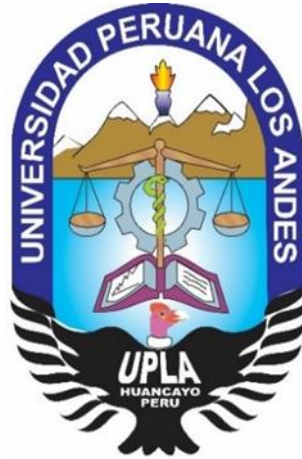


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad De Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los
trabajadores de la Caja Huancayo - 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autora : Bach. De La Cruz Soto, Sarita Sandra

Bach. Torres Lara, Jerzy Taylor

Asesor : Mtro. Fredy Gutierrez Meza

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: Marzo - diciembre 2020

HUANCAYO – PERÚ

2020

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la
Caja Huancayo – 2020**

PRESENTADO POR:

De La Cruz Soto, Sarita Sandra

Torres Lara, Jerzy Taylor

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE :

PRIMER MIEMBRO :

SEGUNDO MIEMBRO :

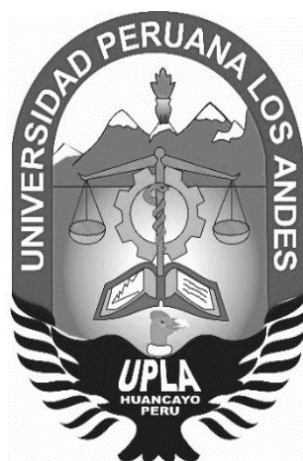
TERCER MIEMBRO :

Huancayo, 18 de marzo del 2021

Universidad Peruana Los Andes

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores
de la Caja Huancayo – 2020

Para optar : Por el título profesional de Licenciado en
Administración

Autor : Bach. Bach. De La Cruz Soto, Sarita
Bach. Torres Lara, Jerzy Taylor

Asesor : Mtro. Fredy Gutierrez Meza

Fecha de inicio y culminación : Marzo - diciembre 2020

Huancayo - Perú

2020

ASESOR:

Mtro.Fredy Gutierrez Meza

DEDICATORIA

A nuestra familia que con su apoyo nos
impulsa a lograr nuestros sueños

Sarita y Jersy

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirnos para llegar hasta la culminación de nuestros proyectos enmarcados.

A nuestra familia por enseñarnos a luchar por lo que quiero y por enseñarnos que, con esfuerzo, puedes llegar lejos y por el apoyo incondicional que nos han brindado durante nuestras vidas.

CONTENIDO

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS	ii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA	6
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.4. JUSTIFICACIÓN	12
1.4.1. Justificación social	12
1.4.2. Justificación teórica	13
1.4.3. Justificación metodológica.....	13
1.5. OBJETIVOS	14
1.5.1. Objetivo general.....	14
1.5.2. Objetivos específicos	14

CAPITULO II	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1. ANTECEDENTES	15
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	25
CAPITULO III.....	52
HIPÓTESIS	52
3.1. Hipótesis general	52
3.2. Hipótesis específicas.....	52
CAPITULO IV	4
METODOLOGÍA	4
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	4
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	6
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	8
CAPITULO V	15
RESULTADOS	15
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	39
CONCLUSIONES	43
RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
MATRIZ DE CONSISTENCIA	53
ANEXOS	53

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	54
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO.....	57
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	60
CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	63
DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS	66
CONSENTIMIENTO INFORMADO	72
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	73

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	1
Tabla 2 Operacionalización de las Variables	1
Tabla 3 Cantidad de personal de la Caja Huancayo	8
Tabla 4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
Tabla 5 Validez.....	11
Tabla 6 Confiabilidad	12
Tabla 7 Técnicas e instrumentos	12
Tabla 8 Resultado de la variable gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Huancayo.....	16
Tabla 9 Resultado de la dimensión admisión de personas en la Caja Huancayo	17
Tabla 10 Resultado de la dimensión aplicación de personas en la Caja Huancayo	18
Tabla 11 Resultado de la dimensión compensación de las personas en la Caja Huancayo	19
Tabla 12 Resultado de la dimensión desarrollo de las personas en la Caja Huancayo	20
Tabla 13 Resultado de la dimensión mantenimiento de las personas en la Caja Huancayo	21
Tabla 14 Resultado de la dimensión evaluación de las personas en la Caja Huancayo	22
Tabla 15 Resultado de la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo.....	23
Tabla 16 Resultado de la dimensión motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo	24
Tabla 17 Resultado de la dimensión responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo.....	25
Tabla 18 Resultado de la dimensión liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo.....	26

Tabla 19 Resultado de la dimensión formación y desarrollo personal de los trabajadores de la Caja Huancayo.....	27
---	----

CONTENIDO DE GRÁFICOS

Figura 1 Resultado de la variable gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Huancayo.....	16
Figura 2 Resultado de la dimensión admisión de personas en la Caja Huancayo.....	17
Figura 3 Resultado de la dimensión aplicación de personas en la Caja Huancayo.....	18
Figura 4 Resultado de la dimensión compensación de las personas en la Caja Huancayo.	19
Figura 5 Resultado de la dimensión desarrollo de las personas en la Caja Huancayo.....	20
Figura 6 Resultado de la dimensión mantenimiento de las personas en la Caja Huancayo	21
Figura 7 Resultado de la dimensión evaluación de las personas en la Caja Huancayo.....	22
Figura 8 Resultado de la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo.....	23
Figura 9 Resultado de la motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo.....	24
Figura 10 Resultado de la dimensión responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo.....	25
Figura 11 Resultado de la dimensión liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo.....	26
Figura 12 Resultado de la dimensión formación y desarrollo personal de los trabajadores de la Caja Huancayo.....	27

RESUMEN

La siguiente investigación que presenta los autores es referente a la gestión del talento humano y su relación con en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo, tiene como propósito determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo 2020, el estudio está enmarcado en el trabajo de investigación que pertenece al tipo de investigación aplicada, con un nivel de investigación correlacional y para su realización se utilizó como métodos generales de investigación: el método inductivo- deductivo, método comparativo, método analítico-sintético. el diseño que se empleará será el: no experimental transaccional de corte transversal. La población es de 257 personas entre funcionarios y trabajadores de la sede principal y de las Agencias del Tambo y Chilca y la muestra utilizada es de 105 trabajadores entre funcionarios y trabajadores de acuerdo al procedimiento para calcular el tamaño de la misma. La técnica de muestreo a aplicarse será aleatoria simple; y aplicaremos la técnica de la encuesta y el análisis documental.

El trabajo de investigación busco demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo 2020.

La conclusión obtenida sobre la base de los resultados se ha establecido que, sabiendo que el coeficiente tau b es $\tau = 0.595$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado indica una correlación moderada y una relación considerable entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, se logra determina la relación considerable de la gestión del talento humano entre el desempeño laboral y los trabajadores; por lo tanto, existe relación significativa de la gestión de talento humano en la responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

Palabras claves: Gestión del talento humano, Desempeño laboral

ABSTRACT

The following research presented by the authors refers to the management of human talent and its relationship with the work performance of the workers of the Caja Huancayo, its purpose is to determine the relationship of the management of human talent with the work performance of the workers of the Caja Huancayo 2020, the study is framed in the research work that belongs to the type of applied research, with a correlational research level and for its realization it was used as general research methods: the inductive-deductive method, comparative method, analytical-synthetic method. the design that will be used will be: non-experimental, transactional, cross-sectional. The population is 257 people between officials and workers of the main headquarters and the Tambo and Chilca Agencies and the sample used is 105 workers between officials and workers according to the procedure to calculate the size of the same. The sampling technique to be applied will be simple random; and we will apply the survey technique and documentary analysis.

The research work sought to demonstrate the relationship that exists between the management of human talent and the work performance of the workers of the Caja Huancayo 2020.

The conclusion obtained on the basis of the results has been established that, knowing that the tau b coefficient is $\tau = 0.595$ and the bilateral significance of $p = 0.000$, the coefficient found indicates a moderate correlation and a considerable relationship between the talent management variables human and job performance, the considerable relationship of human talent management between job performance and workers is determined; therefore, there is a significant relationship between the management of human talent and the responsibility of the Caja Huancayo-2020 workers.

Keywords: Human talent management, Job performance

INTRODUCCIÓN

La Caja Huancayo, inicio sus operaciones en la Ciudad de Huancayo, hace más de 30 años, un 8 de agosto de 1988, inicialmente con el nombre de Caja Municipal de Ahorro y Crédito en un modesto local del Jr. Arequipa iniciando sus operaciones de crédito pignoraticio. Según la Memoria Anual (2018), la Caja Huancayo de propiedad de la Municipalidad Provincial de Huancayo, desde el inicio de sus operaciones se encuentra comprometida con la inclusión financiera, brindando atención especial a los sectores marginados por la Banca Comercial (Banco de Crédito, Interbank, Scotiabank y otros), expandiendo su mercado inicialmente a las provincias de Tarma y Chanchamayo y a la fecha tiene Agencias (más de 155) en todo el Perú, contando con una solidez financiera y la confianza de sus miles de clientes.

El fundamento teórico está referido a la gestión del talento humano sustentado por diferentes investigadores, referidos a las siguientes dimensiones: Admisión de personas, aplicación de personas, compensación de las personas, desarrollo de las personas, mantenimiento de las personas y evaluación de las personas. Por otro lado, el desempeño laboral está referido a las dimensiones siguientes: Motivación, Responsabilidad, Liderazgo y Trabajo en Equipo y Formación y Desarrollo Personal.

Bajo este contexto en la presente investigación formulamos como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020?; justificándose teóricamente Gestión del Talento Humano por Chiavenato, I. (2009) y el

desempeño laboral propuesto por Robbins, S. y Coulter, M. (2013), evidentemente existen otras teorías sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Así mismo estamos considerando como justificación social en la medida que la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo -2020, permitirá conocer los beneficios que tendrán los funcionarios y trabajadores de esta Institución Financiera, así como los usuarios, con una gestión que tomará importancia a los recursos humanos y por ende a un buen desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo; de igual forma como justificación metodológica estamos considerando, como técnica de investigación la encuesta y como instrumento al cuestionario para medir las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, con sus respectivas dimensiones, indicadores e ítems.

El objetivo general de la investigación es: Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

En el marco teórico hemos tomado las consideraciones generales sobre las diferentes teorías sobre Gestión del Talento Humano, siendo necesario también hacer una revisión sobre las principales definiciones, teorías y diversas concepciones sobre el desempeño laboral.

Se planteó como hipótesis general que: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020; siendo su **Variable 1:** Gestión del talento humano, **Variable 2:** Desempeño laboral.

El trabajo de investigación pertenece al tipo de investigación aplicada, con un nivel de investigación correlacional y para su realización se utilizó como métodos generales de investigación: El método inductivo- deductivo, método comparativo, método analítico-sintético. El diseño que se empleará será el: No experimental transaccional de corte transversal. La población es de 257 personas entre funcionarios y trabajadores de la sede principal y de las Agencias del Tambo y Chilca y la muestra a utilizarse será de 105 trabajadores entre funcionarios y trabajadores de acuerdo al procedimiento para calcular el tamaño de la misma. La técnica de muestreo a aplicarse será aleatoria simple; y aplicaremos la técnica de la encuesta y el análisis documental.

La presente investigación consta de cuatro capítulos, siendo los siguientes: **Capítulo I** Planteamiento del estudio en donde trata de la realidad de la problemática, trabajos previos teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos. En el **Capítulo II**, se desarrolla el marco teórico de la investigación, en el **Capítulo III** se considera la hipótesis de la investigación para el **Capítulo IV** se considera la metodología de la investigación, finalmente en el **Capítulo V** se considera el trabajo de campo y el proceso de contraste de la hipótesis, considerando también las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

Los autores

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA

Según la Memoria Anual (2018), la Caja Huancayo, cuenta actualmente con más de 3,467 colaboradores entre funcionarios, trabajadores con contrato permanente y trabajadores con contrato eventual en todo el Perú, lo cual les permite desplegar sus habilidades técnicas y profesionales, obteniendo ingresos y beneficios sociales no tan buenos para la mejora de sus familias respectivas .

Los problemas encontrados para el año 2018, que tiene la Caja Huancayo, es la ratio de mora de 3.49% a nivel del Sistema Financiero, superior en 0.05 puntos porcentuales al periodo 2017. Otro de los problemas que tiene la Caja Huancayo es la gestión de los RR.HH., teniendo en cuenta el número de colaboradores (3,467) en todo el Perú, entre Gerentes, Funcionarios y Empleados. Solamente en el Departamento de Junín, es de 1236 colaboradores con una edad promedio de 31 años .

En cuanto tiene relación con las selección e inducción de los colaboradores de la Caja Huancayo, la zona de Selección del Departamento de Administración del Talento Humano, ha considerado gestionar la investigación del talento interno y externo correcto para los diversos puestos de la organización, así como la retención y desarrollo del personal por medio de una línea de carrera que da la Caja Huancayo, para eso por medio de la página web www.trabajaencajahuancayo.com.pe, se hacen las convocatorias y las ventajas que da la Caja Huancayo .

Desde la creación de organizaciones públicas y privadas, los cambios y transformaciones constantes dentro de las organizaciones la gestión del talento humano ha sido de vital importancia para mantenerse en el mercado. A nivel mundial en la era milenial las organizaciones ya no se mantienen en los recursos materiales ni tecnológicos, sino en las capacidades y habilidades blandas del colaborador que labora en la empresa; es decir en el factor humano. Las empresas financieras no son ajenas a los requerimientos que la sociedad exige, por ello es importante que las organizaciones tengan en cuenta el desarrollo del proceso de atraer al talento humano con las características exigidas de las empresas financieras, puesto que se ha percibido que no se está llevando a cabo de manera adecuada y aunque tienen políticas, normas y procesos a seguir, no siempre se cumple en su totalidad. Como lo menciona la revista *Management Solutions* (2016) donde muestra que se han presentado demasiados escándalos en todo el mundo (como la manipulación del LIBOR y el caso FOREX), que ha ocasionado la desconfianza de los clientes hacia las entidades financieras, esto los llevo a verificar las causas fundamentales del mal comportamiento de los bancos para

prevenir tales escándalos. Debido a esta problemática se impuso multas a las entidades financieras que operan en el Reino Unido desde el año 2007 aplicadas a las empresas como a los colaboradores, siendo una cifra total de multas impuestas de 1.471 en el año 2014 y 1.101 en el año 2015 (millones de libras esterlinas). Por otro lado, las reclamaciones de los clientes en Estados Unidos han tenido un incremento aproximado de 2.400 %, en Brasil un aproximado de 200% y en España un aproximado de 580% en los últimos tres años. A nivel nacional, según Vargas (2019) se ha evidenciado que los bancos y financieras del Perú reciben cada año más de 1.800.000 quejas de los clientes y usuarios (casi 5,000 al día) entre los más afectados están los clientes disconformes con la atención, otros se sienten estafados y algunos son víctimas de algún delito electrónico, ocasionando más deudores a vista de la SBS Y AFP. Asimismo, entre enero y junio del 2019 Indecopi recibió 12,941 reclamaciones contra bancos y financieras, convirtiendo al sector en uno de los más denunciados entre ellos (BCP, Financiera Oh, Interbank, Scotiabank y Banco BBVA). Por otro lado, los reclamos más comunes según estadísticas de la SBS, el 47 % de los casos se debe a los cobros indebidos (seguros, Membrecías y operaciones no aceptadas por los clientes). Asimismo, según el Diario La República (2019) en el Perú “Indecopi multa con 126 mil soles a Crediscotia Financiera S.A., por acto de discriminación”, el motivo fue porque la financiera se negó el uso de la ventanilla preferencial a un cliente que llevaba a su niño cargado. “Como parte de la medida correctiva la financiera deberá cumplir con capacitar al personal, (...) para que eviten conductas discriminatorias similares (...) que impliquen una vulneración a los derechos de los consumidores” (p.1). Al respecto, Cuanalo (2017) menciona que los inadecuados

comportamientos éticos de los miembros de la organización ocasionan las crisis financieras, estas tienen que ver con los hábitos negativos (envidia, la artimaña, descuido, presunción y la estafa). A nivel local, en las empresas financieras del distrito de Huancayo, se percibió que los clientes presentan reclamos de algunas incomodidades del servicio que prestan los colaboradores, como la poca atención preferencial, la falta de brindar información adecuada, el tiempo de espera, la falla del sistema, las fallas de los cajeros automáticos, el desconocimiento del uso de la tecnología, la discriminación a los clientes, etc. Esto puede ser ocasionado debido al poco engagement de los colaboradores y los paradigmas de estos, como también por diversos factores sociales (elevado estrés familiar, ausencia de respeto y disciplina, formación académica, condiciones desfavorables) y económico (nivel económico y la estabilidad laboral), que en gran medida afecta el estado emocional de los colaboradores. Asimismo, este problema se puede suscitar por los diferentes paradigmas de los gerentes que se niegan a aceptar las opiniones y críticas positivas y constructivas de sus trabajadores. Ante la problemática acontecida es necesario promover el mejoramiento del compromiso laboral, viendo la realidad de la institución para adoptar un nuevo modelo que mejore la gestión y la calidad del servicio para presentar una adecuada organización. Asimismo, es necesario que las empresas se enfoquen en el desarrollo intelectual de sus colaboradores y en la inteligencia emocional, porque el Talento Humano es un elemento importante dentro de la organización lo cual permite obtener una mejor competitividad, energía positiva y saludable, y sobre todo mantener un equilibrio entre los principios básicos de la organización y sus requerimientos propios.

Sobre Gestión del Talento Humano, Chiavenato (2009) sostiene lo siguiente: “El concepto de gestión del talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito. Por otro lado, se define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluyendo, reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño .

Al respecto la Caja Huancayo, se constituye por Resolución Municipal N° 917-87-AMPH, del 17 de octubre de 1987, otorgándose la Escritura Pública de Constitución el 28 de abril de 1988, inscrito en el registro de Personas jurídicas, con Partida Electrónica N° 11003478, de los Registros Públicos de Huancayo .

Asimismo la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, mediante Resolución N° 599-88, del 25 de julio de 1988, autoriza su funcionamiento, iniciando sus operaciones el 08 de agosto de 1988, siendo accionista la Municipalidad Provincial de Huancayo, cuyo objeto social es la captación de recursos del público y realizar operaciones de financiamiento preferentemente a la pequeña y microempresa, así como a aquellos estratos de la población que no pueden acceder a financiamientos a través del sistema financiero tradicional .

