

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Talento humano y desempeño laboral del personal de la
empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C,
Ayacucho - 2021.**

Para optar : El Título Profesional de Licenciado
en Administración.

Autores : Bach. Wilfredo, Franco Cuadros.
Bach. Adeleida, Soto Peña.

Asesor : Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

**Línea de investigación
institucional** : Ciencias empresariales y gestión de los
recursos.

Fecha de Inicio y Culminación: Setiembre 2021 - setiembre 2022.

Huancayo - Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

**TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA INGENIEROS CONSULTORES Y CONTRATISTAS WIROKO S.A.C,
AYACUCHO - 2021.**

AUTOR: BACH. FRANCO CUADROS, WILFREDO

AUTORA: BACH. SOTO PEÑA, ADELEIDA

**PARA OPTAR: EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

Presidente

Jurado

Jurado

Jurado

Secretaria Académica

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Talento humano y desempeño laboral del personal de la
empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C,
Ayacucho - 2021.**

Para optar : El Título Profesional de Licenciado
en Administración.

Autores : Bach. Wilfredo, Franco Cuadros.
Bach. Adeleida, Soto Peña.

Asesor : Dr. Uldarico I. Aguado Riveros

**Línea de investigación
institucional** : Ciencias empresariales y gestión de los
recursos.

Fecha de Inicio y Culminación: Setiembre 2021 - setiembre 2022.

Huancayo - Perú
2022

ASESOR:

Dr. Uldarico Inocencio, Aguado Riveros.

DEDICATORIA:

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios, por habernos dado la vida y permitarnos el haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional.

A nuestras madres, por ser el pilar más importante y por demostrarnos siempre su cariño y apoyo incondicional sin importarle nuestras diferencias de opinión.

Wilfredo y Adeleida

AGRADECIMIENTO:

En primera instancia agradecemos a nuestros formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarnos a llegar al punto en el que nos encontramos.

También les damos gracias por transmitirnos sus conocimientos y dedicación que nos ha regido, logramos importantes objetivos como culminar el desarrollo de nuestra tesis con éxito y obtener una afable titulación profesional.

Los autores.

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD

(EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

CONSTANCIA

Que, Los Bachilleres: **WILFREDO FRANCO CUADROS y ADELEIDA SOTO PEÑA**; de la escuela profesional de Contabilidad y Finanzas, han presentado su informe final de TESIS titulado: **“TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INGENIEROS CONSULTORES Y CONTRATISTAS WIROKO S.A.C, AYACUCHO - 2021.”** originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **29%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención de su título profesional.

Huancayo, 30 de septiembre del 2022



Dr. Armando Juan Adatao Ávila
Director de Unidad de Investigación
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS.....	ii
DEDICATORIA:.....	v
ASESOR:.....	iv
CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS.....	x
CONTENIDO DE FIGURAS	xi
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación del Problema	19
1.2.1. Delimitación Temporal.....	19
1.2.2. Delimitación Espacial.....	19
1.2.3. Delimitación Conceptual	19
1.3. Formulación del Problema	20
1.3.1. Problema General	20
1.3.2. Problemas Específicos	20
1.4. Justificación.....	21
1.4.1. Justificación Social	21

1.4.2. Justificación Teórica	21
1.4.3. Justificación Metodológica	22
1.5. Objetivos.....	22
1.5.1. Objetivo General.....	22
1.5.2. Objetivos Específicos	22
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes	24
2.1.1. Internacionales.....	24
2.1.2. Nacionales.....	27
2.2. Bases Teóricas.....	30
2.2.1. Sobre la Variable Talento Humano	30
2.2.2. Sobre la Variable Desempeño Laboral	37
2.3. Marco conceptual	40
2.3.1. Talento Humano	40
2.3.2. Desempeño Laboral.....	42
HIPÓTESIS.....	43
3.1. Hipótesis general.....	43
3.2. Hipótesis específicas	43
CAPÍTULO IV.....	45
METODOLOGÍA.....	45
4.1. Método de Investigación	45
4.2. Tipo de investigación	45
4.3. Nivel de investigación.....	46

4.4. Diseño de investigación	46
4.5. Población y Muestra.....	47
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	47
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	48
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	48
CAPÍTULO V	49
RESULTADOS	49
5.1. Descripción de Resultados	49
5.2. Contraste de Hipótesis	61
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	69
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	75
ANEXOS	82
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	83
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables.....	84
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento.....	85
Anexo 4: Instrumento de Investigación	86
Anexo 5: Data de Procesamiento de Datos	91
Anexo 06: Consentimiento informado	93
Anexo 7: Fotos de Aplicación del Instrumento	94

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Definición conceptual y operacional de las variables.	44
Tabla 2 Puntos porcentuales de la Variable Talento Humano.....	49
Tabla 3 Puntos porcentuales de la Dimensión Capacidades.....	51
Tabla 4 Puntos porcentuales de la Dimensión Compromiso.....	52
Tabla 5 Puntos porcentuales de la Dimensión Acción	54
Tabla 6 Puntos porcentuales de la Variable Desempeño Laboral.	55
Tabla 7 Puntos porcentuales de la Dimensión Eficiencia.....	57
Tabla 8 Puntos porcentuales de la Dimensión Eficacia.....	58
Tabla 9 Puntos porcentuales de la Dimensión Efectividad	60
Tabla 10 Baremo de interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman.....	61
Tabla 11 Correlación entre Talento humano y Desempeño laboral	63
Tabla 12 Correlación entre capacidades del talento humano y desempeño laboral	64
Tabla 13 Correlación entre compromiso del talento humano y desempeño laboral	66
Tabla 14 Correlación entre acción del talento humano y desempeño laboral	68

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Los Componentes del Talento.....	33
Figura 2 Puntos porcentuales de la Variable Talento Humano	49
Figura 3 Puntos porcentuales de la Dimensión Capacidades.	51
Figura 4 Puntos porcentuales de la Dimensión Compromiso.	53
Figura 5 Puntos porcentuales de la Dimensión Acción.....	54
Figura 6 Puntos porcentuales de la Variable Desempeño Laboral.....	56
Figura 7 Puntos porcentuales de la Dimensión Eficiencia	57
Figura 8 Puntos porcentuales de la Dimensión Eficacia	59
Figura 9 Puntos porcentuales de la Dimensión Efectividad.....	60

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como problema general ¿De qué manera el talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko SAC, Ayacucho-2021?, teniendo el objetivo general Determinar de qué manera el talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021. La investigación se ubica dentro del tipo básica descriptiva, la muestra estuvo conformado por 30 trabajadores de la Empresa Ingenieros Consultores Y Contratistas Wiroko S.A.C, de los cuales: 10 directivos y 20 trabajadores de entre oficina principal y personal en obra., y un tipo de muestreo intencional por conveniencia. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de encuesta por medio del cuestionario como instrumento. La investigación tuvo limitaciones en la apertura y disponibilidad de la información respecto a la unidad de análisis, sin embargo, se logró obtener autorización para realizar las encuestas. En primer lugar, se realizó la prueba piloto donde participaron 10 trabajadores de la empresa Wiroko S.A.C, obteniéndose un grado de confiabilidad aceptable de acuerdo a la prueba de alfa de Cronbach, evaluando ambos instrumentos sobre talento humano y desempeño laboral dando un valor de 0.750 y 0.800 respectivamente, considerado como alto en el baremo de interpretación correspondiente, por lo que se procedió a ejecutar dichos instrumentos.

Palabras claves: Talento Humano, Desempeño Laboral, Capacidades, Compromisos, Acciones, Eficiencia

ABSTRACT

The present research study had as a general problem How does human talent relate to the work performance of the staff of the Wiroko SAC Consulting Engineers and Contractors Company, Ayacucho-2021?, with the general objective To determine how human talent relates to the work performance of the staff of the Wiroko S.A.C Consulting Engineers and Contractors Company, Ayacucho-2021. The research is located within the descriptive basic type, the sample was formed by 30 workers of the Company Consulting Engineers and Contractors Wiroko S.A.C Ayacucho-2021. The research is located within the descriptive basic type, the sample was formed by 30 workers of the Company Consulting Engineers and Contractors Wiroko S.A.C, of which: 10 managers and 20 workers between main office and staff on site, and a type of intentional sampling for convenience. The survey technique through the questionnaire was used as a tool for data collection. The research had limitations in the opening and availability of the information regarding the unit of analysis, however, authorization was obtained to carry out the surveys. In the first place, the pilot test was carried out where 10 workers from the company Wiroko SAC participated, obtaining an acceptable degree of reliability according to the Cronbach alpha test, evaluating both instruments on human talent and work performance giving a value of 0.750 and 0.800 respectively, considered as high in the corresponding interpretation scale, for which said instruments were executed.

Key words: Human Talent, Work Performance, Skills, Commitments, Actions, Efficiency.

INTRODUCCIÓN

Con el desarrollo continuo y los cambios constantes a los que se ven enfrentadas las organizaciones actualmente, nos vemos obligados a la innovación y capacitación continua. Los enfoques de administración empresarial ahora apuntan al desarrollo del capital o recurso humano. Lo que llamamos actualmente talento humano no solo es considerado uno de los pilares en las organizaciones, sino también, una herramienta para lograr objetivos y liderazgo, ya que, un personal con habilidades e involucrado en el desarrollo de la empresa, genera beneficios económicos y un ambiente de trabajo óptimo mucho mayor que si es abordado con enfoques pasados.

En Perú todavía tenemos muchas empresas que basan sus estrategias en métodos y conceptos pasados, ven al talento como un recurso o herramienta netamente de medición y no ahondan en el desarrollo de sus componentes básicos, como son las capacidades, el compromiso y la acción. Este conjunto de elementos genera en el talento humano la habilidad de poder relacionarse positivamente, tener conocimientos y destrezas, y poder sentirse involucrado en la empresa, de tal manera que siempre buscará mejorar personalmente y realizar las metas trazadas en dicha organización. Es así donde podemos precisar que el capital humano obtendrá un desempeño laboral óptimo, por ello consideramos que hay una estrecha relación y una problemática en nuestra sociedad en donde nos cuestionamos si las empresas realmente están evidenciando la importancia de dichas premisas y su relación.

La presente investigación titulado Talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021; tuvo como problema general: ¿De qué manera el talento humano se relaciona con el desempeño laboral del

personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021?, y por objetivo: Determinar de qué manera el talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021.

Para la metodología se utilizó el método científico como método general de investigación y como método específico se utilizó el método empírico analítico; el tipo de investigación fue aplicada, el nivel fue correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal y, la población y muestra estuvo conformada por el total de trabajadores de la empresa. Finalmente, el instrumento de investigación fue el cuestionario y como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, la que fue aplicada a la población ya determinada.

La presente investigación consta de las siguientes capítulos, **Capítulo I:** comprendido por el planteamiento del problema, descripción de la realidad problemática, delimitación, formulación, justificación y objetivos, **Capítulo II:** incluyen antecedentes nacionales e internaciones, bases teóricas y marco conceptual, **Capítulo III:** establece las hipótesis y la Operacionalización de variables, **Capítulo IV:** se detalló el aspecto metodológico de la investigación como método, tipo, nivel y diseño de la investigación, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos, asimismo, los aspectos éticos de la investigación, en el **Capítulo V:** estuvo conformado por la descripción de resultados y el contraste de hipótesis, asimismo, se realizó el análisis y discusión de resultados, posteriormente se presentó las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas: finalmente en el apartado de anexos se adjuntó la matriz de consistencia, matriz de Operacionalización de variables, matriz de Operacionalización de instrumento, el instrumento de investigación, la data de procesamiento de datos, consentimiento informado y finalmente evidencias.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Chenault (presidente de American Express) Citado por (Garter, 2001) manifiesta que “ya no hay fronteras donde está el talento y como se puede desplegar. En el país y en el exterior la lucha va a ser por ideas no tradicionales y tenemos que considerar el mercado global como nuestro campo de acción” (p.155).

En los últimos años, pese a los declives financieros a nivel global, el talento humano se ha convertido en una de las principales preocupaciones de grandes empresas, dado que, se considera actualmente necesario para el éxito empresarial. (Iles, 2008), afirma que las personas son el punto diferenciador de las organizaciones, éstas proporcionan ventajas a nivel competitivo.

Los cambios que se van dando a nivel global en el tema empresarial hace que las empresas deban de optimizar su creatividad y eficiencia, como nos indica (Dries, 2013), es cada vez más difícil atraer y mantener el capital humano. Siendo este último, quien toma una distancia de su propia organización debido a ser considerado sólo un recurso, y no obtener la satisfacción de un trabajo estable a largo plazo.

En nuestros días, con el desarrollo de las capacidades, como un importante indicador de las organizaciones, así como la competitividad, constituyen las bases del tipo de talento que los individuos que lo componen deben de poseer. De este modo, el capital humano se convierte en el activo más valioso que posee una organización, destacándose por sobre los activos físicos y financieros, e incluso por sobre los demás intangibles.

Teniendo la base de un desarrollo del talento humano, hay otro nivel importante: el compromiso. Un factor que se sostiene básicamente por la retribución a nivel intelectual, afectivo y social por parte del talento hacia la organización. Y es aquí donde podemos plantearnos la complejidad del caso, puesto que, las mediciones y estrategias de muchas empresas fracasan al momento de efectuarse ya que muchas veces, no es constante en el tiempo y no logra satisfacer las necesidades del talento, por ende, empiezan a decaer las fortalezas y nivel de desarrollo y competitividad de la empresa.

Es entonces importante, tomar atención a las mejoras tanto profesionales como personales del talento, y es así, que pasamos al nivel de la acción. Con un estado tan cambiante, el quedarse relegado o en duda sobre los cambios y desarrollo de la empresa, nos generará únicamente pérdidas.

La tecnología al rediseñarse constantemente, nos obliga, pero, nos da herramientas que nos ayudan a estar siempre en acción, nos permite evaluar y diagnosticar de manera más precisa los puntos débiles y las fortalezas de la empresa y del potencial humano. Es un golpe brusco al que las organizaciones deben habituarse para mantenerse competitivas y es un gran reto para las empresas de nuestro entorno que no han podido desarrollar adecuadamente cada nivel indispensable para potenciar el talento humano que tienen como recurso.

Sumado al talento, es importante saber cómo se logran los objetivos y metas de la empresa. El desempeño de cada talento suma a un todo y consta de eficiencia, eficacia y efectividad para poder lograr con éxito lo propuesto. Así tenemos nuestra variable de desempeño laboral, la cual nos habla de productividad y un adecuado manejo del talento para lograr generar resultados en tiempos prometedores.

Para que se puedan lograr resultados en una organización es necesario saber y conocer los recursos o esfuerzos que nos llevarán a lograr un objetivo; es con eficiencia que logramos identificar como vamos a lograr obtener dicha meta. Luego viene el hecho de poder lograr dichos objetivos y es así cuando nos vemos en la necesidad de ser eficaces, pues, estaremos demostrando que los resultados obtenidos tengan relación con los objetivos trazados.

