe en el hombre. Barcelona: Paidós.
- Garcés, R. (2011). Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Muebles Grazon de la ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato Ecuador.
- García de la Torre, C., Portales, L., & Arandia, O. (2014). The Formation Humanistic at the Tecnológico de Monterrey: The Citizen of the Future. En N. Lupton & M. Pirson (eds.), Humanistic Perspectives on International Business and Management (pp. 256-268). New York: Palgrave Macmillan.
- Gusdorf, G. (1977). La Parole (8.^a ed.). París: Presses universitaires de France.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2006) Metodología de la Investigación, Ed. McGraw-Hill; México; Cuarta Edición.
- Koontz H. y Wehrich H. (2004) Administración Un Perspectiva Global», 12a. Edición, McGraw-Hill Interamericana.
- Levy-Leboyer C. (1997) Gestión de las Competencias. Ediciones Gestión 200, S.A. Barcelona.
- Cachuan G., (2015) El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en lima metropolitana, año 2014. Lima, Perú.
- Marcillo N., (2014) Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí, Trujillo, Perú.
- Marcos, A. (noviembre, 2010). Filosofía de la naturaleza humana. Eikasia. Revista de Filosofía, 35, 181-208.
- McClelland, D. (1999). Human Motivation. Cambridge: Candbridge University Press. Perrenaud (2000)
- Melé, D. (2013). Antecedents and current situation of humanistic management. African Journal of Business.
- More L., (2017) Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016, Pimentel, Perú.

- Moza, D. y Rojas, J. (2019). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de Seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018. Universidad Peruana de las Américas, Lima Perú.
- Nida-Rümelin, J. (2009). Philosophical Grounds of Humanism in Economics. En H. Spitzack, M. Pirson, W.
- Oliveira Da S. (2002) Teorías de la Administración», International Thomson Editores, S.A. de C.V.
- Pirson, M., Steinvorth, U., Largacha-Martinez, C., & Dierksmeier, C. (2014). Introduction. En From Capitalistic to Humanistic Business (p. 240). New York; London: Palgrave Macmillan.
- Robbins S. y Coulter M. (2005) Administración», Octava Edición, Pearson Educación.
- Rojas, R y Vílchez S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima, enero2019. Universidad Norbert Wiener, Lima Perú.
- Savater, F. (1999). Política para amator. Barcelona: Editorial Ariel, S. A
- Simmel, G. (1939). Sociología: estudios sobre las formas de socialización. Buenos Aires: Espasa-Calpe Argentina, S. A
- Tamayo, M. (1994). El proceso de la investigación científica. Ed. Limusa. Balderas 95, México, D. F.
- Tamayo y Tamayo, Mario (1994). El proceso de la investigación científica: incluye glosario y manual de evaluación de proyectos. (3ª ed.). México, D.F.: Limusa.
- Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2004). Putting the Self Into Self-Conscious Emotions: A Theoretical Model. Psychological Inquiry, 15(2), 103-125.
- Valentin, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima Perú.
- Zeballos, R. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre, Boliva.

ANEXOS

desempeño laboral del personal de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020?	Determinar el nivel de relación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020.	La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN: Es de Tipo básica. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo-correlacional MÉTODO: Hipotético-Deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, transversal, correlacional  POBLACIÓN: 30 integrantes del personal. MUESTRA: 30 integrantes del personal. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			DIMENSIONES:	
			Incorporación de personas	
			Colocación de personas	
			Recompensas a las personas	
			Desarrollo de las personas	
			Retener a las personas	
Supervisar a las personas				
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DESEMPEÑO LABORAL	
-¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión del Talento Humano y las funciones del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020?	Determinar el nivel de relación de la Gestión del Talento Humano y las funciones del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020.	La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con las funciones del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020	DIMENSIONES DE LA VARIABLE "Y"	
			Funciones	
			Comportamiento	
			Rendimiento	
-¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión del Talento Humano y el comportamiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020?	Determinar el nivel de relación de la Gestión del Talento Humano y el comportamiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020.	La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el comportamiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020		
-¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión del Talento Humano y el rendimiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020?	Determinar el nivel de relación de la Gestión del Talento Humano y el rendimiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020	La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el rendimiento del personal que labora en Empresa Nacional de Telecomunicaciones, 2020.		