Es importante señalar que Chiavenato (2009) “apunta que la Administración del Talento Humano consta de 6 elementos y son las, siguientes: Admisión de personas, aplicación de personas, indemnización de los individuos, desarrollo de los individuos, mantenimiento de los individuos y evaluación de los individuos. Por consiguiente, la Caja Huancayo, no puede estar ajeno a la Administración del Talento Humano por parte del Área de Recursos Humanos”

Uno de los principales autores, como Robbins & Coultler (2013), “dice que el manejo laboral es cualquier proceso para establecer qué tan exitosa fue una organización (o cualquier sujeto o cualquier proceso) en el logro de sus ocupaciones y fines laborales. Asimismo, apunta que el funcionamiento laboral tiene las primordiales magnitudes: Motivación, Responsabilidad, Liderazgo y Trabajo en grupo y Formación y Desarrollo Personal”.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Delimitación espacial

Se aplicó la investigación en la sede de la Caja Huancayo, ubicado en la Calle N° 341-343, Cercado, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín .

1.2.2. Delimitación temporal

El proyecto de investigación se desarrolló desde el mes de marzo a julio del 2020 .

1.2.3. Delimitación conceptual o temática

Nos abocamos a investigar el presente trabajo de investigación sobre las diferentes teorías, principios y definiciones de las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, cada uno con sus respectivas dimensiones e indicadores .

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020?

1.3.2. Problemas específicos

- 1) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020?
- 2) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020?
- 3) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el liderazgo de trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020?
- 4) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la formación y desarrollo personal de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación social

Con respecto a la justificación social, podemos indicar que la siguiente investigación referente a las teorías sobre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, permitió determinar los beneficios que tienen los clientes de la Caja Huancayo -2020, al considerar las recomendaciones y los aportes de la presente tesis en la Empresa .

1.4.2. Justificación teórica

La siguiente investigación cuenta con algunas razones principales como: demostrar la importancia y el impacto de la teoría de la Gestión del Talento Humano propuesta por Chiavenato (2009) y el Desempeño Laboral por Robbins & Coutler (2013), por supuesto que existen muchas teorías con relación al talento humano y el desempeño laboral, sin embargo el estudio y análisis de las diferentes teorías, nos permitió conocer con que teoría están plenamente identificados los colaboradores y directivos de la Caja Huancayo .

1.4.3. Justificación metodológica

La justificación metodológica, se refiere al logro de los objetivos generales y específicos propuestos en la presente Tesis, para ello utilizamos como técnica de investigación la encuesta y como instrumento al cuestionario para medir las variables: gestión del talento humano y el desempeño laboral, cada uno con sus respectivas dimensiones e indicadores . El cuestionario como instrumento de investigación fue construido en función a las variables, dimensiones y sus respectivos indicadores e ítems y además de su aplicación a los directivos y colaboradores de la Caja Huancayo para obtener la opinión de los expertos como: Licenciados en Administración, Colegiados, con experiencia en investigación, con la finalidad de darle validez a nuestro instrumento .

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Caja Huancayo 2020 .

1.5.2. Objetivos específicos

- 1) Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020 .
- 2) Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020 .
- 3) Fijar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el liderazgo de trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020 .
- 4) Fijar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la formación y desarrollo personal de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020 .

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

A. Antecedentes internacionales:

Según Gualpa, E. (2019). En su trabajo de investigación titulado “Modelo de Gestión de Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral de la Corporación Santa Ana.”. Trabajo de investigación realizada para optar el Título de Ingeniería en Empresas y Administración de Negocios en la Universidad Regional Autónoma De Los Andes UNIANDES, Babahoyo-Ecuador. El objetivo de la investigación es adaptar la gestión del talento humano de la Corporación Santa Ana S.A. a través de constantes capacitaciones y seguimientos a sus labores y metas que se considere en la empresa en su día a día para el mejorar el desempeño laboral.

Conclusiones:

- a) El modelo de administración de talento humano para mejorar el desempeño laboral de la corporación recoge cada una de las anomalías existente en la gestión del humano motivos por los cuales se necesita la aplicación del plan .
- b) La mayor parte de su capital humano ejecuta sus funcionalidades de forma empírica sin una planeación según sus perfiles por lo cual la carencia de capacitaciones al personal ha elaborado que la organización no sea tan provechosa y eficiente .
- c) La carencia de llevar a cabo incentivos para motivar a los colaboradores a llevar a cabo sus metas a creado cualquier bajo rendimiento en sus funcionalidades .
- d) El no saber usar bien sus recursos y sus fortalezas hacen que el proceso de trabajo diario se vea afectado por el componente tiempo en compañía de cualquier mal clima gremial afectaría la manera de organizarse en medio de las zonas de trabajo y no poder laborar en grupo donde perjudica su manejo gremial .

Para Juan de Dios, J. (2017). En su trabajo de investigación titulado “Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal del Área Central de la Universidad Central”. Trabajo de investigación realizada para optar el Título de Magister en Gestión del Talento Humano en la Escuela Politécnica Nacional, Ecuador. El objetivo de la investigación es identificar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño

Laboral del personal del Área Central de la Universidad Central. El tipo de investigación es de campo. Siendo la población 602 trabajadores con una muestra de 235 servidores. La técnica utilizada para la recopilación de información es la encuesta y como instrumento el cuestionario .

Conclusiones:

- a) La caracterización de la Administración del Talento Humano relacionada con el manejo del personal administrativo de la Universidad Central, existente cualquier elevado porcentaje de insatisfacción relacionadas con la Evaluación de funcionamiento, puesto que los servidores la perciben como cualquier factor de sanción y no de mejoramiento. No perciben una evaluación de funcionamiento que aporte el estudio efectuado al Área Central, se establecieron debilidades en la Administración de Ingenio Humano inherente al Subsistema Evaluación de Funcionamiento .
- b) Al implantar cualquier diagnóstico sobre el funcionamiento de personal administrativo, los resultados conseguidos en las encuestas aplicadas, se puede concluir que el 83% de los servidores piensan que el modelo de evaluación no relaciona las funcionalidades con el puesto de trabajo, lo cual no permitió desarrollar el potencial gremial .
- c) La interacción entre la manera de administración del ingenio humano y los resultados logrados en el diagnóstico de manejo, presentan que la administración de ingenio humano predeterminado, tiene una alta incidencia en el manejo de los servidores, puesto que, al sentirse

amenazados frente a una evaluación, presentan reticencia en sus ocupaciones desempeñadas y en su actuar en la organización .

Según Lara, L. (2018). En su trabajo de investigación titulado Modelo de Gestión del Talento Humano para AGROTIME S.A. de la ciudad de Babahoyo y el Desempeño Laboral . Trabajo de investigación realizada ya si obtener el Título de Ingeniería en Empresas y Administración de Negocios en la Universidad Regional Autónoma De Los Andes (UNIANDES), Ambato - Ecuador. El objetivo de la investigación es diseñar un modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral en AGROTIME S.A. de la ciudad de Babahoyo. La investigación realizada es de campo, las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la observación .

Conclusiones:

- a) El Modelo de Administración de Ingenio Humano constituye un instrumento de enorme trascendencia para las aspiraciones de una organización, sea grande o pequeña, debido a que mediante ella se puede gestionar el recurso más valioso de una organización: los individuos que trabajan en ella .
- b) Gracias a la investigación que se realizó, con la colaboración de los empleados y administradores de AGROTIME S.A. se pudo detectar que el desempeño laboral tenía complicaciones, lo cual orientó a proponer una alternativa de solución que corresponde al modelo de gestión del talento humano .

- c) Al no tener el modelo de gestión AGROTIME no logra tener una eficiencia completa en sus operaciones, por lo que propuesta debe priorizarse en la empresa para su aplicación.

Según Tapia (2015) realizó la investigación “Coaching y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado de Ampato”, para obtener el título de licenciada en Ciencias de la Educación en la Facultad de Ciencias Humanas y la Educación de la Universidad Técnica de Ampato.

La investigación tuvo como objetivo Investigar la incidencia de coaching sobre el desempeño de los trabajadores en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Ambato .

Los resultados de esta investigación indican que existe un 88.2% de probabilidad que la población no realiza un trabajo de calidad por la carencia de recursos, asimismo el p valúé (0.918) es mayor al nivel de significancia (0.05), por ende, se acepta la hipótesis. Dado estos resultados se concluye que el coaching incide favorablemente en el desempeño de los trabajadores .

Villavicencio Carranza (2015), en su investigación: Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México, desarrollo una investigación que tuvo como propósito: detectar los efectos de una mediación ad hoc sobre el clima organizacional y el funcionamiento laboral, pudiendo la misma validez ecológica, congruencias sobre las defunciones conceptuales y operaciones y una técnica que logre conseguir resultados .

En tal sentido, de los resultados logrados se concluye que hay una interacción entre el clima organización y el desempeño laboral de la organización en la cual el clima puede favorecer el aumento del manejo tanto en todo el mundo como organizacional, de esta forma como se necesita que las herramientas de medición cumplan con las propiedades de validez y confiabilidad requeridas .

Para Barreto Pardo (2016) realizada en la Universidad de cuyo título de investigación fue “Perfil cultural y desempeño organizacional en la empresa Ecocapital Internacional S,A, E.S.P.”, su problema formulado fue Ecocapital Internacional S.A. E.S.P. no cuenta con un perfil cultural de la organización que le permita identificar la influencia del comportamiento de sus colaboradores en el desempeño e innovación de la empresa.

El objetivo general fue estudiar la cultura de la organización Ecocapital Internacional S.A. E.S.P. identificando la tipología de los patrones de comportamiento de sus colaboradores, su metodología que utilizo fue de carácter descriptivo, y a la conclusión a la que arribo fue que la organización cuenta con un perfil cultural caracterizado por :Misión (3,47).Identifica la capacidad de definir una dirección significativa para la organización. Adaptación: (3.44). Evalúa y comprende el mercado en el que opera la organización. Involucramiento (3,44). Identifica el grado de construcción de capacidad humana, sentido de propiedad y responsabilidad. Constancia:(3,21). Capacidad de desarrollar valores, sistemas y comportamientos que son la base de una cultura eficaz. El promedio general que se obtuvo del perfil cultural de Ecocapital S.A. E.S.P. (3,39) identifico

estabilidad en relación con las características de adaptabilidad, involucramiento y misión; sin embargo, se encontró en la consistencia la característica crítica del perfil cultural de la organización al obtener el menor valor promedio .

B. Antecedentes nacionales

Para Orozco, E. (2018). En su trabajo de investigación titulado “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho 2018”. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, Perú .

El propósito de la investigación es establecer la interacción que existe entre la administración del talento humano y funcionamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. El tipo de indagación es básico, de grado detallada correlacional, diseño no experimental y el procedimiento de indagación es hipotético – deductivo. Siendo la población constituida por 2000 servidores y con una muestra de 322 servidores, se usó como herramienta el cuestionario .

Conclusiones:

- a. Se concluye que la interacción existente entre la administración del ingenio humano y manejo gremial de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018; con cualquier coeficiente de correlación de Spearman de 0,550 .
- b. Se concluye que la interacción existente entre la admisión de personas y el manejo laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan

de Lurigancho, 2018; con cualquier coeficiente de correlación de Spearman de 0,451 .

- c. Se concluye que la interacción existente entre el desarrollo de personas y el funcionamiento gremial de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018; con cualquier coeficiente de correlación de Spearman de 0,480 .

De acuerdo a Orrego Villegas (2016), de nacionalidad Peruana, en su tesis titulada *gestión del talento humano y evaluación de desempeño laboral en el Gobierno Regional Junin*, indica que si se incrementa el grado de habilidad de los trabajadores, siendo fundamental fortalecer sus capacidades en áreas que desarrollen sus habilidades. Los factores que influyen en el desempeño laboral son: el nivel de estudios, la edad y el grado de compromiso con la institución de parte de los colaboradores.

Para Crisóstomo, M. (2019). En su trabajo de investigación titulado “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho 2018”. Tesis para optar el Grado de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - Perú. El objetivo de la investigación es “determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. El tipo de investigación es transversal, nivel explicativo y diseño no experimental. Siendo la población de estudio 35 miembros. Se utilizó como técnica de investigación la encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario .

Conclusiones:

- a) Con el análisis se concluyó que hay una correlación moderada positiva y bastante significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,516$), por lo cual se concluye que el entendimiento influye de manera significativa en el funcionamiento gremial del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. O sea, a medida que no se tome presente al trabajador como ingenio humano fortaleciendo sus conocimientos técnicos y administrativos afectará el funcionamiento gremial de éstos y repercutirá en el cumplimiento de las metas y las metas de la organización .
- b) Con el análisis se concluyó que hay una correlación moderada positiva y bastante significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,605$), por lo cual se concluye que la capacidad influye de manera significativa en el funcionamiento gremial del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. O sea que, a medida que no se tome presente al trabajador como ingenio humano fortaleciendo liderazgo afectará el manejo gremial de éstos y repercutirá en el cumplimiento de las metas y las metas de la organización .

Para Linares & Arteaga (2017) elaboraron la investigación denominada: "Influencia del Programa de Coaching Linarte sobre el desempeño docente en los educadores de una Institución Educativa Privada". Tesis para optar el grado de Maestro en Educación, presentada a la Escuela de Postgrado de la Universidad Marcelino Champagnat.

El objetivo general de la investigación fue verificar la influencia del programa de Coaching LINARTE en el nivel de desempeño educativo de los educadores de una institución educativa privada .

Metodológicamente, la investigación tuvo un diseño pre-experimental, aplicando un pre-test y un post-test con un solo grupo. La muestra estuvo conformada por 12 docentes de entre 20 y 50 años, pertenecientes a la escuela primaria. Se utilizó como herramienta la versión adaptada del módulo de heteroevaluación docente. Entre los principales resultados, se encontró que existen diferencias significativas (al 0.05) entre el pretest y postest del test de Wilcoxon. Se concluyó que la aplicación del programa de coaching LINARTE aumenta significativamente el nivel de desempeño docente de los educadores .

Para Quispe Edgar, (2015); realizo su trabajo de investigación de tesis: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad de Pacucha, Andahuaylas”. Para optar el grado profesional de licenciado en Administración.

La investigación se desarrolló en la ciudad de Andahuaylas, y su principal objetivo fue verificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño en el trabajo, cuya investigación permitió resaltar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores a partir de tres dimensiones que son: eficacia, eficiencia y productividad del trabajo. En este sentido, el estudio fue no experimental con un enfoque cuantitativo correlacional, en la herramienta de recolección de datos se utilizó un cuestionario para cada variable, el cuestionario aplicado al clima organizacional estuvo compuesto por 15 preguntas tipo Likert de gran escala (siempre, casi

siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca), el cuestionario de desempeño laboral constaba de 15 preguntas, con una escala Likert amplia, para un total de 30 ítems. La información se obtuvo a través de una encuesta a 64 trabajadores, hombres y mujeres, del Municipio de Pacucha, quienes prestaron servicios a esta institución en el período de 2015. Según el coeficiente alfa de Cronbach, la validez y confiabilidad de la herramienta fueron 0,864 para el cuestionario de clima organizacional y 0,873 para el cuestionario de desempeño laboral. Por tanto, las herramientas son fiables y coherentes .

De igual forma, se utilizó el coeficiente de relación de Spearman para medir la correlación que existe entre estas dos variables, donde se observa que existe una correlación de 0.743, donde ocurre la existencia de una relación directa; positivo moderado; es decir, a medida que la relación aumenta en la misma dirección, aumenta para ambas variables. Asimismo, la significancia es alta porque la evidencia estadística muestra que los resultados son menores a 0.01. Por tanto, no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, debido al valor p .

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1. Variable gestión del talento humano

Según Armas, Llanos & Traverso (2017) “definen que la Gestión del Talento Humano enfatiza el cambio de paradigmas en la concepción del trabajador en las organizaciones, vistos como personas que poseen talentos y pueden desarrollarlos y ser aprovechados para el beneficio de la empresa;

también se empieza a usar el término” “gestión del capital intelectual” y “gestión del conocimiento”. Sea el concepto que se adopte, queda claro que la más grande responsabilidad de los administradores de en la actualidad, es lograr que el entendimiento sea eficaz y beneficie a la producción, sin descuidar la paz del ingenio humano.

En la actualidad no solo los empleados o colaboradores son aliados para la organización, la tendencia es dialogar de los equipos de interés o stakeholders, o sea, todos esos que de una u otra forma contribuyen al cumplimiento de las metas organizacionales, a partir de participantes y proveedores hasta consumidores. Al referirnos a consumidores se estima los consumidores externos, sin embargo, además los clientes internos que vienen a ser los colaboradores o copartícipes organizacionales, tanto de los créditos como de las pérdidas, lo cual se busca entonces es ganar- ganar mediado por una interacción de trueque .

Los individuos en el campo gremial son catalogadas aliadas, pues contribuyen de alguna forma con la productividad de la organización, y a cambio de su esfuerzo y contingente recibe como retorno una retribución monetaria. Las empresas famosas descubrieron la actualizada forma de tratar a sus miembros como aliados del comercio y no como primordiales empleados. Por lo cual se estima que el socio más íntimo de la organización es el empleado, por conformar parte de ella y darle vida y dinamismo .

Según Ugarte, Yarlequé & Fiallo (2015) Definen que la Gestión del Talento Humano. Es el grupo racional y armónico de políticas, funcionalidades

y métodos orientados a mejorar la productividad y eficiencia del trabajador dentro de las maneras que da la implementación de los recursos materiales y técnicos para saciar las metas institucionales y aspiraciones de los trabajadores .

La Administración del talento humano busca conseguir consumir los próximos fines.

- Formato de trabajo: descentralización en camino a los gerentes y sus grupos .
- Grado de actuación: focalización universal y estratégica en el comercio .
- Autoridad que ordena la acción: elecciones y ocupaciones originadas en el gerente y su equipo de trabajo .
- Tipo de actividad: Consultoría interna. Descentralizada y compartir. Primordiales ocupaciones: cómo tienen la posibilidad de los gerentes y sus grupos elegir, estrenar, liderar, motivar, evaluar e indemnizar a sus competidores .
- Tarea del área: producir la mejor organización y la mejor calidad en el trabajo

Según Majad (2016) “define que la Gestión del Talento Humano es una filosofía gerencial sobre valores, creencias, roles, organizaciones, sociedad”.

La administración del talento humano para el fortalecimiento del trabajo corporativo muestra a configurarse como el proceso administrativo de inserción del elemento humano, en funcionalidad de las competencias personales de cada individuo, para la consecución de las metas

organizacionales, respetando los periodos de idealización, ejecución y control, bajo los inicios de identidad, cultura y filosofía colectiva. En este punto, las empresas educativas no permanecen separadas de esta clasificación, a la inversa, se hallan determinadas por ella .

Magnitudes:

- Administración: Ésta magnitud está determinada por la idealización, toma de elecciones, ejecución, control, responsabilidad compartida y administración por competencias .
- Talento humano: Ésta magnitud atiende los indicadores de conocimientos, destrezas, compromiso, capacidad, competencias .
- Trabajo corporativo: Esta magnitud tiene por indicadores la identidad, la cultura y la filosofía .