Lograr este tipo de balance en el desempeño laboral nos hace efectivos. La efectividad surge cuando realizamos correctamente los objetivos trazados en tiempos menores, optimizando recursos y herramientas, dando soluciones a diferentes contextos y problemáticas que pueden darse de manera intempestiva.

Con todo lo mencionado se observó a la empresa Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C. empresa que posee capacidad administrativa para desarrollar y controlar la ejecución y consultorías de obras, con capacidad técnica para aplicar procesos y procedimientos de construcción, la cual viene atravesando problemas de rendimiento de sus trabajadores. El punto principal es que dichos trabajadores poseen un gran talento y potencial, sin embargo, se encuentran desmotivados por falta de incentivos laborales por parte del empleador, no existe un ambiente laboral adecuado y se sienten limitados a participar activamente en las soluciones de los problemas de la empresa, por considerar la toma de decisiones están centralizadas únicamente en la Gerencia General.

que la empresa debería aprovechar, sin embargo, no lo hacen. Asimismo, se vio muy de cerca que los trabajadores no utilizan sus capacidades y/o conocimiento al máximo para resolver problemas de su competencia, así como también, muchos de ellos reflejan poco compromiso o identificación con sus labores y con la empresa; todo ello hace que al

realizar sus funciones o tareas lo hacen por cumplimiento y no por sumar al equipo al logro de los objetivos de la empresa. En efecto su desempeño laboral es bajo, ya que no demuestran eficiencia al realizar sus tareas, además muestran ser poco eficaces ya que muchas veces no cumplen con las metas y objetivos del puesto en el que son responsables, por todo ello se confirmó que el problema radica en el talento humano.

Por ende, la presente investigación estudió las variables talento humano y desempeño laboral en la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C. que, en consecuencia, a ello, a continuación, se formularon las interrogantes que dieron lugar a iniciar la investigación.

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Temporal

La investigación se delimita temporalmente en relación al periodo donde se realizó la investigación, la cual fue el año 2021.

1.2.2. Delimitación Espacial

La presente investigación se desarrolló en la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C. con dirección Jr. Sucre Nro. 521 (3 Cuadras del Parque), Ayacucho, Huamanga.

1.2.3. Delimitación Conceptual

Conceptualmente la investigación se delimita tomando en consideración a los siguientes autores:

Talento Humano.

Alles, M. (2019) define al talento humano como “aquellas competencias o características de la personalidad devenida en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p.57).

Desempeño Laboral.

Chiavenato, I. (2000), define al desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales” (p. 359).

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre talento humano y desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko SAC, Ayacucho-2021?

1.3.2. Problemas Específicos

- ✓ ¿De qué manera las capacidades del talento humano se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho-2021?
- ✓ ¿De qué manera el compromiso del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho-2021?

- ✓ ¿De qué manera la acción del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

La realización de la presente investigación fue conocer la relación que existe entre las variables del talento humano y desempeño laboral, la cual benefició a los trabajadores de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, 2021, para que mejoren en su desempeño laboral, con estrategias y procesos de integración, considerando al talento humano como el fin de la empresa y ya no como un medio para lograr objetivos organizacionales.

1.4.2. Justificación Teórica

Los directivos y los trabajadores de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, se beneficiaron al conocer las teorías sobre talento humano y desempeño laboral, las mismas que, estuvieron desarrolladas en las bases teóricas y científicas que corresponden al marco teórico y que garantizan el soporte conceptual de la investigación. Dichos conceptos, siendo aplicados de manera adecuada, generaron resultados óptimos en la organización. De esta manera, reafirmaríamos que existen resultados positivos al priorizar al talento humano como el factor de éxito de las empresas.

1.4.3. Justificación Metodológica

Para demostrar la relación entre las variables talento humano y desempeño laboral, en la presente investigación, se acudió al empleo sistemático de la metodología de la investigación, desde la concepción de la idea y elección del tema, hasta el análisis y la discusión de resultados mediante el cuestionario y su procesamiento con técnicas estadísticas, en concordancia a la oficina de grados y títulos de dicha facultad, siendo la presente investigación una referencia bibliográfica para futuros proyectos de investigación.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

- ✓ Identificar la relación que existe entre capacidades del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021.
- ✓ Identificar la relación que existe entre compromiso del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021.

- ✓ Identificar la relación que existe entre acción del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Macías, Valdivieso y Ruiz (2020) en su investigación titulada: *Talento Humano y la satisfacción laboral en una empresa de Construcción Civil*, para optar el grado académico de Ingeniero Industrial por la Universidad Técnica de Manabí. Manabí Ecuador. Sostienen el análisis del talento humano en una empresa de construcción civil del Ecuador a nivel de gestión, examinando los diversos componentes y factores que influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores.

La investigación tiene una metodología de tipo correlacional; aplicada a una población de 104 personas y con una muestra de 83 personas las cuales fueron sujeto de estudio. Utilizando para ello, el instrumento: encuesta; y aplicando el método cuantitativo; buscando conocer las características de la población, mediante la estadística descriptiva.

Dentro de los resultados obtenidos concluyeron sobre la importancia de la satisfacción laboral y la buena gestión del talento humano para el desarrollo de las empresas de construcción. Tomando en cuenta dimensiones tales como: el compromiso del colaborador con la organización, la motivación y el reconocimiento, que sepa que se espera de él y conocer las expectativas de formación de los trabajadores; teniendo así una mejora en el desempeño y un personal más adecuado para cada cargo.

Shilquigua (2020) en su tesis denominado: *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Distribuidora Fonseca*, para optar el título

profesional de Ingeniero Comercial por la Universidad Nacional de Chimborazo, tuvo como objetivo general “determinar la incidencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018” (p.15). Para lograr dicho objetivo se utilizó la siguiente metodología: el método hipotético – deductivo, se alineó al tipo descriptivo y de campo, con diseño no experimental y de carácter documental; asimismo, la población y muestra estuvo conformada por 16 trabajadores. Se utilizaron las entrevistas y encuestas como técnica de recolección de datos y como instrumentos las guías de entrevista y el cuestionario. Finalmente la investigación concluyó en lo siguiente: las causas principales de la deficiente gestión del talento humano es el uso de un modelo empírico que es aplicado en el proceso de reclutamiento hasta la contratación del personal, dicho proceso son aplicados por conocimientos que no tienen fundamentación teórica, lo cual perjudica en gran medida al buen desempeño del personal, ya que el personal seleccionado no responde de forma efectiva a las exigencias del puesto de trabajo. Ante ello, la principal recomendación fue que la empresa Fonseca tome en cuenta un modelo de gestión del talento humano con el cual el personal pueda tener conocimiento de sus funciones, restricciones y obligaciones.

Ramirez, (2016), en su estudio titulado: *Desarrollo del Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias Nacional, desarrollado en el sector público colombiano*. Dentro del cual resaltó las pautas para las transferencias laborales a los subsistemas de gestión del talento humano del cual tendrá como papel principal la contribución del proceso de gestión dentro del talento humano.

Se resalta el propósito de: “incidir en todas las fases de la gestión del talento humano (planeación, permanencia y retiro), de tal manera que este modelo de gestión por

competencias sirva como eje articulador de la Gestión del Recurso Unidad” (p.52); y sobre todo la implementación de gestión del talento humano por competencias.

Sarmiento (2017) en su investigación titulado: *Relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central*, para optar el grado de Magíster del Talento Humano por la Escuela Politécnica Nacional, tuvo como objetivo general: “Identificar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del Área Central de la Universidad Central” (p.16). Metodológicamente el estudio estuvo conformado de la siguiente forma: el tipo de investigación es de campo ya que se aplicó las encuestas como técnica de acopio de datos, asimismo, los métodos aplicados son: análisis, inductivo y deductivo, con las cuales se pudo plantear el problema de forma satisfactoria. Finalmente, el estudio concluye en que el desempeño laboral del personal no docente de la Universidad Central no es bueno, ya que se refleja claramente en los resultados de la evaluación de desempeño, siendo estas no favorables para la institución ni para el crecimiento profesional de los mismos. Ante ello, la recomendación más importante fue realizar un seguimiento continuo del rendimiento del personal con resultados negativos, de modo que pueda ayudar a corregir sus debilidades.

Quezada (2017) en su estudio titulado: *Modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa Distemca*, para optar el título de Ingeniero Comercial por la Universidad de Guayaquil, tuvo como objetivo central: “Diseñar un modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa Distemca” (p. 22). Para ello, utilizó el método analítico y otros métodos matemáticos que permitieron lograr dicho objetivo; asimismo, el tipo de investigación fue cualitativo de alcance observacional, el nivel de investigación fue exploratoria. La población y muestra

estuvo conformado por 70 empleados entre personal administrativo y operativo que participaron en las encuestas. Y por último el estudio concluye en lo siguiente: la empresa Distemca desarrolla sus procesos desintegrados, a causa de la falta de motivación y la capacitación que promuevan la productividad y desempeño laboral del personal. Asimismo, la principal recomendación fue realizar una fundamentación teórica para tener en conocimiento las herramientas a aplicar para mejorar el desempeño laboral en beneficio de la organización.

2.1.2. Nacionales

Rojas & Vilchez (2018), en su investigación: *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud*, para optar el grado académico maestro de Gestión, Presentado a la Universidad Norbert Wiener escuela de post Grado. Lima 2018. Llegando a las siguientes conclusiones: Que en el mencionado puesto de salud que pertenece al MINSA, a pesar de tener el cargo de gestión no se ha podido desarrollar debido a la escasez de recursos y de compromiso de parte del personal de turno, provocando un clima laboral inadecuado, gran ausentismo y falta de trabajo de equipo. Asimismo, existe una falta de conocimiento de funciones, lo cual se ve reflejado en el desempeño del personal. Concluyendo que existe una estrecha relación entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano; según las cifras arrojadas en el estudio.

Moza y Rojas (2019) en su investigación denominado: *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, tuvo como objetivo general: “Determinar, en qué medida la aplicación de la Gestión del Talento Humano, mediante el análisis corporativo influye en el desempeño laboral en los colaboradores administrativos

de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza” (p.18); asimismo, de acuerdo al marco metodológico la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y explicativa, con diseño no experimental y descriptivo. La población estuvo conformada por 2750 trabajadores, de los cuales la muestra fue de 30 sujetos que se sometieron a la evaluación mediante las encuestas. Finalmente, la conclusión a la cual se llegó con la investigación fue: que las estrategias organizacionales tienen un gran impacto sobre la eficiencia y eficacia en el desempeño laboral de los trabajadores, siendo estos puntos claves para el buen rendimiento y productividad de los mismos, en efecto el éxito de la organización será cada vez mejor. Ante ello recomendaron que deberían contar con asesoría para diseñar estrategias organizacionales óptimas que ayudarán a lograr los objetivos del centro de salud mediante la capacitación, desarrollo del personal, líneas de carrera, entre otros.

Condori, (2018) en su tesis: *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017*, presentada el título profesional de licenciada de la Universidad Nacional del Altiplano. Llegando a concluir:

Según los estudios realizados, una herramienta importante es la gestión del talento humano, contribuye directamente con el mejoramiento del desempeño laboral, acorde a las funciones correspondientes al cargo asignado.

Asimismo, se evidenció que la falta de desarrollo del talento se debe a la carencia de capacitaciones continuas y actualizadas, limitando así el acceso a nuevos conocimientos y habilidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.

Manzano (2017) en su trabajo de investigación denominado: *La comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito san salvador agencias Puno y Juliaca-2016*, presentada a la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, para obtener el grado de Licenciado en Administración, concluyendo:

Que la comunicación interna en todos los niveles y de forma horizontal es parte fundamental en las estrategias para el desarrollo del desempeño laboral, se propone el uso adecuado de los medios y canales de comunicación que generen un compromiso entre directivos y colaboradores con el fin de eliminar las barreras que interfieren con el flujo adecuado de comunicación. Se utilizó el método cuantitativo y un diseño no experimental de tipo transversal.

Crisóstomo, (2019) en su tesis titulado: *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Asistencial en el Departamento de Farmacia*, para optar el grado de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, tuvo como objetivo “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” (p.13); para alcanzar dicho objetivo se alinearon al siguiente marco metodológico: la investigación es de nivel correlacional causal, de diseño no experimental transeccional, su población estuvo conformada por 35 miembros del personal asistencial y la muestra estuvo compuesto por el total de la población a quienes posteriormente participaron en las encuestas. La principal conclusión al cual llegó la investigación fue: existe correlación positiva y significativa ($p=0.00$, $\rho=0.516$) entre el conocimiento y el desempeño laboral, por lo que se afirma si no se

toma en cuenta el talento humano fortaleciendo sus conocimientos y capacidades técnicas y administrativas, afectará al desempeño laboral de los mismos, y ello impactará en el cumplimiento de objetivos y metas de la organización. Ante ello recomendaron que se deberían mejorar y fortalecer constantemente el talento humano a través de talleres, capacitaciones, entrenamientos, entre otros.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Sobre la Variable Talento Humano

En este punto será necesario definir el concepto del talento humano para ello: García (2006) agrega que: “El vocablo talento proviene del latín "Talentum" que denomina a una moneda antigua de los griegos. En el sentido figurado y familiar, en nuestro idioma, significa aptitud natural para hacer alguna cosa, entendimiento o inteligencia” (p.56).

Asimismo, La RAE (Real Academia Española de la Lengua) (2022) refiere que: “El talento a la persona inteligente o apta para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende usando su capacidad de resolver problemas” (s.p.)

(Carrero , y otros, 2009), define el talento humano como: “la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas” (p.150). No obstante, entender que solo el esfuerzo o la actividad humana sería escueto, sino que más bien hay diversos factores que impulsan al ser humano como la motivación o intereses que puedan surgir en su vida cotidiana o su desarrollo profesional. Es decir, el talento se debe de potenciar a base de las experiencias y esfuerzo del potencial humano para llegar a cumplir con su definición.

Y es así que podemos complementar su importancia con las palabras de Jericó (2001): “El talento es el activo más valioso de las compañías, tanto es así que vivimos en lo que se ha denominado La guerra por el talento” (p. 11). “En la actualidad, las compañías competimos en varios frentes: por una parte, captando y fidelizando a los clientes; y, por otro lado, atrayendo y comprometiendo a los profesionales. En la medida en que una empresa sea capaz de crear valor para sus profesionales será capaz de crear valor para sus clientes” (p.120).

Así tenemos una interesante visión del concepto de talento humano, Jericó además expresa que es un activo escaso y las empresas son cada vez más exigentes al elegirlo, ya que tienen diferentes políticas de gestión y enfrentan un continuo desarrollo y evolución.

Sobre las Características del Talento Humano.

Saavedra, Montoya, Alveiro y Ramiro (2016), nos refiere que el talento humano se desarrolla de manera personal pero los resultados van a generar los cambios y el desarrollo de las organizaciones. Muchas veces suelen ser escasos debido a que cada persona no tiene los mismos conocimientos, destrezas y experiencia. Debido a ello, (Jericó, 2008) nos da algunas claves sobre el talento:

- ✓ Un talento siempre obtiene resultados, de lo contrario, no es considerado como tal.
- ✓ Cada uno desarrolla un talento diferente, no podemos tener talento para todo.
- ✓ El tiempo y la coyuntura determinan que es considerado como talento.
- ✓ Además del conocimiento, el mejor desarrollo del talento está definido por las competencias o habilidades existentes, sobre todo en cargos directivos.