La presente encuesta a aplicar tiene como finalidad educativa, de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral obteniendo únicamente la obtención de información.

Indicaciones: que conteste de manera verídica, y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

Nunca = Muy inadecuado...(1)

Casi nunca = Inadecuado...(2)

A veces = Regular.....(3)

Casi siempre= Adecuado...(4)

Siempre= Muy Adecuado...(5)

DIMENSIONES						
N°	INTEGRACION DE RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4	5
1	El reclutamiento que realiza su institución le parece adecuado.					
2	La selección para ENTEL es correcta.					
3	Las técnicas o medios de reclutamiento son adecuados					
N°	ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4	5
4	Los puestos de trabajo están adecuadamente diseñados.					
5	La evaluación de su desempeño le parece adecuada					
6	Conoce la línea de carrera					
N°	RETENCION DE RECRUSOS HUMANOS	1	2	3	4	5
7	La remuneración que percibe está acorde con las tareas que realiza.					
8	Las prestaciones que recibe son adecuadas a sus demandas laborales.					
9	Recibe incentivos que le motiven en su desempeño laboral.					
N°	DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4	5
10	Las actividades de capacitación que realiza su institución contribuyen a su formación profesional.					
11	Las actividades de desarrollo profesional que realiza su institución contribuyen a su crecimiento profesional.					
12	Se realizan actividades de aprendizaje, en su trabajo diario, que contribuyan a su crecimiento profesional.					
N°	AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS					
13	Considera los criterios de evaluación de desempeño son los adecuados					
14	Considera que existe adecuada gestión de datos de cada colaborador.					
15	Considera que existen adecuados sistemas de información administrativa del recurso humano colaborador.					



La presente encuesta a aplicar tiene como finalidad educativa, de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral obteniendo únicamente la obtención de información.

Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una "X" según corresponda; asimismo, precise su respuesta si la pregunta lo amerita.

Nunca = Muy

bajo..... (1)

Casi nunca =

Bajo..... (2)

A veces = Regular..... (3)

Casi siempre= Alto (4)

Siempre= Muy Alto (5)

Ítem	Funciones					
		1	2	3	4	5
	Conocimiento del trabajo					
1	El personal tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					
2	El personal se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					
3	El personal conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					
	Capacidad de análisis					
4	El personal cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
5	Constantemente el personal brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo.					
Ítem	Comportamiento					
		1	2	3	4	5
	Habilidades					
6	El personal es eficiente en el desarrollo de sus funciones.					
7	Constantemente el colaborador compite con sus compañeros para optimizar el tiempo.					
	Actitud					
8	El colaborador tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.					
	Satisfacción					
9	El personal está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.					
10	El colaborador está contento con el salario obtenido.					
Ítem	Rendimiento					
		1	2	3	4	5
	Resolución de problemas					
11	El personal soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.					
	Ausentismo					
12	El personal constantemente llega tarde a su centro de labor.					
	Compromiso					
13	Considero que el personal se siente identificado con la organización.					
	Trabajo en equipo					
14	El personal no tiene dificultades para trabajar en equipo.					
15	El resultado alcanzado por el colaborador es más eficiente cuando trabajan en equipo.					



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Cargo e institución donde labora:
- 1.4 Título de la Investigación:
-
-
- 1.5 Autor del instrumento:
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención:
- 1.7 Nombre del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha:

.....
Firma y Pos firma del experto

DNI:

Anexo N°5: Copia de la data procesada

Encuesta	Gestión de talento humano														
	INTEGRACION DE			ORGANIZACIÓN			RETENCION DE			DESARROLLO DE			AUDITORIA DE		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	5	3	2	1
2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
3	5	1	3	5	4	2	3	5	5	2	4	4	3	5	5
4	4	5	3	3	3	5	3	3	5	2	4	3	2	3	4
5	4	4	2	3	3	4	5	4	2	4	4	3	5	5	2
6	1	4	2	4	2	2	4	5	2	1	1	4	2	5	1
7	5	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	4	3	4	4
8	3	2	3	4	5	5	2	5	5	3	5	2	B	4	3
9	3	4	2	5	3	3	5	5	2	5	5	2	4	5	4
10	3	3	5	2	4	4	5	5	5	3	4	5	2	4	5
11	2	5	1	1	5	2	4	1	3	3	5	4	1	5	1
12	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	3
13	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	5	5	2
14	5	5	4	5	4	5	5	2	2	5	4	4	5	2	5
15	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
16	2	5	3	4	2	4	5	3	2	4	3	2	4	2	3
17	2	4	3	3	4	2	5	2	5	4	4	5	2	2	4
18	3	2	3	3	5	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4
19	4	2	3	1	4	5	1	4	4	3	3	4	4	4	4
20	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2
21	3	4	5	2	5	2	4	5	4	4	2	4	5	5	5
22	2	4	4	5	4	5	4	4	3	5	2	4	4	5	2
23	3	5	2	2	2	3	3	2	2	5	5	2	3	2	5
24	5	3	3	3	4	2	5	4	3	4	4	4	3	2	5
25	3	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	2
26	5	2	1	2	3	2	2	4	5	3	5	4	5	4	1
27	4	4	3	4	2	5	4	5	5	4	4	4	2	5	2
28	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5
29	5	5	4	4	2	3	3	2	2	4	4	5	3	2	3
30	3	2	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5

Desempeño laboral														
FUNCIONES					COMPORTAMIENTO DEL					RENDIMIENTO DEL PERSONAL				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
4	2	3	4	5	2	1	1	4	2	4	5	2	1	5
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	2	5	1	5	1	1	2	4	4	5	5	5
2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4
5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	2	4
1	1	2	5	5	2	5	4	3	1	1	4	5	1	5
3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	2	4	3	5
4	4	3	4	3	4	2	5	2	5	5	2	5	4	3
2	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	5	4	5	5
2	3	2	5	5	1	3	5	1	3	5	4	5	1	5
5	4	3	2	2	4	5	5	2	4	5	2	4	3	2
2	5	3	4	4	4	3	5	3	2	4	5	5	2	4
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	5
3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5
3	2	3	3	3	2	5	3	3	4	3	2	2	3	3
2	3	2	4	5	4	3	2	5	4	4	5	2	4	5
5	4	5	2	3	4	4	5	3	3	4	3	5	4	3
2	4	2	5	4	2	1	1	5	3	3	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2
5	3	2	5	5	4	3	4	2	4	2	4	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	4	5	2	5
3	4	2	3	2	5	3	5	3	5	5	2	2	5	2
5	2	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	2	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	1	4
5	3	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	2	4	2	3	3	2	2	5	4	4	5	2	3	3
2	3	5	2	2	4	4	2	5	4	4	4	3	5	2

Anexo N°6: Consentimiento informado

(Debe ser redactado por el investigador de acuerdo a la estructura de su investigación y los principios éticos correspondiente)

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
NO APLICABLE
PROPÓSITO DEL ESTUDIO
(Para que se va a realizar el estudio)
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
(Metodología a seguir para la toma de información)
RIESGOS
(Riesgos que se podrían presentar para el que brinda información)
BENEFICIOS
(Beneficios que se podrían presentar para la institución del que brinda información). No representa ningún tipo de beneficio económico para el encuestado)
COSTOS
(Costos que se podrían presentar para el que brinda información). No representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
(Incentivos o compensaciones que se le podrían dar a el que brinda información)
TIEMPO
(Duración de la toma de información)
CONFIDENCIABILIDAD
(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres

DNI N° _____

Anexo N°7: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo

Los cuestionarios fueron aplicados a los colaboradores, quienes se encontraban transitando cercanos a su centro laboral, dirigiéndose a tomar la movilidad para desplazarse a sus domicilios, los cuales lo realizaron en forma voluntaria, por lo que no se requirió autorización de alguna entidad para el trabajo de campo.



Yo, JOANNA DIAHANN CANALES SOTOMAYOR, identificada con DNI. 22319279, egresada del Programa de Maestría en Administración y Dirección de Empresas, declaro bajo juramento que:

Soy autora de la tesis intitulada: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES, ICA 2020.

En muestra de lo cual firmo la presente Declaratoria.

Lima, 22 de noviembre de 2020

.....
DNI.