Según Chiavenato (2009, pág.52), El concepto de gestión del talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito. Por otro lado, se define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluyendo, reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño . Por lo cual los individuos están sujetas a las empresas en las que trabajan para alcanzar sus fines individuales e particulares. La probabilidad de crecer en la vida y de tener triunfo es dependiente de que se crezca en las empresas. Por otro lado, las empresas además dependen, directa e irremediamente, de los individuos para operar, crear sus bienes y servicios, atender a sus consumidores, competir en los

mercados y alcanzar sus fines globales y estratégicos. Desde luego, las empresas nunca existirían sin los individuos que les otorgan vida, dinamismo, energía, sabiduría, creatividad y racionalidad. En realidad, ambas partes dependen una de la otra. Es una interacción de recíproca dependencia que otorga beneficios recíprocos, una extensa simbiosis entre los individuos y las empresas. Las empresas se caracterizan por su impresionante heterogeneidad, tienen la posibilidad de ser industrias, comercios, bancos, financieras, hospitales, universidades, tiendas, prestadores de servicios, etcétera. Tienen la posibilidad de ser monumentales, medianas y pequeñas, referente a su tamaño, así como tienen la posibilidad de ser públicas o privadas en relación a su propiedad .

Casi todo lo cual requiere una sociedad es producido por empresas. Vivimos en una sociedad de empresas, nacemos, aprendemos, nos servimos, trabajamos y pasamos la mayoría de nuestras propias vidas en ellas. Por consiguiente, las empresas y los individuos representan el entorno donde se halla la gestión de recursos humanos. En resumen, las empresas permanecen constituidas por personas y están sujetas a ellas para alcanzar sus fines y llevar a cabo sus misiones .

Gestión del talento humano

De acuerdo a Rodríguez (2009: pág. 1), la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo “es obtener la máxima creación de valor para la organización”, por medio de una conjugación de ocupaciones dirigidas a contar con en todo instante del grado de conocimientos habilidades y capacidades en la obtención de los resultados necesarios para ser

competitivos en el ámbito presente y futuro. Para entender el enfoque de la administración del ingenio humano, Rodríguez, la examina a partir de la óptica de 2 (2) magnitudes primordiales: Interna y Externa .

Según Rodríguez (2009), en la magnitud interna de la gestión del talento humano se aborda todo lo concerniente a la estructura del personal, es decir: conocimientos, capacidades, motivaciones y reacciones; indicadores éstos que denotan la forma de gestionar el recurso humano en cualquier organización .

- Conocimientos. El entendimiento es cualquier recurso que está convirtiéndose en materia de monumental potencial para modificar el planeta gracias a los adelantos de las nuevas tecnologías de la información. Por consiguiente, según Quintana (2006), el entendimiento constituye el grupo de vivencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada composición de la mente en el individuo para evaluar e integrar nuevas ideas, saber y vivencia .
- Capacidades. Para Robbins y Coulter (2004:40), la capacidad “es la capacidad que cualquier sujeto tiene para hacer las múltiples labores de su trabajo”, “por ende, es una valoración actualizada de lo cual una persona puede hacer. Prácticamente, en estas capacidades se poseen: las capacidades intelectuales y capacidades físicas, o sea, cada individuo aporta ciertas habilidades a la organización, siendo ésta la primordial razón por la cual son aceptados para laborar en una compañía; pues las capacidades inciden en el funcionamiento

gremial; conforman de esta forma cualquier indicador de trascendencia de la magnitud interna de la administración del ingenio humano .

- Reacciones. Según Chiavenato (2009:224-225), las reacciones son “un estado de la mente de alerta organizado por la vivencia, el cual ejerce una predominación específica en la respuesta de una persona frente a los objetos, las situaciones y otras personas .
- Responsabilidad. Según Maria Tortoza (2015) La responsabilidad que aquel acto de ser honesto, es la actitud de una persona grata y con valores inculcados.

Entonces es fundamental tener en cuenta que la responsabilidad legal del empleador, está señalada explícitamente en el Código laboral, art. 184 que dice:" El empleador está obligado a tomar cada una de las medidas primordiales para defender eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores, manteniendo las condiciones correctas de limpieza y estabilidad en las faenas, como además los implementos necesarios para prevenir accidentes y patologías expertos". Por lo que, está claro que, dichos dos bienes jurídicos, a saber: vida y salud, protegidos por el ordenamiento jurídico .

Se necesita resaltar que el Legislación dice: "cada una de las medidas correctas", por consiguiente, son cada una de las medidas de administración y técnicas que logren aplicarse para prevenir accidentes y patologías expertos y no sólo las que el empleador crea

convenientes para el control de los riesgos de trabajo. Es decir, el Empleador tiene seis responsabilidades claves :

1. Protección de la vida y la salud de los trabajadores .
2. Mantener seguras las condiciones sanitarias, de seguridad y ambientales del trabajo .
3. Implementar una efectiva gestión de Prevención de Riesgos.
4. Informar de los Peligros laborales .
5. Cumplir la legislación aplicable y
6. Prestar y garantizar a los trabajadores los elementos necesarios post siniestro .

❖ **Dimensión admisión de personas**

Es un proceso por medio del cual las empresas se encargan de buscar perfiles de personas que encajen con las características predominante de la organización, siendo este el primero en una serie de procesos de la moderna gestión del talento humano.

La admisión de personas constituye el primer proceso con el que se debe iniciar la gestión del talento humano dentro de una organización y que comprende dos fases sumamente importantes: el reclutamiento y selección de personas.

En el proceso de admisión de personas varía de organización en organización. Sin embargo, el autor Chiavenato (2009, pág.52) señala que se

pueden distinguir básicamente dos: el método tradicional y el enfoque moderno.

El método tradicional tiene la particularidad de que es vegetativo, pues se enfoca en el cargo que sale vacante y no en la organización misma, de manera la incorporación de una persona a la organización lo es para conservar el actual status quo.

Contrariamente, con el enfoque moderno a la existencia de una vacante se le da un enfoque estratégico en tanto y en cuanto se busca, antes que nada, satisfacer las necesidades de la organización. De suerte que bajo este modelo la organización ve su futuro, por lo que la admisión de personas debe conllevar a un cambio en la organización.

En lo particular nos adscribimos a este enfoque moderno porque permite la verdadera gestión del talento que es lo que debe perseguir cualquier organización que pretenda el éxito.

Desde luego que, para desarrollar, bajo el enfoque indicado, el proceso de admisión de personas se debe trazar una planificación estratégica de los recursos humanos que debe estar de la mano, lógicamente, de la planeación estratégica de la organización. Dicho de otra manera, nos apuntalamos por una administración estratégica integrada de los recursos humanos.

Teniendo claramente definido cuál es la visión, la misión y los objetivos de la organización se debe hacer una evaluación la estructura actual

de esta organización, a fin de determinar si los cargos existentes, en número y calidad, pueden o no coadyuvar al cumplimiento de los objetivos propuestos.

En el examen de la estructura actual de la organización, se deben considerar además cuáles los hechos relevantes que inciden, ya sea positiva o negativamente, en la organización. Lo que equivale a realizar un análisis de la organización, para destacar las fortalezas y debilidades.

Una vez que se esté claro que requiere y necesita la organización, podemos avocarnos al proceso de reclutamiento y selección de personal. Así, por ejemplo, si en la organización se detecta que hay falta de motivación, como herramienta estratégica se puede hacer uso del reclutamiento interno; y si en la organización hay un déficit de personal calificado, se recurre al reclutamiento externo. Como se observa, el reclutamiento y selección del personal es convertido así en una herramienta estratégica con miras a cumplir los objetivos de la organización.

❖ **Dimensión aplicación de personas**

Según Chiavenato (2009:13), la aplicación de personas es el segundo proceso en la gestión del talento humano, lo define como “procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño de cargos y evaluación del desempeño.”

Para el mismo autor, el diseño del cargo incluye la especificación del contenido de cada cargo, las calificaciones del ocupante, las recompensas de

cada cargo para atender las necesidades tanto de los empleados como de la organización; constituyendo la manera como cada cargo está estructurado y dimensionado. (Chiavenato, ob.cit).

❖ **Dimensión compensación de las personas**

La compensación se refiere a las formas de pago y recompensas que los empleados reciben por el desempeño de sus puestos. Esta va más allá de la remuneración salarial, incluyendo los incentivos brindados a los empleados y están implícitas en la valoración que se le otorga a cada talento. Una política de compensación busca el balance entre las tres esferas del talento humano; la personal, la familiar y la laboral. Existen distintos tipos de compensaciones entre ellas se encuentran: ***La compensación directa*** engloba sueldos y salarios, incentivos, bonos y comisiones de los empleados. Esta incluye las muchas prestaciones ofrecidas por las empresas. ***La compensación no financiera*** incluye los programas de reconocimiento de los empleados, los puestos gratificantes, el apoyo de la organización, el ambiente laboral y los horarios flexibles para acomodar las necesidades personales. ***La compensación total*** que posee elementos monetarios, salarios, auxilios, pago directos e indirectos y no monetarios que se componen de todas las facilidades y servicios que ofrece la empresa a su talento humano. Cabe destacar que las compensaciones surgen como alternativa para las organizaciones con la necesidad de reclutar talento humano mejor capacitado y más completo, además de que el mercado laboral se ha convertido cada vez más competitivo. Beneficios Los beneficios son todas aquellas bonificaciones que se lo otorgan a los empleados por medio de

la empresa, es válido recalcar que no es solo el sueldo o salario que se le paga habitualmente al trabajador, sino como beneficios adicionales a la compensación total de cada empleado o trabajador.

Cabe destacar que estos privilegios pueden variar dependiendo de lo que el patrono pueda y quiera otorgar, pero, lo cierto es que los mismos tienen el propósito común de motivar y recompensar a los empleados por el desempeño de su labor. Aunado a esto, aportar beneficios a los empleados asegura a la empresa la mejor captación de personal, que sea de calidad y con mejor capacitación.

❖ **Dimensión desarrollo de las personas**

El desarrollo de talento es el conjunto de iniciativas que se adoptan en una empresa con la intención de promover el crecimiento profesional de su plantilla. Esta estrategia busca capacitar a los empleados para asumir nuevas funciones y crecer dentro de la empresa.

El desarrollo de talento humano es una estrategia a largo plazo que arranca en el momento mismo de la contratación y se mantiene durante toda la trayectoria del trabajador en la empresa. La formación continua es el pilar básico del desarrollo de talento, pero también se incluyen medidas para mejorar la satisfacción laboral.

Desarrollo del talento humano

Para implementar programas de desarrollo personal en las empresas con éxito resulta indispensable establecer las dimensiones en las cuales se centrará el plan propiamente dicho. Se trata de un conjunto de ítems que incluye tanto aspectos profesionales como personales.

- ✓ **Actitud:** la predisposición del trabajador para crecer dentro de la empresa y realizar un pequeño esfuerzo para conseguirlo es imprescindible y cuando no sea positiva, conviene modificarla.
- ✓ **Aptitud:** no todos los empleados presentan las mismas facilidades para avanzar en su formación o asumir nuevos roles o responsabilidades. Conviene tenerlo presente para adaptar el plan a cada perfil de trabajador.
- ✓ **Vocación:** los trabajadores tienden a alcanzar más rápidamente su nivel óptimo de desarrollo profesional cuando cumplen funciones que les resultan especialmente atractivas.
- ✓ **Motivación:** vinculado con lo anterior, el desarrollo humano será más intenso y efectivo cuando mayores sean los niveles de motivación de la plantilla.
- ✓ **Satisfacción laboral:** aunque suelen ir de la mano, el desarrollo profesional no siempre se traduce en empleados satisfechos, por lo que conviene no dejar de interesarse por las impresiones y las aspiraciones de la plantilla.

- ✓ **Técnicas de aprendizaje:** es la parte más práctica en cualquier estrategia de desarrollo de talentos Recursos Humanos e incluye las medidas concretas para formar y capacitar a los empleados.

Los departamentos de Recursos Humanos pueden utilizar numerosas pruebas para medir y valorar el rendimiento de sus trabajadores y comprobar sus competencias y habilidades.

❖ **Dimensión mantenimiento de las personas**

Busca la forma de satisfacer las necesidades de los empleados y de sus familias, implementando herramientas tales como: motivación, desarrollo de una alta moral, prevención de la salud y accidentes, fomento al crecimiento personal, académico y laboral.

Objetivos del mantenimiento del talento humano

- * Analizar la importancia de la capacitación y desarrollo del personal como elementos esenciales de la gestión humana.
- * Describir los diferentes beneficios sociales que deben llevar a cabo las empresas para el mejoramiento de la calidad de vida del empleado y su grupo familiar.
- * Identificar los principales factores relacionados con la higiene salud y seguridad en el trabajo.

❖ **Dimensión evaluación de las personas**

El mayor recurso de una empresa está en sus profesionales, aunque muchas ignoran el valor del potencial que sus colaboradores pueden traer al negocio; es por eso que debemos de poner énfasis en la evaluación del talento.

La evaluación del talento es un sistema de aplicación del desempeño de la persona en el cargo y de su potencial de desarrollo. Nos ayuda a obtener mejores resultados de las personas.

El objetivo de la evaluación es cuantificar el potencial con el que cuenta el personal en la organización, mejorar el desempeño y provocar el aumento de la productividad, oportunidades de crecimiento, participación de todos los miembros de la organización y definir la contribución de los empleados.

Para qué se evalúa el talento humano

- Para cuantificar un rasgo humano.
- Para tomar decisiones de selección, desarrollo, ascensos y salarios.
- Para llevar un registro histórico de clima, cultura, y motivación.
- Para controlar la estrategia y la operación

2.2.2. Variable desempeño laboral

Según Hernández y Rosales (2015) “afirman que el desempeño laboral son las actividades realizadas por los colaboradores de la organización que ayudan a que la empresa mejore y crezca en el tiempo”.

Según Robbins y Coulter (2013) “definen que el desempeño laboral es un es el conjunto de pasos que se realiza para saber que tan bien se comportó la organización (o un individuo o un proceso) para el logro de sus objetivos”.

Según Robbins y Judge (2013) “explican que el funcionamiento laboral en las empresas, solo evalúan la manera en que los empleados hacen sus ocupaciones y estas incluyen una especificación del puesto de trabajo, no obstante, las compañías recientes, menos jerárquicas y más dirigida al servicio, necesitan de más información actualmente, se reconocen 3 tipos primordiales de conductas que conforman el funcionamiento laboral”.

❖ Dimensión motivación.

“La motivación es cualquier inconveniente para el cual las empresas buscan una solución”. Según Galicia (2010:31), el término de motivación personal “se refiere al fomento que inicia, orienta y sostiene la manera de actuar, la conducta del personal, respecto a las metas y las metas de la empresa”.

“En este sentido, los individuos son propensos a los incentivos y dichos juegan cualquier papel importante en el conveniente manejo de las

funcionalidades asignadas a cualquier puesto de trabajo”. Para Robbins y Coulter (2004:155), la motivación es definida como “los procesos que ofrecen cuenta de la magnitud, dirección y persistencia del esfuerzo de cualquier sujeto por lograr una meta”.

❖ **Dimensión responsabilidad esencial del trabajador**

Sin embargo, el trabajador además tiene sus responsabilidades, no es un ente pasivo en la defensa de su historia y salud gremial, ni tampoco de las de sus propios colegas .

Tiene básicamente tres grandes responsabilidades claves en Prevención de Riesgos:

- **El deber de autocuidado.**

El trabajador debe tener una actitud activa frente a la Prevención de Riesgos .

Por consiguiente, si bien la estabilidad y la salud en el trabajo es un derecho del trabajador, además es un deber, puesto que el trabajador debería implementar las medidas de Prevención de Peligros que adopte la organización .

El trabajador debería velar por su propia estabilidad y salud en el trabajo (autocuidado) y por la de esas personas que logren ser dañadas por sus actos y omisiones .

El deber de autocuidado es clave para que se logre crear una Cultura de Prevención de Peligros en la compañía. Ejemplo:

Estar consciente de la tarea que está desarrollando, realizarla sin distracciones, sin exponerse innecesariamente a nuevos riesgos .

- **Deber de obediencia**

El trabajador debería obedecer las normas de la organización en materia de Prevención de Peligros .

Varias de ellas permanecen en el Reglamento de Orden, Limpieza y Estabilidad, entregado formalmente al trabajador .

Tiene además el deber de llevar a cabo las directivas que le brindan sus mejores jerárquicos, de forma de alinearse a eso que la compañía tiene estipulado de cómo debería realizarse el trabajo (procedimientos de trabajo y/o normas específicas) .
Ejemplificando: no transitar por sitios no aptos para el tránsito de trabajadores.

- **Deber de colaboración**

Se espera que el trabajador coopere con el empresario, de manera tal que las medidas de prevención sean reales y efectivas .

El trabajador es el individuo que está expuesta de manera directa al Riesgo gremial, el que está viviendo el caso, fuente o

acto que puede desencadenar en un incidente para él y/o sus colegas .

Por esto, el tercer deber general del trabajador es coadyuvar activamente y participar por medio de los canales respectivos, para que las medidas de prevención tomadas, efectivamente controlen los Riesgos en el trabajo .

Así, la empresa podrá mejorar continuamente la Gestión de Prevención de Riesgos .

❖ **Dimensión liderazgo de trabajo en equipo**

El liderazgo fue determinado como la “actividad de influenciar a la población para que se empeñe voluntariamente en el logro de las metas del grupo . Por conjunto debería entenderse un conjunto diminuto, un sector de la organización, una organización, etcétera. Ya que lo cual aquí atrae es el liderazgo en el lote organizacional, de ahora en más usaremos el término “organización” para significarla captada en grupo o cualquier sector o conjunto que la compone .

El liderazgo es el proceso de ejecución de un conjunto de individuos, convirtiéndolo en un equipo que produce resultados .

Trabajo en equipo.

El trabajo en equipo puede definirse como aquella actividad que, para concretarse, imperiosamente, necesita la colaboración de diferentes personas; lo cual involucra una necesidad recíproca de compartir capacidades y conocimientos; donde debería existir una interacción de

confianza que posibilite delegar en el camarada parte del trabajo propio, con la estabilidad de que éste cumplirá cabalmente su cometido .

Laborar en grupo constituye una posibilidad de incremento personal y un verdadero éxito social que permite la superación personal ayudando a los otros por medio de la función de entrega, de unión y tolerancia. Sólo los individuos con quienes compartimos nuestra cotidianidad nos ven como realmente somos y nos posibilita moldear nuestro carácter y personalidad .

Laborar en grupo resulta importante y primordial para toda organización actualizada. La costumbre de privilegiar el trabajo personal y buscar el beneficio personal, es común en la sociedad de la cual formamos parte; por esto resulta difícil adaptarnos y sobretodo someternos convencidamente al trabajo en grupo .