- Una forma de mostrar y desarrollar el talento es mediante la interacción, mientras mayor sea, tendrá más impacto.
- Dentro de un equipo, el talento siempre genera un valor.
- El desarrollo del talento está directamente ligado a factores como la motivación, los hábitos, el conocimiento y la disposición para afrontar cualquier situación adversa.

El talento posee ingredientes esenciales que, de no cumplirse en su totalidad, no dan resultados (capacidades, compromiso, acción).

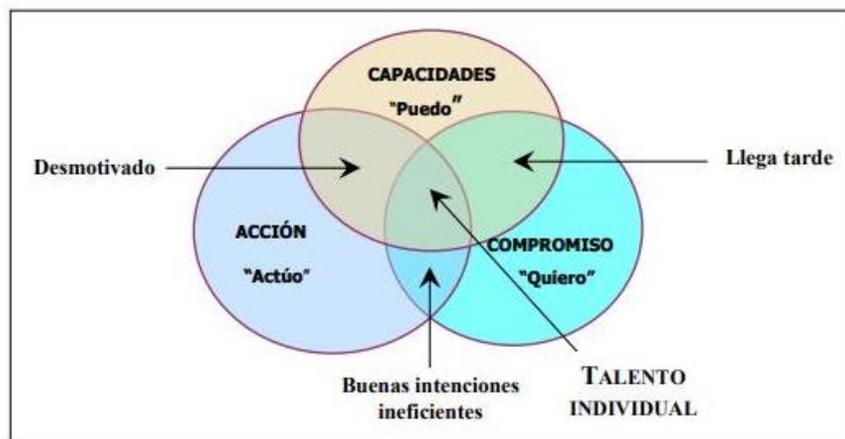
Sobre las Dimensiones del Talento Humano.

Sisk (1993) nos dice que: “Un ejemplo de talento específico también lo constituye el talento o habilidad para el liderazgo el cual se define como la habilidad para dirigir individuos o grupos hacia una decisión o acción común” (p.126). Los seres humanos utilizan sus destrezas y capacidades para solucionar problemas en tiempos adversos con un nivel de confianza por encima del resto, con una responsabilidad y habilidad para adaptarse a las diferentes situaciones. Nos habla de componentes importantes que son necesarios para que se logre definir la existencia del talento.

Para Jericó (2001), “los ingredientes claves que se necesitan para la existencia de talento son: Capacidades, compromiso y acción” (p.35). Estos “ingredientes” deben ser visibles para el profesional ya que de esta forma le ayuda a ser más competente. Sin estos factores sería difícil que exista un talento entre las personas.

Figura 1

Los Componentes del talento



Nota. La figura representa los tres componentes fundamentales del talento humano. Tomado del libro escrito por Jericó, P. Titulado Gestión del talento, (2001).

Capacidad. Al hablar de capacidades nos referimos a la manera de desarrollar de manera eficiente investigación e innovación, y crear sistemas para acceder, guardar, procesar y usar la información, por ello, en este contexto tenemos algunos conceptos importantes.

✓ **Conocimiento.**

(Nuñez, 2004), nos dice que “el conocimiento tiene un carácter individual y social; puede ser: personal, grupal y organizacional, ya que cada persona interpreta la información que percibe sobre la base de su experiencia pasada, influida por los grupos a los que perteneció y pertenece” (p.39). Existe una influencia en los patrones dentro de una cultura organizativa ya que tanto los valores como las capacidades de la vida del trabajador determinan un mejor plano para el desarrollo y vida social en una organización. Es decir, existe un conocimiento y experiencia entre los grupos de trabajo. Así reforzamos que el talento se desarrolla de manera individual como grupal.

(Druker, 2005), señala que “estamos adentrando en una sociedad de conocimientos, donde el recurso económico básico ya no es el capital material, ni la mano de obra, sino que es y será el saber” (p.104). De esta manera podemos deducir que al planificar, implementar y controlar las actividades relacionadas la gestión del conocimiento, podemos conducir a su desarrollo y la aplicación en las organizaciones mejorando y dando ventaja a la resolución de problemas en la empresa.

✓ ***Habilidad.***

Rodríguez (2019) advierte que las habilidades y talento humano son trabajadoras por aquellas organizaciones en las que se enfocan por llegar al éxito que genera el personal más capacitado y entusiasta, ya que, las empresas buscan actualmente atraer un nuevo capital humano con capacidades que contribuyan al objetivo general de una empresa.

Así también, Jericó (2001) sostiene que: “la relación entre el talento humano y las habilidades del personal, son aquellas capacidades de resolver problemas en determinada ocupación, incluyendo no solo el esfuerzo por salir adelante sino otros factores externos que influirán mucho cuando suceda” (p.25). En este contexto entonces podemos decir que, tanto las habilidades del personal como los lineamientos de la gestión del talento humano, deben de ser consecuentes para generar resultados óptimos y eficaces.

✓ ***Experiencia***

(Vallejo, 2016) asegura que: “La experiencia se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas que hacen que

desempeñe o realice bien su trabajo” (p.56). Entonces, podemos decir que, mediante comprobaciones y prácticas, el trabajador desarrolla la maestría de sus capacidades en la empresa en el tiempo.

Compromiso. (Jericó, 2001) manifiesta que el compromiso “se entiende como el grado máximo de involucramiento hacia la empresa para la cual se opera, ya que de esto depende que el profesional aporte su mejor esfuerzo” (p.58). La organización es aquella que mantiene una responsabilidad con el capital humano y además debe comprometerse a brindarle una fortaleza motivacional. Con esta medida, el profesional sentiría una motivación y compromiso. Es decir, es muy importante que la organización genere un vínculo positivo para que el profesional tenga un sentido de lealtad hacia la misma.

Por otro lado, Hernández (2016) asegura que: “El compromiso del empleado es una forma de estar positivamente presente en el desempeño del trabajo, contribuyendo al mismo con esfuerzo intelectual, al tiempo que se experimentan emociones positivas y conexiones significativas con el resto de los empleados (p. 224). En ese sentido, el compromiso del trabajador se desarrollaría en tres: Intelectual (con la capacidad de mejorar cada día), Social (que contribuirá con los grupos de trabajo) y el Afectivo (motivación y apoyo moral al capital humano).

Podemos deducir entonces que el compromiso se genera desde las cabezas de la organización y se va construyendo con estrategias positivas que generan que el personal pueda capacitarse y tener oportunidades de desarrollo a nivel profesional y personal. Siendo así imprescindible un buen clima laboral y el deseo de mejorar continuamente.

(Jericó, 2008), nos resume de manera interesante el actuar de un personal comprometido. En principio, éste tiene el deseo que seguir perteneciendo a la empresa. Esta es una ventaja para la misma pues, existe menor riesgo de que el talento se marche a la competencia. Además, el talento generará un aporte o contribución extra, rindiendo más, identificándose con las metas de la organización y será una persona capaz de influir sobre los demás.

Acción. Jericó (2001), señala que la acción (velocidad) es: “Hacer, velocidad o innovación constante; es decir que debido al mundo tan cambiante en el cual vivimos, debemos siempre estar alertas a esos cambios y contrarrestarlos a gran velocidad, ya que, si no lo hacemos, nos quedaremos como profesionales obsoletos” (p.49).

Una persona con talento bien desarrollado no cae en lo que (Botero, 2007), cita a Cubeiro (Jefe Coordinador de Liropus 2000), califica como “el síndrome de la almohada asesina o el hábito de consultar con la almohada, que demora la toma de decisiones” (p.120). Como no se puede parar el desarrollo tecnológico, lo más adecuado es incorporarse al mismo e iniciarlo antes que la competencia.

Hoy en día la tecnología nos permite tener mejores herramientas de evaluación y medición para poder corroborar o diagnosticar la productividad y la eficacia de los procesos realizados, así como las problemáticas y deficiencias de la organización. Es así que podemos relacionar la importancia de la innovación de los procesos de investigación y desarrollo como parte esencial para generar cambios y soluciones a la organización.

(Udiz, 2014), Acorde con la frase: “quien golpea primero golpea dos veces” (p.84), nos ayuda a imaginar un escenario en donde entendemos que los ciclos y procesos se hacen más cortos y requieren cambios a menor tiempo.

Con este enfoque sobre el talento podemos definir que ya hay cambios profundos en las organizaciones, cambios que buscan liderar y estar a la par de la competencia. Gran desafío en donde no solo tienen que ver por la organización, sino también por el bienestar de su talento humano, de lo contrario otras empresas pueden reclutar a dicho personal para liderar en su rubro.

Es así que ahora valoramos la importancia para gestionar a los talentos y comprendemos que se requiere de cambios y mejoras en la gestión, que motiven el desarrollo personal y profesional, que cubran las necesidades de las personas con capacidades y destrezas; de esta manera cambiaremos las formas de gestión basadas erróneamente en resultados a base de sistemas de control, supervisión, castigo y estructura).

2.2.2. Sobre la Variable Desempeño Laboral

(Zagastizabal, 2018), cita a (Ramos, Gracia, y Peiró, 1996), e indica que “es una serie de conductas que generan algún tipo de beneficio dentro de la organización” (p.20).

Para (Motowildlo y Kell, 2003), “es aquel valor íntegro esperado por parte de la compañía, de aquellos comportamientos y conductas discretas que un colaborador o empleado despliega por un lapso establecido de tiempo” (p.26). Entendemos así que dicha conducta busca otorgar cantidad y calidad en su trabajo.

Además, nos refiere (Bohlander, Sherman, y Snell, 2001), que “el desempeño laboral es la eficiencia con la cual el personal cumple sus funciones dentro de una organización” (p.96). Hablamos entonces del esfuerzo y dedicación mostrado por el personal, el cual busca generar el éxito de la organización de manera responsable.

Como hablamos del trabajo dentro de una organización, no solo hablamos del compromiso individual de cada persona, hablamos también del trabajo conjunto o en equipo; es así que, tanto el esfuerzo personal como colectivo optimizan resultados a nivel organizacional, como mencionan (Mamani y Cáceres , 2019) a los autores Sonnentag & Frese: “El desempeño es lo que la organización contrata para hacer y hacer bien” (p.36)

Sobre las Dimensiones de Desempeño Laboral. (Ivancevich, 2005), nos hablan de resultados que deben ir relacionados a los objetivos de la organización. Entre ellos están la productividad, eficiencia y efectividad. Es así que estos conceptos forman los componentes que nos van a proporcionar por medio de resultados y estrategias el cumplimiento de las metas de la empresa.

Eficiencia. Para la (RAE (Real Academia Española de la Lengua.), es la “virtud y facultad para lograr un efecto determinado” (p.58)

Para Fleitman (2014) la eficiencia será: “La evaluación de los esfuerzos requeridos para así alcanzar los objetivos” (p.156). Por tal motivo, los recursos, el tiempo o la utilización de las herramientas deben mantener un resultado eficiente que alcance la normativa referida a la calidad con mayor jerarquía y a un menor costo.

Podemos deducir entonces según (Fleitman, 2014), que la eficiencia consiste la valoración de los medios o recursos para poder asegurar que se logren los objetivos de la organización. Para (Druker, 2005), tiene que ver con el “como” se hace.

Eficacia. Según la (RAE (Real Academia Española de la Lengua), señala que es “la capacidad de lograr el efecto que se desea o espera” (p.57). Es el resultado de la ejecución de las actividades u objetivos realizados.

(Braglia, Castellano, Frosolini, Gallo, y Marrazzini, 2020), la calidad de producción se hace evidente cuando existen habilidades en el trabajador que le permiten medir el rendimiento en el trabajo y poder tomar decisiones correctivas cuando los estándares están por debajo de lo esperado. Es aquí que estamos hablando de un trabajador eficaz.

(Fleitman, 2014) “la eficacia mide los resultados en función de los objetivos que se han propuesto, presuponiendo que esos objetivos se cumplan de manera organizada y ordenada sobre la base” (p.124). Es decir, la eficacia nos brindará un resultado del cumplimiento de los objetivos estructurados de manera óptima. Para Drucker tiene que ver con el “que” se hace.

Efectividad. (Covey, 2003), le da la siguiente definición: “el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, entre la producción y la capacidad de producción” (p.59).

Por su parte, Rizo (2019) asegura que la efectividad que argumenta (Druker, 2005) parte de muchas observaciones encontrándose en un equilibrio. Además, manifiesta la eficiencia y eficacia hacen el punto intermedio debido a la efectividad (al llegar al exceso) provoca un inalcanzable resultado a tiempo. Por otro lado, a un mayor

exceso de eficacia no habría alguna compensación con el esfuerzo invertido. En tal sentido, cuando se labora de forma efectiva, el camino se encontrará con un equilibrio entre lo más eficiente y lo más eficaz.

Utilizando el “como” definimos el “que” hacer teniendo la habilidad para proceder en diversas circunstancias.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Talento Humano

Es la fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen de manera positiva en la mejora del rendimiento empresarial y por ende en la productividad de cualquier organización. Aquellos gestores tratarán de desarrollar y a su vez incorporar a su empresa a aquellos trabajadores, que según se considere, tienen más talento para el mejor desempeño de sus funciones. En definitiva, es importante potenciar el talento de los empleados.

Capacidad.

Es la cualidad de ser capaz para una actividad determinada, dicha cualidad recae en una persona, institución o entidad, e incluso en una cosa. Hace referencia a la posibilidad de cumplir con una función específica según sus características, aptitudes, habilidades y recursos.

Conocimiento.

Es adquirir información valiosa para así comprender la realidad por medio de la razón, la inteligencia y el entendimiento. También se refiere al resultado del

proceso de aprendizaje. En términos generales da referencia a la información sobre un determinado tema o asunto. Específicamente se define como el conjunto de habilidades y/o destrezas, procesos mentales e información que adquirió la persona, la cual ayuda a interpretar la realidad para la resolución de problemas y así dirigir su comportamiento.

Habilidad.

Es la destreza de cada persona para ejercer o realizar una determinada actividad. Proviene del latín *habilitais* que indica la cualidad de hábil, el cual tiene su origen del latín *habilis*, que hace referencia a las competencias y habilidades que el individuo puede adquirir. Posteriormente se resumen a un individuo con diversas capacidades.

Experiencia.

Nace del latín *experientia* que significa “Ensayo”, de su raíz *experiri* – “Intentar” y de la raíz *perito* – “Experto”. En términos generales es el ensayo o intento de cualquier actividad. Teniendo en cuenta que mientras más se realice una determinada acción en modo de práctica, más se aprende y por ende se adquiere más conocimiento de esa actividad, convirtiéndose en un experto o perito de alguna área específica.

Compromiso.

Se refiere a una obligación contraída o palabra dada. Puede ser usado en diferentes contextos, sin embargo, en el campo laboral es asumir la responsabilidad para la cual se le fue asignada.

Acción.

Aquella acción por el que emanan proyectos, gestiones o actividades en el ámbito administrativo. Así también, su aplicación lleva a la aplicación de división de trabajo.

2.3.2. Desempeño Laboral

Es aquel esfuerzo que realiza el trabajador en la medida que desarrolla sus actividades. Determinando, de esta manera, si la persona es apta o no para el desempeño del cargo asignado.

Eficacia.

Aquella capacidad para cumplir con las metas y objetivos de la empresa en un corto periodo. Es decir, es la capacidad de cumplir en el tiempo, lugar, calidad y cantidad las metas establecidas.

Eficiencia.

Es la utilidad racional del recurso o material que se designa a una actividad laboral para llegar hacia la meta trazada. Aquella capacidad para lograr llegar a un objetivo con el mínimo asignado.

Efectividad.

Es la congruencia entre la parte planificada y los logros obtenidos, sin discriminar o cuestionar lo adecuado o no de los objetivos establecidos. Es el cumplimiento al 100% los objetivos planteados.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre talento humano y desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho -2021.

3.2. Hipótesis específicas

- ✓ Las capacidades del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho -2021.
- ✓ El compromiso del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho-2021.
- ✓ La acción del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho-2021.

3.3 Variables:

Variable 1: **Talento humano.**

Variable 2: **Desempeño laboral.**

Tabla 1*Definición conceptual y operacional de las variables.*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1: Talento humano	Alles, M. (2019) define al talento humano como “aquellas competencias o características de la personalidad devenida en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p.57)	Esta variable se operacionaliza en tres dimensiones: capacidades, compromiso y acción del talento humano, para ello se formuló quince indicadores que en adelante ayudo a formular el cuestionario que permitió determinar en qué medida el talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C.	D1: Capacidades	Conocimiento Habilidades Experiencia Perfil Competencias	Ordinal: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			D2: Compromiso	Intelectual Afectivo Social Involucramiento Motivación	
			D3: Acción	Adaptación Manejo Enfoque Resolución Decisión	
V2: Desempeño Laboral	Chiavenato, I. (2000), manifiesta que al desempeño laboral es “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales” (p. 359).	Esta variable se operacionaliza en tres dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad, para ello se formuló quince indicadores que en adelante ayudo a formular el cuestionario, el cual nos permitió determinar en qué medida el talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C.	D1: Eficiencia	Puntualidad y responsabilidad Uso de recursos Tiempo Iniciativa Creatividad	Ordinal: 1: Muy pocas veces 2: Pocas veces 3: Regularmente 4: A menudo 5: Muy a menudo
			D2: Eficacia	Cumplimiento Comunicación Seguimiento Clasificación de actividades Entregables	
			D3: Efectividad	Productividad Exactitud Liderazgo Evaluación de riesgos Disciplina	

Nota; Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

Para Vara (2012): “El método general de la investigación fue el método científico, el cual consiste en la agrupación de hechos que siguen una metodología y tiene como base procedimientos de análisis y contrastación, para ser denominado científico” (p. 52). El método de investigación debe tener el planteamiento del problema y la prueba de hipótesis.

El método científico consiste en un procedimiento para seleccionar la información y posteriormente crear nuevos conocimientos mediante fases o etapas como la observación, experimentación y análisis de los hechos.

Para ello, dentro del método científico se tiene un enfoque empírico analítico, del cual Rodriguez y Torres (2016) manifiesta que: “Es un método donde el conocimiento se presenta de manera lógica, auto correctiva y progresiva” (p. 150). Así también, dentro de este método se tiene un método hipotético deductivo, del cual Pooper (2008) manifiesta que es: “La generación de hipótesis a partir de dos premisas. Estas premisas pueden ser verdaderas o falsas, la decisión se toma cuando se realiza el contraste de las hipótesis” (p. 111).

4.2. Tipo de investigación

La presente investigación será de tipo básica o también denominada investigación pura o fundamental, ya que tiene como finalidad construir un nuevo conocimiento que irá sumando a las investigaciones previamente existente. Asimismo, de acuerdo a Valderrama, S. (2020) señala que el tipo de investigación básica “se caracteriza porque se origina en un marco teórico

y permanece en él, con el objetivo de incrementar y enriquecer los conocimientos científicos” (p.22).

La finalidad principal de este tipo de investigación es resolver la relación que existe entre talento humano y desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C. enfocándose en búsqueda bibliográfica, clasificación y consolidación de conocimiento para dar respuesta a los problemas planteados.

4.3. Nivel de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014): “Nos encontramos con un tipo de investigación correlacional, ya que estamos asociando variables mediante un patrón que saquemos de un grupo o población y buscamos determinar cómo se relacionan dichas características o si no se logran relacionar” (p. 353). Por lo que se evaluara el grado de relación entre las variables.

4.4. Diseño de investigación

Esta investigación corresponde a un diseño no experimental, correlacional – transversal.

En tal sentido, Hernández et. al. (2014) advierten que: “El diseño no experimental se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 359).

Es un diseño correlacional, porque se tendrá que identificar el nivel de correlación y/o semejanza que pueda existir entre dos o más variables, es decir, entre características o conceptos de un fenómeno. No se busca una descripción al detalle de la causa – efecto de lo ocurrido, sin embargo, nos da referencias de las probables causas de un fenómeno.

Para Sampieri, Collado y Lucio (2003) dentro del diseño experimental se encuentra contenida el tipo transversal y ésta buscará “recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado” (p.19)

4.5. Población y Muestra

Para (Oré, 2015, pág. 195) es un “Conjunto finito o infinito de personas, cosas, eventos, sucesos, objetos, fenómenos, sujetos, animales, etc. Que presentan características comunes, sobre las cuales se requiere o se efectúa una investigación”.

Por tanto, población estuvo conformada por 30 trabajadores de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, de los cuales: 10 directivos y 20 trabajadores de entre oficina principal y personal en obra.

Por otro lado, la muestra fue censal ya que estuvo conformado por el total de la población.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014), la recolección de datos se basa en la selección del instrumento, su aplicación y observación, en donde habrá registros y mediciones. En este método debe de haber confiabilidad y veracidad.

Para este estudio se hizo uso de la encuesta como técnica de recolección de datos, y como instrumento de investigación se utilizará el cuestionario para cada variable de estudio. Parala primera variable Talento humano el cuestionario comprenderá 15 enunciados que

tendrá cinco opciones para responder (escala de Likert), asimismo, para la segunda variable Desempeño laboral se formuló 15 ítems con cinco opciones de respuesta (escala de Likert).

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Para el procesamiento de datos, trabajamos la información en una matriz de tabulación, para su posterior procesamiento mediante el software estadístico SPSS (en su versión más actual); utilizamos la llamada “escala Likert” como instrumento psicométrico.

Fueron procesadas 30 preguntas según el cuestionario, que luego pasaron a una interpretación para confirmar la veracidad de la hipótesis.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

En esta investigación respetamos toda la información adquirida y registrada sobre nuestro objeto de estudio, manejamos de esta manera la confidencialidad de la información brindada por parte de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C. asimismo, se cumplió con las disposiciones normativas de investigación y a su vez damos fe de la veracidad y/o fiabilidad del contenido de la investigación presentada a la oficina de su competencia de la Universidad Peruana Los Andes.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

En el presente capítulo se presentarán los resultados debidamente interpretados, a través de tablas y figuras para cada variable y sus dimensiones: variable independiente Talento humano (capacidades, compromiso y acción) y la variable dependiente Desempeño laboral (eficacia, eficiencia y efectividad), asimismo, se realizó el contraste de hipótesis (general y específicas), para ello se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman por ser el más efectivo y usado en investigaciones anteriores similares al nuestro.

5.1. Descripción de Resultados

5.1.1. Variable Independiente Talento Humano

En seguida se presentan los resultados de la primera variable Talento humano.

Tabla 2

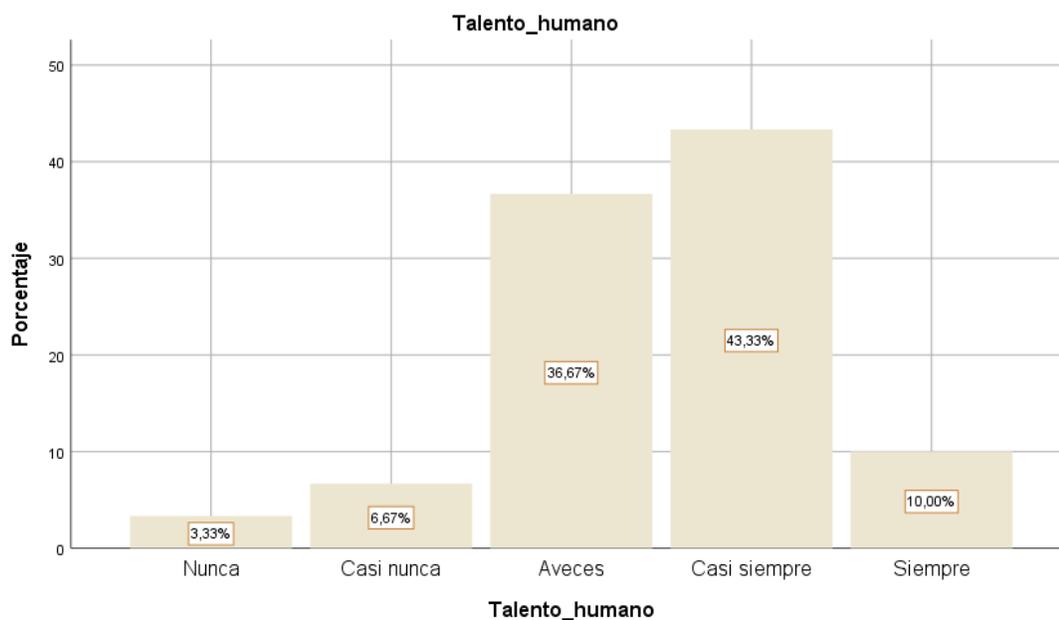
Puntos porcentuales de la Variable Talento Humano

		Talento Humano			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	2	6,7	6,7	10,0
	A veces	11	36,7	36,7	46,7
	Casi siempre	13	43,3	43,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota: La tabla contiene las puntuaciones porcentuales de la variable Talento humano obtenida a través de las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada.

Figura 2

Puntos porcentuales de la Variable Talento Humano



Nota: La figura representa las puntuaciones porcentuales presentada en la tabla 1.

Interpretación:

En relación a la tabla 1 y figura 1 se considera que, del total de encuestados sobre la variable talento humano, el 3.3% perciben que la empresa nunca valora y aprovecha el talento del personal, mientras que 6.7% indican que es casi nunca, por otro lado, el 36.7% consideran a veces, asimismo, el 43.3% señalan que es casi siempre, y por último solo el 3% manifiestan que es siempre. De acuerdo a estas afirmaciones se deduce que más de la mitad del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C. perciben que a veces y casi siempre sus esfuerzos son valorados y aprovechados por la empresa.

a) Primera Dimensión Capacidades

Tabla 3

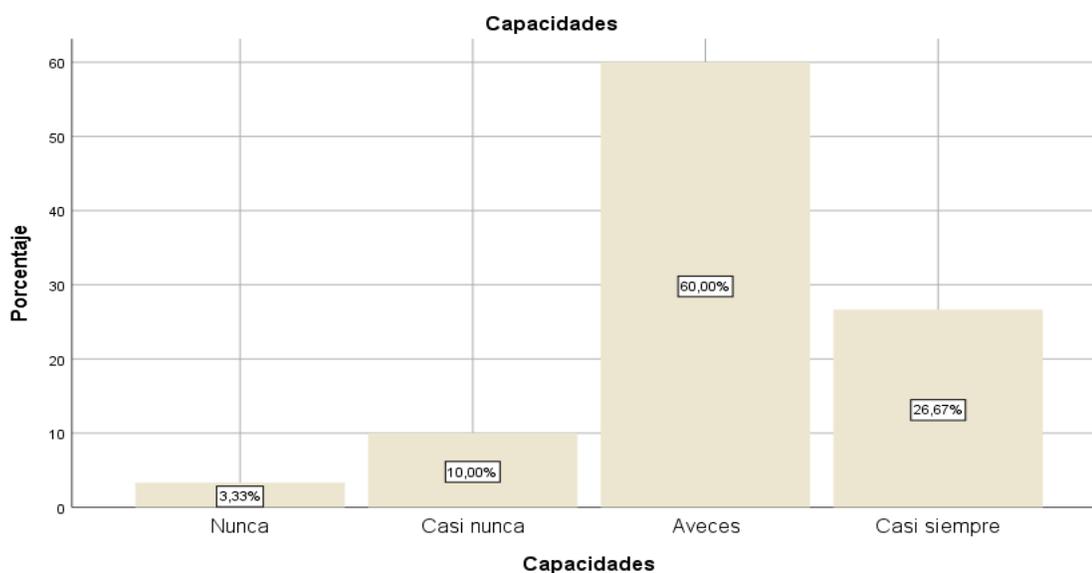
Puntos porcentuales de la Dimensión Capacidades.

Capacidades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	3	10,0	10,0	13,3
	A veces	18	60,0	60,0	73,3
	Casi siempre	8	26,7	26,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota: La tabla contiene las puntuaciones porcentuales de la dimensión capacidades obtenida a través de las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada.

Figura 3

Puntos porcentuales de la Dimensión Capacidades.



Nota: La figura representa las puntuaciones porcentuales presentada en la tabla 3.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 2 y figura 2, se aprecia que del total de trabajadores encuestados en la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C. sobre capacidades del talento humano, el 3.3% perciben que nunca han logrado desarrollar al máximo sus capacidades, asimismo, el 10% considera que casi nunca, mientras que el 60% de los mismos manifiestan a veces y finalmente el 26.7% indican casi siempre. En base a estas afirmaciones se deduce que la mayoría de los trabajadores de la empresa Wiroko S.A.C. consideran que solo a veces lograron desarrollar al máximo sus capacidades, motivo por el cual se le dificulta en responder a las exigencias del puesto de trabajo.

b) Segunda Dimensión Compromiso

Tabla 4

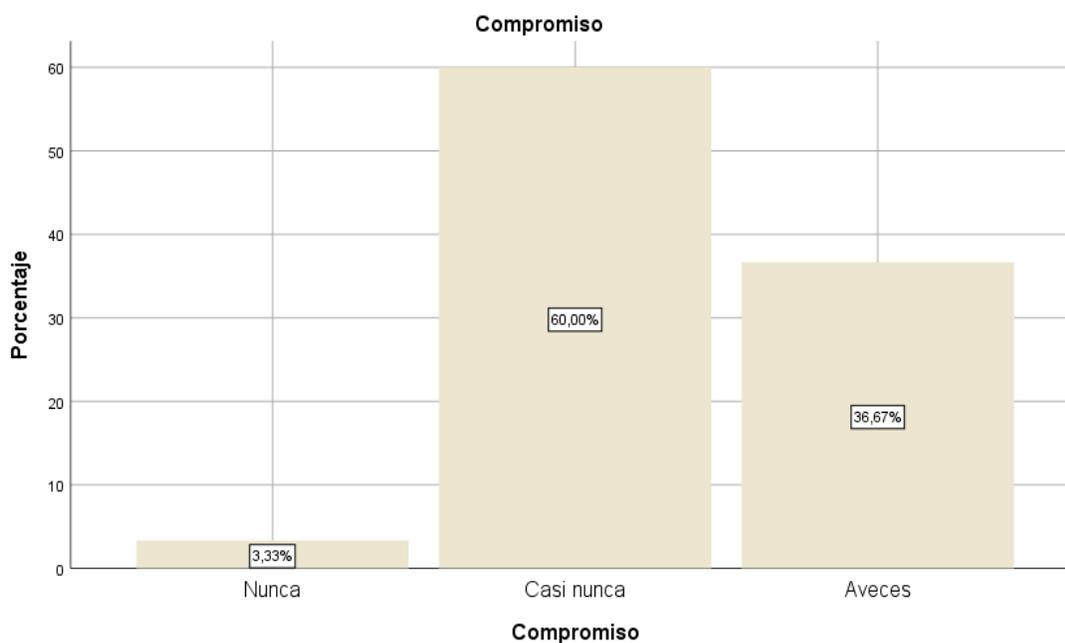
Puntos porcentuales de la Dimensión Compromiso.

Compromiso					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	18	60,0	60,0	63,3
	A veces	11	36,7	36,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota: La tabla contiene las puntuaciones porcentuales de la dimensión compromiso obtenida a través de las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada.

Figura 4

Puntos porcentuales de la Dimensión Compromiso.



Nota: La figura representa las puntuaciones porcentuales presentada en la tabla 4.

Interpretación:

Respecto a la tabla 3 y figura 3, de un total de 30 encuestados sobre compromiso del talento humano se registraron los resultados siguientes, el 3.3% manifiestan no sentirse comprometidos con la empresa, mientras que el 60% señalan que casi nunca sienten estar comprometidos y por último el 36.7% considera que a veces. De acuerdo a todas estas afirmaciones se deduce que la mayoría de los trabajadores de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C. casi nunca se sienten comprometidos con sus labores y mucho menos con el objetivo organizacional.

c) Tercera Dimensión Acción

Tabla 5

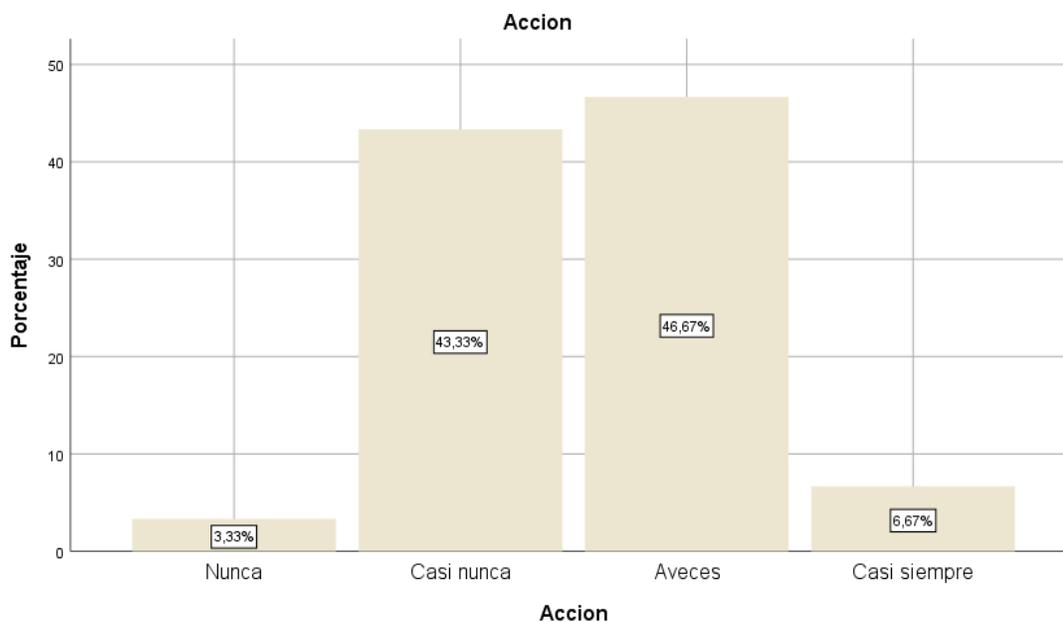
Puntos porcentuales de la Dimensión Acción.

		Acción			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	13	43,3	43,3	46,7
	A veces	14	46,7	46,7	93,3
	Casi siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: La tabla contiene las puntuaciones porcentuales de la dimensión acción obtenida a través de las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada.

Figura 5

Puntos porcentuales de la Dimensión Acción.



Nota: La figura representa las puntuaciones porcentuales presentada en la tabla 5.

Interpretación:

En relación a la tabla 4 y la figura 4, de total de trabajadores encuestados sobre la acción del talento humano, el 3.3% consideran que nunca lograron realizar sus actividades satisfactoriamente, mientras que el 43.3% señala que casi nunca, asimismo, el 46.7% indican que a veces y por último el 6.7% manifiestan que casi siempre lo realizan. Por todo lo descrito se deduce que la mayoría de los trabajadores consideran que casi nunca y a veces logran llevar a cabo sus actividades y/o funciones asignadas de forma satisfactoria.

5.1.2. Variable Dependiente Desempeño Laboral.

Tabla 6

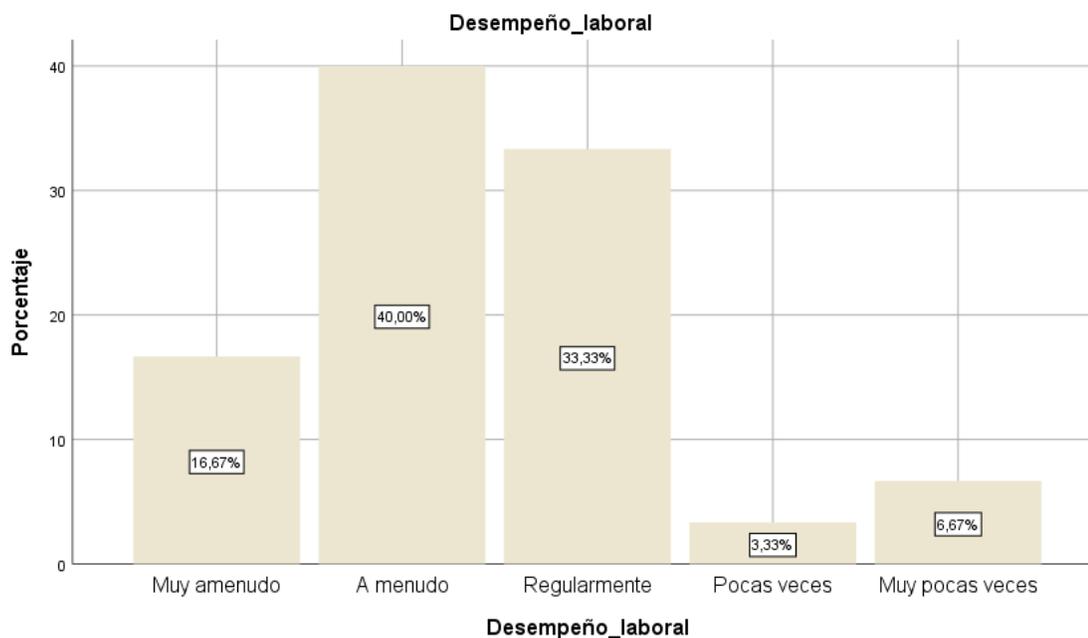
Puntos porcentuales de la Variable Desempeño Laboral.

Desempeño Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy a menudo	5	16,7	16,7	16,7
	A menudo	12	40,0	40,0	56,7
	Regularmente	10	33,3	33,3	90,0
	Pocas veces	1	3,3	3,3	93,3
	Muy pocas veces	2	6,7	6,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota: La tabla contiene las puntuaciones porcentuales de la variable Desempeño Laboral obtenida a través de las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada.

Figura 6

Puntos porcentuales de la Variable Desempeño Laboral.



Nota: La figura representa las puntuaciones porcentuales presentada en la tabla 6.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 5 y figura 5, se registraron los siguientes resultados respecto a la variable desempeño laboral, el 16.7% manifiestan que muy a menudo cumplen con sus tareas asignadas obteniendo un buen desempeño, sin embargo, el 40% de los mismos suelen hacerlo a menudo, asimismo, el 33.3% señalan que regularmente lo realizan, finalmente un 3.3% y 6.7% consideran que pocas veces y muy pocas veces respectivamente tienen un buen desempeño. En base a ello se deduce que la mayoría de los trabajadores de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C consideran que su buen desempeño laboral se da regularmente y a menudo, lo cual indica que es bueno, pero hay mucho que mejorar para que la empresa obtenga mejores resultados.

a) Primera Dimensión Eficiencia

Tabla 7

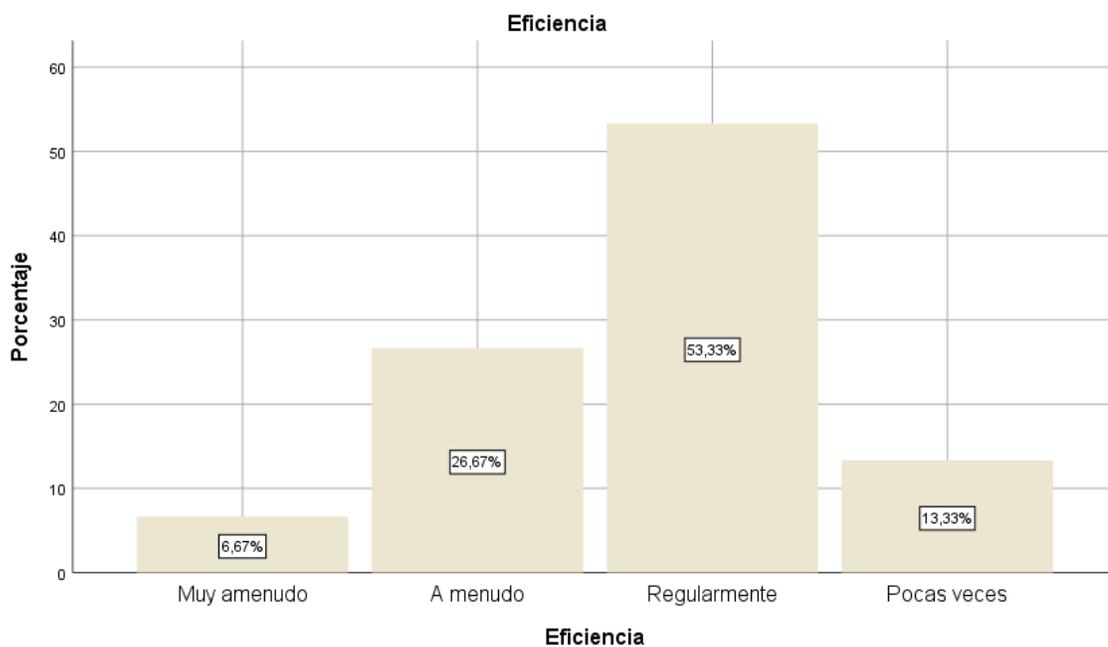
Puntos porcentuales de la Dimensión Eficiencia.

Eficiencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy a menudo	2	6,7	6,7	6,7
	A menudo	8	26,7	26,7	33,3
	Regularmente	16	53,3	53,3	86,7
	Pocas veces	4	13,3	13,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota: La tabla contiene las puntuaciones porcentuales de la dimensión eficiencia obtenida a través de las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada.

Figura 7

Puntos porcentuales de la Dimensión Eficiencia.



Nota: La figura representa las puntuaciones porcentuales presentada en la tabla 7.

Interpretación:

En relación a la tabla 7 y figura 7, de un total de 30 trabajadores de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C. encuestados, el 6.7% consideran ser eficientes muy a menudo, mientras que el 26.7% señalan que a menudo, por otro lado, el 53.3% manifiestan que ser regularmente y finalmente el 13.3% indican ser pocas veces. Por lo descrito en líneas anteriores se deduce que la mayoría de los trabajadores de dicha empresa consideran ser eficientes regularmente, lo cual indica que aún persiste dificultades que impiden mejorar la eficiencia del talento humano.

b) Segunda Dimensión Eficacia

Tabla 8

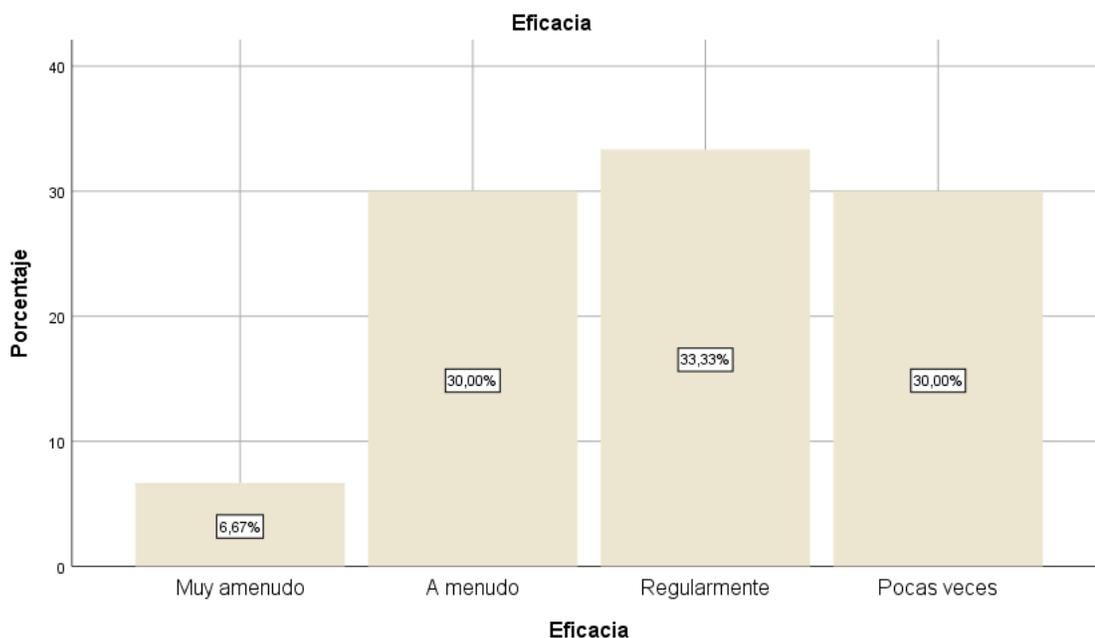
Puntos porcentuales de la Dimensión Eficacia.

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy a menudo	2	6,7	6,7	6,7
	A menudo	9	30,0	30,0	36,7
	Regularmente	10	33,3	33,3	70,0
	Pocas veces	9	30,0	30,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota: La tabla contiene las puntuaciones porcentuales de la dimensión eficacia obtenida a través de las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada.

Figura 8

Puntos porcentuales de la Dimensión Eficacia.



Nota: La figura representa las puntuaciones porcentuales presentada en la tabla 8.

Interpretación:

En relación a la tabla 8 y figura 8, del total de encuestados sobre la eficacia del talento humano se obtuvieron los siguientes resultados: el 6.7% consideran que muy a menudo logran sus objetivos y metas asignados por la empresa, sin embargo, el 30.0% señalan que logran hacerlo a menudo, por otro lado, el 33.3% manifiestan que regularmente logran ser eficaces y por último el 30.0% indican que pocas veces. En base a estas afirmaciones se puede decir que la mayoría de los trabajadores de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C. son eficaces a menudo y regularmente, lo cual indica que aún persiste problemas en el logro de objetivos y metas de los trabajadores que la empresa debe tomar en cuenta para reforzar esa debilidad en el talento humano.

c) Tercera Dimensión Efectividad

Tabla 9

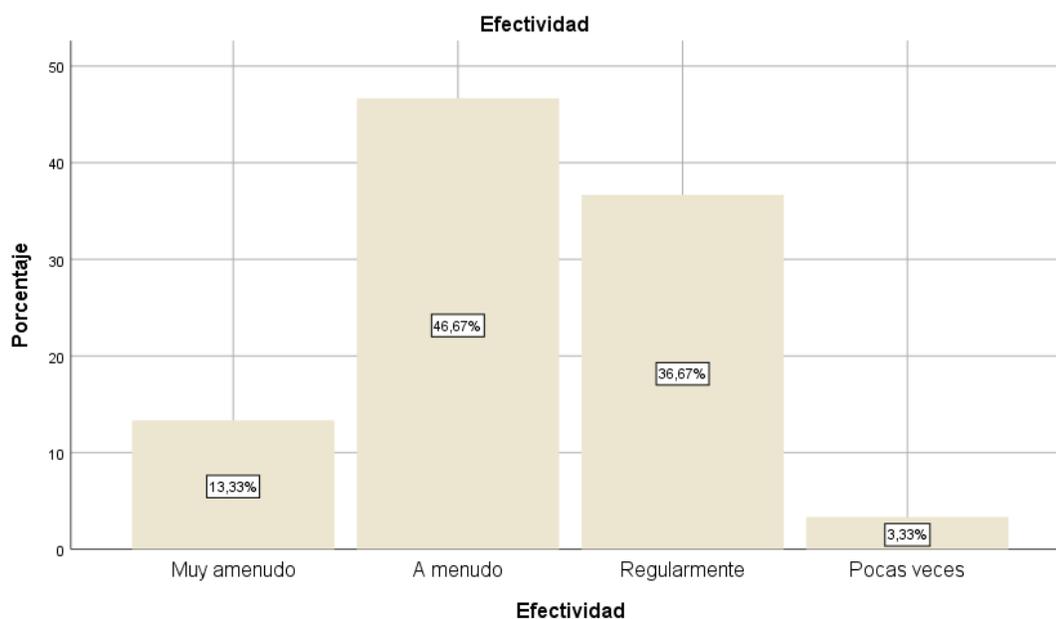
Puntos porcentuales de la Dimensión Efectividad.

		Efectividad			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Muy a menudo	4	13,3	13,3	13,3
	A menudo	14	46,7	46,7	60,0
	Regularmente	11	36,7	36,7	96,7
	Pocas veces	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota: La tabla contiene las puntuaciones porcentuales de la dimensión efectividad obtenida a través de las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada.

Figura 9

Puntos porcentuales de la Dimensión Efectividad.



Nota: La figura representa las puntuaciones porcentuales presentada en la tabla 9.

Interpretación:

En relación a la tabla 9 y figura 9, de un total de 30 trabajadores encuestados sobre la efectividad del talento humano, un 13.3% consideran ser efectivos muy a menudo, mientras que el 46.7% de los mismos señalan serlo a menudo, por otro lado, el 36.7% manifiestan serlo regularmente y por último el 3.3% indican que pocas veces suelen ser efectivos. En base a todas las afirmaciones descritas en líneas anteriores se deduce que la mayoría de los trabajadores de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C. suelen ser efectivos a menudo y regularmente, lo cual indica que no se está aprovechando todo el potencial del talento humano.

5.2. Contraste de Hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis (general y específicas) se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, ya que permitió medir el grado de relación que existe entre la variable independiente (V1) Talento Humano y la variable dependiente (V2) Desempeño laboral; así como también para conocer el grado de relación entre las dimensiones de la variable independiente (capacidades, compromiso y acción) y la variable (V2) desempeño laboral.

Tabla 10

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman

Valor	Significado
0.81 a 1.00	Correlación positiva perfecta
0.61 a 0.80	Correlación positiva muy fuerte
0.41 a 0.60	Correlación positiva fuerte
0.21 a 0.40	Correlación positiva moderada
0.01 a 0.20	Correlación positiva débil
0.00	Probablemente no existe correlación
-0.01 a -0.20	Correlación negativa débil

-0.21 a -0.40	Correlación negativa moderada
-0.41 a -0.60	Correlación negativa fuerte
-0.61 a -0.80	Correlación negativa muy fuerte
-0.81 a -1.00	Correlación negativa perfecta

Nota: La tabla representa los niveles de correlación que existe de acuerdo al estadígrafo Rho de Spearman, elaborado por Spearman, C. (1945).

5.2.1. Contraste de la Hipótesis General.

Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021.

Hipótesis General.

Ho: No existe relación significativa entre talento humano y desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho -2021.

Ha: Existe relación significativa entre talento humano y desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho - 2021.

Tabla 11*Correlación entre Talento humano y Desempeño laboral.*

		Correlaciones	
		Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,644**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,644**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Nota: La tabla presenta el coeficiente de correlación y el nivel de significancia de forma cuantitativa, datos arrojados por el software SPSS 25.

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla 11, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue $\tau = 0.644$, asimismo el nivel de significancia bilateral ($p = 0,000 < p = 0.05$) fue inferior al 5%, por lo que en consideración a la regla de decisión sobre nivel de significancia se afirma que el coeficiente hallado es significativo. Así como también, de acuerdo al baremo de interpretación de Rho de Spearman la relación que existe entre las variables Talento humano y Desempeño laboral es positiva muy fuerte, dicha relación indica que si el esfuerzo del talento humano es valorado por la empresa entonces el desempeño laboral de los mismos será mejorado.

Por tanto, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación, afirmando que existe relación significativa entre talento humano y desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho -2021, con ello se estaría logrando alcanzar el objetivo general de investigación planteado en la parte inicial del estudio.

5.2.2. Contraste de las Hipótesis Específicas. CON

a) Primera Hipótesis Específica

Objetivo Específico 1.

Identificar la relación que existe entre capacidades del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021.

Hipótesis Específica 2.

Ho: Las capacidades del talento humano no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho -2021.

Ha: Las capacidades del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho -2021.

Tabla 12

Correlación entre capacidades del talento humano y desempeño laboral.

		Correlaciones		
			Capacidades	Desempeño Laboral
Rho	de CAPACIDADES	Coefficiente de correlación	1,000	,535**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

Nota: La tabla presenta el coeficiente de correlación y el nivel de significancia de forma cuantitativa, datos arrojados por el software SPSS 25.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 12, el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojado por el software SPSS 25 fue $\tau=0.535$, asimismo el nivel de significancia bilateral ($p= 0,002 < p= 0.05$) fue inferior al 5%, por lo que en consideración a la regla de decisión sobre nivel de significancia se afirma que el coeficiente hallado es significativo. Asimismo, de acuerdo al baremo de interpretación de Rho de Spearman la relación que existe entre Capacidades del talento humano y Desempeño laboral es positiva fuerte, dicha relación indica que si las capacidades del talento humano son desarrollados y utilizados para cumplir con sus labores asignados entonces el desempeño laboral de los mismos se verá favorecido.

Por lo tanto, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación, afirmando que las capacidades del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho -2021; con ello se estaría logrando alcanzar el primer objetivo específico propuesto.

b) Segunda Hipótesis Específica

Objetivo Especifico 2

Identificar la relación que existe entre compromiso del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021

Hipótesis Específico 2

Ho: El compromiso del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho - 2021.

Ha: El compromiso del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho - 2021.

Tabla 13

Correlación entre Compromiso del talento humano y desempeño laboral.

Correlaciones				
			Compromiso	Desempeño laboral
Rho Spearman	de COMPROMISO	Coeficiente de correlación	1,000	,391*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	30	30
	DESEMPEÑO_LABOR AL	Coeficiente de correlación	,391*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	30	30

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

Nota: La tabla presenta el coeficiente de correlación y el nivel de significancia de forma cuantitativa, datos arrojados por el software SPSS 25.

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla 13, el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojado por el software SPSS 25 fue $\tau = 0.391$, asimismo el nivel de significancia bilateral ($p = 0,033 < p = 0.05$) fue inferior al 5%, por lo que en consideración a la regla de decisión sobre nivel de significancia se afirma que el coeficiente hallado es significativo. Asimismo, de acuerdo al baremo de interpretación de Rho de Spearman la relación que existe entre el compromiso del talento humano y desempeño laboral es positiva moderada,

dicha relación indica que en cierta medida si el compromiso del talento humano es fortalecido por la empresa entonces el desempeño laboral de los mismos se verá cada vez mejor.

Por ende, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación, afirmando que el compromiso del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho-2021; con ello se estaría logrando alcanzar el segundo objetivo específico propuesto.

c) Tercera Hipótesis Específica

Objetivo Especifico 3.

Identificar la relación que existe entre acción del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021

Hipótesis Específico 3.

Ho: La acción del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho-2021.

Ha: La acción del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho-2021.

Tabla 14

Correlaciones entre Acción del talento humano y desempeño laboral.

		Correlaciones		
			Acción	Desempeño laboral
Rho de Spearman	ACCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,505**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	30	30
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	30	30

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

Nota: La tabla presenta el coeficiente de correlación y el nivel de significancia de forma cuantitativa, datos arrojados por el software SPSS 25.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 14, el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojado por el software SPSS 25 fue $\tau = 0.505$, asimismo el nivel de significancia bilateral ($p = 0,004 < p = 0.05$) fue inferior al 5%, por lo que en consideración a la regla de decisión sobre nivel de significancia se afirma que el coeficiente hallado es significativo. Asimismo, de acuerdo al baremo de interpretación de Rho de Spearman la relación que existe entre acción del talento humano y desempeño laboral es positiva fuerte, dicha relación indica que si las acciones del talento humano son ejecutadas estratégicamente entonces el desempeño laboral de los mismos será beneficiado.

Por tanto, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación, afirmando que la acción del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho-2021; con ello se estaría logrando alcanzar el tercer objetivo específico propuesto.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo central determinar la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021.

La investigación tuvo limitaciones en la apertura y disponibilidad de la información respecto a la unidad de análisis, sin embargo, se logró obtener autorización para realizar las encuestas. En primer lugar, se realizó la prueba piloto donde participaron 10 trabajadores de la empresa Wiroko S.A.C, obteniéndose un grado de confiabilidad aceptable de acuerdo a la prueba de alfa de Cronbach, evaluando ambos instrumentos sobre talento humano y desempeño laboral dando un valor de 0.750 y 0.800 respectivamente, considerado como alto en el baremo de interpretación correspondiente, por lo que se procedió a ejecutar dichos instrumentos.

Luego de obtener los resultados estadísticos se procedió a analizarlas, en primera instancia la variable talento humano se obtuvo los siguiente: De los 30 trabajadores encuestados, un 36.7% y 43.3% indican que la empresa a veces y casi siempre valoran y aprovechan el talento de su personal, se refiere a que el talento del personal es poco aprovechado para el éxito de la empresa y en efecto sienten que no valoran el esfuerzo individual.

En cuanto a las dimensiones, en base a la muestra considerada de 30 sujetos de estudio; para la primera dimensión capacidades del talento humano, se identificó que un 60.00% consideran que solo a veces lograron desarrollar al máximo sus capacidades, motivo por el cual se le dificulta en responder a las exigencias del puesto de trabajo; en tanto para la segunda dimensión compromiso del talento humano, se halló que un 60.00% de los sujetos manifiestan que casi nunca se sienten comprometidos con sus labores y mucho menos con el objetivo organizacional; para la tercera

dimensión acción del talento humano, se identificó que un 43.3% y 46.7% de los sujetos expresan que casi nunca y a veces respectivamente logran llevar a cabo sus actividades y/o funciones asignadas de forma satisfactoria.

Por otro lado, para la segunda variable desempeño laboral, se identificó que, de los 30 sujetos encuestados, un 40% y 33.3% de estos manifiesta su buen desempeño laboral se da regularmente y a menudo respectivamente, lo cual indica que es bueno, pero hay mucho que mejorar para que la empresa obtenga mejores resultados.

En cuanto a las dimensiones de estudio para la segunda variable, en base a la muestra considerada de 30 sujetos; para la primera dimensión eficiencia, se identificó que un 53.3% de estos consideran ser eficientes regularmente, lo cual indica que aún persiste dificultades que impiden mejorar la eficiencia del talento humano; para la segunda dimensión eficacia, un 30.0% y 33.3% consideran ser eficaces a menudo y regularmente respectivamente, lo cual indica que aún persiste problemas en el logro de objetivos y metas de los trabajadores que la empresa debe tomar en cuenta para reforzar esa debilidad en el talento humano; para la tercera dimensión efectividad, un 46.7% y 36.7% de estos expresan que suelen ser efectivos a menudo y regularmente respectivamente, lo cual indica que no se está aprovechando todo el potencial del talento humano.

Asimismo, en base a los resultados descritos y analizados anteriormente permitieron contrastar la hipótesis general planteada que consistió en la verificación de que si *Existe relación significativa entre talento humano y desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C.*, para lo cual, de acuerdo la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman, se comprobó que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) y que la mencionada relación se da a un nivel

positivo muy fuerte ($r_s=0.644$), por ello se puede afirmar que el talento humano si se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la empresa Wiroko S.A.C. Respecto a este resultado (Condori, 2018), en su tesis Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral, llega a la conclusión siguiente: gestión del talento humano contribuye directamente con el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores, acorde a las funciones correspondientes al cargo asignado, asimismo, se evidenció que la falta de desarrollo del talento se debe a la carencia de capacitaciones continuas y actualizadas, limitando así el acceso a nuevos conocimientos y habilidades necesarias para un adecuado desempeño laboral .

Asimismo, para la primera hipótesis específica, que consistió en verificar si *Las capacidades del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C.*, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman, se contrastó que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($sig. p. = 0.002 < \alpha = 0.05$) y que la mencionada relación se da a un nivel positivo fuerte ($r_s=0.535$), por tanto, se afirma que las capacidades del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la empresa analizada. Estos resultados coinciden con el estudio realizado por (Crisóstomo, 2019) en su tesis sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral, donde llego al a conclusión siguiente: correlación positiva y significativa ($p=0.00$, $\rho=0.516$) entre el conocimiento y el desempeño laboral, por lo que se afirma si no se toma en cuenta el talento humano fortaleciendo sus conocimientos y capacidades técnicos y administrativos, afectará al desempeño laboral de los mismos, y ello impactará en el cumplimiento de objetivos y metas de la organización. Ante ello recomendaron que se deberían mejorar y fortalecer constantemente el talento humano a través de talleres, capacitaciones, entrenamientos, entre otros.

De la misma forma se contrastó la segunda hipótesis específica, que consistió en verificar si *el compromiso del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C.*, que según la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman, se determinó que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($\text{sig. } p. = 0.033 < \alpha = 0.05$) y que la mencionada relación se da a un nivel positiva moderada ($r_s = 0.391$), por lo tanto, se afirma que el compromiso del talento humano si se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la empresa unidad de análisis. Respecto a este resultado, para reforzar la variable desempeño laboral citamos a (Rojas & Vílchez, 2018), en su investigación Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral, donde enfatiza lo siguiente: el desempeño laboral de los trabajadores es pésimo debido a la escasez de recursos y al compromiso débil por parte del personal de turno, provocando un clima laboral inadecuado, gran ausentismo y falta de trabajo de equipo. Asimismo, de acuerdo a los resultados estadísticos se afirma que existe una estrecha relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Asimismo, (Manzano, 2017), en su trabajo de investigación denominado La comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano, llega a una conclusión muy interesante que complementaria a los resultados obtenidos. Indica que la comunicación interna en todos los niveles y de forma horizontal es parte fundamental en las estrategias para el desarrollo del desempeño laboral, se propone el uso adecuado de los medios y canales de comunicación que generen un compromiso entre directivos y colaboradores con el fin de eliminar las barreras que interfieren con el flujo adecuado de comunicación. Es decir, para generar mayor compromiso en los trabajadores de una organización es importante contar con canales de comunicación efectivos.

Finalmente, para la tercera hipótesis específica, que consistió en verificar si *La acción del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C*, por lo cual, se utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman, mediante el cual se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($\text{sig. } p. = 0.004 < \alpha = 0.05$) y que la mencionada relación se da a un nivel positivo fuerte ($r_s=0.505$), por lo tanto, se afirma que la acción del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la empresa ya mencionada. Al respecto no se encontraron investigaciones previas que puedan reforzar o generar discusión a estos resultados.

CONCLUSIONES

La investigación logró cumplir con los objetivos planteados inicialmente y asimismo dan respuesta a los problemas de investigación identificados en la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, dando lugar a presentar las conclusiones a las cuales se llegaron.

- ✓ En base al objetivo general, se concluye que si existe una relación directa y significativa entre Talento Humano y Desempeño Laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho -2021, a nivel de significancia 0.05.
- ✓ En cuanto el primer objetivo específico 1, se determinó que existe una relación significativamente entre las capacidades del Talento Humano y el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho - 2021, a un nivel de significancia de 0.05.
- ✓ Para el objetivo específico 2, se concluye que existe una relación significativamente entre compromiso del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho -2021, a nivel de significancia 0.05.
- ✓ Por tanto, el objetivo específico 03, acción del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho-2021; a nivel de significancia 0.05.

RECOMENDACIONES

El presente trabajo de investigación cumple con la función primordial de orientar y servir como guía para corregir posibles errores que se cometen de manera involuntaria en la “Empresa Wiroko S.A.C”.

1. Se recomienda adoptar el método de liderazgo democrático para poder impulsar y fomentar la cantidad de participantes de los colaboradores y a su vez fortalecer la confianza entre funcionarios, jefes y colaboradores.
2. Planificar y desarrollar capacitaciones dirigidos al personal que se encuentra laborando en la empresa WIROKO S.A.C, asimismo asignar metas a cada trabajador de forma mensual, monitoreando constantemente el avance para llegar a los objetivos propuestos.
3. Realizar evaluaciones del Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa WIROKO S.A.C de manera constante para medir el avance de los objetivos y metas propuestos.
4. Brindar al trabajador ascensos e incentivos para que esté más involucrado con la empresa, como también se recomienda asignar un monto específico de viáticos en las comisiones fuera de oficina.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alava, M. & Gómez, K. (2016). *El Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una institución pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Alles, M. (2019). *Desarrollo del Talento Humano*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Bohlander, G., Sherman, A., & Snell, S. (2001). *Administración de recursos humanos*. México DF.
- Botero, N. (2007). *Gestión del Conocimiento para la administración del recurso humano*. Medellín: Es un Estado del Arte.
- Braglia, M., Castellano, D., Frosolini, M., Gallo, M., & Marrazzini, L. (2020). Revised Overall Labour Effectiveness. *International Journal Of Productivity And Performance Management*.
- Carrero, K., Chacón, J., Pereira, I., Perez, M., Rojas, A., & Torres, E. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Palo Verde: Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez Nucleo.
- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Covey, S. (2003). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Buenos Aires, Barcelona, México: Paidós.
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho. (Tesis de*

- Maestría*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RI%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz, M. (2015). *Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral Del Personal De La Cooperativa Ahorro Y Crédito Nuestra Señora Del Rosario Ltda. N° 222-Huamachuco: 2015. 2015*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Del Castillo, (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Chaclacayo*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Dries, N. (2013). Talent Management, From Phenomenon to Theory. *Human Resource Management Review*.
- Druker, P. (2005). The Information Executives Truly Need. *Harvard Business Review*.
- Fleitman, J. (2014). *Evaluación Integral para Implantar Modelos de Calidad*. México DF: Pax México.
- Galvis, & Méndez. (2014). *Mejoramiento y Fortalecimiento de los procesos de Gestión Humana en la Constructora Valco Ltda*. Bucaramanga: Universidad de La Sabana.
- García, (2015). *El Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa DECOSIND S.A. de la ciudad de Babahoyo, Provincia de los Ríos*. Babahoyo: Universidad de Guayaquil.
- Garter, J. (2001). *The Mind of CEO*. New York: Basic Books.
- Hernández, S. (07 de 10 de 2016). *Gob.mx*. Obtenido de Eficiencia, Eficacia y Productividad en una Empresa: <https://www.inadem.gob.mx/eficiencia-eficacia-y-productividad-en-una->

empresa/#targetText=Eficacia%3A%20Consiste%20en%20alcanzar%20las, reducci%C3%B3n%20de%20recursos%20al%20m%C3%ADnimo.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw-Hill Education.

Iles, P. (2008). Talent Balancing: Staffing your Company for Long - Term Success. *Human Resource Development International*.

Ivancevich, J. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México DF: McGraw-Hill.

Jericó, P. (2001). *Gestión del talento*. Madrid: Prentice Hall.

Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento: Construyendo Compromiso*. Madrid: Pearson Educación SA.

Lorenzo, R. (2006). *¿A qué se le denomina talento?* Estado del Arte.

Macías, & Ruiz, C. (2020). *Talento Humano y la Satisfacción Laboral en una Empresa de Contrucción Civil*. Manabí: Universidad Técnica de Manabí.

Mamani, Y., & Cáceres, J. (2019). *Desempeño Laboral: Una Revisión Teórica*. Lima: Universidad Peruana Unión.

Manzano, H. (2017). *La comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito san salvador agencias Puno y Juliaca - 2016*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.

Motowildlo, S., & Kell, H. (2003). *Job Performance*. New Jersey: John Wiley & Sons. Inc.

Moza, D., & Rojas, R. (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. *(Tesis de Licenciatura)*. Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú. Obtenido de

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/801/GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Murillo, W. (2008). *La Investigación Científica*.

Núñez, P. (2004). La gestión de la Información, el conocimiento, la inteligencia y el aprendizaje organizacional desde una perspectiva socio - psicológica. *ACIMED*.

Oré, E. (2015). El ABC de la Tesis con Constrastación de Hipótesis. Lima - Perú: Multiservicios Publigráf.

Pooper, K. (2008). *La Lógica de la Investigación Científica*. Madrid: Tecnos.

Quezada, K. (2017). Modelo de Gestión del Talento Humano para Optimizar el Rendimiento Laboral de la Empresa Distemca S.A. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20757/1/TESIS%20QUEZADA%20VELEZ%20KELLY.pdf>

RAE (Real Academia Española de la Lengua). (s.f.). Obtenido de <http://lema.rae.es/drae/?val=talento>

Ramirez, H. (2015-2016). *Desarrollo del Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias Nacional*. Bogotá: Sector Público Colombiano.

Ramos, J., Gracia, F., & Peiró, J. (1996). *Actividad Laboral y Desempeño*. Madrid: Tratado de Psicología del Trabajo Vol I: La Actividad Laboral en su Contexto.

Rizo, M. (2019). Eficiencia, Eficacia, Efectividad: ¿Son lo mismo? *Forbes México*.

Rodríguez, M. (2019). La Nueva Gestión del Talento . *Equipos y Talento*.

- Rodriguez, M., & Pulido, O. (2016). *Tipos de Métodos (Inductivo, Deductivo, Analítico, Sintético, Comparativo, Dialéctico, entre otros)*. Tijuana: Instituto Tecnológico de Tijuana.
- Rojas, R. & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Saavedra, Montoya, Alveiro, & Ramiro. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de Futuro Vol.20*.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw-Hill Interamericana de México SA.
- Sarmiento, J. (2017). Relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central. *(Tesis de Maestría)*. Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador. Obtenido de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>
- Shilquigua, E. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Distribuidora Fonseca, Ciudad Riobamba, 2018. *(Tesis de Licenciatura)*. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7008/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20FINAL%20Edison%20Javier%20Shilquigua%20Guam%c3%a1n-ING-COM.pdf>
- Sisk, D. (1993). *Leadership Giftedness*. New York: Pergamon Press.
- Udiz, G. (2014). *Turbomarketing: La velocidad de respuesta como herramienta competitiva*. Sage Advice.
- Valderrama, S. (2020). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima, Perú: San Marcos E.I.R.

Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Río Bamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Vara, A. (2012). *Manual de Investigación Empresarial Aplicada*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Zagastizabal, L. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en Trabajores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017*. Trujillo: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho- 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre talento humano y desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko SAC, Ayacucho-2021?</p> <p>Problemas Específicos - ¿De qué manera las capacidades del talento humano se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho-2021? - ¿De qué manera el compromiso del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho-2021? - ¿De qué manera la acción del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho-2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021.</p> <p>Objetivos Específicos - Identificar la relación que existe entre capacidades del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021. - Identificar la relación que existe entre compromiso del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021. - Identificar la relación que existe entre acción del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho-2021.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre talento humano y desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho -2021.</p> <p>Hipótesis Específicos - Las capacidades del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho-2021. - El compromiso del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho-2021. - La acción del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C., Ayacucho-2021.</p>	<p>V1: Talento humano</p>	<p>D1: Capacidades</p> <p>D2: Compromiso</p> <p>D3: Acción</p>	<p>Conocimiento Habilidades Experiencia Perfil Competencias</p> <p>Intelectual Afectivo Social Involucramiento Motivación</p> <p>Adaptación Manejo Enfoque Resolución Decisión</p>	<p>Método de investigación: Método Científico Empírico analítico Hipotético deductivo Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: No Experimental Correlacional-transversal</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- R M --- O2 O1 --- R R --- O2 </pre> </div> <p>Donde: M: muestra O: variable R: relación Población: 30 trabajadores de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C. Muestra: Censal Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnicas de análisis y procesamiento de información: Estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos) Estadística inferencial (coeficiente de correlación de Rho de Spearman) Análisis en Excel y SPSS 25</p>
			<p>V2: Desempeño Laboral</p>	<p>D1: Eficiencia</p> <p>D2: Eficacia</p> <p>D3: Efectividad</p>	<p>Puntualidad y responsabilidad Uso de recursos Tiempo Iniciativa Creatividad</p> <p>Cumplimiento Comunicación Seguimiento Clasificación de actividades Entregables</p> <p>Productividad Exactitud Liderazgo Evaluación de riesgos Disciplina</p>	

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1: Talento humano	Alles, M. (2019) define al talento humano como “aquellas competencias o características de la personalidad devenida en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p.57)	Esta variable se operacionaliza en tres dimensiones: capacidades, compromiso y acción del talento humano, para ello se formuló quince indicadores que en adelante ayudo a formular el cuestionario que permitió determinar en qué medida el talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C.	D1: Capacidades	Conocimiento Habilidades Experiencia Perfil Competencias	Ordinal: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			D2: Compromiso	Intelectual Afectivo Social Involucramiento Motivación	
			D3: Acción	Adaptación Manejo Enfoque Resolución Decisión	
V2: Desempeño Laboral	Chiavenato, I. (2000), manifiesta que al desempeño laboral es “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales” (p. 359).	Esta variable se operacionaliza en tres dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad, para ello se formuló quince indicadores que en adelante ayudo a formular el cuestionario, el cual nos permitió determinar en qué medida el talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C.	D1: Eficiencia	Puntualidad y responsabilidad Uso de recursos Tiempo Iniciativa Creatividad	Ordinal: 1: Muy pocas veces 2: Pocas veces 3: Regularmente 4: A menudo 5: Muy a menudo
			D2: Eficacia	Cumplimiento Comunicación Seguimiento Clasificación de actividades Entregables	
			D3: Efectividad	Productividad Exactitud Liderazgo Evaluación de riesgos Disciplina	

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
V1: Talento humano	D1: Capacidades	Conocimiento Habilidades Experiencia Perfil Competencias	1. Para cada proyecto o actividad usted tiene conocimiento de sus funciones 2. Considera usted que puede desarrollar sus habilidades en el cargo que desempeña 3. Siente usted satisfacción de la experiencia obtenida en cada proyecto 4. Usted cree que su perfil encaja con el puesto laboral que ocupa 5. Considera usted que sus funciones van acorde a sus competencias	Ordinal: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	D2: Compromiso	Intelectual Afectivo Social Involucramiento Motivación	6. Recibe usted capacitaciones continuas 7. Realiza sus actividades con agrado 8. Se siente cómodo dentro de su ambiente laboral 9. Se involucra usted en actividades que no son de su área 10. La remuneración que percibe, es acorde a su desempeño	
	D3: Acción	Adaptación Manejo Enfoque Resolución Decisión	11. Se adapta a la situación acorde a como se presenta 12. Hay un manejo concreto dirigido a la mejor forma de realizar sus funciones 13. Se dan diferentes enfoques en la realización de las actividades 14. La resolución de problemas se da de forma objetiva y profesional 15. Existen decisiones que se basan en la experiencia de los trabajadores	
V2: Desempeño Laboral	D1: Eficiencia	Puntualidad y responsabilidad Uso de recursos Tiempo Iniciativa Creatividad	16. Considera usted que la puntualidad y responsabilidad se maneja de forma adecuada en su área de trabajo 17. Los recursos asignados son suficientes para el desarrollo de sus actividades 18. Cumple con los tiempos establecidos para cada actividad 19. Considera usted que tiene iniciativa 20. Utiliza su creatividad para resolver problemas o dar soluciones	Ordinal: 1: Muy pocas veces 2: Pocas veces 3: Regularmente 4: A menudo 5: Muy a menudo
	D2: Eficacia	Cumplimiento Comunicación Seguimiento Clasificación de actividades Entregables	21. Considera usted que cumple con los objetivos planteados 22. Mantiene usted una comunicación fluida con su equipo de trabajo 23. Realiza usted un seguimiento oportuno en el proceso de realización de las actividades 24. Organiza de forma adecuada las actividades asignadas 25. Los formatos de los entregables son adecuados en cada proceso	
	D3: Efectividad	Productividad Exactitud Liderazgo Evaluación de riesgos Disciplina	26. Considera usted que se cumple al cien por ciento con la productividad 27. Cree usted que el nivel de exactitud sobrepasa el mínimo requerido 28. Maneja o dirige equipos de trabajo dentro de su cargo para el cumplimiento de metas 29. Se hace una correcta evaluación de riesgos para cada proyecto 30. Es metódico al momento de realiza sus labores o actividades	

Anexo 4: Instrumento de Investigación

CUESTIONARIO SOBRE TALENTO HUMANO

Se le presenta el cuestionario que pretende Determinar la relación existente entre el Talento humano y desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho- 2021. Por lo que se le invita a participar en dicho cuestionario ya que será de gran aporte para el éxito de la empresa. Asimismo, se le reitera la confidencialidad de la información brindada por parte nuestra.

Marque las opciones que considere correcto de acuerdo a la escala de respuestas que se muestra en el siguiente recuadro.

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

V1: Talento humano	1	2	3	4	5
D1: Capacidades					
1. Para cada proyecto o actividad usted tiene conocimiento de sus funciones					
2. Considera usted que puede desarrollar sus habilidades en el cargo que desempeña					
3. Siente usted satisfacción de la experiencia obtenida en cada proyecto					
4. Usted cree que su perfil encaja con el puesto laboral que ocupa					
5. Considera usted que sus funciones van acorde a sus competencias					
D2: Compromiso					
6. Recibe usted capacitaciones continuas					
7. Realiza sus actividades con agrado					
8. Se siente cómodo dentro de su ambiente laboral					
9. Se involucra usted en actividades que no son de su área					
10. La remuneración que percibe, es acorde a su desempeño					
D3: Acción					
11. Se adapta a la situación acorde a como se presenta					
12. Hay un manejo concreto dirigido a la mejor forma de realizar sus funciones					
13. Se dan diferentes enfoques en la realización de las actividades					
14. La resolución de problemas se da de forma objetiva y profesional					
15. Existen decisiones que se basan en la experiencia de los trabajadores					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Se le presenta el cuestionario que pretende Determinar la relación existente entre el Talento humano y desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho- 2021. Por lo que se le invita a participar en dicho cuestionario ya que será de gran aporte para el éxito de la empresa. Asimismo, se le reitera la confidencialidad de la información brindada por parte nuestra.

Marque las opciones que considere correcto de acuerdo a la escala de respuestas que se muestra en el siguiente recuadro.

1	2	3	4	5
Muy pocas veces	Pocas veces	Regularmente	A menudo	Muy a menudo

V2: Desempeño laboral	1	2	3	4	5
D1: Eficiencia					
16. Considera usted que la puntualidad y responsabilidad se maneja de forma adecuada en su área de trabajo					
17. Los recursos asignados son suficientes para el desarrollo de sus actividades					
18. Cumple con los tiempos establecidos para cada actividad					
19. Considera usted que tiene iniciativa					
20. Utiliza su creatividad para resolver problemas o dar soluciones					
D2: Eficacia					
21. Considera usted que cumple con los objetivos planteados					
22. Mantiene usted una comunicación fluida con su equipo de trabajo					
23. Realiza usted un seguimiento oportuno en el proceso de realización de las actividades					
24. Organiza de forma adecuada las actividades asignadas					
25. Los formatos de los entregables son adecuados en cada proceso					
D3: Efectividad					
26. Considera usted que se cumple al cien por ciento con la productividad					
27. Cree usted que el nivel de exactitud sobrepasa el mínimo requerido					
28. Maneja o dirige equipos de trabajo dentro de su cargo para el cumplimiento de metas					
29. Se hace una correcta evaluación de riesgos para cada proyecto					
30. Es metódico al momento de realiza sus labores o actividades					

Gracias por su colaboración

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas

OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Adm. LUIS ANTONIO PEREZ MARQUEZ
 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación. **Cuestionario**
 1.4 Autores del instrumento: **Bach. Wilfredo Franco Cuadros y Bach. Adeleida Soto Peña**
 1.5 Título de la investigación: **Talento Humano y Desempeño laboral del Personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho -2021**

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			90	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables.																			90	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																			90	
ENTIDAD FINANCIERA	Existe un constructo lógico en los ítems.																			90	
SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y claridad.																				95
INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				95
CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				90
COHERENCIA	Entre hipótesis, dimensiones e indicadores.																				90
METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				95
PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia.																				95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es adecuado para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: $[920/10] (0.20) = 18.40$

V. LUGAR Y FECHA: Ayacucho, 09 de abril 2021

FIRMA



Mg. Adm. LUIS ANTONIO PEREZ MARQUEZ
Reg. N° 01239-CLAD

DNI 08669137

TEL 966831687

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables Escuela Profesional de Administración y Sistemas

OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: BADAJOZ RAMOS JESÚS AUGUSTO
 1.2 Institución donde labora: UNSCH
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación. **Cuestionario**
 1.4 Autores del instrumento: **Bach. Wilfredo Franco Cuadros y Bach. Adeleida Soto Peña**
 1.5 Título de la investigación: **Talento Humano y Desempeño laboral del Personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho -2021**

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				95
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables.																				95
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																				95
ENTIDAD FINANCIERA	Existe un constructo lógico en los ítems.																				95
SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y claridad.																				95
INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				95
CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				95
COHERENCIA	Entre hipótesis, dimensiones e indicadores.																				95
METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				95
PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia.																				95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es adecuado para si aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: $[950/10] (0.20) = 19.00$

V. LUGAR Y FECHA: Ayacucho, 09 de abril de 2021

FIRMA

Mg. Adm. Jesús Augusto BADAJOZ RAMOS
Reg. N° 02196-CLAD

DNI 28307210

DNI 28307210
TEL 966906041

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas

OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Adm. Víctor Raúl Rodríguez Hurtado
- 1.2 Institución donde labora: docente en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación. **Cuestionario**
- 1.4 Autores del instrumento: **Bach. Wilfredo Franco Cuadros y Bach. Adeleida Soto Peña**
- 1.5 Título de la investigación: **Talento Humano y Desempeño laboral del Personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho -2021**

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			90	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables.																				95
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																				95
ENTIDAD FINANCIERA	Existe un constructo lógico en los ítems.																			90	
SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y claridad.																			90	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				95
CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				95
COHERENCIA	Entre hipótesis, dimensiones e indicadores.																				95
METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																			90	
PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia.																				95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento aplicable, coherencia con los objetivos

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: : [930/10] (0.20) = 18.60

V. LUGAR Y FECHA: Ayacucho, 09 de abril de 2021


 Víctor Raúl Rodríguez Hurtado
 Mg. Administración
 Reg. 01228 - CIAD
 DNI/ 28217986 Teléfono 966970633

Anexo 5: Data de Procesamiento de Datos

VARIABLE 1: TALENTO HUMANO																				
DIMENSIONES SUJETOS/ITEMS	CAPACIDADES						COMPROMISO						ACCIÓN						TOTAL	
	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL		
1	4	5	4	3	5	21	4	5	4	3	5	21	4	5	3	5	5	22	64	
2	5	4	4	3	5	21	4	3	4	3	5	19	5	3	4	4	4	20	60	
3	4	5	5	3	4	21	3	4	5	4	4	20	4	3	3	5	4	19	60	
4	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	3	17	50	
5	4	4	4	3	2	17	4	3	5	3	4	19	3	3	5	5	4	20	56	
6	3	2	4	5	4	18	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	3	19	55	
7	4	5	4	3	5	21	3	4	5	3	5	20	3	5	3	4	3	18	59	
8	4	3	5	5	4	21	3	4	3	5	5	20	3	3	4	4	4	18	59	
9	3	5	3	3	5	19	4	3	4	3	5	19	3	3	3	4	5	18	56	
10	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	3	20	4	5	4	3	3	19	59	
11	4	3	4	3	5	19	4	4	3	3	5	19	3	4	4	5	5	21	59	
12	3	5	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	57	
13	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	58	
14	3	4	4	4	5	20	4	2	5	5	4	20	5	3	4	4	5	21	61	
15	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	60	
16	4	4	5	4	4	21	3	4	5	4	5	21	3	4	4	5	5	21	63	
17	4	4	4	3	4	19	3	4	3	5	5	20	5	5	3	3	4	20	59	
18	3	4	4	3	5	19	4	3	4	3	4	18	3	5	3	4	4	19	56	
19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	3	4	5	4	3	19	58	
20	3	4	2	4	5	18	5	3	3	3	4	18	3	4	3	4	4	18	54	
21	4	3	4	4	4	19	4	5	2	4	4	19	5	4	3	4	4	20	58	
22	4	5	5	4	3	21	3	3	4	5	4	19	3	4	5	5	4	21	61	
23	5	4	4	3	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	4	4	20	59	
24	5	4	3	4	3	19	5	3	4	3	5	20	4	5	3	4	4	20	59	
25	4	5	4	3	3	19	4	3	5	4	3	19	3	4	3	4	4	18	56	
26	4	5	3	4	4	20	4	3	4	4	5	20	4	4	4	4	4	20	60	
27	4	4	4	4	3	19	4	5	3	4	3	19	3	4	5	3	5	20	58	
28	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	4	18	56	
29	4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	3	20	5	5	5	3	4	22	61	
30	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	57	

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	EFICIENCIA					TOTAL	EFICACIA					TOTAL	EFECTIVIDAD					TOTAL
SUJETOS/ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL
1	3	4	4	4	3	18	5	4	4	4	3	20	4	5	4	4	4	21
2	5	4	3	3	5	20	3	3	4	4	5	19	3	4	3	3	5	18
3	4	3	4	4	4	19	4	5	3	4	3	19	3	4	3	4	3	17
4	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	4	4	5	18
5	3	4	3	3	4	17	3	4	3	4	3	17	2	3	3	4	3	15
6	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	4	19	3	4	3	4	3	17
7	3	3	3	4	3	16	3	4	3	4	3	17	4	3	3	4	3	17
8	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	2	14	4	2	5	3	5	19
9	4	3	4	3	5	19	3	3	4	3	2	15	4	3	4	3	3	17
10	4	4	4	3	4	19	2	4	4	3	3	16	4	4	3	2	4	17
11	2	3	4	4	3	16	3	4	3	4	5	19	3	3	4	3	3	16
12	3	4	3	3	3	16	2	5	4	4	4	19	3	4	4	4	3	18
13	4	4	4	3	3	18	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15
14	3	4	3	4	4	18	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19
15	2	4	5	3	4	18	4	3	4	3	3	17	3	4	3	4	4	18
16	3	5	5	4	3	20	4	4	5	4	3	20	3	4	5	3	4	19
17	4	3	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	4	3	4	3	2	16
18	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	3	5	4	3	2	17
19	4	4	3	4	5	20	4	2	3	3	4	16	3	4	4	3	3	17
20	3	4	3	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	4	3	3	4	17
21	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	5	18
22	3	5	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16	4	4	4	2	3	17
23	5	3	3	3	4	18	4	4	3	2	3	16	4	3	4	3	3	17
24	5	4	3	4	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	4	3	16	3	2	3	3	4	15	3	4	4	2	3	16
26	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	5	19
27	3	4	5	3	4	19	4	3	4	3	3	17	3	4	3	4	4	18
28	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	3	3	4	3	3	16
29	3	4	4	3	4	18	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	3	19
30	4	4	4	3	3	18	4	3	4	4	4	19	3	4	4	2	2	15

Anexo 06: Consentimiento informado

Consentimiento informado para participantes de la aplicación de la investigación denominada: Talento humano y desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho – 2021.

Por la presente, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Franco Cuadros, Wilfredo y Soto Peña Adeleida**, de la carrera profesional de administración y sistemas, de la Universidad Peruana los Andes, a fin de recabar información para la investigación titulada Talento humano y desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho- 2021.

He sido informado de que el objetivo de este estudio es determinar la relación existente entre el Talento humano y desempeño laboral del personal de la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho- 2021.

Asimismo, me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, que tomará aproximadamente 15 minutos.

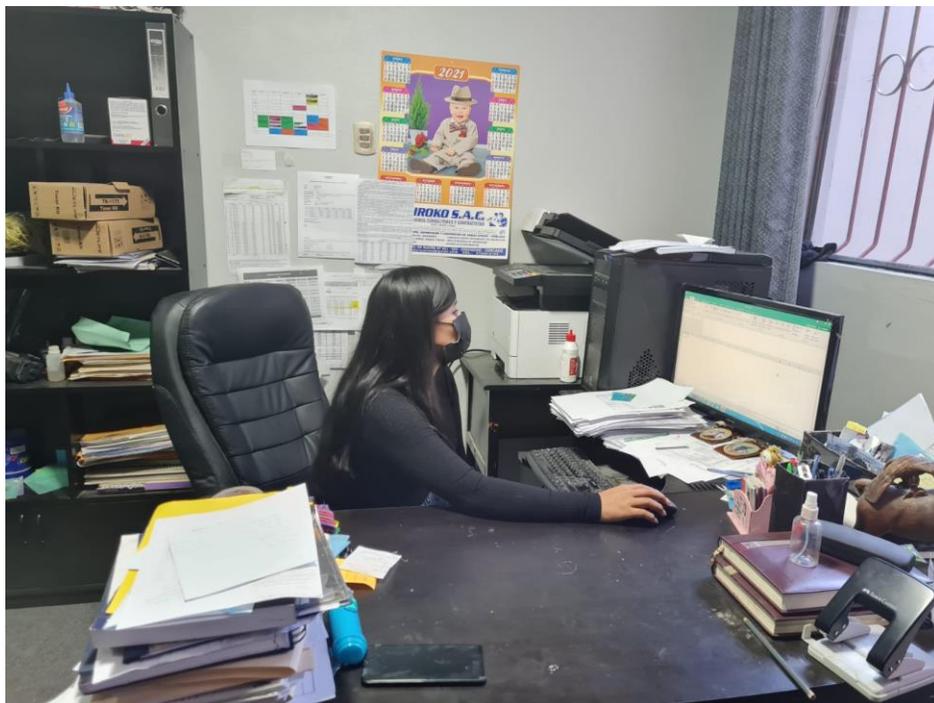
Entiendo que la información que yo proporcione en este cuestionario es estrictamente confidencial y anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

A los 21 días del mes de Abril del 2021


INGENIEROS CONSULTORES & CONTRATISTAS
WIROKO S.A.C.
.....
Wilfredo Franco Cuadros
GERENTE
RUC: 20495179801

Anexo 7: Fotos de Aplicación del Instrumento





CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD

(EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

CONSTANCIA

Que, Los Bachilleres: **WILFREDO FRANCO CUADROS y ADELEIDA SOTO PEÑA**; de la escuela profesional de Contabilidad y Finanzas, han presentado su informe final de TESIS titulado: “**TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INGENIEROS CONSULTORES Y CONTRATISTAS WIROKO S.A.C, AYACUCHO - 2021.**” originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **29%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención de su título profesional.

Huancayo, 30 de septiembre del 2022



Dr. Armando Juan Adatao Ávila
Director de Unidad de Investigación
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