Por otro lado, para laborar en grupo, es imperativo aceptar el compromiso con el resultado de las metas y fines propuestos. Esto involucra renunciar a el hábito individualista de creer sólo en el resultado del esfuerzo propio. Necesita confianza en la función de los compañeros de equipo. Creer que al igual que uno, ellos permanecen involucrados con las metas de la organización y trabajan eficazmente por alcanzarlos .

En un equipo de trabajo, la comunicación debería ser dinámica, espontánea y natural. Las emociones tienen que expresarse con respeto a la intimidad y prestigio de cada miembro. Las diferencias de estilo, la manera de comunicar, y los enfoques individuales, no tienen que constituir una

interferencia, sino más bien una posibilidad para enriquecer la unidad del equipo .

Según Chiavenato (2004:556), la formación y desarrollo de los trabajadores es la enseñanza tendiente a expandir, desarrollar y mejorar al hombre para su aumento profesional en determinada carrera en la organización o para que sea más eficiente y benéfico en su cargo .

- Condiciones de trabajo. La gestión del talento humano en su magnitud externa, optimización las condiciones de trabajo, lo que a juicio de Galicia (2010: 31), consiste en incrementar la motivación gremial mejorando los componentes higiénicos, involucrados con el ámbito gremial que permiten a las personas saciar sus necesidades de orden superior y que eviten la insatisfacción laboral .

Para Donnelly y Ivancevich (2006), “las condiciones de trabajo representan el grupo de recursos mutuamente involucrados que trabajan armónicamente para facilitar la gestión de la estabilidad y la salud en el trabajo. Incluye la política, organización, idealización y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras”.

- Reconocimiento. Según Chiavenato (2009:30), Las personas esperan que se les acepte y recompense su desempeño”. “Esto sirve de refuerzo positivo para que ellas perfeccionen su manejo y para que se sientan satisfechas con lo cual realizan; por ende, la administración del ingenio humano se preocupa por otorgar salarios, prestaciones e incentivos que reflejen el reconocimiento por un óptimo trabajo .

❖ **Dimensión formación y desarrollo personal**

Es el proceso de análisis y aprendizaje constante que busca la inserción y actualización laboral, con el propósito de incrementar el razonamiento y capacidades de los trabajadores, permitiendo el desarrollo de las competencias requeridas en el funcionamiento del trabajo .

En la actualidad estamos viviendo en un ambiente laboral que demanda de mucha competencia y el mercado se torna cada vez más exigente, producto de los constantes cambios vertiginosos, para lo que se hace imprescindible que el departamento de Recursos Humanos de una compañía cuente con un plan estratégico de formación y desarrollo del capital humano. Debido al predominio del conocimiento es requisito importante que el personal este bien preparado para afrontar los desafíos, convirtiéndose la formación en un componente clave de triunfo .

El proceso de formación, se puede conceptualizar como la inversión que hace la organización para garantizar el desarrollo profesional de sus empleados. Citamos las próximas fases :

- Detectar necesidades de información
- Diseño de la acción formativa según las necesidades
- Seguimiento y valoración del curso
- Implantación de la acción formativa

2.3. Marco conceptual

Administración: Es la acción y el impacto de gestionar y regir. De una manera más específica, una administración es una diligencia, entendida como cualquier trámite primordial para lograr algo o solucionar cualquier tema, usualmente de carácter administrativo o que conlleva documentación .

Ingenio: la idea de ingenio está vinculada a la capacidad o la sabiduría. Hablamos de la capacidad para aplicar una determinada ocupación o para desempeñar una actividad. El ingenio frecuenta estar asociado a la destreza connatural y a la construcción, aun cuando además puede realizarse con la práctica y el entrenamiento .

Humano: Se sabe cómo humano a todo lo cual es correspondiente al hombre o parte de él .

Administración del talento humano: Se define como un grupo de procesos de recursos humanos integrados y diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados de una organización .

Manejo: Es el acto y el efecto de desempeñar: llevar a cabo una obligación, hacer una actividad, dedicarse a una labor .

Gremial: Es cualquier adjetivo con el que se clasifica y relaciona una actividad determinada con eventos en los cuales se manifiesta cualquier interés u objetivo de un grupo de personas por desarrollar cualquier producto, prestar cualquier servicio o terminar las metas de cualquier sistema administrativo. En escasas palabras, lo gremial es eso que trata sobre el trabajo .

Manejo laboral: es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al hacer las funcionalidades y labores primordiales que pide su cargo

en el entorno gremial específico de actuación, lo que posibilita mostrar su idoneidad .

Conocimientos: Se frecuenta comprender como “hechos o información adquiridos por una persona por medio de la vivencia o la enseñanza, la comprensión teórica o práctica de cualquier tema en cuanto a la verdad .

Capacidades: Es una capacidad connatural que tiene una persona para hacer cualquier tipo de labor en especial. La destreza hace referencia al ingenio que ostenta alguien para realizar cierto tipo de ocupaciones .

Motivaciones: Es la acción e impacto de motivar. Es la razón o el motivo que produce la ejecución o la omisión de una acción. Hablamos de cualquier elemento psicológico que orienta, preserva y determina el comportamiento de una persona .

Reacciones: Es la conducta que emplea cualquier sujeto para hacer las tareas. En este sentido, puede decirse que es su forma de ser o la conducta de actuar, además puede considerarse como cierta forma de carácter, por consiguiente, secundario, ante la motivación biológica, de tipo primario que impulsa y orienta la acción en camino a determinados fines y metas .

Clima laboral: Hace referencia al estado anímico de los miembros de una organización, y mantenerlo positivo es crítico para elevar la satisfacción de los empleados y conservar niveles de productividad óptimos. En términos básicas, es el ambiente del medio donde laboran los empleados .

Perspectivas: Es el arte que se dedica a la representación de objetos tridimensionales en un área bidimensional (plana) con el fin de recrear la posición relativa y hondura de estos objetos. El objetivo del punto de vista es,

por consiguiente, reproducir la manera y disposición con que los objetos aparecen a la vista .

Desarrollo profesional: Los expertos buscan referirse a conseguir el aumento y la autorrealización, a alcanzar dicha meta que cualquier día se plantearon como futuros expertos. cualquier trabajador desarrollado es ese que consigue llegar a cualquier grado óptimo de conocimientos necesarios para desenvolverse en la zona de su interés .

Condiciones de trabajo: Hablamos de una medida del esfuerzo que hacen los humanos. La condición de trabajo, por consiguiente, está vinculada al estado del ámbito gremial. El término refiere a la calidad, la estabilidad y el aseo de la infraestructura, entre otros componentes que inciden en la paz y la salud del trabajador .

Reconocimiento: Es la acción e impacto de reconocer algo, a alguien, a los demás o de reconocerse a él mismo .

Calidad de trabajo: Es Cualquier criterio difícil de conceptualizar por la alta dificultad y extensa variedad de indicadores relacionados: niveles de ingreso, salud ocupacional, calidad ambiental gremial, nivel de motivación, satisfacción gremial, identificación organizacional, confort de los trabajadores, etcétera .

Idea: Es la cualidad que tienen varias personas de poder por sí mismos empezar alguna pregunta, bien sea empezar cualquier plan, o buscar resoluciones a alguna problemática .

Relaciones humanas: Es el entorno del grupo de interacciones que se da en las personas que pertenecen a una sociedad, la cual tiene grados de directivas

jerárquicos. Las relaciones humanas se fundamentan primordialmente en los vínculos .

Logro de metas: Es cualquier resultado anhelado que una persona o cualquier sistema imagina, planea y se compromete a conseguir: cualquier punto final anhelado personalmente en una organización en cualquier desarrollo asumido.

Bastantes personas intentan alcanzar fines en una época finito, fijando plazos .

Calidad de trabajo: Según Wherter y Davis (2008) “definen la calidad de trabajo como cualquier factor del producto de la valoración del rendimiento gremial que tuene cualquier colaborador en cualquier cargo predeterminado. La calidad de trabajo, calcula puntos o cualidades del individuo que expone en el rendimiento en optimizar sus funcionalidades, como, ejemplificando: la dedicación, repartición de tiempo, exactitud, la regularidad de faltas”.

Iniciativa: El Minsa (2008) “define que la iniciativa afirma es el nivel en el que un individuo actúa de manera proactiva en el ámbito laboral, sin la exigencia de formación y vigilancia, brindando alternativas de solución para los diversos problemas que se presenta en el trabajo”.

Relaciones humanas: “La teoría de las relaciones humanas estudia el trueque social, o sea son los actos y conductas que acontecen en las relaciones entre gente y grupos. Todo individuo conoce su propio carácter y entiende que puede influenciar en el comportamiento y proceder de otros empleados con los que está relacionadas y, además ser influenciado por otros en la organización, es así como nacen las relaciones humanas, gracias a las intercomunicaciones que están formados”. (Chiavenato, 2000, p.92)

Logro de metas: Chiavenato (2009) “indica con relación a las metas y resultados que existen parámetros para la evaluación de desempeño, los cuales abarcan diversas características de las labores que deben de desarrollar cada colaborador mejorar la atención y la perspectiva que tiene el cliente frente al buen servicio que recibe, reducción de costos, alternativas de solución en el menor tiempo”.

Según Pedraza, Amaya & Conde. (2010) “actualmente las empresas deben diseñar y utilizar sistemas de evaluación del funcionamiento que les permitan detectar de forma adecuada y eficaz las fallas y restricciones que se registran para corregirlas y asegurar el alcance de las metas institucionales. En este entorno, se debe tener en cuenta al respecto que uno de los más importantes componentes que incide en el rendimiento gremial es la remuneración que los trabajadores perciben a cambio de su tarea, al costado del equilibrio gremial que da la compañía. Por esto, se sigue la construcción de cualquier ambiente conveniente para el ejercicio y la igualdad gremial, por medio de la negociación y aprobación de contratos colectivos ajustados a las reglas legales existentes y que incorporen salarios dignos que cubran a los trabajadores y que repercutan en sus rendimientos”.

Rendimiento laboral: Para Gabini y Salessi (2016). “El rendimiento laboral pertenece a los constructores que más grande atención ha recibido a causa de los investigadores del comportamiento organizacional. Probablemente, su fama se deba a que la competitividad y la productividad de las empresas se hallan íntimamente ligadas al manejo personal de sus miembros” (Koopmans et al, 2014).

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020 .

3.2. Hipótesis específicas

- 1) Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020 .
- 2) Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020 .
- 3) Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el liderazgo de trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020 .

- 4) Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano la formación y desarrollo personal de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020

3.2.1.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (1): Gestión del talento humano	El concepto de gestión del talento humano conduce necesariamente al capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito. Por otro lado, se define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados	De acuerdo a Rodríguez (2009: pág. 1), la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo “es obtener la máxima creación de valor para la organización”, “por medio de una conjugación de ocupaciones dirigidas a contar con en todo instante del grado de conocimientos habilidades y capacidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el ámbito presente y futuro	Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Admisión de cantidades competentes • Abastecer el proceso de selección. • Rapidez para atraer a los candidatos. • Grado de atractivo de las competencias. • Banco de competencias internas y externas. 	ORDINAL Escala de Likert ● Muy de acuerdo ● De acuerdo ● Ni en desacuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en
			Aplicación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Características deseadas. • Elección precisa de la persona indicada. • Incremento del capital humano. • Adquisición de competencias individuales. 	
			Compensación de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldos y remuneraciones • Bonos y premios • Promociones y ascensos • Oportunidades de desarrollo. 	

	con las personas o recursos, incluyendo, reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.(Chiavenato 2009,pag.52)			<ul style="list-style-type: none"> • Gratificaciones y horas extras. 	desacuerdo
			Desarrollo de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Desarrollo de personas • Desarrollo organizacional 	
			Mantenimiento de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación para comprobar el control interno 	
			Evaluación de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de competencias individuales • Resultados de las competencias aplicadas a la organización. • Costos de evaluación y desempeño. 	
VARIABLE (2): Desempeño laboral	Según Robbins y Coulter (2013) definen que el desempeño laboral es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales.	Según Robbins y Judge (2013) explican que el funcionamiento laboral en las empresas, solo evalúan la manera en que los empleados hacen sus ocupaciones y estas incluyen una especificación del puesto de trabajo, no obstante, las	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación de logro • Motivación de poder. • Motivación de afiliación. 	ORDINAL Escala de Likert
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de funciones y responsabilidades. • Compromiso de las personas a realizar las tareas encomendadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Ni de acuerdo

		compañías recientes, menos jerárquicas y más dirigida al servicio, necesitan de más información actualmente, se reconocen 4 tipos primordiales de conductas que conforman el funcionamiento laboral, como la motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, Formación y desempeño profesional		<ul style="list-style-type: none"> • Asume consecuencias de sus actos. 	<p>ni en desacuerdo</p> <ul style="list-style-type: none"> • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
			Liderazgo y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para delegar responsabilidad y autoridad. • Influencia hacia el personal subalterno. • Capacidad de administrar. • Logro de objetivos y metas grupales. 	
			Formación y desempeño profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento personal y profesional. • Capacidad y desarrollo. • Desarrollo de aptitudes • Mejora de la comunicación. 	

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Según Valderrama, S. (2019, pág. 74), el método es el conjunto de procedimientos lógicos a través de los cuales se plantean los problemas científicos, y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigados Ávila (2001,) citado por Valderrama, S. (2019, pág. 74), lo conceptúa de la siguiente manera:

Se entiende por método el camino o procedimiento que se sigue a través de un conjunto sistemático de operaciones y reglas predeterminadas, para llegar a un resultado propuesto. El método es el siguiente orden en la ciencia para encontrar la verdad y enseñar cómo lograr una meta; también es un procedimiento correcto para realizar pedidos de negocios. Considerando la forma en que se trata el fenómeno o evento (de forma natural o experimental) y el rigor en el control y manipulación de las variables de estudio (p.43).

Mercado (2011,) citado por Valderrama, S. (2019, pág. 75), explica lo siguiente:

La palabra “método” tiene sus raíces en 2 palabras griegas: método que significa “con” y odos, “camino”, esto es, “manera proceder para descubrir algo o alcanzar un fin “. “El método científico es el procedimiento riguroso, válido y fiable para adquirir conocimientos acerca de las leyes que rigen los hechos o las ideas” (pág.15)

La validez de una idea científica (una hipótesis) se establece derivando (deducción) su consecuencia con respecto al mundo real y procediendo a averiguar si la predicción derivada es correcta o no. Se dice que el método científico es por lo tanto hipotético-deductivo (Ruiz y Ayala. 1998 p.15).

Es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. Consta de varios pasos esenciales: observación del fenómeno o estudio, elaboración de una hipótesis para explicar este fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales de la propia hipótesis y verificación o verificación de la veracidad de los enunciados comparándolos con la experiencia

4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

Según su objeto de estudio:

Investigación aplicada: Para Tamayo y Tamayo (2006), la forma de investigación aplicada se le denomina también activa o dinámica, se encuentra íntimamente ligada a la pura ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos; es el estudio o aplicación de la investigación a problemas concretos, en Page 2.

El tipo de investigación aplicada tiene como fin principal resolver un problema en un periodo de tiempo corto.

Dirigida a la aplicación inmediata mediante acciones concretas para enfrentar el problema. Por tanto, se dirige a la acción inminente y no al desarrollo de la teoría y sus resultados, mediante actividades precisas para enfrentar el problema (Chavez,2007, p.134)

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación del presente trabajo fue el nivel Correlacional.

La investigación correlacional: Tiene como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2006, p.105)

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tiene un diseño no experimental, de corte transversal y explicativo (Sampieri, 2018), “debido a que no se realizaron experimentos para obtener resultados. Asimismo, la información recopilada se obtuvo al mismo tiempo de la muestra”. “Y es explicativo, dado que la unidad de estudio era la misma, se consideró la unidad de estudio para el análisis Caja Huancayo”.

Investigación no experimental: Se entiende por investigación no experimental cuando se realiza un estudio sin manipular deliberadamente las variables.

Según su ubicación temporal

Es transversal; Es un tipo de estudio observacional y descriptivo, que mide a la vez la prevalencia de la exposición y del efecto en una muestra poblacional en un solo momento temporal.

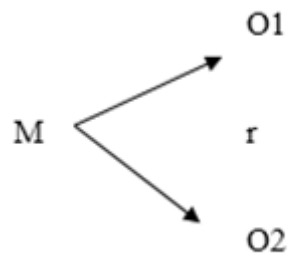
Donde:

M = Muestra de investigación,

O1 = Observación de la variable 1: Gestión del talento humano

O2 = Observación de la variable 2: Desempeño Laboral

r = Correlación de las variables de estudio



4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La aplicación del trabajo de investigación se realizará en la sede de la Caja Huancayo y la población objeto de estudio es de 257 trabajadores entre Accionistas y trabajadores .

Cuadro N° 3

Tabla 3 Cantidad de personal de la Caja Huancayo

POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO				
SEDES	N° POBLACION	%	N° MUESTRA	%
Sede Principal	180	8.33	9	8.33
Agencia El Tambo	42	41.67	44	41.67
Agencia Chilca	35	50.00	52	50.00
Total	257	100.00	105	100.00

Fuente: CAP y PAP de la Caja Huancayo

Muestra:

El tamaño de la muestra se determinó, considerando el muestreo aleatorio simple, para obtener porcentajes y frecuencias estadísticas.

La población total materia de investigación será de 257 personas.

La muestra se ha obtenido aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n = Muestra

ZO = 1.96 (límite de confianza)

p = Probabilidad de acierto (50%)

q = Probabilidad de no acierto (50%)

N = Población total (257)

e2 = Margen de error (5%)

$1 - \alpha =$ Intervalo de confianza (95%)

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(257)}{(0.05)^2(257 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$n = 105$

La muestra es de **105** personas, entre funcionarios y trabajadores.

6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se emplearan en la investigación se detallan en el siguiente cuadro

Tabla 4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Datos a observar
Encuesta	Cuestionario de encuesta sobre Gestión del Talento Humano	La descripción de los indicadores de la variable Gestión del Talento Humano de los Trabajadores en la Caja Huancayo.
Encuesta	Cuestionario de encuesta Sobre el Desempeño Laboral.	La descripción de los indicadores de la variable: Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Caja Huancayo

Fuente: Elaboración propia de los investigadores

4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales: confiabilidad y validez. (Gómez, 2006, pág. 122). Para conocer la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral, se utilizará el cuestionario como se detalla en la siguiente ficha técnica

Instrumento:

Cuestionario: de Gestión del Talento Humano

18 ítems del 01 al 18

(Anexo 3) Cuestionario:

Desempeño laboral 14 Ítems

del 19 al 32 (Anexo 3)

Ficha Técnica:

Nombre: Cuestionario de la Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral

Autores: **Bach. De La Cruz Soto, Sarita Sandra**

Bach. Torres Lara, Jerzy Taylor

Aplicación: Individual

Objetivo: Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020 .

Ámbito de aplicación: 105 personas entre Autoridades, funcionarios y trabajadores de la Caja Huancayo.

4.6.3. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos

Validez de expertos

Se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con expertos en el tema (**Hernández, Fernández, & Baptista, 2010**). El instrumento será validado por 3 expertos (Licenciados en

Administración con experiencia en investigación) quienes emitirán sus juicios, logrando un 100% de validez del constructo.

Tabla 5 Validez

0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez baja
0,60 a 0,65	Valida
0,66 a 0,71	Muy valida
0,72 a 0,99	Excelente validez
1,0	Validez perfecta

Fuente: Herrera Aura (1998)

La validación del instrumento por Prueba Piloto, se llevará a cabo aplicando el instrumento al 10% de los sujetos de la muestra que son parte de la muestra. Luego de su aplicación se mejorará el instrumento en cuanto a los enunciados y el tiempo de duración asignado en el cuestionario .

Confiabilidad

En relación a la confiabilidad, Hernández y otros (2002: 256), expresan que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su acción repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados”.

Tabla 6 Confiabilidad

0,53 a menos	Confiable nula
0,54 a 0,59	Confiable baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiable
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente:Herrera Aura (1998)

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Bernal, C. (2006) considera que la investigación cuantitativa y cualitativa utiliza generalmente las técnicas e instrumentos siguientes .

Tabla 7 Técnicas e instrumentos

Técnicas	Instrumentos
Observación	Fichas de observación
Encuesta	Cuestionario de encuestas
Bibliográficas	Fichas

Fuente: Bernal (2006).

Se gestionará ante la Presidencia del Directorio y la Gerencia Mancomunada de la Caja Huancayo, acerca de las condiciones y fechas para programar la aplicación del instrumento de investigación. La aplicación de los cuestionarios a los funcionarios y trabajadores de la Caja Huancayo, se realizará en su sede ubicado en la Calle Real N° 341-343, Cercado, en un solo momento de persona a persona, por Gerencias y Subgerencias, contando con personal de apoyo, (5 encuestadores) bajo

nuestra supervisión El llenado por cada cuestionario tendrá un tiempo promedio de 15 minutos .

Procesamiento de datos en la investigación de campo es la organización de los elementos obtenidos durante el trabajo inquisitivo. Por esta razón, los datos de la investigación, bien que se haya recopilado por medio del método de Observación (ficha de campo, cuestionario etc.), es necesario procesarlos convenientemente, para lo cual es menester tabularlos, medirlos y sintetizarlos .

Para analizar los datos tendremos que examinar datos en bruto con el propósito de sacar conclusiones sobre la información. El análisis de datos se centra en la inferencia, el proceso de derivar una conclusión basándose solamente en lo que conoce el investigador. El análisis de datos se distingue de la extracción de datos por su alcance, su propósito y su enfoque sobre el análisis .

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se realizará teniendo en cuenta, las normas y los procedimientos así como los requerimientos establecidos en el nuevo Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, aprobado con **Resolución N° 0857-2019-CU-VRAC** del 21 de mayo del 2019 y se solicitó la autorización correspondiente a la Presidencia del Directorio y la Gerencia Mancomunada de la Caja Huancayo , para la aplicación de los cuestionarios , sin falseamiento de datos, así mismo se respetará los resultados obtenidos, sin modificar las conclusiones,

simplificar, exagerar u ocultar los resultados. No se utilizarán datos falsos ni se elaborarán informes intencionados, no se cometió plagio, se respetó la propiedad intelectual de los autores y se citó de manera correcta cuando se utilicen partes de textos o citas de otros autores .

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Presentamos el tratamiento estadístico del trabajo denominado. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo -2020

5.1.1 Estudio porcentual de la variable gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Huancayo

Las dimensiones fueron: admisión de personas, aplicación de personas, compensación de las personas, desarrollo de las personas, mantenimiento de las personas y evaluación de las personas.

Tabla 8 Resultado de la variable gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Huancayo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	20,0
Casi nunca	12	11,4
A veces	31	29,5
Casi siempre	25	23,8
Siempre	16	15,2
Total	105	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores

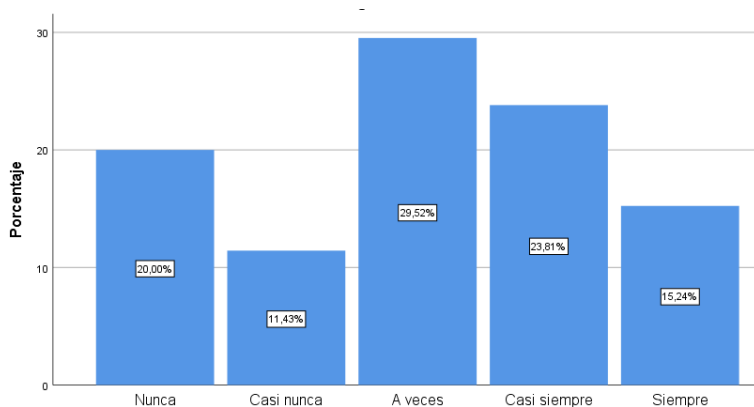


Figura 1 Resultado de la variable gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Huancayo

Fuente: tabla 8

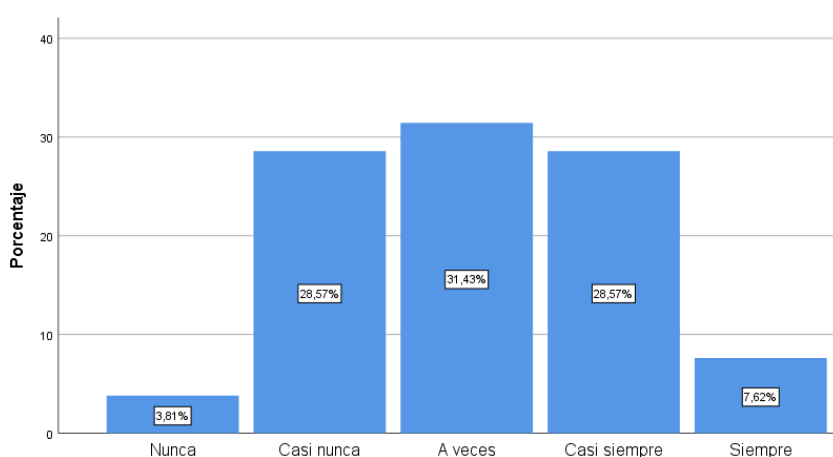
Interpretación

En la tabla 8 y figura 1 se observa que un 29.5% señaló que a veces está de acuerdo con la variable gestión del talento humano, por otro lado, el 23.8% señaló que casi siempre está de acuerdo con la variable gestión del talento humano, el 11.4% casi nunca está de acuerdo con variable gestión del talento humano, el 20% no está de acuerdo con la variable gestión del talento humano y finalmente el 15,2% siempre está de acuerdo con la variable gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Huancayo.

Tabla 9 Resultado de la dimensión admisión de personas en la Caja Huancayo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	3,8
Casi nunca	30	28,6
A veces	33	31,4
Casi siempre	30	28,6
Siempre	8	7,6
Total	105	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores

**Figura 2 Resultado de la dimensión admisión de personas en la Caja Huancayo**

Fuente: tabla 9

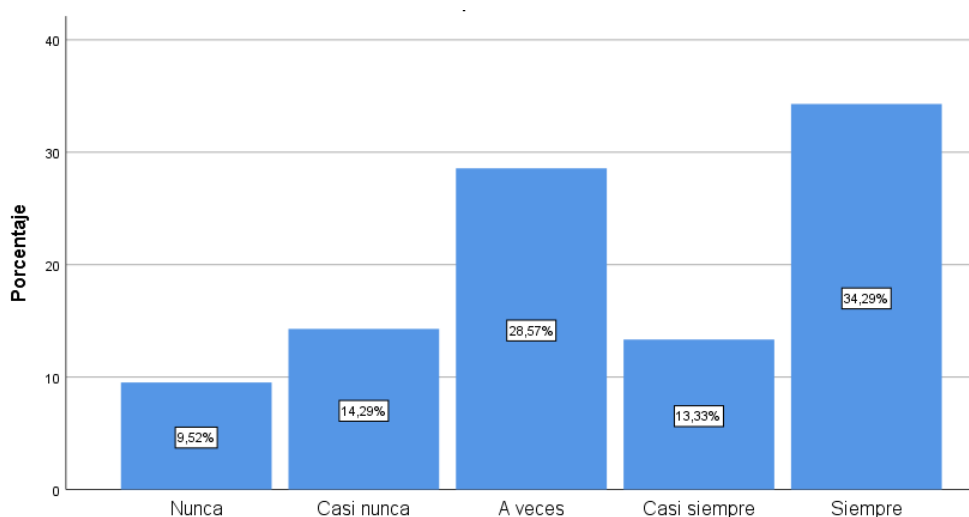
Interpretación

En la tabla 9 y figura 2 se observa que un 31.4% señalo que a veces está de acuerdo con la dimensión admisión de personas, por otro lado, el 28.6% señalo que casi siempre está de acuerdo con la dimensión admisión de personas, el 28.6% casi nunca está de acuerdo con dimensión admisión de personas, el 3.8% no está de acuerdo con la dimensión admisión de personas y finalmente el 7,6% siempre está de acuerdo con la dimensión admisión de personas en la Caja Huancayo.

Tabla 10 Resultado de la dimensión aplicación de personas en la Caja Huancayo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	9,5
Casi nunca	15	14,3
A veces	30	28,6
Casi siempre	14	13,3
Siempre	36	34,3
Total	105	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores

**Figura 3 Resultado de la dimensión aplicación de personas en la Caja Huancayo**

Fuente: tabla 10

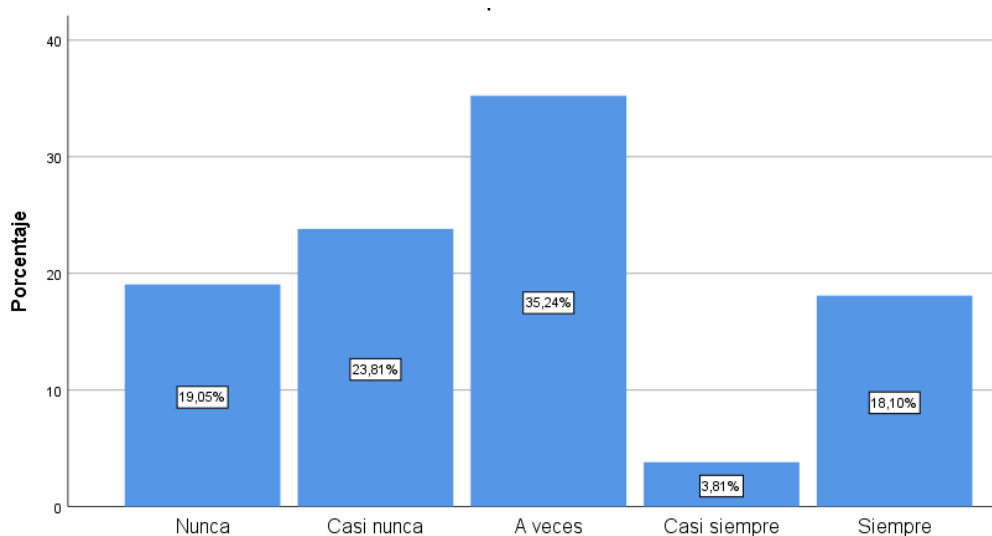
Interpretación

En la tabla 10 y figura 3 se observa que un 28,6% señaló que a veces está de acuerdo con la dimensión aplicación de personas, por otro lado, el 13,3% señaló que casi siempre está de acuerdo con la dimensión aplicación de personas, el 14,3% casi nunca está de acuerdo con dimensión aplicación de personas, el 9,5% no está de acuerdo con la dimensión aplicación de personas y finalmente el 34,3% siempre está de acuerdo con la dimensión aplicación de personas en la Caja Huancayo.

Tabla 11 Resultado de la dimensión compensación de las personas en la Caja Huancayo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	19,0
Casi nunca	25	23,8
A veces	37	35,2
Casi siempre	4	3,8
Siempre	19	18,1
Total	105	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores

**Figura 4 Resultado de la dimensión compensación de las personas en la Caja Huancayo**

Fuente: tabla 11

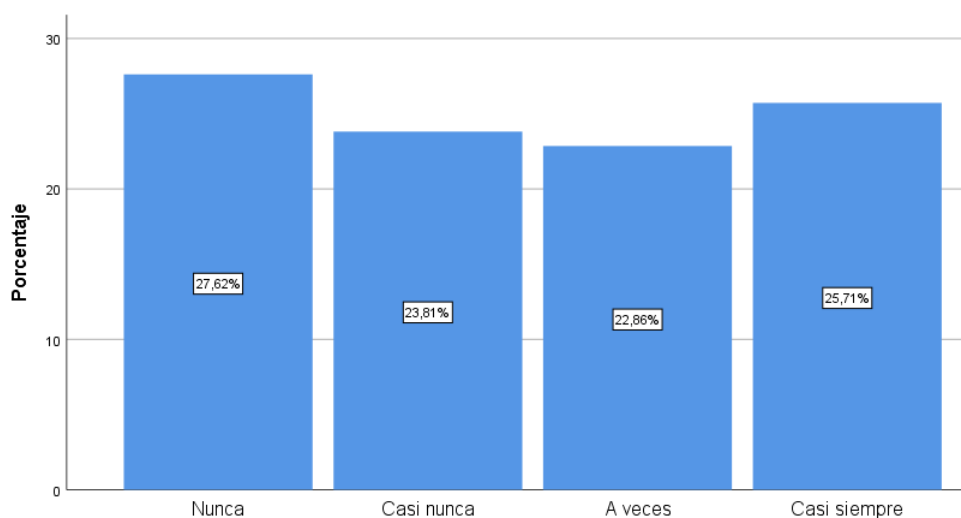
Interpretación

En la tabla 11 y figura 4 se observa que un 35,2% señaló que a veces está de acuerdo con la dimensión compensación de las personas, por otro lado, el 3,8% señaló que casi siempre está de acuerdo con la dimensión compensación de las personas, el 23,81% casi nunca está de acuerdo con dimensión compensación de las personas, el 19% no está de acuerdo con la dimensión compensación de las personas y finalmente el 18,1% siempre está de acuerdo con la dimensión compensación de las personas en la Caja Huancayo.

Tabla 12 Resultado de la dimensión desarrollo de las personas en la Caja Huancayo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	29	27,6
Casi nunca	25	23,8
A veces	24	22,9
Casi siempre	27	25,7
Total	105	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores

**Figura 5 Resultado de la dimensión desarrollo de las personas en la Caja Huancayo**

Fuente: tabla 12

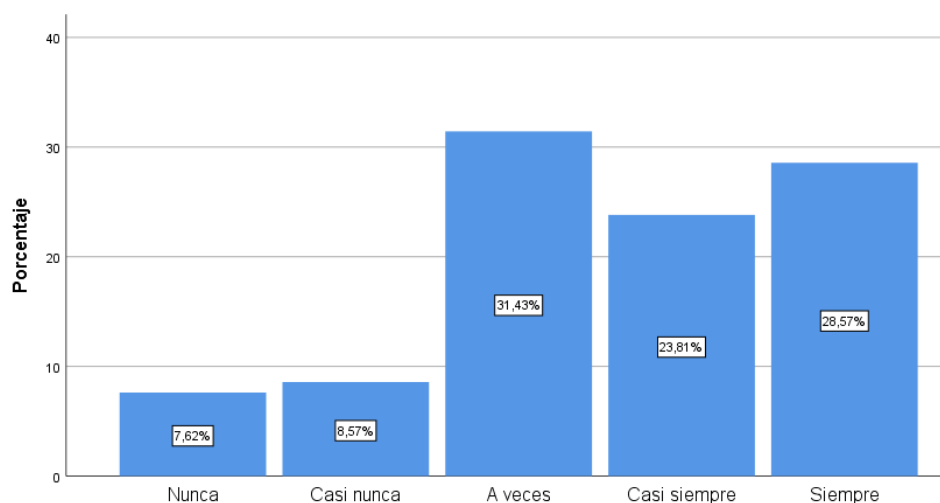
Interpretación

En la tabla 12 y figura 5 se observa que un 22,9% señalo que a veces está de acuerdo con la dimensión desarrollo de las personas, por otro lado, el 25,7% señalo que casi siempre está de acuerdo con la dimensión desarrollo de las personas, el 23,81% casi nunca está de acuerdo con dimensión desarrollo de las personas, finalmente el 25,7% siempre está de acuerdo con la dimensión desarrollo de las personas en la Caja Huancayo.

Tabla 13 Resultado de la dimensión mantenimiento de las personas en la Caja Huancayo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	7,6
Casi nunca	9	8,6
A veces	33	31,4
Casi siempre	25	23,8
Siempre	30	28,6
Total	105	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores

**Figura 6 Resultado de la dimensión mantenimiento de las personas en la Caja Huancayo**

Fuente: tabla 6

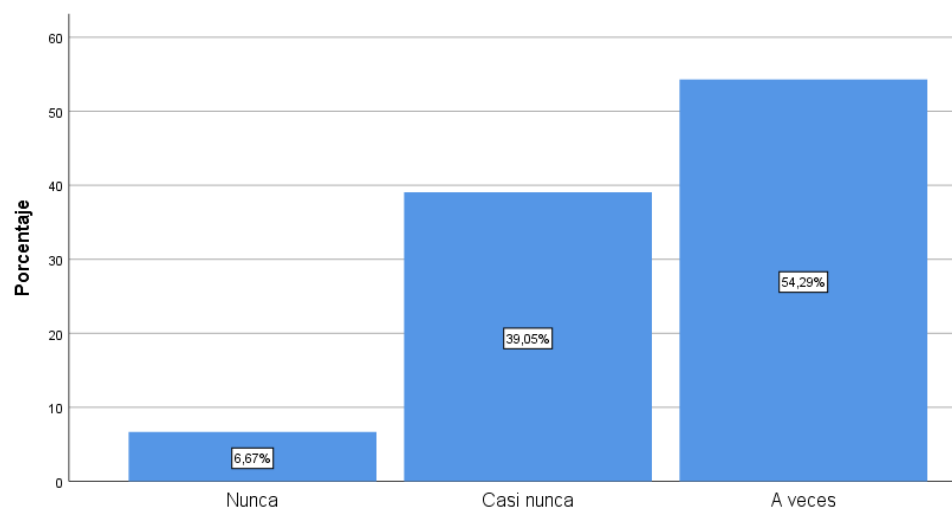
Interpretación

En la tabla 13 y figura 6 se observa que un 31,4% señalo que a veces está de acuerdo con la dimensión mantenimiento de las personas, por otro lado, el 23,8% señalo que casi siempre está de acuerdo con la dimensión mantenimiento de las personas, el 8,6% casi nunca está de acuerdo con la dimensión mantenimiento de las personas, el 7,6% no está de acuerdo con la dimensión mantenimiento de las personas y finalmente el 28,6% siempre está de acuerdo con la dimensión mantenimiento de las personas en la Caja Huancayo.

Tabla 14 Resultado de la dimensión evaluación de las personas en la Caja Huancayo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	6,7
Casi nunca	41	39,0
A veces	57	54,3
Total	105	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores

**Figura 7 Resultado de la dimensión evaluación de las personas en la Caja Huancayo**

Fuente: tabla 14

Interpretación

En la tabla 14 y figura 7 se observa que un 39% señalo que casi nunca está de acuerdo con la dimensión evaluación de las personas, por otro lado, el 54,3% señalo que a veces está de acuerdo con la dimensión evaluación de las personas, el 6,7% nunca está de acuerdo con la dimensión evaluación de las personas en la Caja Huancayo.

5.1.2 Estudio correlacional del desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo

las dimensiones fueron: motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal

Tabla 15 Resultado de la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	14,3
Casi nunca	4	3,8
A veces	11	10,5
Casi siempre	43	41,0
Siempre	32	30,5
Total	105	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores

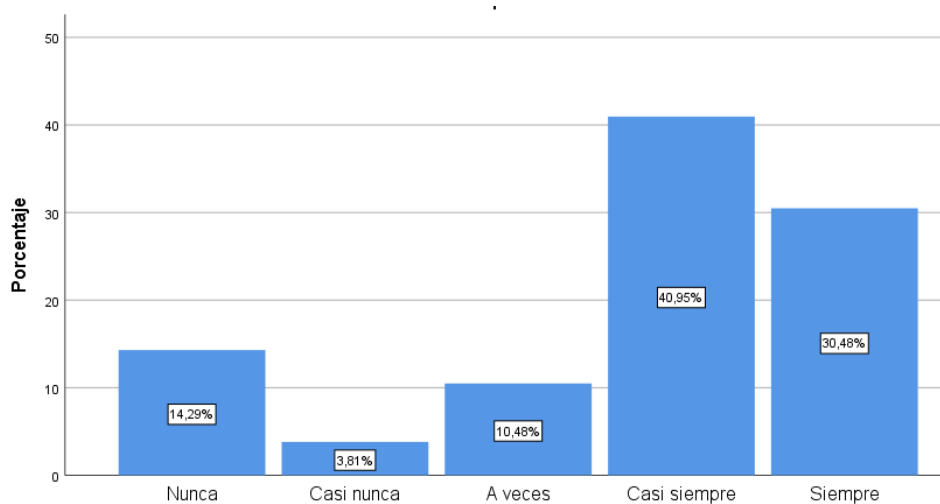


Figura 8 Resultado de la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo

Fuente: tabla 15

Interpretación

En la tabla 15 y figura 8 se observa que un 10,5% señalo que a veces está de acuerdo con la variable desempeño laboral de los trabajadores, por otro lado, el 41% señalo que casi siempre está de acuerdo con la variable desempeño laboral de los trabajadores, el 3,81% casi nunca está de acuerdo con la variable desempeño laboral de los trabajadores, el

14,29% no está de acuerdo con la variable desempeño laboral de los trabajadores y finalmente el 30,5% siempre está de acuerdo con la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Caja Huancayo .

Tabla 16 Resultado de la dimensión motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	2,9
Casi nunca	31	29,5
A veces	40	38,1
Casi siempre	28	26,7
Siempre	3	2,9
Total	105	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores

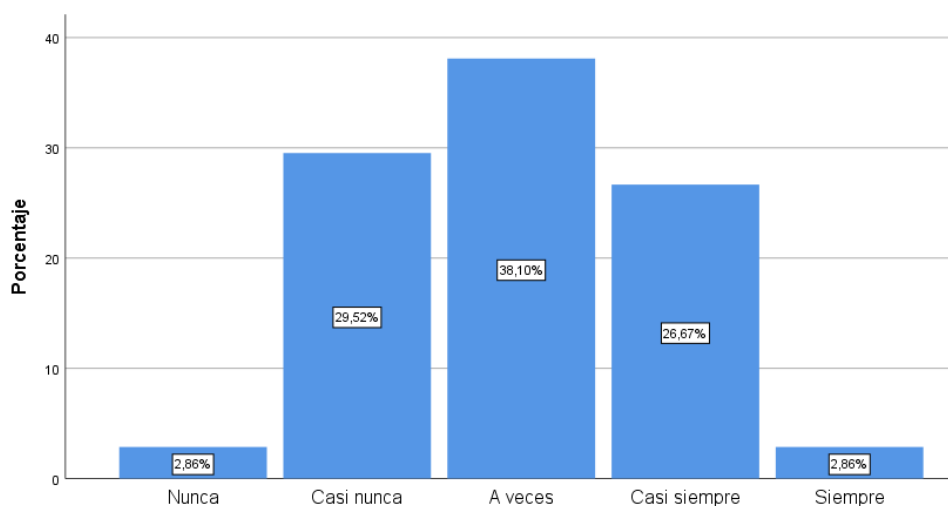


Figura 9 Resultado de la motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo

Fuente: tabla 16

Interpretación

En la tabla 16 y figura 9 se observa que un 38,1% señalo que a veces está de acuerdo con la motivación de los trabajadores, por otro lado, el 26,7% señalo que casi siempre está de acuerdo con la motivación de los trabajadores, el 29,5% casi nunca está de acuerdo con la motivación de los trabajadores, el 2,7% no está de acuerdo con la motivación de los

trabajadores y finalmente el 2,9% siempre está de acuerdo con la motivación de los trabajadores en la Caja Huancayo.

Tabla 17 Resultado de la dimensión responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	3,8
Casi nunca	7	6,7
A veces	35	33,3
Casi siempre	25	23,8
Siempre	34	32,4
Total	105	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores

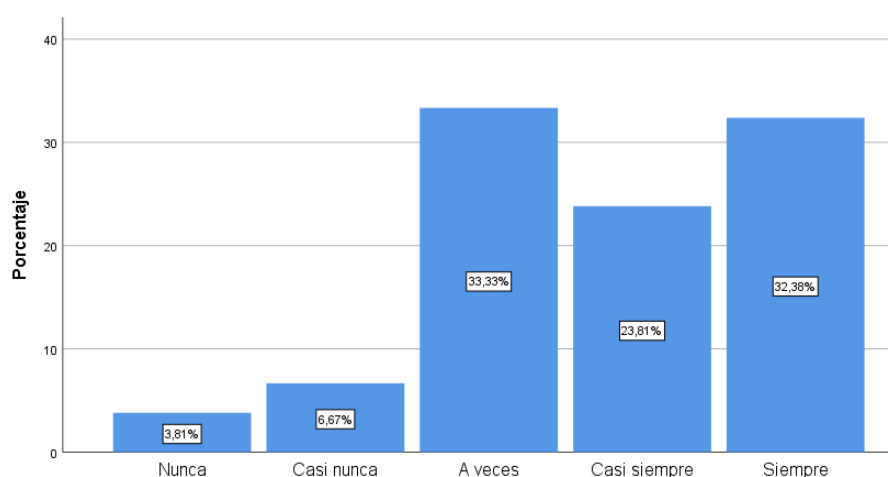


Figura 10 Resultado de la dimensión responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo

Fuente: tabla 17

Interpretación

En la tabla 17 y figura 10 se observa que un 33,3% señalo que a veces está de acuerdo con la dimensión responsabilidad de los trabajadores, por otro lado, el 23,8% señalo que casi siempre está de acuerdo con la dimensión responsabilidad de los trabajadores, el 6,7% casi nunca está de acuerdo con la dimensión responsabilidad de los trabajadores, el 3,8% no está de acuerdo con la dimensión responsabilidad de los trabajadores y finalmente el 32,4% siempre está de acuerdo con la dimensión responsabilidad de los trabajadores en la Caja Huancayo.

Tabla 18 Resultado de la dimensión liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	3,8
Casi nunca	7	6,7
A veces	19	18,1
Casi siempre	27	25,7
Siempre	48	45,7
Total	105	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores

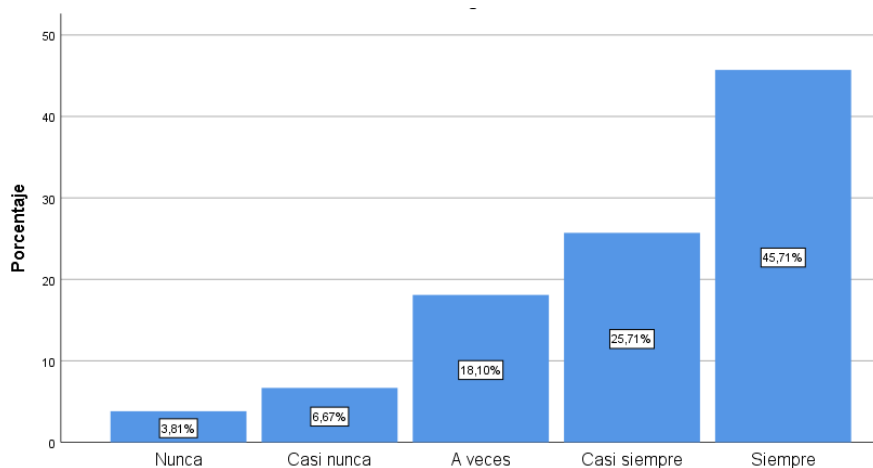


Figura 11 Resultado de la dimensión liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo

Fuente: tabla 18

Interpretación

En la tabla 18 y figura 11 se observa que un 18,1% señaló que a veces está de acuerdo con la dimensión liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores, por otro lado, el 25,7% señaló que casi siempre está de acuerdo con la dimensión liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores, el 6,7% casi nunca está de acuerdo con la dimensión liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores, el 3,8% no está de acuerdo con la dimensión liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores y finalmente el 45,7% siempre está de acuerdo con la dimensión liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores en la Caja Huancayo.

Tabla 19 Resultado de la dimensión formación y desarrollo personal de los trabajadores de la Caja Huancayo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	3,8
Casi nunca	7	6,7
A veces	7	6,7
Casi siempre	3	2,9
Siempre	84	80,0
Total	105	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicado a colaboradores

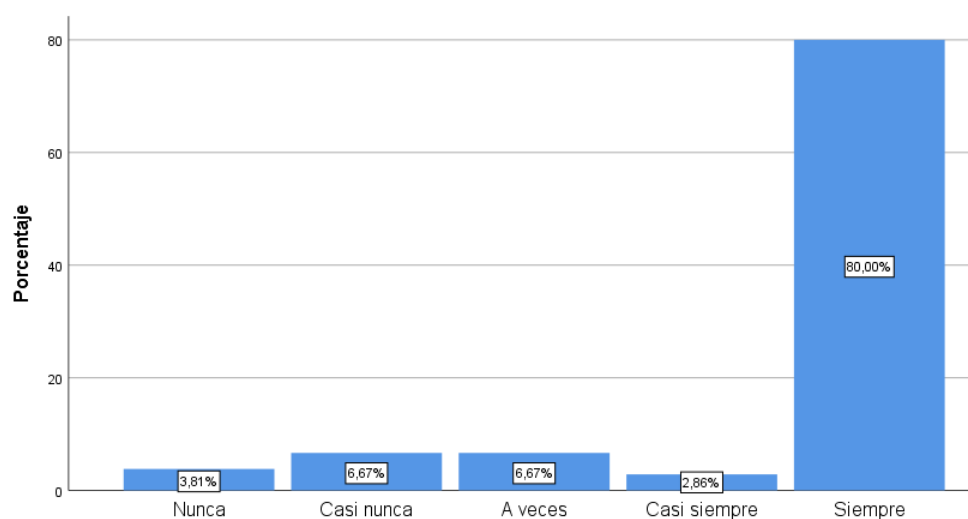


Figura 12 Resultado de la dimensión formación y desarrollo personal de los trabajadores de la Caja Huancayo

Fuente: tabla 19

Interpretación

En la tabla 19 y figura 12 se observa que un 6,7% señalo que a veces está de acuerdo con la dimensión formación y desarrollo personal de los trabajadores, por otro lado, el 2,82% señalo que casi siempre está de acuerdo con la dimensión formación y desarrollo personal de los trabajadores, el 6,7% casi nunca está de acuerdo con la dimensión formación y desarrollo personal de los trabajadores, el 3,8% no está de acuerdo con la dimensión formación y desarrollo personal de los trabajadores y finalmente el 80% siempre está de

acuerdo con la dimensión formación y desarrollo personal de los trabajadores en la Caja Huancayo

5.2 Contraste de hipótesis

Los resultados están en función a tanto por objetivos e hipótesis general y específicos propuestos en la investigación.

5.2.1 Estudio correlacional de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo -2020

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

Baremo de interpretación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Es un estudio bivariado por ello se usó el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

Correlaciones

			Gestión talent humano	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Gestión talent humano	Coeficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

El tau b es $\tau = 0.595$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado indica una correlación moderada y una relación considerable entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, se determina la correlación considerable de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores.

Hipótesis general de investigación

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

Prueba de hipótesis estadística:

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\frac{\sqrt{2(2N+5)}}{9N(N-1)}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 8.99$

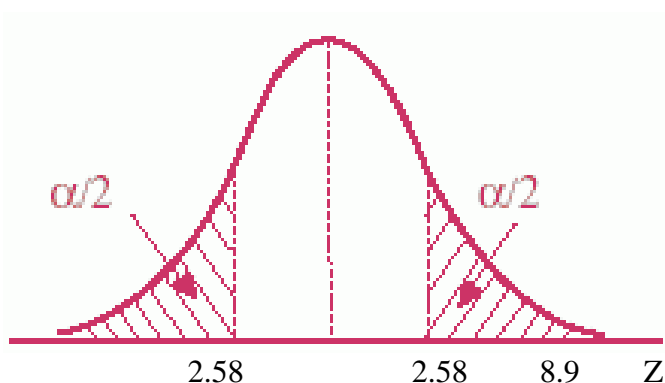
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.595$

$N = 105$

4. Regla de decisión

Para validar las hipótesis estadísticas se comparan Z_{cal} con Z_{critica}



Se observa que $Z_{\text{cal}} > Z_{\text{tabla}}$ $8.9 > 2.58$, el resultado ampara rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Concluimos que, Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

Estudio correlacional por objetivos específicos y prueba de hipótesis específicas

Objetivo específico 1

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

Se determinó mediante el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

Correlaciones

		Gestión talento humano		Motivación
Tau_b de Kendall	Gestión talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,182*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	105	105
	Motivación	Coefficiente de correlación	,182*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	105	105

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

El tau b es $\tau = 0.182$ y la significación bilateral de $p=0.020$, el coeficiente hallado indica una correlación ligera y una relación casi insignificante entre gestión del talento humano y la motivación, el resultado permite determinar la relación de manera insignificante de la gestión del talento humano en la motivación de los trabajadores.

Hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

Prueba de hipótesis estadística:

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa de la gestión de talento humano y la motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 95\%$, la $Z_{crítica} = 1.96$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 2.75$

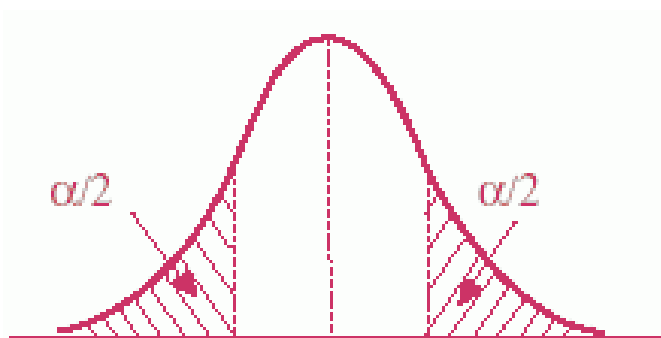
$Z_{crítica} = 1.96$

$\tau = 0.182$

$N = 105$

4. Regla de decisión

Para validar las hipótesis estadísticas se comparan Z_{cal} con Z_{critica}



Se observa que $Z_{\text{cal}} > Z_{\text{tabla}}$ $2.75 > 1.96$, el resultado ampara rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Concluimos que, existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

Se determinó mediante el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

Correlaciones

			Gestión talento humano	Responsabilidad
Tau_b de Kendall	Gestión talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,178*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	105	105
	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,178*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	105	105

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

El tau b es $\tau = 0.178$ y la significación bilateral de $p=0.023$, el coeficiente hallado indica una correlación ligera y una relación casi insignificante entre gestión del talento humano y la responsabilidad, el resultado permite determinar la relación de manera insignificante de la gestión del talento humano y la responsabilidad de los trabajadores.

Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

Prueba de hipótesis estadística:

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 95\%$, la $Z_{crítica} = 1.96$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 2.69$

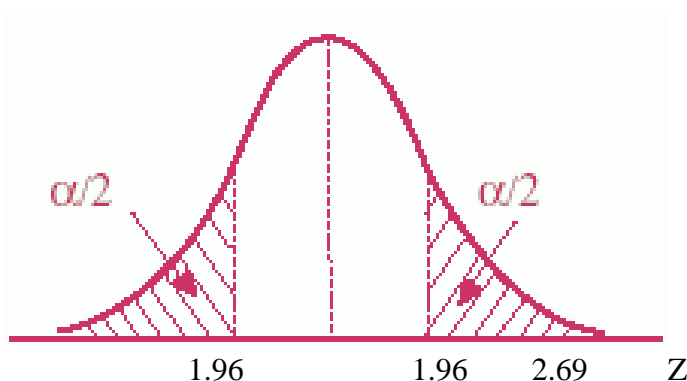
$Z_{crítica} = 1.96$

$\tau = 0.178$

$N = 105$

4. Regla de decisión

Para validar las hipótesis estadísticas se comparan Z_{cal} con $Z_{critica}$



Se observa que $Z_{cal} > Z_{tabla}$ $2.69 > 1.96$, el resultado ampara rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Concluimos que, existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

Objetivo específico 3

Fijar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el liderazgo de trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

Correlaciones

			Gestión talento humano	Formación y Desarrollo personal
Tau_b de Kendall	Gestión talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Formación y Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

Se determinó mediante el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

El tau b es $\tau = 0.660$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado indica una correlación moderada y una relación considerable entre gestión del talento humano con formación y desarrollo, el resultado permite determinar la relación de la gestión del talento humano y la formación y desarrollo de los trabajadores.

Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el liderazgo de trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

Prueba de hipótesis estadística:

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la formación y desarrollo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la formación y desarrollo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\frac{\sqrt{2(2N+5)}}{9N(N-1)}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 9.97$

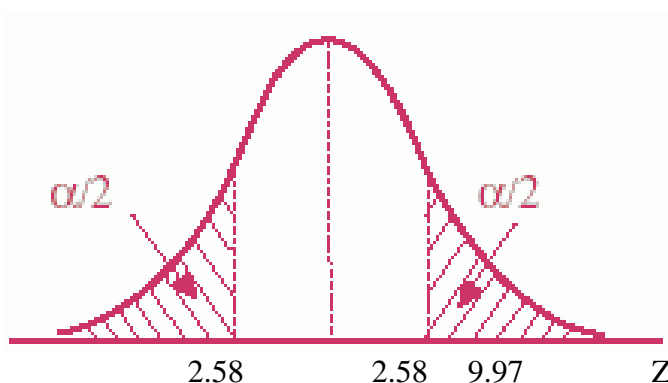
$Z_{crítica} = 1.96$

$\tau = 0.660$

$N = 105$

4. Regla de decisión

Para validar las hipótesis estadísticas se comparan Z_{cal} con Z_{critica}



Se observa que $Z_{\text{cal}} > Z_{\text{tabla}}$ $9.97 > 2.58$, el resultado ampara rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Concluimos que, existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la formación y desarrollo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

Objetivo específico 4

Fijar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la formación y desarrollo personal de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020

Se determinó mediante el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

Correlaciones

		Gestión talento humano	Liderazgo y trabajo en equipo
Tau_b de Kendall	Gestión talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	105
	Liderazgo y trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,451**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	105

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

El tau b es $\tau = 0.451$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado indica una correlación moderada y una relación considerable entre gestión del talento humano con liderazgo y trabajo en equipo, el resultado permite determinar la relación entre la gestión del talento humano en el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores.

Hipótesis específica 4

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano la formación y desarrollo personal de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020

Prueba de hipótesis estadística:

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 9.97$

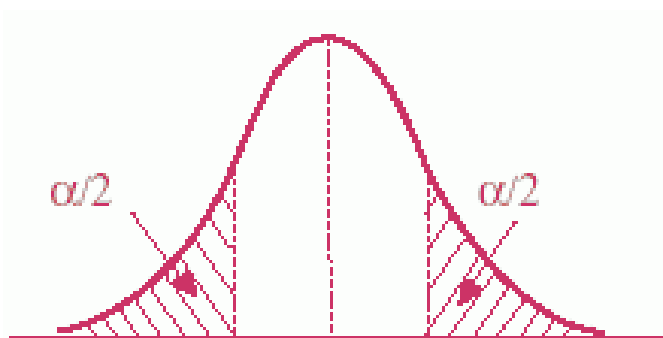
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.541$

$N = 105$

4. Regla de decisión

Para validar las hipótesis estadísticas se comparan Z_{cal} con Z_{critica}



Se observa que $Z_{\text{cal}} > Z_{\text{tabla}}$ $6.82 > 2.58$, el resultado ampara rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Concluimos que, existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En líneas generales podemos considerar que, de los resultados encontrados en la presente investigación, se concluye, que existe relación significativa de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

Según Armas, Llanos & Traverso (2017) “definen que la Gestión del Talento Humano enfatiza el cambio de paradigmas en la concepción del trabajador en las organizaciones, vistos como personas que poseen talentos y pueden desarrollarlos y ser aprovechados para el beneficio de la empresa; también se empieza a usar el término” “gestión del capital intelectual” y “gestión del conocimiento”. Sea el concepto que se adopte, queda claro que la más grande responsabilidad de los administradores de en la actualidad, es lograr que el entendimiento sea eficaz y beneficie a la producción, sin descuidar la paz del ingenio humano.

Motivo por el cual podemos considerar que en cualquier institución ya sea pública o privada, el elemento fundamental es las personas ya que gracias a estas se puede cumplir con cualquier objetivo trazado por la institución , es por ello que la institución debe de contar con estrategias que permita que la persona se sienta cómoda en la organización , partiendo de que la persona se debe de desempeñar en una determinada área de acuerdo a su perfil , para esto se requiere una correcta selección de personal, justa y pertinente.

En tal sentido y teniendo en cuenta que se rechaza nuestra hipótesis general de investigación:

El coeficiente tau b es $\tau = 0.182$ y la significación bilateral de $p=0.020$, el coeficiente hallado indica una correlación ligera y una relación casi insignificante entre gestión del talento humano y la motivación, el resultado permite determinar la relación de manera insignificante entre la gestión del talento humano y la motivación de los trabajadores.

La motivación es cualquier inconveniente para el cual las empresas buscan una solución”. Según Galicia (2010:31), el término de motivación personal “se refiere al fomento que inicia, orienta y sostiene la manera de actuar, la conducta del personal, respecto a las metas y las metas de la empresa”.

La organización debe de tener programas de motivación de personal ya que es sabido que la persona se desempeña mucho mejor cuando existe estímulos dentro de la organización per estos estímulos no necesariamente debe de ser económico ya que muchas veces las personas se condicionan rápidamente por el dinero y esto puede ser contraproducente para la empresa.

Por otro lado, el coeficiente tau b es $\tau = 0.178$ y la significación bilateral de $p=0.023$, el coeficiente hallado indica una correlación ligera y una relación casi insignificante entre gestión del talento humano y la responsabilidad, el resultado permite determinar la relación de manera insignificante entre la gestión del talento humano y la responsabilidad de los trabajadores.

Según Maria Tortoza (2015) La responsabilidad que aquel acto de ser honesto, es la actitud de una persona grata y con valores inculcados.

Entonces es importante considerar que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las

faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales". Por lo cual, queda claro que estos dos bienes jurídicos, a saber: vida y salud, protegidos por el ordenamiento jurídico. Pero también se tiene que considerar que el trabajador también tiene sus responsabilidades, no es un ente pasivo en la protección de su vida y salud laboral, ni tampoco de las de sus propios compañeros de trabajo. Debe de tener la responsabilidad de autocuidado, como consecuencia de ello tener la actitud activa frente a la prevención de riesgos. También es importante que tenga la responsabilidad de obediencia porque al obedecer las reglas de la empresa puede preveer accidentes que atenten contra su salud de la empresa, finalmente se espera que el trabajador coopere con el empresario, de forma tal que las medidas de prevención sean reales y efectivas.

Seguidamente, el coeficiente tau b es $\tau = 0.660$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado indica una correlación moderada y una relación considerable entre gestión del talento humano con formación y desarrollo, el resultado permite determinar la relación entre la gestión del talento humano y la formación y desarrollo de los trabajadores.

Según Chiavenato (2004:556), la formación y desarrollo de los trabajadores es la enseñanza tendiente a expandir, desarrollar y mejorar al hombre para su aumento profesional en determinada carrera en la organización o para que sea más eficiente y benéfico en su cargo .

Debemos de tener en cuenta que la formación no es otra cosa que enseñar a los colaboradores las habilidades que necesitan en ese momento para poder hacer su trabajo, mientras que el desarrollo consiste en enseñar a los colaboradores la clase

de habilidades que necesitaran en el futuro a medida que progresen en sus carreras, para ello se necesita el compromiso de ambas partes es decir de la empresa y de los colaboradores.

Finalmente, el tau b es $\tau = 0.451$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado indica una correlación moderada y una relación considerable entre gestión del talento humano con liderazgo y trabajo en equipo, el resultado permite determinar la relación entre la gestión del talento humano en el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores.

Podemos indicar que el liderazgo fue determinado como la “actividad de influenciar a la población para que se empeñe voluntariamente en el logro de las metas del grupo y el trabajo en equipo es aquella actividad que, para concretarse, imperiosamente, necesita la colaboración de diferentes personas; lo cual involucra una necesidad recíproca de compartir capacidades y conocimientos; donde debería existir una interacción de confianza que posibilite delegar en el camarada parte del trabajo propio, con la estabilidad de que éste cumplirá cabalmente su cometido es por ello que en cualquier organización se debe de propiciar que exista un liderazgo y también el trabajo en equipo y para esto se debe de contar con los mismos colaboradores por lo menos 6 meses trabajando juntos ya que muchas empresas mencionan que trabajan en equipo pero se la pasan despidiendo gente y con ello no se puede lograr los objetivos trazados por esta.

CONCLUSIONES

En la investigación queda demostrada que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020, de acuerdo a la investigación realizada se ha establecido que, sabiendo que el coeficiente tau b es $\tau = 0.595$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado indica una correlación moderada y una relación considerable entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, se logra determinar la relación considerable entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores; por lo tanto, existe relación significativa de la gestión de talento humano y la responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.

2. A través de la investigación se logró comprobar que el tau b es $\tau = 0.182$ y la significación bilateral de $p=0.020$, el coeficiente hallado indica una correlación ligera y una relación casi insignificante entre gestión del talento humano y la motivación, el resultado permite determinar la relación de manera insignificante de la gestión del talento humano en la motivación de los trabajadores. Se concluye que, existe relación significativa de la gestión de talento humano en la motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020, con un nivel de significancia del 99%, respondiendo así al objetivo planteado al inicio de la investigación, llegando a comprobar de que motivación es un elemento fundamental para gestionar correctamente a los colaboradores de una empresa ya que es sabido que la motivación es hacer que se logren los objetivos a través de estímulos , pero estos estímulos no necesariamente son económicos ya que si es así, debemos de considerar que las personas se condicionan rápidamente por el dinero y esa no es la idea , la motivación va más relacionado con lo

emocional ya que si la empresa llega al corazón de los colaboradores , estos se identificarán mucho más con la empresa y lograrán mejores resultados.

3. Podemos mencionar a través de investigación se logró comprobar que el tau b es $\tau = 0.178$ y la significación bilateral de $p=0.023$, el coeficiente hallado indica una correlación ligera y una relación casi insignificante entre gestión del talento humano y la responsabilidad, el resultado permite determinar la relación de manera insignificante entre la gestión del talento humano y la responsabilidad de los trabajadores. Se concluye que, existe relación significativa de la gestión de talento humano y la responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020, con un nivel de significancia del 95% respondiendo así al objetivo planteado al inicio de la investigación, llegando a comprobar de que la responsabilidad es aquel acto de ser honesto, es la actitud de una persona grata y con valores inculcados.

Entonces es importante considerar que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, por otro lado el trabajador también tiene sus responsabilidades, no es un ente pasivo en la protección de su vida y salud laboral, ni tampoco de las de sus propios compañeros de trabajo

4. A través de la investigación se logró comprobar que el tau b es $\tau = 0.660$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado indica una correlación moderada y una relación considerable entre gestión del talento humano con formación y desarrollo, el resultado permite determinar la relación entre la gestión del talento humano y la formación y desarrollo de los trabajadores. Se concluye que, existe relación

significativa de la gestión de talento humano y la formación y desarrollo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020, con un nivel de significancia del 99%, respondiendo así al objetivo planteado al inicio de la investigación, llegando a comprobar de que la formación y el desarrollo es parte fundamental de la gestión del talento humano ya que es importante desarrollar y mejorar al hombre para su crecimiento profesional y esto depende mucho de las organizaciones, ya que en la medida que se capacite, se brinde línea de carrera o como indica David Fischman en su libro Motivación 360° , que la empresa debe preocuparse en la motivación extrínseca y así lograr mayor compromiso por parte del individuo, ya que en la medida que este sienta que la empresa se preocupa por él; y como consecuencia de ello el colaborador dará todo de sí para corresponder al trabajo.

5. Finalmente se logró comprobar que el tau b es $\tau = 0.451$ y la significación bilateral de $p=0.000$, el coeficiente hallado indica una correlación moderada y una relación considerable entre gestión del talento humano con liderazgo y trabajo en equipo, el resultado permite determinar la relación entre la gestión del talento humano y el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores. Se concluye que existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020, con un nivel de significancia del 99%. Es necesario mencionar el liderazgo es actividad de influenciar a la población para que se empeñe voluntariamente en el logro de las metas del grupo y el trabajo en equipo es aquella actividad que, para concretarse, imperiosamente, necesita la colaboración de diferentes personas; lo cual involucra una necesidad recíproca de compartir capacidades y conocimientos; donde debería existir una interacción de confianza que posibilite delegar en el camarada parte del trabajo propio.

RECOMENDACIONES

1. Cuando la gestión del talento humano se lleva a cabo permite desarrollar métodos, programas, herramientas, técnicas y sistemas de evaluación, que apoyan el desarrollo humano a nivel individual en las organizaciones, convirtiéndose así en un círculo, en el cual todos salen beneficiados. Se recomienda profundizar en la investigación a las futuras generaciones ya que la gestión del talento humano es fundamental para cualquier organización y considerar que las personas son el eje central, sin ellas las organizaciones no existiría.
2. Se recomienda detenerse en trabajar el tema emocional de los colaboradores ya que de ello depende en un gran porcentaje el buen desempeño de estos en cada actividad que realizan.
3. Muchas organizaciones consideran que sus empleados son el activo más valorado, por lo que deberían interesarse en su bienestar y salud psicológica, esto se relaciona con el desempeño excelente y la satisfacción y lealtad de los usuarios , motivo por el cual se recomienda programas de motivación de personal en la cual se incluya a su familia, ya que sabemos que la mayoría de los colaboradores de la institución los impulsa el tema familiar, y que mejor que demostrar que la organización no solo se preocupa en ellos sino también en su familia, esto permitirá que los colaboradores se sientan cada vez más comprometidos con la institución.
4. Así como se le pide compromiso y esfuerzo a cada uno de los miembros de la organización, se les debe comunicar también los logros alcanzados por cada uno de estos en los tiempos establecidos, esto permitirá que los colaboradores sepan

que el esfuerzo que realizan para cada actividad tiene frutos y no cae en un saco vacío.

5. Elaborar un proyecto que permita promover, proteger y mantener la salud y el bienestar de la población laboral, a través de medidas dirigidas al trabajador, a las condiciones, ambiente de trabajo y a la comunidad, mediante la identificación, evaluación y control de las condiciones y factores que afectan la salud y el fomento de acciones que la favorezcan”. Agregando a continuación el desarrollo de la salud ocupacional, debe lograrse con la participación y cooperación de los trabajadores, los directivos de la organización y otros. Para proyectar y ponerla en práctica es necesaria la cooperación interdisciplinaria y la constitución de un equipo, del cual tiene que formar parte el médico de los trabajadores, todo esto permitirá que los colaboradores se sientan que se preocupan por ellos y de esta manera estos se podrán dar todo de si por la institución .
6. La promoción y conservación del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de la salud, causadas por sus condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores, de riesgos que pueden resultar adversos para su salud; colocar y conservar al trabajador en un ambiente adaptado a sus condiciones fisiológicas. Optimizar la función de cada uno de los colaboradores de la institución haciendo un seguimiento exhaustivo a la función que desempeñan.
7. Se recomienda generar mecanismos que permitan una mejor interrelación entre el personal y los jefes que faciliten la recepción de opiniones a todo nivel y que

estas sean consideradas en la gestión de la entidad, lo cual favorecerá el desempeño laboral.

8. Se recomienda elaborar un plan de acción el cual permita que las políticas administrativas sean equitativas para todo el personal tanto como nombrado como para los contratados.
9. Se recomienda dotar de materiales, herramientas, espacio de trabajo confortable que facilite la realización de las labores logrando así la formación y el desarrollo profesional de los colaboradores de la organización.
10. Se recomienda mejorar y ampliar los canales de comunicación interna, a fin de propiciar relaciones interpersonales más adecuados y productivos, esto beneficiara a la entidad en generar un mejor clima organizacional y con ello elevar el desempeño laboral.
11. Se recomienda diseñar un plan de capacitación para los colaboradores, atendiendo a las detecciones de necesidades, para que cada colaborador pueda desempeñar su labor de manera eficiente y fomentar así el crecimiento y el desarrollo del personal. El objetivo de contar con un procedimiento e instrumento que responda a las necesidades estratégicas de la empresa y acorde a las necesidades detectadas que permitan otorgar herramientas de capacitación a los colaboradores, con el fin de potenciar sus fortalezas, superar sus deficiencias y contribuir al desarrollo del colaborador y la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armas, Y., Llanos, M. & Traverso, P. (2017). *"Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales"*. Samborondón, Ecuador.
- Barreto Pardo (2016) *realizada en la Universidad de cuyo título de investigación fue "Perfil Cultural Y Desempeño Organizacional En La Empresa Ecocapital Internacional S,A, E.S.P."*
- Chiavenato, I. (2000). *"Administración de Recursos Humanos"*. Bogotá, Colombia: Quinta edición. Mac Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *"Gestión del Talento Humano"*. Mexico: tercera edición. Mac Graw-Hill Interamericana.
- Crisóstomo, M. (2019). *"Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018"*. (Tesis Inédita de Maestro). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- Gabini, S. y Salessi, S. (2017). *"Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos"*. Revista Evaluar, 16.
- Gualpa, E. (2019). *"Modelo de Gestión de Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral de la Corporación Santa Ana"*. (Tesis Inédita de Titulación). Universidad Regional Autónoma De Los Andes - UNIANDES, Babahoyo, Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta Ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana

- Juan de Dios, J. (2017). *"Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal del Área Central de la Universidad Central"*. (Tesis Inédita de Titulación). Escuela Politécnica Nacional, Ecuador.
- Lara, L. (2018). *"Modelo de Gestión del Talento Humano para AGROTIME S.A. de la ciudad de Babahoyo y el Desempeño Laboral"*. (Tesis Inédita de Titulación). Universidad Regional Autónoma De Los Andes, Ambato, Ecuador.
- Linares, & Arteaga, I. (2017). *Influencia del Programa de Coaching Linarte sobre el desempeño docente en los educadores de una Institución Educativa Privada*. Peru: Escuela de Postgrado de la Universidad Marcelino Champagnat. .
- Majad, M. (2016). *"Gestión del Talento Humano en organizaciones educativas"*. Revista de Investigación, pp. 148 - 165.
- Ministerio de Salud. (2008). *"Resolución Ministerial N° 626 - 2008. Normas y Procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral"*. Perú.
- Mino, E. (2015). *Correlacion entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de Parrillas Marakos 490*. Lambayeque-Peru.
- Maria Tortoza (2015) *La responsabilidad*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=104537>
- Orozco, E. (2018). *"Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018"*. (Tesis Inédita de Maestra). Universidad César Vallejo, Perú.
- Orrego Villegas, A. J. (2016). *Gestión del Talento Humano y Evaluación del desempeño laboral en el Gobierno Regional Junín*.

- Palmar, R. y Valero, J. (2014). *"Competencia y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado de Zulia"*. Revista Espacios Públicos.
- Pedraza, E., Amaya, G. & Conde, M. (2010). *"Desempeño Laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia"*. Revista de Ciencias Sociales (Ve).
- Quispe, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad de Pacucha, Andahuaylas*. Andahuaylas.
- Ramos, R. (2018). *"Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C."*. (Tesis Inédita de Maestra). Universidad César Vallejo, Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *"Administración"*. Mexico: Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (2009). *Metodología de la Investigación*. Barcelona.
- Tapia, R. (2012). *Coaching y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado Ampato. Ampato, Ecuador: Universidad Tecnica de Ampato*.
- Ugarte, T., Yarlequé, Y. & Fiallo, D. (2015). *"La administración del Talento Humano"*. Revista Caribeña de Ciencias Sociales.
- Villavicencio Carranza, M. (2015). *Efectos de una intervencion ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral*. Mexico: Universidad Autonoma de Mexico
- Wherther, W. y Davis, K.(2008). *"Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas"*. Mexico: sexta edición. MacGraw-Hill/Interamericana.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA HUANCAYO -2020”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020?	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.	HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.	Variable (V1) Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Admisión de personas • Aplicación de personas • Compensación de las personas • Desarrollo de las personas • Mantenimiento de las personas • Evaluación de las personas 	<p>M. General: Método científico M. Específicos: Inductivo, Analítico – Sintético</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de Investigación: No Experimental: De Corte Transversa • Tipo de Investigación: Correlacional • Nivel de Investigación: Correlacional • Población y Muestra <p>Población: 257</p> <p>Muestra: 105</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICO	Variable (V2) Desempeño laboral		
PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020?	OE1. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.	H1. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020		<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Responsabilidad • Liderazgo de trabajo en equipo • Formación y desarrollo personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario, Estrategias para la Recolección de datos: • Técnicas de Procesamiento de datos: SPSS, Excel.
PE2 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020?	OE2. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.	H2. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020			
PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el liderazgo de trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020?	OE3. Fijar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el liderazgo de trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020	H3. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el liderazgo de trabajo en equipo de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020.			
PE4 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la formación y desarrollo personal de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020?	OE4. Fijar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la formación y desarrollo personal de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020	H4. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano la formación y desarrollo personal de los trabajadores de la Caja Huancayo-2020			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (D): Gestión del Talento Humano	El concepto de gestión del talento humano conduce necesariamente al capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito. Por otro lado ,se define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluyendo, reclutamiento,	De acuerdo a Rodríguez (2009: pág. 1), la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo “es obtener la máxima creación de valor para la organización”, “por medio de una conjugación de ocupaciones dirigidas a contar con en todo instante del grado de conocimientos habilidades y capacidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el ámbito presente y futuro	Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Admisión de cantidades competentes • Abastecer el proceso de selección. • Rapidez para atraer a los candidatos. • Grado de atractivo de las competencias. • Banco de competencias internas y externas. 	<p>ORDINAL</p> <p>Escala de Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Ni de acuerdo ni en desacuerdo • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
			Aplicación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Características deseadas. • Elección precisa de la persona indicada. • Incremento del capital humano. • Adquisición de competencias individuales. 	
			Compensación de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldos y remuneraciones • Bonos y premios • Promociones y ascensos • Oportunidades de desarrollo. • Gratificaciones y horas extras. 	

	selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.(Chiavenato 2009,pag.52)		Desarrollo de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Desarrollo de personas • Desarrollo organizacional 	
			Mantenimiento de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación para comprobar el control interno 	
			Evaluación de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de competencias individuales • Resultados de las competencias aplicadas a la organización. • Costos de evaluación y desempeño. 	
VARIABLE (I): Desempeño Laboral	Según Robbins y Coulter (2013) definen que el desempeño laboral es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales.	Según Robbins y Judge (2013) explican que el funcionamiento laboral en las empresas, solo evalúan la manera en que los empleados hacen sus ocupaciones y estas incluyen una especificación del puesto de trabajo, no obstante, las compañías recientes, menos jerárquicas y más dirigida al servicio, necesitan de más	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación de logro • Motivación de poder. • Motivación de afiliación. 	ORDINAL Escala de Likert
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de funciones y responsabilidades. • Compromiso de las personas a realizar las tareas encomendadas. • Asume consecuencias de sus actos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Ni de acuerdo ni en desacuerdo • En desacuerdo

		<p>información actualmente, se reconocen 4 tipos primordiales de conductas que conforman el funcionamiento laboral, como la motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, Formación y desempeño profesional</p>	<p>Liderazgo y trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para delegar responsabilidad y autoridad. • Influencia hacia el personal subalterno. • Capacidad de administrar. • Logro de objetivos y metas grupales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en desacuerdo
			<p>Formación y desempeño profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento personal y profesional. • Capacidad y desarrollo. • Desarrollo de aptitudes • Mejora de la comunicación. 	

Elaboración Propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA DE MEDICION
Variable I: Gestión del Talento Humano	D1: Admisión de Personas	Admisión de candidatos competentes	1. ¿El Alcalde, Funcionarios y Empleados de la Caja Huancayo están comprometidos con la integridad y los valores??	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Abastecer el proceso de selección	2. ¿Existe independencia y autonomía del órgano Interno de Control en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades?	
		Rapidez para atraer a los candidatos	3. ¿Existe dentro de la Estructura Orgánica de la Caja Huancayo, el órgano Interno de Control?	
		Competencias disponibles en el banco de candidatos	4. ¿Existen profesionales competentes que laboran en el órgano Interno de Control de la Caja Huancayo?	
		Grado de atractivo de las competencias	5. ¿La Caja Huancayo cuenta con un responsable en el Órgano Interno de Control?	
		Banco de competencias internas o externas	5. ¿La Caja Huancayo cuenta con un responsable en el Órgano Interno de Control?	
	D2: Aplicación de Personas	Características deseadas	6. ¿En el Plan Estratégico Institucional 2019-2022 de la Caja Huancayo, sus objetivos son claros?	
		Elección precisa de la persona indicada	7. ¿En la Caja Huancayo se analizan los factores de riesgo interno y externo y su impacto en el logro de los objetivos?	
		Incremento del capital humano	8. ¿La Caja Huancayo considera la posibilidad de fraude en la evaluación de riesgos contra el logro de sus objetivos?	
	D3: Compensación de las Personas	Adquisición de competencias individuales	9. ¿La Caja Huancayo identifica y evalúa los cambios que podría impactarse significativamente al sistema de control interno?	
		Sueldos y remuneraciones	10. ¿La Caja Huancayo define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos?	
		Bonos y premios	11. ¿Caja Huancayo ha definido y desarrollado actividades de control para la tecnología de la información con el fin de apoyar la consecución de los objetivos?	
		Promociones y ascensos		
Oportunidades de desarrollo	5. ¿La Caja Huancayo cuenta con un responsable en el Órgano Interno de Control?			
Gratificaciones y horas extras	12. ¿La Caja Huancayo despliega las actividades de control a través de políticas que establecen las líneas generales del Control Interno y los procedimientos que llevan dichas políticas a la práctica?			
D4: Desarrollo de las Personas	Capacitación	13. ¿La Caja Huancayo obtiene/genera y emplea información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del Control Interno?		

		Desarrollo de personas	14. ¿La Caja Huancayo comunica la información internamente, incluyendo los objetivos y responsabilidades del Control Interno necesarios para apoyar el funcionamiento del Control Interno?			
		Desarrollo organizacional	15. ¿La Caja Huancayo comunica a terceras partes externas lo referente a los asuntos que afectan el funcionamiento del Control Interno?			
	D5: Mantenimiento de las Personas	Evaluación para comprobar	16. ¿La Caja Huancayo selecciona, desarrolla y ejecuta evaluaciones continuas y/o periódicas para comprobar si los componentes de Control Interno están presentes y en operación?			
		Comunicación de deficiencias de	17. ¿La Caja Huancayo comunica las deficiencias del Control Interno de manera oportuna a las partes responsables de tomar acciones correctivas, incluida la administración y alta dirección, según corresponda?			
	D6: Evaluación de las Personas	Evaluación de competencias individuales	18. ¿La Caja Huancayo implementa procedimientos para el seguimiento de las medidas correctivas propuestos por el Órgano Interno de Control?			
		Resultados de las competencias aplicadas a la organización	18. ¿La Caja Huancayo implementa procedimientos para el seguimiento de las medidas correctivas propuestos por el Órgano Interno de Control?			
		Costos de evaluación y desempeño	18. ¿La Caja Huancayo implementa procedimientos para el seguimiento de las medidas correctivas propuestos por el Órgano Interno de Control?			
	Variable D: Desempeño Laboral	D1: Motivación	Motivación de logro		19. ¿La Caja Huancayo cuenta con un Plan Estratégico Institucional vigente?	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Motivación de poder		20. ¿La Caja Huancayo y las diferentes Gerencias y Subgerencias cuenta con un Plan Operativo de Actividades (POA)?	
			Motivación de afiliación		21. ¿La Caja Huancayo cuenta con un presupuesto aprobado por funcionamiento e inversiones con metas y acciones bien definidos?	
D2: Responsabilidad		Cumplimiento de funciones y responsabilidades	22. ¿El presupuesto de inversiones de la Caja Huancayo, esta formulado teniendo en cuenta los criterios del presupuesto participativo?			
		Compromiso de las personas a realizar las tareas encomendadas	23. ¿La Caja Huancayo dispone de una organización institucional y cuenta con los documentos de gestión como el CAP, PAP y otro aprobado por el Consejo Municipal?			
		Asume consecuencias de sus actos	24. ¿En La Caja Huancayo está distribuido en forma eficiente el trabajo de las diferentes unidades orgánicas?			
D3: Liderazgo y Trabajo en Equipo		Capacidad para delegar responsabilidad y autoridad	25. ¿En La Caja Huancayo está distribuido en forma eficiente los recursos humanos, económicos, bienes y materiales para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades?			
		Influencia hacia el personal subaltern	26. ¿El Alcalde y Funcionarios de la Caja Huancayo disponen de tiempo para realizar acciones de dirección en sus respectivas Unidades Orgánicas?			
		Capacidad de administrar	27. ¿El Alcalde y Funcionarios de la Caja Huancayo están enfocados permanentemente al cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el Plan Estratégico Institucional?			

		Logro de objetivos y metas grupales	28. ¿El Alcalde, Funcionarios y Empleados de la Caja Huancayo hacen el esfuerzo mancomunado para el logro de los objetivos y metas institucionales?	
	D4: Formación y Desarrollo Personal	Crecimiento personal y profesional	29. ¿El Alcalde y Funcionarios de la Caja Huancayo realizan permanentemente un control al proceso de las actividades planificadas por cada Unidad Orgánica?	
		Capacitación y desarrollo	30. ¿La Caja Huancayo, se cuenta con la seguridad de los actos de control por parte de las autoridades, regidores y auditores?	
		Desarrollo de aptitudes	31. ¿El Alcalde y Funcionarios de la Caja Huancayo realizan permanentemente un control al cumplimiento de las metas establecidas por cada Unidad Orgánica?	
		Mejora de la comunicación		

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Caja Huancayo-2020

A continuación, le presentamos varias preguntas, por lo que se le agradece a usted, marcar con un aspa (X), la respuesta que considere conveniente, para lo cual le presentamos la siguiente tabla de puntuación:

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

VI: SISTEMA DE CONTROL INTERNO					
D1: Admisión de Personas					
	1	2	3	4	5
1. ¿Los Funcionarios y Empleados de la Caja Huancayo están comprometidos con la integridad y los valores??					
2. ¿Existe independencia y autonomía del órgano Interno de Control en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades?					
3. ¿Existe dentro de la Estructura Orgánica de la Caja Huancayo, el órgano Interno de Control?					
4. ¿Existen profesionales competentes que laboran en el órgano Interno de Control de la Caja Huancayo?					
5. ¿La Caja Huancayo cuenta con un responsable en el Órgano Interno de Control?					
D2: Aplicación de Personas					
6. ¿En el Plan Estratégico Institucional 2019-2022 de la Caja Huancayo, sus objetivos son claros?					
7. ¿En la Caja Huancayo se analizan los factores de riesgo interno y externo y su impacto en el logro de los objetivos?					
8. ¿La Caja Huancayo considera la posibilidad de fraude en la evaluación de riesgos contra el logro de sus objetivos?					
9. ¿La Caja Huancayo identifica y evalúa los cambios que podría impactarse significativamente al sistema de control interno?					
D3: Compensación de las Personas					
10. ¿La Caja Huancayo define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos?					

11. ¿La Caja Huancayo ha definido y desarrollado actividades de control para la tecnología de la información con el fin de apoyar la consecución de los objetivos?					
12. ¿La Caja Huancayo despliega las actividades de control a través de políticas que establecen las líneas generales del Control Interno y los procedimientos que llevan dichas políticas a la práctica?					
D4: Desarrollo de las Personas					
13. ¿La Caja Huancayo obtiene/genera y emplea información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del Control Interno?					
14. ¿La Caja Huancayo comunica la información internamente, incluyendo los objetivos y responsabilidades del Control Interno necesarios para apoyar el funcionamiento del Control Interno?					
15. ¿La Caja Huancayo comunica a terceras partes externas lo referente a los asuntos que afectan el funcionamiento del Control Interno?					
D5: Mantenimiento de las Personas					
16. ¿La Caja Huancayo selecciona, desarrolla y ejecuta evaluaciones continuas y/o periódicas para comprobar si los componentes de Control Interno están presentes y en operación?					
17. ¿La Caja Huancayo comunica las deficiencias del Control Interno de manera oportuna a las partes responsables de tomar acciones correctivas, incluida la administración y alta dirección, según corresponda?					
D6 : Evaluación de las Personas					
18. ¿La Caja Huancayo implementa procedimientos para el seguimiento de las medidas correctivas propuestos por el Órgano Interno de Control?					
V (D).: DESEMPEÑO LABORAL					
D1: Motivación					
	1	2	3	4	5
19. ¿La Caja Huancayo cuenta con un Plan Estratégico Institucional vigente?					
20. ¿La Caja Huancayo y las diferentes Gerencias y Subgerencias cuenta con un Plan Operativo de Actividades (POA)?					
21. ¿La Caja Huancayo cuenta con un presupuesto aprobado por funcionamiento e inversiones con metas y acciones bien definidos?					
22. ¿El presupuesto de inversiones de la Caja Huancayo esta formulado teniendo en cuenta los criterios del presupuesto participativo?					
D2: Responsabilidad					
23. ¿La Caja Huancayo dispone de una organización institucional y cuenta con los documentos de gestión como el CAP, PAP y otro aprobado por el Directorio?					
24. ¿En La Caja Huancayo está distribuido en forma eficiente el trabajo de las diferentes unidades orgánicas?					
25. ¿En La Caja Huancayo está distribuido en forma eficiente los recursos humanos, económicos, bienes y materiales para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades?					
D3: Liderazgo y Trabajo en Equipo					
26. ¿Los Funcionarios de la Caja Huancayo disponen de tiempo para realizar acciones de dirección en sus respectivas Unidades Orgánicas?					
27. ¿Funcionarios de la Caja Huancayo están enfocados permanentemente al cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el Plan Estratégico Institucional?					

28. ¿Los Funcionarios y Empleados de la Caja Huancayo hacen el esfuerzo mancomunado para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades?					
29. ¿Los Funcionarios y Empleados de la Caja Huancayo hacen el esfuerzo mancomunado para el logro de los objetivos y metas institucionales?					
D4: Formación y Desarrollo Personal					
30. ¿Los Funcionarios de la Caja Huancayo realizan permanentemente un control al proceso de las actividades planificadas por cada Unidad Orgánica?					
31. ¿La Caja Huancayo, cuenta con la seguridad de los actos de control por parte de las autoridades, regidores y auditores?					
32. ¿Los Funcionarios de la Caja Huancayo realizan permanentemente un control al cumplimiento de las metas establecidas por cada Unidad Orgánica?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

TITULO DE LA TESIS: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA HUANCAYO -2020"

DIRIGIDO A: COLABORADORES DE LA CAJA HUANCAYO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PAUL DENIS MARTINEZ VITOR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS _____

FECHA: 15-08-2020

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

Mtro. Paul Denis Martinez Vitor
ADMINISTRADOR
CLAD - 03489

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

TITULO DE LA TESIS: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA HUANCAYO -2020"

DIRIGIDO A: COLABORADORES DE LA CAJA HUANCAYO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MELQUIADES FLABIO CAMAYO MEZA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS _____

FECHA: 14-09-2020

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:****TÍTULO DE LA TESIS:** "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA HUANCAYO -2020"**DIRIGIDO A:** COLABORADORES DE LA CAJA HUANCAYO**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MIGUEL ANIBAL CERRÓN ALIAGA _____**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA _____**FECHA:** 04-09-2020 _____**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

_____
FIRMA DEL EVALUADOR

DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS

VARIABLE	GESTION DEL TALENTO HUMANO																	
DIMENSIONES	Admisión de personas					Aplicación de personas				Compensación de personas			Desarrollo de las personas			Mantenimiento de las Personas		Evaluación de las personas
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
SUJETOS																		
1	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
9	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
10	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
11	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
12	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
13	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4
14	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3
15	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4
16	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
17	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
19	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5
20	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
21	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4
22	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
24	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
27	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5
28	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
29	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5
30	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4
31	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
32	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4

33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
35	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
39	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
40	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
41	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
42	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5
43	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4
44	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
45	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4
46	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4
47	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
49	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5
50	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
51	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4
52	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
54	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
57	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5
58	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
59	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5
60	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4
61	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
62	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
65	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
69	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
70	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
71	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
72	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5
73	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4
74	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
75	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4

76	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
77	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
79	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5
80	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
81	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4
82	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
84	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5
86	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
87	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5
88	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
89	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5
90	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4
91	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
92	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
94	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
95	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
96	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
99	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
100	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
101	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
102	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
103	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4
104	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3
105	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4

VARIABLE	DESEMPEÑO LABORAL													
DIMENSIONES	Motivación				Responsabilidad			Liderazgo y trabajo en equipo				Formación y Desarrollo Personal		
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
SUJETOS														
1	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5
2	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5
3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	1
4	3	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	1
5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
7	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5
8	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
9	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5
10	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5
11	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
12	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
13	5	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4
14	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
15	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5
16	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
17	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
18	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
19	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5
20	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
21	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
22	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3
23	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4
24	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5
25	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
27	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5
28	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
29	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4
30	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
31	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5
32	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5
33	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	1
34	3	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	1
35	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
37	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5

38	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
39	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5
40	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5
41	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
42	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
43	5	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4
44	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
45	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5
46	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
47	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
48	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
49	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5
50	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
51	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
52	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3
53	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4
54	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5
55	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
57	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5
58	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
59	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4
60	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
61	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5
62	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5
63	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	1
64	3	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	1
65	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
67	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5
68	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
69	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5
70	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5
71	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
72	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
73	5	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4
74	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
75	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5
76	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
77	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
78	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
79	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5
80	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4

81	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
82	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3
83	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4
84	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5
85	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
87	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5
88	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
89	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4
90	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
91	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5
92	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5
93	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	1
94	3	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	1
95	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5
96	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
97	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5
98	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
99	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5
100	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5
101	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
102	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
103	5	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4
104	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
105	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO