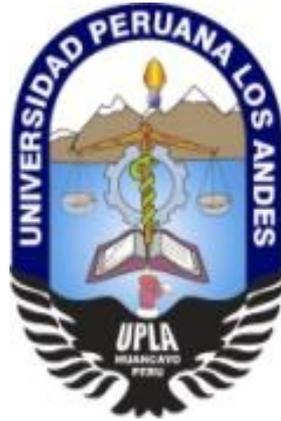


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA CADENA DE BOTICAS INKAFARMA
EN LA PROVINCIA DE HUANCAYO.**

Para Optar : EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN EMPRESARIAL

Autor : BACH. KAREN JANET AYALA GUEVARA.

Asesor : Mg. WALTER RUBÉN SANTANA CAMARGO.

Línea de Investigación : CIENCIAS EMPRESARIALES Y GESTIÓN DE
LOS RECURSOS.

HUANCAYO – PERÚ

2020

JURADOS DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



Dr. Aguedo Alvino Bejar Mormontoy
Presidente



Dr. Juan Manuel Sánchez Soto
Jurado



Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez
Jurado



DR. GUMERCINDO ALBINO NÚÑEZ SOLÍS

Jurado



Dra. Melva Isabel Torres Donayre
Secretaria Académica

ASESOR DE TESIS

Mg. Walter Rubén Santana Camargo

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida y la fortaleza durante mi formación profesional, para el logro de mis metas y objetivos.

A mi familia por su amor incondicional y enseñarme buenos valores y la motivación constante, que permitieron que hoy en día sea la persona que soy.

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme cada día de mi vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. y por la fuerza que a veces me faltaba para seguir en este proceso de superación personal y profesional.

A una persona muy especial en mi vida, que ocupa un lugar en mi corazón, acordarme de ti no es llamarte, ni escribirte, ni verte, o estar pendiente de ti. Acordarme de ti es mirar al cielo y pedirle a Dios que siempre veles por mí y se que estas conmigo en cada momento de mi vida, en cada dificultad, en cada éxito, en cada fracaso, en cada alegría.

A una persona más que una amiga por ser como una hermana, por ser una parte muy importante de mi vida, apoyándome desde el día que la conocí. Por su apoyo recibido día a día para la realización de esta Tesis, todos sus consejos y apoyo incondicional en los momentos más difíciles de mi vida.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA	i
MEMBROS DEL JURADO	ii
ASESOR DE LA TESIS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema	16
1.1.1. Descripción del Problema	16
1.2. Formulación del Problema	21
1.2.1. Problema General	21
1.2.2. Problemas Específicos	21
1.3. Objetivos de la Investigación	22
1.3.1. Objetivo General	22

1.3.2. Objetivos Específicos	22
1.4. Justificación de la investigación	23
1.4.1. Justificación Teórica	23
1.4.2. Justificación Práctica	23
1.4.3. Justificación Metodológica	23
1.4.4. Justificación Social	24
1.4.5. Justificación de Conveniencia	25
1.5. Delimitación de la Investigación	25
1.5.1. Delimitación Espacial	25
1.5.2. Delimitación Temporal	25
1.5.3. Delimitación Conceptual	26

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	27
2.1.1. Antecedentes Internacionales	27
2.1.2. Antecedentes Nacionales	27
2.1.3. Antecedentes Locales	32
2.2. Bases teóricas	33
2.2.1 Gestión del talento humano V1	33
2.2.2 Desempeño laboral V2	39
2.3. Definición de conceptos	47
2.4. Hipótesis y Variables	50
2.4.1. Hipótesis General	50

2.4.2. Hipótesis Específicas	50
2.5. Operacionalización de las Variables	51

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de Investigación	55
3.2. Tipo de la Investigación	55
3.3. Nivel de Investigación	56
3.4. Diseño de la Investigación	57
3.5. Población y Muestra	58
3.5.1 Población objetivo	58
3.5.2 Muestra	58

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis de resultados	60
4.1.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	60
4.1.2. Presentación de resultados	61
4.2. Contrastación de la Hipótesis	69
4.2.1. Contrastación de la Hipótesis General	69
4.2.2. Contrastación de la Hipótesis Específica 1	71
4.2.3. Contrastación de la Hipótesis Específica 2	73
4.2.4. Contrastación de la Hipótesis Específica 3	75

DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
ANEXOS	92
Anexo_Nº 01 Matriz de Consistencia de la Tesis	93
Anexo_Nº 02 Modelo de Consentimiento Informado	94
Anexo_Nº 03 Solicitud y Aprobación de Consideración Ética	95
Anexo_Nº 04 Instrumentos	96
Anexos N° 05 Datos	101

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de Variables	53
Tabla 2. Gestión del Talento Humano	61
Tabla 3. Estrategias de Captación y retención de personal	62
Tabla 4. Programa de Buenas Prácticas del Personal	63
Tabla 5. Dimensión Estrategias de Compensación Laboral	64
Tabla 6. Desempeño Laboral	65
Tabla 7. Dimensión Condiciones Personales	66
Tabla 8. Dimensión Condiciones del Contexto	67
Tabla 9. Dimensión Condiciones de Desempeño	68
Tabla 10. Relaciones Hipótesis General	70
Tabla 11. Relaciones Hipótesis Específica 1	72
Tabla 12. Relaciones Hipótesis Específica 2	74
Tabla 13. Relaciones Hipótesis Específica 3	76

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Gestión del Talento Humano	61
Figura 2. Dimensión Estrategias de Captación y Retención de Personal	62
Figura 3. Dimensión Proghrama de Buenas Prácticas de Personal	63
Figura 4. Dimensión Estrategias de Compensación Laboral	64
Figura 5. Desempeño Laboral	65
Figura 6. Dimensión Condiciones Personales	66
Figura 7. Dimensión Condiciones del Contexto	67
Figura 8. Dimensión Condiciones de Desempeño	68

RESUMEN

La presente investigación nos da respuesta al problema: ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la cadena de Boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo?, por lo cual se planteo establecer como objetivo: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia Huancayo. La hipótesis general formulada fue: La gestión del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia Huancayo .

La investigación es de tipo Basica Cuantitativa, como método se utilizó el Hipotetico Deductivo, con un diseño descriptivo Correlacional no experimental; se aplicó el Rho de Sperman y el coeficiente de contingencia para las pruebas de hipótesis. En la investigación se consideró una población de 174 colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo, y la muestra fue de 59 colaboradores elegidos al azar.

Finalmente concluimos que con un nivel de significancia del 0,05 y un valor del coeficiente de correlación rho Spearman (0.910) que nos muestra una relación perfecta positiva entre las variables, así como del nivel de significancia calculado (0.00) que es inferior a 0.05; es decir una mejor gestión del talento humano mejaorará el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma de la provincia de Huancayo.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral.

ABSTRACT

This research gives us an answer to the problem: ¿ What is the influence of the management of human talent in the work performance of Inkafarma Pharmacy Chain of Huancayo Province?, For which it was proposed to establish the following objective: Influence of human talent management on the work performance of Inkafarma Pharmacy Chain employees in Huancayo Province. The general hypothesis formulated was: The management of human talent has a positive influence on the work performance of the employees of the Inkafarma Pharmacy Chain in Huancayo Province.

The research is of the Basic Quantitative type, as a method the Deductive Hypothetical was used, with a descriptive correctional non-experimental design; Sperman's Rho and the contingency coefficient were applied for the hypothesis tests. In the research, a population of 174 collaborators from Inkafarma Pharmacy Chain in Huancayo Province was considered, and the sample consisted of 59 collaborators chosen at random.

Finally we conclude that with a significance level of 0.05 and a value of the rho Spearman correlation coefficient (0.910) that shows us a perfect positive relationship between the variables, as well as the calculated significance level (0.00) which is less than 0.05; in other words, better management of human talent will improve the work performance of the collaborators from Inkafarma Pharmacy Chain in Huancayo Province.

Key Words: Human talent management, job performance.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento es clave para apoyar las estrategias de negocio en un periodo de mediano a largo plazo. Este proceso es fundamental en entornos muy competitivos, donde se evaluó el control de costes y calidad, está debe de tener relación con el cliente ya que se requieren de equipos competentes y capaces de obtener resultados con márgenes de actuación pequeños.

Las dificultades para gestionar el talento humano consiste en seleccionar una parte del todo y a ello se le cataloga como “gestión del talento” lo que no es más que el desarrollo de sus procesos. En la práctica son pocas las organizaciones que disponen de un esquema como el que presentamos, debido a que implica un grado de coordinación muy alta que puede conllevar a la reorganización de funciones. Lo habitual es que centren su atención en algunos procesos concretos, que podemos considerar “puentes” que vinculan a las personas con la estrategia de la organización.

En algunas empresas los colaboradores tienen poca motivación, en relación con su trabajo y con el desempeño de sus actividades, por lo cual se les puede presentar dificultades tanto personales como laborales y esto puede perjudicar al colaborador como a la institución, el resultado de esto sería que el colaborador pueda perder su empleo y pueda crear una mala relación con su jefe y compañeros.

En cuanto al desempeño laboral, la persona con competencias laborales respecto a sus conocimientos, habilidades, sentimientos y experiencias, contribuirá a alcanzar los resultados que espera la empresa, así mismo permite que el colaborador plasme su trabajo realizado demostrando eficiencia, calidad y productividad .

Por ello la presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia Huancayo.

Este trabajo presentó los siguientes capítulos:

Capítulo I de la Investigación: Se abordó el planteamiento de la investigación, problemas de la investigación, objetivos, justificación, alcances, limitaciones y la viabilidad con los que se realizó mi investigación.

En el **Capítulo II de la Investigación:** Se expuso el Marco Teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas y el marco conceptual .

En el **Capítulo III de la Investigación:** Se presentó la Metodología, método general, método específico, nivel y diseño de investigación la población y la muestra de trabajo.

Finalmente en el **Capítulo IV de la Investigación:** Se plasmó la Discusión e interpretación de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

La autora.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

1.1.1. Descripción del Problema

Inretail Pharma S.A antes Eckerd Perú S.A, la empresa del sector farmacéutico es una subsidiaria de Inretail Perú Corp, que a su vez es subsidiaria de Intercorp retail, las cuales operan en el exterior e interior de nuestro país del denominado grupo Intercorp Perú, quienes cambiaron la denominación social de la Compañía de Eckerd Perú S.A. a InRetail Pharma S.A; situación que puso en aviso a la comunidad, la prensa y en particular a los representantes legislativos, el peligro de la existencia de un monopolio de medicamentos, la cual afectaría al mercado farmacéutico y sobre todo tendría un gran impacto sobre los consumidores.

El grupo Quicorp conformado por BTL, Mifarma y FASA fue absorbido por Inretail Pharma, cuyo accionista mayoritario es Carlos Rodríguez Pastor quien es dueño de Intercorp que es un conglomerado de empresas multinacionales como bancas, seguros, Inretail este último agrupa tres negocios que son supermercados, malls y farmacéutica (Boticas (Inkafarma), Donde su productividad se elevo al doble en el año 2016.

Motivo por la cual los gerentes de la empresa Inkafarma empiezan a validar más la productividad, dejando de lado la importancia de la

gestión del talento humano siendo este el eje principal para el logro de objetivos de la organización, elemento importante donde se sustenta el éxito o fracaso de toda organización.

Así mismo los gerentes de Boticas Inkafarma no valoran el desempeño adecuado de los colaboradores, dejando de prestar atención sobre ciertos elementos como la falta de flexibilidad en horarios, que el colaborador se desarrolle dentro de la empresa, sintiéndose muchas veces obligados para el cumplimiento de su metas individuales e incluso organizacionales, lo cual afecta la calidad de servicio que se brinda e incluso la satisfacción de los clientes.

Teniendo en consideración que la primera empresa gestionada por Intercorp fue Inkafarma la cual plantea conocer las dinámicas empresariales en gestión de talento humano con influencia en calidad de servicios al consumidor en dicha empresa. A fin de establecer un precedente de diagnóstico en funciones de las empresas de mayor presencia nacional.

Dentro de la empresa Inkafarma uno de los principales enfoques para la calidad de atención al cliente es la gestión del talento humano. En dicha empresa se plantea que el adecuado manejo del personal conlleva a la mejor atención o que gestionando el talento humano se garantizan los servicios brindados por sus representantes.

La globalización mundial obligó a que toda institución busque mecanismos o estrategias para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores, esta es la premisa en la gestión del talento humano teniendo

en cuenta sus necesidades y aspiraciones, según Chiavenato (2002) señala que el personal es un socio de la empresa y por tanto hay que tener en cuenta las particularidades personales para realizar el trabajo en la misma. Así mismo el autor resalta la importancia del personal pues los considera promotores de competitividad en la empresa y por consiguiente esenciales para el éxito empresarial

Por otro lado consideramos que múltiples factores de índole económico, social, cultural, jurídico, político, hasta ecológico se interrelacionan y contribuyen a este fenómeno.

En el desempeño adecuado o eficiente de un trabajador se debe prestar atención a todo nivel, vale decir internacional, nacional y local, razón que motiva su estudio, siempre teniendo en cuenta su influencia en la calidad de servicio que se brinda y la satisfacción que deben tener los clientes; es decir todos estos aspectos de la cultura organizacional van entrelazados y concitan la atención permanente de los colaboradores.

Así mismo la Gestión de Talento Humano es considerado como elemento importante pues en el se sustenta el éxito o fracaso de una entidad (Atehortua, Bustamante y Valencia, 2008); Respecto a esta concepción tenemos que, a nivel mundial, los establecimientos farmacéuticos vienen trabajando estableciendo metas, a fin de lograr objetivos a favor de la misma. Sin embargo, se están dejando de lado la importancia de los recursos humanos.

Este es un tema relevante según , Arias (1989), por ejemplo señala la importancia del esfuerzo humano en el funcionamiento de cualquier

organización, el autor considera que, si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, en caso contrario se detendrá (Arias 1989), Asimismo Chiavenato (2002), plantea la elemental concepción de su multidimensionalidad y multivariabilidad de su esencia; de igual forma resalta su importancia como impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizaje para poder hacerla competitiva y por tanto llevarla al éxito.

La Gestión del Talento Humano tiene como uno de sus principales ejes la capacitación del personal, de este modo se tendría una correlación directa con el desempeño laboral, considerando estas afirmaciones, se reconoce que tanto la gestión del talento humano y el desempeño laboral deben avanzar juntos, a fin de lograr objetivos propuestos por la institución; a fin de promover el desarrollo de capacidades a los empleados.

De acuerdo a cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática para el 2016, el 73% de empleos en el Perú son informales. Sobre esto, la Organización Internacional del Trabajo señala que la explotación laboral tiende a presentarse en entornos de informalidad y pobreza extrema, sumándose que los directivos no valoran el recurso humano, un claro ejemplo es lo que ocurrió en las Malvinas evidencia lo que representa el trabajo forzoso en nuestro país y es una constante en varias pequeñas empresas.

En este contexto, la gestión humana está relacionada con las leyes laborales, la ética de los empresarios y el conocimiento que los trabajadores deben tener de sus derechos. Las empresas de hoy orientan sus logros teniendo en cuenta la gestión ética y responsable del talento. Esto no implica que el estado desatienda el marco jurídico y tributario (para fomentar la formalización empresarial y vigilar el cumplimiento de la normativa vigente), sino que se debe trabajar de la mano con el empresariado y los trabajadores, promoviendo una mayor sensibilización y educación en temas orientados a sus derechos.

Se observó dos grandes tendencias en el país. Por un lado, hay un grupo de empresas medianas y grandes que son parte de la modernidad, muchas de ellas transnacionales que están influidas por sus casas matrices, que están trabajando con una gestión estratégica de personas alineada a objetivos empresariales, donde los ejecutivos de recursos humanos tienen cada vez más injerencia en la toma de decisiones organizacionales. Por otro lado, hay un grupo de PYMES en donde más que una gestión de personas existe una persona que administra el personal y se encarga de la planilla. En el mejor de los casos esta persona también asegura que se cumpla el reglamento de trabajo. Evidentemente, solo en el primer grupo se han dado más cambios y en el segundo los cambios han sido menores y más lentos.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

A partir de la problemática expuesta, la presente Tesis planteó como pregunta de investigación ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo 2019?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cuál es la influencia de la aplicación de estrategias de captación y retención del personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo 2019?

¿Cuál es la influencia de la aplicación del programa de Buenas Prácticas del personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo 2019?

¿Cuál es la influencia de la aplicación de estrategias de compensación laboral al personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo 2019?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia Huancayo 2019.

1.3.2 Objetivos Específicos

Determinar la influencia de la aplicación de estrategias de captación y retención del personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo 2019.

Determinar la influencia de la aplicación de programas de Buenas Prácticas del personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo 2019.

Determinar la influencia de la aplicación de estrategias de compensación laboral al personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo 2019.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación Teórica

La gestión del talento humano, es una actividad que no depende de los niveles de jerarquía de una organización, ni el hecho de dar órdenes ni dar mandatos obligatorios, sino del valor del como se involucra activamente todos los integrantes de la empresa. Se debe impulsar actividades de cooperación entre los jefes de las diferentes áreas y los colaboradores. Con el objeto de evitar enfrentamientos entre ellos debido a esta clase de organización por jerarquías. Por ello mi investigación planteó determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores la Cadena de Boticas Inkafarma, donde el trabajador sea el protagonista y aprenda a reconocer sus atributos para desempeñarse en su área y de esta forma sea reconocido como un colaborador competente que se relaciona con el resto de los colaboradores, permitiendo adquirir ventajas competitivas para la empresa y de esta manera evidenciar el valor de la gestión del talento humano permitiendo que los colaboradores se sientan a gusto en su trabajo y crear un grato ambiente laboral sin descuidar su producción.

1.4.2 Justificación Práctica

Al respecto de la gestión del talento humano, mi investigación permitió diseñar políticas acorde a los cambios que se produzcan en el contexto empresarial y social de tal manera que mejore la labor de los

colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma; Ahora en cuanto al desempeño laboral se debe crear puestos de trabajo estables donde se motive permanentemente al trabajador y ubicarlos teniendo en cuenta sus habilidades, conocimientos para el logro de la autonomía y el desarrollo de sus capacidades.

1.4.3 Justificación Metodológica

El estudio de la metodología es: hipotético deductivo, por lo que se se aplicó un cuestionario de encuesta , con 38 preguntas formuladas a 59 colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma.

Siendo muy importante mi investigación, porque mediante la gestión del talento humano se pudo manifestar que el desempeño laboral influye sobre los colaboradores; verificando que las variables tienen una correlación positiva, por lo tanto ciertos factores como la capacitación, motivación, información, reconocimientos, políticas de incentivos, condiciones físicas, autonomía, innovación pueden tener éxito en las cadenas de boticas Inkafarma, ya que se busca algo nuevo en lo que respecta al conocimiento. Cruz, (2014) afirma:“...investigar es un proceso por el cual se intenta dar respuesta a problemas científicos mediante procedimientos sistemáticos, que incluyen la producción de información válida y confiable.”

1.4.4 Justificación Social

Con la mejora de la gestión de talento humano se esperó contribuir con la presente investigación y por ende mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, lo cual repercutirá en la satisfacción del cliente al ser atendido acorde a los estándares de calidad que la población de Huancayo necesita o espera.

1.4.5 Justificación de Conveniencia

La presente investigación ayudó a que los colaboradores brinden una mejor atención lo que repercutió en las condiciones laborales además de mejorar su desempeño laboral lo cual desencadenó en una mejora en la atención en bien de sus clientes.

1.5 Delimitación de la Investigación

1.5.1 Delimitación Espacial

El desarrollo de la investigación se realizó en el Departamento de Junín, Provincia de Huancayo en los puntos de venta de la cadena de boticas Inkafarma que se encuentran Ubicados en el mercado de Huancayo.

1.5.2 Delimitación Temporal

La Investigación se inicio en enero del 2018 , el periodo de análisis y desarrollo de la investigación fue entre los meses setiembre y diciembre del 2018, culminando en diciembre del 2019.

1.5.3 Delimitación Conceptual

La presente investigación se enmarcó con los estudios relacionados con la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Flores et al. (2017) en su trabajo titulado “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016” Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, Nicaragua, Estelí, tuvo como conclusiones: “El proceso que realiza la institución, para el reclutamiento y selección de personal no va acorde con los requerimientos establecidos porque se ha evidenciado que existe cierto grado de ineficiencia en los procesos ejecutados por el personal administrativo, debido a que no se da el cumplimiento del reglamento interno.” (p. 56).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Inca (2015) en su investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”. Tesis Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas – Perú. El objetivo principal, es “determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.” (p. 23). Con una

metodología correlacional, empleando la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, aplicado a una muestra de 104 trabajadores administrativos. Concluyéndose que “Se aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.” (104 p.).

Daza (2015) en su investigación “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015” en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a “determinar la relación entre Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015.” (p. 16). La investigación es de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 68 trabajadores, empleando un cuestionario como instrumento. Obteniéndose el siguiente resultado: “Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=,838$, interpretándose como alta relación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación positiva y significativa entre las variable.” (p. 113).

Oscoco (2015) En su investigación titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha – Andahuaylas – Apurímac, 2014”. Presentado en la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas – Perú. Se planteó como objetivo: “Determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Pacucha.” (p. 32). Empleándose un diseño transeccional correlacional, obteniéndose el siguiente resultado: “El coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un valor de 0.552, determinándose por consecuencia una correlación significativa positiva débil entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral.” (p. 198).

Guillermo (2015) en su Tesis titulada: “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la Empresa Informática Spirall Computer S.A.C - Pacasmayo 2014”. Su objetivo fue “determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, 2014.” (p. 63). Obteniéndose el siguiente resultado: “El coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un valor de 0.552, determinándose por consecuencia una correlación significativa positiva débil entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral, generando grandes beneficios.” (p. 253).

Asencios (2017) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima,

2016”. El objetivo fue: “Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.” (p. 63) Concluyendo que: “(a) la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (b) la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (c) las capacidades tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; y (d) la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral.” (p. 108)

Estela (2016) en su Tesis de Maestría titulada: “Gestión del Talento Humano y su influencia significativa en el desempeño laboral en la Empresa Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Pacasmayo”. Se tuvo como objetivo principal “conocer la influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A de la Provincia de Pacasmayo” (p. 20), empleándose una metodología aplicada y de nivel descriptivo, usándose como técnica de investigación, la encuesta. Según los resultados obtenidos, se afirma que: “si existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, ya que si existe una mejor percepción de gestión del talento Humano, habrá un mayor desempeño laboral del trabajador la empresa los trabajadores de empresa Hipermercados Tottus S.A de la Provincia de Pacasmayo, perciben a la gestión de talento humano como regular.” (p. 132).

Quijano y Silva (2016), en su trabajo de investigación “Selección del Personal y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa de

Transporte CIVA – Chiclayo 2016”, la cual tuvo como objetivo general: “Determinar la relación de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes” (p. 19), de metodología cuantativa y de diseño ex post facto. Concluyéndose que: “Se determinó que la relación existente entre la selección de personal en base a sus dimensiones procesos, instrumento y técnicas, con la variable selección de personal es positiva media con un ,687 de acuerdo a la correlación Pearson, siendo rechazada la hipótesis nula y aceptada la H_1 .” (p. 189).

Del Castillo (2016) en su investigación titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016”. Por la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú. Con el objetivo de: “Qué tipo de relación existe entre toda la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.” (p. 25). Se planteó una investigación de nivel descriptiva correlacional como población y muestra se considero a 82 sujetos de estudio, empleándose como instrumento un cuestionario. Llegándose a los siguientes resultados: “mostraron que un 0.775 dando como resultado a una relación totalmente positiva entre todas las variables, donde se concluye que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.” (p. 178).

Rojas y Vélchez (2018) en su investigación “Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”, Presentado en la Universidad Wiener. Lima – Perú. Donde el objetivo fue: “determinación de la relación que existe en la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús.” (p. 22). Con una metodología de tipo aplicada y de nivel correlacional. Con una muestra de 50 sujetos de estudio, empleando técnicas como cuestionario, entrevista y observación, y formulando como instrumento el cuestionario. Concluyendo que: “existe una relación significativa de $p=0,000$ entre la variable independiente y dependiente de la investigación. Por lo tanto, la investigación verifica que la gestión del talento humano guarda relación con nuestra investigación entendiéndose que el desempeño laboral nos permite tener herramientas que pueden establecer nuevas oportunidades para el trabajador dentro de la organización, así estudiar cómo funciona la comunicación dentro de la empresa o, incluso, comprobar en qué grado el empleado se siente parte importante de nuestra organización.” (p. 178).

2.1.3. Antecedentes Locales

Nolberto M. (2017), en la tesis “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, de 2017”, para obtener el Título Profesional de Administración de Empresas, por la Universidad de Huánuco, de la ciudad de Huánuco en

el Perú, y que el objetivo fue: “buscar la relación entre gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral” (p. 25). Llegando a la conclusión de que: “La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.” (p. 112).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión del talento humano (V1)

Para Chiavenato (2002) menciona que “La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.” (Chiavenato, 2002, p. 52).

Toda empresa toma decisiones para la formulación y aplicación de políticas que genera una transformación en los colaboradores en cuanto a sus habilidades y comportamientos para poder alcanzar las metas estratégicas diseñadas por la empresa.

Sin embargo se pudo decir que la Gestión del Talento Humano es una disciplina que quiere alcanzar el logro de los objetivos de la organización, claro esta que debe tener una estructura organizativa y que los colaboradores maximicen sus esfuerzos previas coordinaciones. Como toda organización busca el logro de sus objetivos para ser competitivos y productivos, es por ello que las empresas elijen a las personas que cumplan con los requisitos de las organizaciones y al mismo tiempo, cumplan con las expectativas.

2.2.1.1 Importancia

Cabe resaltar la importancia de la Gestión del Talento Humano en toda organización ya que estas deben reponder a los diferentes cambios que genera la globalización como por ejemplo el de ser competitivos en el mercado en costos y otras ventajas que están relacionadas con el personal.

Asi mismo todo gerente de la empresa debe planificar, organizar y dirigir, sin dejar de lado que los trabajadores cumplan sus funciones sintiéndose motivados e involucrados con la empresa, solo con esto se podrá lograr la productividad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Debemos comprender que en la gestión de los recursos humanos esta conformado por personas y organizaciones. Los colaboradores pasan gran parte de su vida en el centro de trabajo de ello depende el éxito de la organización. Por un lado, el trabajo

requiere esfuerzo y una buena cantidad de tiempo en la vida de las personas, que dependen de él para su vida y su éxito personal. Separar la existencia de personas de su trabajo es muy difícil, pero casi imposible, dada la importancia o el impacto que esto tiene para ellas.

2.2.1.2 Objetivos

Una buena gestión en la organización de los recursos humanos va a permitir tener resultados óptimos en la productividad, ya que esto mejorará el rendimiento del colaborador para el cumplimiento de sus funciones. Esta gestión nos permitirá tener personal calificado, competente libre y autónomo que van ser necesaria para la empresa y la toma de decisiones, la idea es tratar de involucrar al personal y que ellos crezcan y se desarrollen dentro de ella y el otro de los objetivos es mejorar la productividad y el clima laboral cumplimiento los objetivos y la normativa.

2.2.1.3 Factores

Para que halla desenvolvimiento y competitividad empresarial se pueden considerar los siguientes factores, como la planificación de los recursos humanos, es decir buscar el perfil de trabajador, la selección del personal adecuado y finalmente orientarlos para el proceso de adaptación en la empresa y luego mantener sus competencias.

2.2.1.4 Elementos

Es imprescindible que podamos resaltar desde la gestión de los procesos de trabajo los siguientes elementos.

- a. Todo colaborador debe conocer a fondo sus funciones y/o tareas, procedimientos que deben de seguir y conocer, así mismo las funciones de los demás, lo que significa que debe de existir una comunicación fluida fomentando el sentimiento de pertinencia dentro de la empresa.
- b. La empresa debe de transmitir que el colaborador es parte de la organización y que son importantes para ella. Así mismo hacer conocer su cultura organizacional y de esta forma los trabajadores se sentirán parte de ella.
- c. Dentro de la empresa esta comunicación debe plasmar su identidad corporativa de manera que el empleado la comparta ya que esto es trasladada al mundo externo.
- d. Toda empresa genera alianzas estratégicas con otras, las cuales serán de conocimiento de los colaboradores para que se comprenda quienes somos como organización. Todos estos elementos nos permitirá mantener un equilibrio de la organización para el logro de metas y objetivos.
- e. Finalmente el trabajador se integra a los recursos de trabajo y se orienta a las gestión del ser humano como humano y no como colaborador o trabajador, por lo tanto ellos se sentirán como socios y participarán en el desarrollo continuo tanto

individual como organizacional y seán protagonistas del cambio y la mejora continua.

2.2.1.5. Funciones

Las funciones de la gestión del talento humano radica en elegir, orientar, premiar, auditar y hacer el seguimiento al personal , lo que permitirá tomar decisiones adecuadas, ya que el personal se siente comprometido y se podrá lograr la productividad y dar cumplimientos a los objetivos organizacionales. Por lo tanto no olvidemos que debemos de planificar, capacitar, evaluar el desempeño, auditar la gestión del talento humano con el objetivo de ver el desempeño individual y organizacional

2.2.1.6 Características

Las competencias del colaborador aplicadas a la organización, son patrimonio del personal, considerando que el trabajo de ellos en las empresas es voluntario y de gran soporte para lograr los objetivos organizacionales, los recursos humanos son intangibles y se puede observar en el desempeño del trabajador. Los recursos humanos pueden potenciarse a través de capacitaciones teniendo en cuenta que no todos tienen las mismas capacidades y habilidades.

También podemos decir que las características de la gestión del talento humano radica en mantener una actitud activa frente a cualquier problema y ser capaces de tomar iniciativas y no actuar de manera irresponsable, ser capaces de emprender proyectos y asumir la responsabilidad de llevarlos a cabo, educar al colaborador durante la permanencia en la organización para mejorar su eficiencia en sus competencias y capacidades, ser creativos con la generación de ideas y tener la capacidad de evaluar en forma individual como en lo social.

2.2.1.7 Proceso

Toda organización trata de buscar o retener talentos para su organización y buscan crecer por medio de sus recursos humanos y lo convierte en una estrategia frente a otras organizaciones.

Una organización con personal talentoso se convierte en una organización competente, capaz de enfrentarse a cualquier situación que se presente, considerando ciertos puntos importantes como la planificación de sus recursos humanos, selección del personal, el como se incorpora, su plan estratégico, las evaluaciones permanentes, el desarrollo del liderazgo, el desarrollo profesional, formulación de programas de reconocimiento, competencias y la retención.

Así mismo conocemos que el proceso de aprendizaje continuo permite al colaborador el desarrollo personal y

profesional ya que este desarrolla sus competencias necesarias para que se desempeñe en su trabajo y pueda participar en el crecimiento de la empresa en este mundo competitivo.

2.2.2. Desempeño laboral (V2)

Según Chiavenato (2000), define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Sin embargo estos procesos sistemáticos y periódicos valoran cualitativamente y cuantitativamente el grado de eficiencia y eficacia de los colaboradores para el logro de sus actividades y objetivos laborales; esto permite a la organización la evaluación del cumplimiento de las metas establecidas ya sean individuales o grupales.

Así mismo es una herramienta que nos ayuda a obtener información sobre el desempeño laboral y sus competencias individuales de los colaboradores para lograr mejoras continuas y permitan cumplir con los objetivos de la organización. Se tiene que considerar que cuando se evalúa el desempeño de un trabajador se tiene que estimar sus actividades que realiza y de esta manera se ve si puede alcanzar sus objetivos que se ha propuesto, para obtener los resultados que espera la empresa incluso pueden dar un valor agregado a la organización.

Las competencias desarrolladas del colaborador como son sus conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes y valores que son aplicadas con responsabilidad en su labor, son factores importantes que miden el desempeño laboral. Por lo tanto este debe de ser constante y sostenible en el tiempo para que la empresa logre sus metas y objetivos, no dejando de lado que se les debe proporcionar la condiciones necesarias.

2.2.2.1 Importancia

Es importante porque fomenta e incentiva el desempeño de los colaboradores para el logro de sus objetivos. Así mismo podemos verificar cuanto se ha cumplido los objetivos propuestos por colaborador, entonces nos permite medir de forma sistemática, integral y objetiva la conducta, el rendimiento y el logro de los resultados.

El talento es una capacidad que permite realizar acciones como consecuencia de las aptitudes o habilidades que tiene el colaborador, el conocimiento y experiencia que ha adquirido, siendo la clave fundamental para realizar la planificación de la organización. Para que un colaborador sea productivo tiene que encontrarse en las mejores condiciones laborales y se sientan motivados para su desempeño, no solo es necesaria a veces la experiencia sino el como este se adapte a la forma de trabajo para el cumplimiento de sus funciones.

2.2.2.2 Objetivos

El desempeño laboral es pieza fundamental para dar cumplimiento a los objetivos trazados por la organización, siendo un proceso funcional y permanente donde se evalúa la eficacia y eficiencia de los colaboradores en las diferentes áreas donde laboran, para dar cumplimiento a los objetivos establecidos. Asimismo permite tomar medidas para poder redireccionar al trabajador mediante programas de motivación individual y optimizar el talento de los mismos.

Gracias a los resultados se puede verificar la labor que realizan los colaboradores, siendo esta una fuente importante y confiable donde se muestra la innovación, creatividad, trabajo en equipo, automotivación y el como aprovecha las oportunidades.

Toda empresa al planificar y controlar los objetivos tienen que reconocer las habilidades y valores de los colaboradores ya que estas actitudes miden las competencias y permiten cumplir el logro de los objetivos individuales y grupales; todo este proceso tienen que ser permanente y de esta manera retroalimentar para el apoyo de los nuevos colaboradores que ingresan a la empresa.

2.2.2.3 Factores

El ambiente laboral tiene que ser favorable, lugar donde se debe de fomentar la salud y el bienestar de los colaboradores, es por ello que ellos deben de contar con salud física y mental , para prevenir riesgos en la empresa. Es importante considerar el ambiente físico como la temperatura, humedad, mobiliario, infraestructura que se hallan en el entorno; las cuales puede afectar de una u otra forma la seguridad , la salud y el bienestar físico de los colaboradores.

Tambien considerar los recursos de salud, como el atender las necesidades que faciliten el bienestar del trabajador, un ejemplo claro sería la flexibilidad de horarios o creación de espacios de alimentación y descanso.

Las empresas podrían participar en la sociedad, otorgando facilidades al colaborador como atención en salud, políticas de igualdad de género, todo esto podrían traslocar el aspecto social en la que se encuentra.

Las personas para que se sientan motivadas y satisfechas deben de encontrarse felices, ya que este estado emocional aumenta la productividad e incluso afianza el compromiso con la organización. Claro esta que no es fácil mantener felices a los colaboradores porque esto puede variar del lugar donde trabaja y en que se desempeña.

2.2.2.4 Elementos

Para mejorar la gestión del desempeño laboral en las empresas, se tiene que considerar ciertos elementos como el de ser preciso, eficiente, justo, que permita elevar el rendimiento sin dejar de lado la estrategias, tomar en cuenta las decisiones en cuanto a las compensaciones, hacer uso de diversas fuentes de obtención de datos e incluir el desarrollo de habilidades en coaching, todos estos elementos facilitan este proceso .

2.2.2.5. Funciones

Dentro de la funciones de la variable del desempeño laboral se debe maximizar y potenciar el talento humano, capacidad importante que permite reclutar a los mejores colaboradores, y así mismo desarrollar sus competencias (habilidades, destrezas conocimientos y valores) incluyendo la seguridad, cultura y clima.

2.2.2.6 Características

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre el desarrollo de su labor.

Debe ser **adaptable**, es decir debe ser efectivo en distintos lugares, ambientes, tareas, responsabilidades y colaboradores.

El saber **comunicar** o expresar ideas de manera efectiva ya sea individual o grupal.

Tomar la **iniciativa** es decir actuar activamente sobre situaciones para alcanzar los objetivos.

Los **conocimientos** alcanzados ya sean técnicos y profesionales de acuerdo al áreas de trabajo y contar con un ambiente agradable.

El **trabajo en equipo**, capacidad de desenvolverse eficazmente para alcanzar las metas dentro de un ambiente agradable.

Los **estándares de trabajo**, capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la empresa, permite retroalimentar con los datos obtenidos y mejorar el sistema.

Talento humano, desarrollo de habilidades y competencias del equipo de trabajo, con actividades establecidas de acuerdo a los cargos actuales.

Potenciar el diseño del trabajo, determinar la organización y estructura eficaz para alcanzar una meta.

Maximizar el desempeño se establece metas de desempeño proporcionando capacitaciones y evaluando el desempeño de manera más objetiva

2.2.2.7 Ámbitos

Es una herramienta que se utiliza para comprobar los objetivos propuestos incluso de forma individual, permitiendo una medición sistemática, integral y objetiva en cuanto al rendimiento del colaborador.

Toda empresa debe buscar el crecimiento y perfeccionamiento individual de los colaboradores de acuerdo a las expectativas de la empresa. Por ello es bueno medir la satisfacción, el nivel de desempeño, nivel de compromiso, el valor agregado etc.

2.2.2.8 Procesos

Esta gestión para revisar el desempeño laboral sirve para evaluar el rendimiento considerado como una herramienta de mucha utilidad con el único objetivo de motivar y mejorar actualmente el rendimiento de cada una de las personas. Moreno (2018). Refiere como:

Permite hacer la evaluación del desempeño en un determinado periodo, identificando todos los puntos fuertes con la finalidad de mejorar el plan de desarrollo profesional, sabiendo que existen incorporaciones nuevas, se recomienda realizar la evaluación de desempeño de tres a seis meses, luego de haber

ingresado a la organización, para todos los colaboradores es menester mantener una sesión de revisión de desempeño anual.

Estos mismos procesos afrontan toda empresa acompañada de las funciones del día a día, marketing, ventas, entre otros, tratándose de hacer las cosas bien para que un negocio sea siempre competitivo para que se pueda ofertar todo los productos o los servicios dándoles un valor para los clientes, de cierta manera es una de las herramienta para que pueda mejorar toda la gestión de procesos.

2.2.2.9 Eficiencia y eficacia como producto del desempeño laboral

Estos ayudan a las organizaciones a mirar hacia el horizonte de donde se debe de encaminar para que de cierta manera se cumplan los objetivos de la organización. (Oscco, 2015) cita a (Robbins y Coulter 2010). Afirma:

Eficiencia. Es el uso adecuado de todas las tareas, los recursos y también de las actividades que se ejecuta dentro de la organización para de cierta manera cumplir con los objetivos y metas.

Eficacia. Este busca todo los procesos desarrollados y las actividades dentro de una organización que se usen de forma más sencilla, pero a la misma vez que sea oportunidad para de cierta forma mejore los cuellos de botella que impiden cumplir con los objetivos y las metas.

Por ello la eficiencia permite que se utilicen mejor los recursos y la eficacia nos permite alcanzar los objetivos organizacionales.

2.3. Definición de Conceptos

- Clima Laboral:

Naranjo (2017) “Conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización.” (p.3).

- Comunicación:

Rubio, Pellicer, y Pellicer (2016) “La comunicación organizacional es toda información comprensible y con un significado concreto que el emisor transmite al receptor con un fin determinado.” (p. 63).

- Compensación:

Juárez (2000) “todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados de la empresa.” (p. 52).

- Competencia:

Trujillo (2014) cita a Ducci (1997): Es definido como “la edificación social lleno de aprendizajes y con un significado y todas las utilidades para un productivo desempeño, en la actual real situación de trabajo en el que se obtiene mediante el aprendizaje por experiencia en las situaciones concretas.” (p.5)

- **Conocimiento:**

Es el resultado del proceso de aprendizaje, mediante el cual el producto final guardando todo un sistema cognitivo de memoria, luego de ser iniciado por medio de dicha percepción, asimilado y acomodado. (Esteban, Aguilera y Alfred, 2013, p.1)

- **Desarrollo:**

Se menciona la cultural organizacional, estratégica, la filosofía, el trabajo en equipo, la axiología, los conocimientos, la experiencia, entre otros aspectos que no tienen visibilidad a simple vista, teniendo que ver con los pensamientos de calidad. Los paradigmas estas prevalecidas organizacionalmente, teniendo que ver con el potencial que ha sido acumulado en la organización, teniendo que ver con toda la valentía que se tiene para poder enfrentar las incertidumbres y los riesgos propios del giro de la organización. (Álvarez, 2017, p.2).

- **Desempeño:**

Trujillo (2014). Cita a Murphy (1990). Es el conjunto de procesos que son principales en alcanzar los objetivos de la organización en la que los colaboradores integran. (Trujillo ,2014, p.5.)

- **Dirección:**

Proceso que tiene como objetivo orientar todas las acciones de una organización o una persona para un determinado fin. (Pérez, 2014, p.1)

- **Entorno:**

Las organizaciones a nivel mundial ven la gestión, a un conjunto de factores ya se ha de carácter económico, socio cultural, económico, legal,

tecnológico y ambiental, de cierta forma que es constituido a lo que dependerá del ambiente organizacional. Es menester mencionar que las ocupaciones de todas las organizaciones no solo estarán a cargo del empresario interno, sino de la misma manera de todo lo que condiciona en todo el ámbito externo, cabe señalar que estas establecen las estrategias y las direcciones a adoptar. (Hernández, 2016, p.1).

- Motivación:

Representa las fuerzas que operan sobre o en el interior de una persona y que provocan que se comporte de una manera específica para dirigirse a las metas. Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1998).

- Objetivos de investigación:

Moreno (2013), cita Arias (1998), refiere que los objetivos de investigación siendo objetivos trazados en relación con todos los aspectos que se quiera conocer e indagar. (Moreno, 2013, p.1).

- Organización:

Se define a la organización de actividades de los colaboradores que integran parte de una organización, para que de esa manera tenga un mejor aprovechamiento de todos los recursos. Se tiene un origen en la necesidad humana en la organización para cooperar con las demás personas. (Ramón, 2013, p.1)

- Productividad:

Schwartz (2014) “Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener la producción.” (p. 7).

- Propósito:

Schwartz (2014) “El beneficio es el compromiso principal que cualquier organización debe de tener, inspirar, atraer y retener a los mejores colaboradores para que las organizaciones sean rentables.” (p. 11).

2.4. Hipótesis de la Investigación.

2.4.1. Hipótesis General

La gestión del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia Huancayo 2019.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- La aplicación de estrategias de captación y retención del personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo 2019.
- La aplicación del programa de Buenas Prácticas del personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo 2019.

- La aplicación de estrategias de compensación laboral al personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo 2019.

2.5. Operacionalización de las Variables

2.5.1. Variable independiente: Gestión del talento humano.

El Autor Chiavenato (2002) menciona que “La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.” (p. 61).

En dicho proceso se busca la conservación del esfuerzo, el desarrollo y la concretización de las expectativas de los miembros de dicha organización en beneficio absoluto del individuo y de la propia empresa (alineadas a la visión y misión de la organización).

2.5.2. Variable dependiente: Desempeño laboral

Es el conjunto de actividades, acciones, comportamientos observables y demostrados por los colaboradores en el desarrollo de sus labores tanto en el orden profesional y técnico para el logro de objetivos de la organización.

Según Chiavenato (2000), define el desempeño, cómo “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.” (p. 65).

Operacionalización de Variables					
VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del talento humano	Para CHIAVENATO, Idalberto (2002) menciona que “La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.”	Se aplicó una encuesta cuestionario con 18 items, 6 para cada dimensión: para 174 de cadena de boticas Inkafarma, para determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia Huancayo 2019.	<p>Estrategias de captación y retención de personal</p> <p>Programas de Buenas prácticas del personal</p> <p>Estrategias de compensación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de los colaboradores • Competencias personales • Liderazgo y desarrollo personal • Compromiso organizacional • Compensación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Escala de medida: Ordinal • Instrumento: Encuesta Cuestionario

<p>Desempeño laboral de los colaboradores</p>	<p>Según Chiavenato (2000), define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.</p>	<p>Se aplicó una encuesta cuestionario de 10 items a un total de 174 colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma para determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia Huancayo 2019.</p>	<p>Condiciones personales</p> <p>Condiciones del contexto</p> <p>Condiciones de desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias personales • Relaciones interpersonales • Clima laboral • Cultura organizacional • Nivel de responsabilidad laboral • Nivel de relación interpersonal • Nivel de pro actividad • Nivel de cumplimiento de tareas asignadas • Nivel de ejecución alcanzado • Nivel de efectividad Liderazgo y desarrollo personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escala de medida: Ordinal • Instrumento: Encuesta Cuestionario
---	---	--	---	---	---

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de Investigación

3.1.1. Método General

El método general, es el método científico, que según Sanz (1987) “es el estudio científico sistemático, controlado, empírico y crítico de proposiciones, hipotéticas acerca de presuntas relaciones entre varios fenómenos”. (p. 34).

3.1.2. Método Específico

Como método específico se utilizó el método Hipotético Deductivo que según Popper (2008) y Hurtado y Toro (2007) “Consiste en la generación de hipótesis a partir de dos premisas, una universal (leyes y teorías científicas, denominada: enunciado nomológico) y otra empírica (denominada enunciado entimemático, que sería el hecho observable que genera el problema y motiva la indagación), para llevarla a la contrastación empírica”. (p. 254; p. 56)

3.2. Tipo de la Investigación

El tipo de investigación de la Tesis es Básica Cuantitativa, que se encuentra sustentada teóricamente por:

Investigación Básica. Vara, A. (2010), denota que la investigación básica “investiga la relación entre variables o constructos, diagnostica alguna

realidad empresarial, prueba y adapta teorías, genera nuevas formas de entender los fenómenos empresariales y construye o adapta instrumentos de medición.” (p.202).

Enfoque Cuantitativo. Hernández et al (2014), señala que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p.5).

Leyton, (2012). Señala que “bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir.” (p. 41). Siendo que se ejecutara un análisis en base a la información numérica recogida, mediante instrumentos, para poder determinar y generalizar los datos hallados en una población de estudio.

3.3. Nivel de Investigación

“El nivel de investigación es descriptivo-correlacional. Hernández et al (2014), dice: “Los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice.” (p. 92). La meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos. Esto es detallar cómo son y cómo se manifiestan.

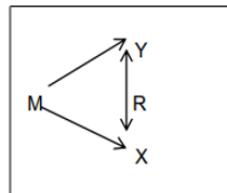
Sampieri citado en Martínez (2015) “afirma que una investigación correlacional es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables”. De acuerdo a la definición anterior la presente investigación se relaciona con este tipo de estudio puesto que esta investigación no pretende dar una explicación completa

al fenómeno investigado, sólo investiga grados de correlación, dimensiona las variables.

3.4. Diseño de la Investigación

La presente investigación es Diseño descriptivo, correlacional, no experimental, sustentada teóricamente por Hernández Fernández y Baptista (2014). Señala que: “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (p. 80). Es decir, se pretende identificar el grado de relación entre las variables estudiadas, mas no alterarlas de ninguna forma.

Este diseño obedece al siguiente esquema



Donde:

M = Muestra.

X = Variable 1 Talento Humano.

Y = Variable 2 Desempeño Laboral

r = Relación entre las dos variables.

En este caso se trabajará con los con el diseño transversal correlacional, que según Díaz (2009) la indica como: “Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Aquí también se trata de realizar descripciones, pero no solo de las variables

que se estudian, sino de las posibles correlaciones que puedan existir entre ellas” (p. 123).

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población objetivo

La población objeto de estudio lo conforman el 100% de los colaboradores de los establecimientos farmacéuticos de la cadena de boticas Inkafarma de la provincia de Huancayo registrados en la Dirección Regional de Salud Junín. La totalidad del personal tiene grado de instrucción superior.

De acuerdo a la naturaleza de la empresa, la clasificación del personal comprende varios cargos, para efectos de este estudio se agrupo al personal en tres niveles: nivel estratégico, nivel técnico y nivel operativo.

CLASIFICACIÓN	CARGO	NRO. DE COLABORADORES
Nivel estratégico	Supervisor, auditor	2
Nivel técnico	Químicos Farmacéuticos	16
Nivel operativo	Tec. Farmacia, Aux. Empaque, cajeros, almacenero	156
TOTAL		174

3.5.2. Muestra

La muestra fue determinada utilizando el muestreo estratificado de acuerdo los siguientes niveles de grupos de colaboradores: Nivel estratégico, nivel técnico y nivel operativo

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

Donde:

N= Población o universo = 174

Z= Nivel de confianza = 1.96

e = Margen de error = 5%

p = Probabilidad de éxito = 94 %

q = Proporción = 6%

n = 59

CLASIFICACIÓN	CARGO	NRO. DE COLABORADORES
Nivel estratégico	Supervisor, auditor	1
Nivel técnico	Químicos Farmacéuticos	5
Nivel operativo	Tec. Farmacia, Aux. Empaque, cajeros, almacenero	53
TOTAL		59

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis de Resultados

4.1.1. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Se emplearon las siguientes técnicas de procesamiento y análisis:

- Estadística inferencial: Se procesó y analizó la información recopilada, presentándose en tablas de frecuencia y gráficos
- Estadística inferencial: Se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, para identificar el nivel de correlación que existe en las variables planteadas.
- Dichos resultados fueron hallados con el programa de SSPS23 y en cada una de las siguientes presentaciones gráficas se ha incluido un extracto de dichos resultados.
- Adicionalmente, se realizó la prueba de Chi cuadrado para conocer a detalle la asociación entre variables a nivel categorico, detallados en el Anexo 06. Estos resultados fueron hallados con el programa de RStudio incluidos en el mismo Anexo.
- La construcción de dimensiones se realizó a partir de la selección de preguntas presentadas en el cuestionario de Tesis (Ver Anexo 04). Para la construcción de las dimensiones en la Prueba de Rho de Spearman se promediaron las respuestas de los encuestados, de esta manera fue posible interpretar los datos numéricamente. (Anexo 05).

- Finalmente, para la asociación de Chi cuadrado se utilizaron los promedios por variables y promedios por pares de dimensiones entre variables (Anexo 07).

4.1.2. Presentación de Resultados

4.1.2.1 Análisis de la Variable Gestión del Talento Humano

Tabla 2

Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Pésimo	2	3.4	3.4	3.4
	Malo	7	11.9	11.9	15.3
	Regular	22	37.3	37.3	52.5
	Bueno	25	42.4	42.4	94.9
	Muy Bueno	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

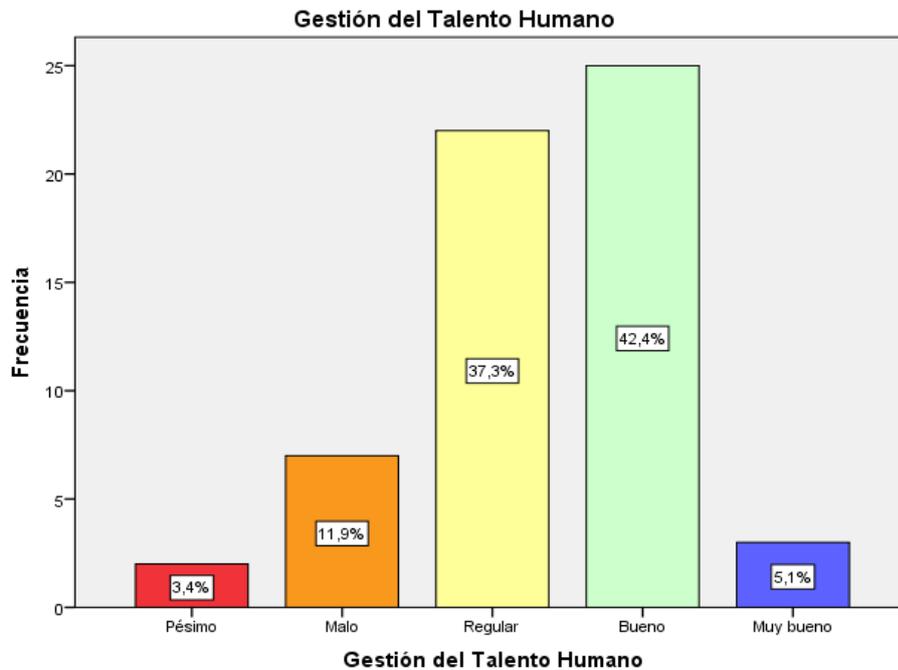


Figura 1. Gestión del Talento Humano

De acuerdo con la tabla 2 y la figura 1, se puede observar que el 42,4% de los encuestados calificó como bueno la gestión del talento humano en la cadena de boticas Inkafarma de la provincia de Huancayo; el 37,3% lo calificó como regular, el 11,9% como malo el 5,1% como muy bueno y el 3,4% como pésimo, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores considera que la gestión del talento humano es regular o bueno.

4.1.2.2 Análisis de la Dimensión Estrategias de Captación y Retención de Personal

Tabla 3: Estrategias de Captación y Retención de Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Malo	9	15.3	15.3	15.3
	Regular	37	62.7	62.7	78.0
	Bueno	12	20.3	20.3	98.3
	Muy Bueno	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

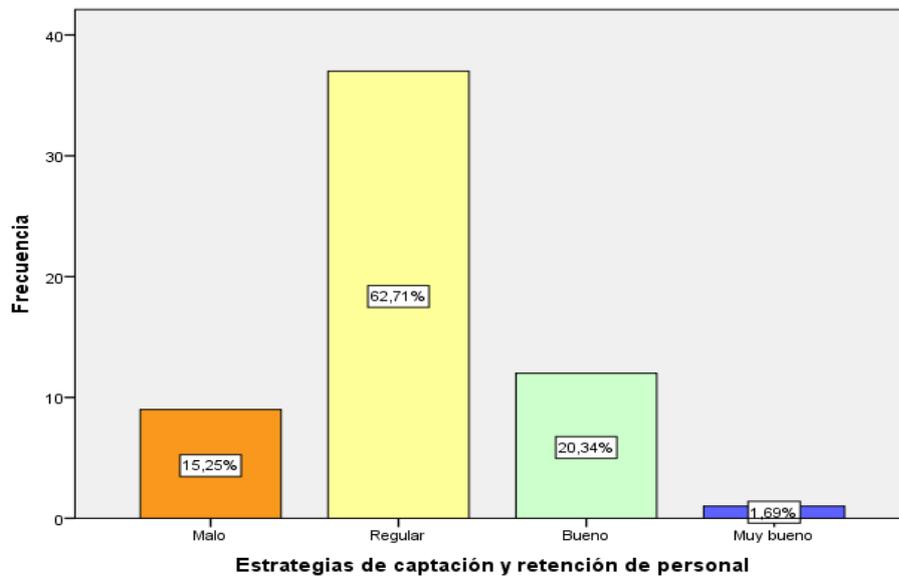


Figura 2. Dimensión Estrategias de Captación y Retención de Personal

Observando la tabla 3 y la figura 2, se puede notar que el 62,71% de los encuestados calificó como regular las estrategias de captación y retención de personal que aplica la cadena de boticas Inkafarma de la provincia de Huancayo; el 20,34% lo calificó como bueno, el 15,25% como malo, el 1,69% como muy bueno y ningún trabajador lo calificó como pésimo, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores considera que las estrategias de captación y retención de personal es regular.

4.1.2.3 Análisis de la Dimensión Programa de Buenas Prácticas del Personal

Tabla 4: Programa de Buenas Prácticas del Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Pésimo	2	3.4	3.4	3.4
	Malo	7	11.9	11.9	15.3
	Rgular	24	40.7	40.7	55.9
	Bueno	22	37.3	37.3	93.2
	Muy Bueno	4	6.8	6.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

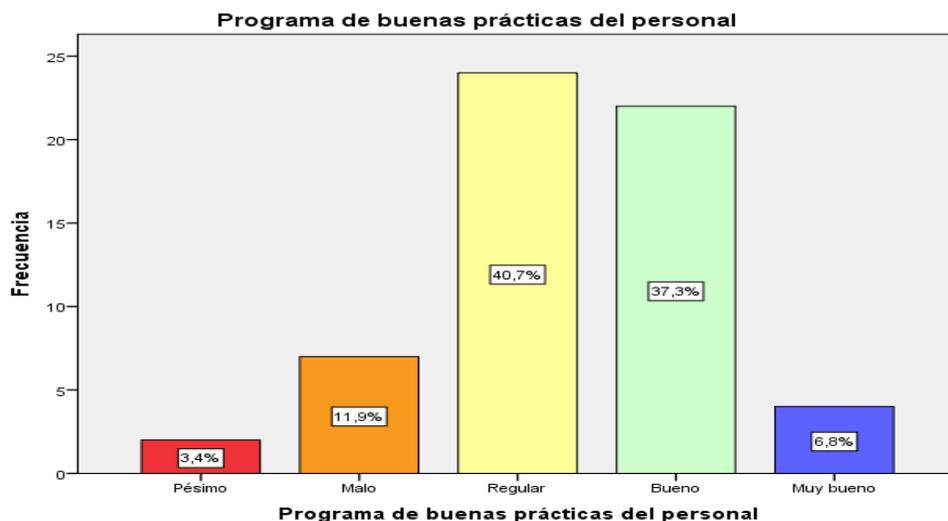


Figura 3. Dimensión Programa de Buenas Prácticas del Personal

A partir de los mostrados en la tabla 4 y la figura 3, se puede notar que el 40,7% de los encuestados calificó como regular el programa de buenas prácticas de personal que aplica la cadena de boticas Inkafarma de la provincia de Huancayo; el 37,3% lo calificó como bueno, el 11,9% como malo, el 6,8% como muy bueno y el 3,4% lo calificó como pésimo, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores considera que el programa de buenas prácticas del personal es regular o bueno.

4.1.2.4 Análisis de la Dimensión Estrategias de Compensación Laboral

Tabla 5: Dimensión Estrategias de Compensación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Pésimo	3	5.1	5.1	5.1
	Malo	5	8.5	8.5	13.6
	Regular	19	32.2	32.2	45.8
	Bueno	25	42.4	42.4	88.1
	Muy Bueno	7	11.9	11.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

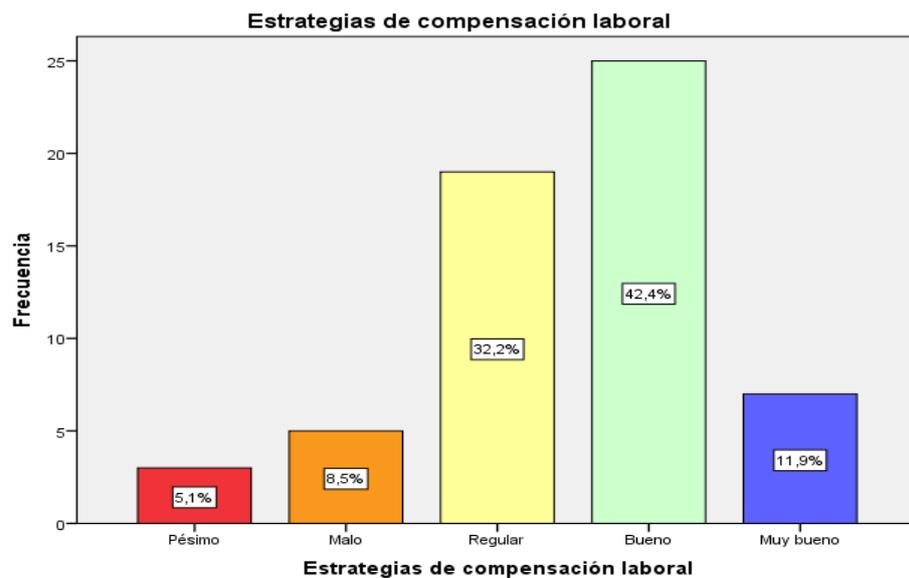


Figura 4. Dimensión Estrategias de Compensación Laboral

De acuerdo con la tabla 5 y la figura 4, se puede observar que el 42,4% de los encuestados calificó como bueno las estrategias de compensación laboral que aplica la cadena de boticas Inkafarma de la provincia de Huancayo; el 32,2% lo calificó como regular, el 11,9% como muy bueno, el 8.5% como malo y el 5,1% como pésimo, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores considera que las estrategias de compensación laboral son buenas o regulares.

4.1.2.5 Análisis de la Variable Desempeño Laboral

Tabla 6: Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Malo	5	8.5	8.5	8.5
	Regular	26	44.1	44.1	52.5
	Bueno	23	39.0	39.0	91.5
	Muy Bueno	5	8.5	8.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

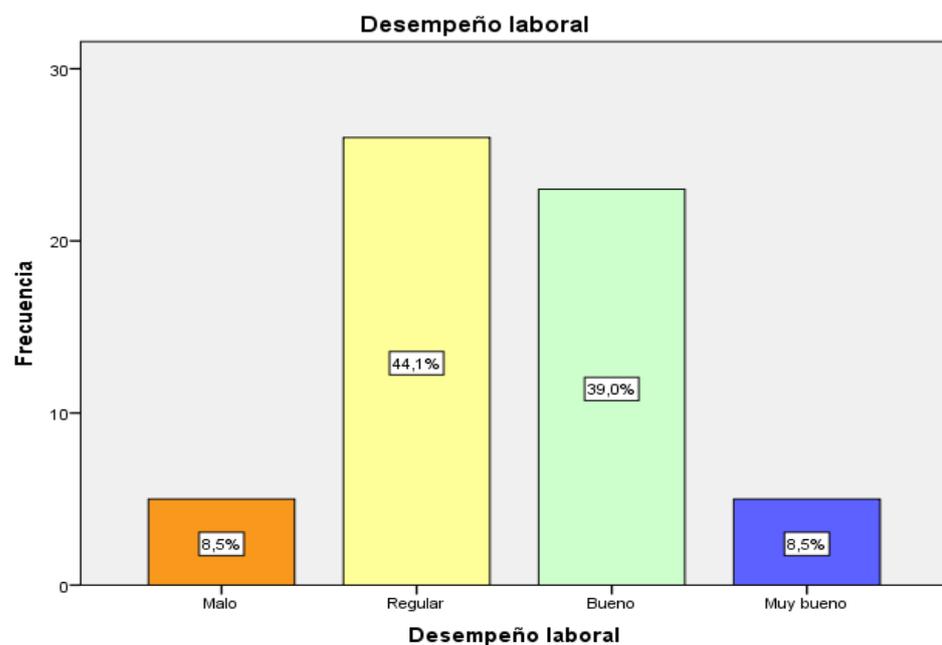


Figura 5. Desempeño Laboral

De acuerdo con la tabla 6 y la figura 5, se puede observar que el 44,1% de los encuestados calificó como regular el desempeño laboral de los trabajadores de la cadena de boticas Inkafarma de la provincia de Huancayo; el 39,0% lo calificó como bueno, el 8,5% como muy bueno, el 8,5% como malo y ningún encuestado calificó como pésimo, se puede concluir que la mayoría de los encuestados considera que el desempeño laboral de los trabajadores está entre regular y bueno.

4.1.2.6 Análisis de la Dimensión Condiciones Personales

Tabla 7: Dimensión Condiciones Personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Pésimo	2	3.4	3.4	3.4
	Malo	5	8.5	8.5	11.9
	Regular	26	44.1	44.1	55.9
	Bueno	25	42.4	42.4	98.3
	Muy Bueno	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

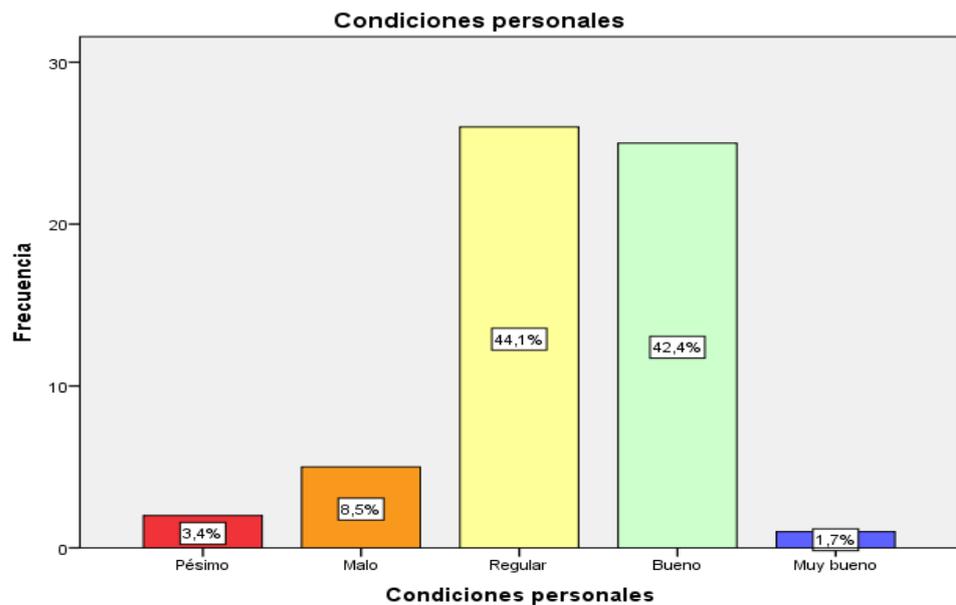


Figura 6. Dimensión Condiciones Personales

A partir de los mostrados en la tabla 7 y la figura 6, se puede notar que el 44,1% de los encuestados calificó como regular las condiciones personales de los trabajadores de la cadena de boticas Inkafarma de la provincia de Huancayo; el 42,4% lo calificó como bueno, el 8,5% como malo, el 3,4% como muy pésimo y el 1,7% lo calificó como muy bueno, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores considera que las condiciones personales de los colaboradores son regulares o buenas.

4.1.2.7 Análisis de la Dimensión Condiciones del Contexto

Tabla 8: Dimensión Condiciones del Contexto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Malo	7	11.9	11.9	11.9
	Regular	29	49.2	49.2	61.0
	Bueno	16	27.1	27.1	88.1
	Muy Bueno	7	11.9	11.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

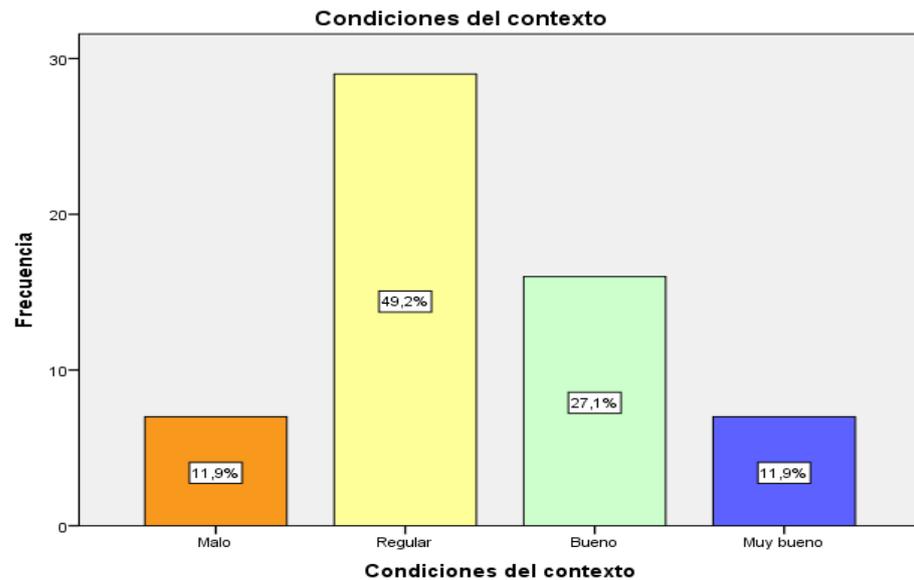


Figura 7. Dimensión Condiciones del Contexto

Observando la tabla 8 y la figura 7, se puede notar que el 49,2% de los encuestados calificó como regular condiciones del contexto de trabajo en la cadena de boticas Inkafarma de la provincia de Huancayo; el 27,1% lo calificó como bueno, el 11,9% como malo, el 11,9% como muy bueno y ningún trabajador lo calificó como pésimo, se puede concluir que la mayoría de los colaboradores considera que las condiciones del contexto de trabajo son regulares.

4.1.2.8 Análisis de la Dimensión Condiciones de Desempeño

Tabla 9: Dimensión Condiciones de Desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Malo	2	3.4	3.4	3.4
	Regular	20	33.9	33.9	37.3
	Bueno	33	55.9	55.9	93.2
	Muy Bueno	4	6.8	6.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

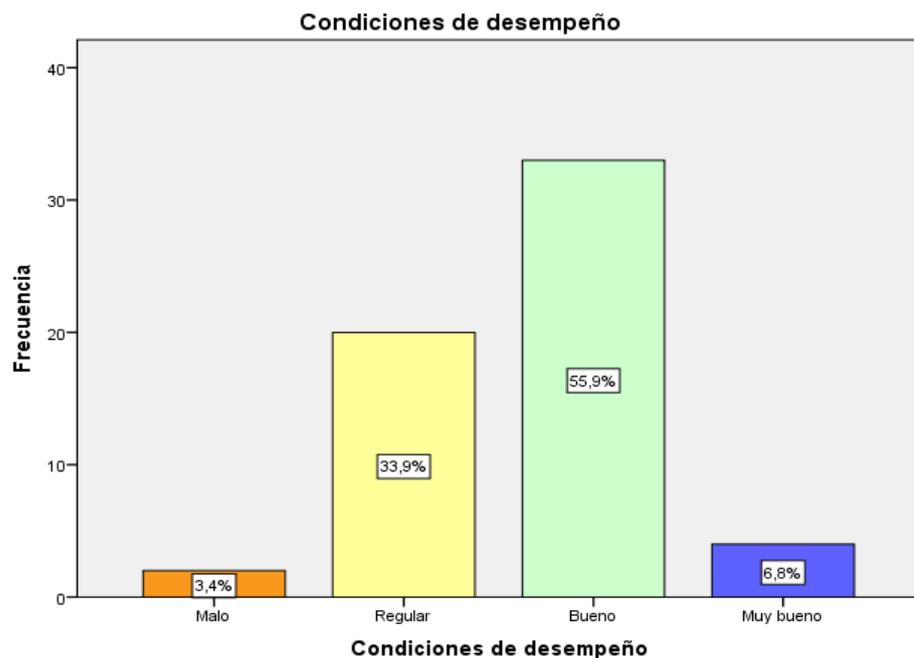


Figura 8. Dimensión Condiciones de Desempeño

Observando la tabla 9 y la figura 8, se puede notar que el 55,9% de los encuestados calificó como bueno las condiciones de desempeño de los colaboradores en la cadena de boticas Inkafarma de la provincia de Huancayo; el 33,9% lo calificó como regular, el 6,8% como muy bueno, el 3,4% como malo y ningún trabajador lo calificó como pésimo, se puede concluir que la mayoría de los colaboradores considera que las condiciones de desempeño son buenas.

4.2. Contrastación de las Hipótesis:

4.2.1 Contrastación de la Hipótesis General:

La gestión del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia Huancayo.

Para probar la hipótesis de la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, utilizaremos la prueba de correlación de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

Hipótesis de trabajo:

H₀: La gestión del talento humano no influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia Huancayo.

H₁: La gestión del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia Huancayo.

$\alpha = 0.05$ (nivel de significancia)

Regla de decisión

Rechazar H_0 si $\text{sig} < \alpha$

Aceptar H_a si $\text{sig} > \alpha$

Se tiene el siguiente resultado mostrado por el software SPSS 23:

Tabla 10: Correlaciones Rho de Spearman para la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

		Gestión de Talento humano	Desempeño Laboral
Gestión de Talento Humano	Coefficiente de correlación	1.000	,910
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	59	59

Fuente: Elaboración Propia

Conclusión:

Al analizar el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman calculado podemos notar que existe una correlación positiva fuerte (0,910) entre las variables de estudio; asimismo, el valor del coeficiente de determinación (0,828) indica que el 82,8% del desempeño laboral es explicado por la gestión del talento humano; lo cual nos permite inferir que existe un nivel de influencia de una variable sobre la otra; esto es corroborado con el nivel de significancia calculado cuyo valor es inferior a α ($0,000 < 0,05$), lo cual nos indica que debemos rechazar la H_0 que establecía que la gestión del talento humano no influye en la mejora del desempeño y aceptar la hipótesis de investigación que establecía la gestión del talento humano influye en la mejora del desempeño; es decir, la gestión del talento humano influye

positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia Huancayo.

4.2.2 Contratación de la Hipótesis Específica 1:

La aplicación de estrategias de captación y retención del personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.

Para probar la hipótesis de la influencia de la aplicación de estrategias de captación y retención del personal en el desempeño laboral, utilizaremos la prueba de correlación de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

Hipótesis de trabajo:

H₀: La aplicación de estrategias de captación y retención del personal no influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.

H₁: La aplicación de estrategias de captación y retención del personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.

$\alpha = 0.05$ (nivel de significancia)

Regla de decisión

Rechazar H_0 si $\text{sig} < \alpha$

Aceptar H_a si $\text{sig} > \alpha$

Se tiene el siguiente resultado mostrado por el software SPSS 23:

Tabla 11: Correlaciones Rho de Spearman para la Dimensión Estrategias de Captación y Retención de Personal y el Desempeño Laboral

		Estrategias de captación y retención de personal	Desempeño Laboral
Estrategias de captación y retención de personal	Coeficiente de correlación	1.000	,812
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	59	59

Fuente: Elaboración Propia.

Conclusión:

Al analizar el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman calculado podemos notar que existe una correlación positiva fuerte (0,812) entre las variables de estudio; asimismo, el valor del coeficiente de determinación (0,659) indica que el 65,9% del desempeño laboral es explicado por las estrategias de captación y retención de personal; lo cual nos permite inferir que existe un nivel de influencia de una variable sobre la otra; esto es corroborado con el nivel de significancia calculado cuyo valor es inferior a α ($0,000 < 0,05$), lo cual nos indica que debemos rechazar la H_0 que establecía que la aplicación de estrategias de captación y retención del personal no influye en el desempeño laboral de los colaboradores y aceptar la hipótesis de investigación que establecía que la aplicación de estrategias de captación y retención del personal influye en el desempeño laboral de los colaboradores; es decir, La aplicación de estrategias de captación y retención del personal influye positivamente en la mejora del

desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.

4.2.3 Contrastación de la Hipótesis Específica 2:

La aplicación del programa de Buenas Prácticas del personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.

Para probar la hipótesis de la influencia de la aplicación del programa de Buenas Prácticas del personal en el desempeño laboral, utilizaremos la prueba de correlación de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

Hipótesis de trabajo:

H₀: La aplicación del programa de Buenas Prácticas del personal no influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.

H₁: La aplicación del programa de Buenas Prácticas del personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.

$\alpha = 0.05$ (nivel de significancia)

Regla de decisión

Rechazar H₀ si $\text{sig} < \alpha$

Aceptar H_a si $\text{sig} > \alpha$

Se tiene el siguiente resultado mostrado por el software SPSS 23:

Tabla 12: Correlaciones Rho de Spearman para la Dimensión Programa de Buenas Prácticas del Personal y el Desempeño Laboral.

		Programa de buenas prácticas del personal	Desempeño Laboral
Programa de buenas prácticas del personal	Coefficiente de correlación	1.000	,807
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	59	59

Fuente: Elaboración Propia.

Conclusión:

Al analizar el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman calculado podemos notar que existe una correlación positiva fuerte (0,807) entre las variables de estudio; asimismo, el valor del coeficiente de determinación (0,651) indica que el 65,1% del desempeño laboral es explicado por el Programa de buenas prácticas del personal; lo cual nos permite inferir que existe un nivel de influencia de una variable sobre la otra; esto es corroborado con el nivel de significancia calculado cuyo valor es inferior a α ($0,000 < 0,05$), lo cual nos indica que debemos rechazar la H_0 que establecía que la aplicación del programa de buenas prácticas del personal no influye en el desempeño laboral de los colaboradores y aceptar la hipótesis de investigación que establecía que la aplicación del programa de buenas prácticas del personal influye en el desempeño laboral de los colaboradores; es decir, la aplicación del programa de Buenas Prácticas del personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.

4.2.4 Contrastación de la Hipótesis Específica 3:

La aplicación de estrategias de compensación laboral al personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.

Para probar la hipótesis de la influencia de la aplicación de estrategias de compensación laboral en el desempeño laboral, utilizaremos la prueba de correlación de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

Hipótesis de trabajo:

H₀: La aplicación de estrategias de compensación laboral al personal no influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.

H₁: La aplicación de estrategias de compensación laboral al personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.

$\alpha = 0.05$ (nivel de significancia)

Regla de decisión

Rechazar H₀ si $\text{sig} < \alpha$

Aceptar H_a si $\text{sig} > \alpha$

Se tiene el siguiente resultado mostrado por el software SPSS 23:

Tabla 13: Correlaciones Rho de Spearman para la Dimensión Estrategias de Compensación Laboral y el Desempeño Laboral

		Estrategias de compensación laboral	Desempeño Laboral
Estrategias de compensación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,853
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	59	59

Fuente: Elaboración Propia.

Conclusión:

Al analizar el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman calculado podemos notar que existe una correlación positiva fuerte (0,853) entre las variables de estudio; asimismo, el valor del coeficiente de determinación (0,728) indica que el 72,8% del desempeño laboral es explicado por la aplicación de estrategias de compensación laboral; lo cual nos permite inferir que existe un nivel de influencia de una variable sobre la otra; esto es corroborado con el nivel de significancia calculado cuyo valor es inferior a α ($0,000 < 0,05$), lo cual indica que debemos rechazar la H_0 que establecía que la aplicación de estrategias de compensación laboral no influye en el desempeño laboral de los colaboradores y aceptar la hipótesis de investigación que establecía que la aplicación de estrategias de compensación laboral influye en el desempeño laboral de los colaboradores; es decir, La aplicación de estrategias de compensación laboral al personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la presente investigación indican claramente que para lograr un adecuado desempeño laboral es necesario gestionar adecuadamente el talento humano de la organización.

Según los resultados mostrados en la tabla 2 en cuanto a la gestión del talento humano en la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo, se pudo observar que el 42,4% de los encuestados lo califica como bueno, el 37,3% lo califica como regular, el 11,9% como malo el 5,1% como muy bueno y el 3,4% como pésimo.

Estos hallazgos son similares a los obtenidos por (Vega, 2018) en su Tesis de Maestría titulada “Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017”, (Estela, 2016) en su Tesis de Maestría titulada: “Gestión del Talento Humano y su influencia significativa en el desempeño laboral en la Empresa Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Pacasmayo, concluye que los trabajadores de empresa Hipermercados Tottus S.A de la Provincia de Pacasmayo, perciben a la gestión de talento humano como regular.

De acuerdo con la tabla 6, en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores de la cadena de boticas Inkafarma de la provincia de Huancayo se tiene que el 44,1% de los encuestados califica como regular, el 39,0% lo califica como bueno, el 8,5% como muy bueno, el 8,5% como malo y ningún encuestado califica como pésimo. Nuestros resultados son similares a los obtenidos por Espaderos, A. (2016) en su tesis "Relación entre desempeño y

satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa", donde sus resultados indican que el nivel de desempeño laboral en los individuos observados se encuentra alto. Estos resultados también son similares a los obtenidos por (González, 2007) en su Tesis de Maestría titulada: "Motivación del Personal administrativo de la Dirección de Desarrollo Estudiantil de la Universidad de Carabobo", donde llega a la conclusión de que el personal está capacitado para ejecutar sus funciones, pero existe poca motivación por parte de la Institución, ya sea a través de incentivos salariales o reconocimientos, lo que genera el descontento laboral.

Hipótesis Específica 1.

En cuanto a la hipótesis general, de acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 10, con un coeficiente de correlación rho Spearman (0.910) que indica que existe una correlación positiva fuerte entre las variables y un coeficiente de determinación (0,828) que demuestra que el 82,8% del desempeño laboral es explicado por la gestión del talento humano y el valor de significancia menor que α ($0,000 < 0,05$), se concluye que la gestión del talento humano influye positivamente en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia Huancayo.

De acuerdo con la tabla 11 en relación con la hipótesis específica 1, se identificó un Rho de Spearman calculado (0,812) que indica que existe una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio; asimismo, el valor del coeficiente de determinación (0,659) indica que el 65,9% del desempeño laboral es explicado por las estrategias de captación y retención de personal; y

el valor significancia inferior a α ($0,000 < 0,05$), esto permite concluir que la aplicación de estrategias de captación y retención del personal influye positivamente en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.

Hipótesis Específica 2.

De acuerdo con la tabla 12 en relación con la hipótesis específica 2, se identificó un Rho de Spearman calculado (0,807) que indica que existe una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio; asimismo, el valor del coeficiente de determinación (0,651) indica que el 65,1% del desempeño laboral es explicado por el programa de buenas prácticas de personal; y el valor significancia inferior a α ($0,000 < 0,05$), esto permite concluir que la aplicación del programa de Buenas Prácticas del personal influye positivamente en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.

Hipótesis Específica 3.

De acuerdo con la tabla 13 en relación con la hipótesis específica 3, se identificó un Rho de Spearman calculado (0,853) que indica que existe una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio; asimismo, el valor del coeficiente de determinación (0,728) indica que el 72,8% del desempeño laboral es explicado por la aplicación de estrategias de compensación laboral; y el valor significancia inferior a α ($0,000 < 0,05$), esto permite concluir que la aplicación de estrategias de compensación laboral al personal influye positivamente en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.

Nuestros hallazgos son confirmados por (Guillermo, 2015), donde se concluyó que la Gestión del Talento Humano, incide favorablemente en el desempeño de los trabajadores, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios.

Asimismo, estos resultados son corroborados por los obtenidos por (Estela, 2016), cuya conclusión principal es que si existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, ya que si existe una mejor percepción de la gestión del talento Humano habrá un mayor desempeño laboral del trabajador de la empresa. También coinciden con los obtenidos por Rojas y, Vílchez (2018), donde a partir de una muestra de 50 trabajadores a quienes se les administra un cuestionario, llegan a demostrar que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

De igual manera coinciden con los resultados de Del Castillo (2016), a partir de la aplicación de un cuestionario compuesto por 20 ítems que evalúan la variable en estudio en una escala de Likert; demuestra que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral, esto nos permite mirar de nuestra óptica la gran importancia e influencia en el desarrollo sostenible dentro de una organización determinando funciones específicas de interés estructural y cumplir con objetivos y metas.

Asimismo, nuestros resultados coinciden con los resultados de Flores et al. (2017), llega a demostrar los factores que influyen en el comportamiento

del desempeño laboral los cuales son: habilidades, liderazgo, iniciativa, compañerismo, adaptación a los cambios, eficiencia, eficacia, satisfacción, rendimiento laboral y clima organizacional o laboral, también concluye que al tomar en cuenta la institución estos factores se conlleva a mejores resultados en cuanto al desempeño laboral del trabajador.

Nuestros resultados también son similares a los obtenidos por Inca (2015), utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 logra demostrar que existe una correlación positiva alta entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

Similar resultado obtuvo Oscco (2015), calculó el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un valor de 0.552, determinándose por consecuencia una correlación significativa positiva débil entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral.

De igual manera los hallazgos obtenidos coinciden con los de Daza (2015) en su tesis Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015, se concluye que los resultados señalan que existe correlación positiva y significativa entre las variables de gestión del talento humano y satisfacción laboral.

Resultados similares son los obtenidos por Quijano y Silva (2016), en su trabajo de investigación Selección del Personal y su relación con el Desempeño Laboral en la Empresa de Transporte CIVA – Chiclayo 2016, los resultados obtenidos muestran que se determinó la relación existente entre la

selección de personal en base a sus dimensiones procesos, instrumento y técnicas, con la variable de selección de personal es positiva media con un ,687 de acuerdo a la correlación Pearson.

Asimismo, nuestros resultados son similares a los obtenidos por Asencios (2017) en su tesis titulada Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016; la conclusión principal muestra que la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral. Otra investigación que tuvo resultados similares es la de Nolberto (2017), en su tesis titulada Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, de 2017. A partir del cálculo del coeficiente de Spearman que arrojó un valor de 0.819, se pudo establecer que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral.

CONCLUSIONES

La investigación realizada lleva a las siguientes conclusiones:

1. Se ha establecido que la gestión del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma de la provincia de Huancayo, esto se concluyó a partir del valor del coeficiente de correlación rho Spearman (0.910) que nos muestra una correlación positiva fuerte entre las variables, así como del nivel de significancia calculado (0.00) que es inferior a 0.05; es decir una mejor gestión del talento humano influirá en un mejor desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo.
2. Se ha establecido que la aplicación de estrategias de captación y retención del personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma de la provincia de Huancayo, esto se concluyó a partir del valor del coeficiente de correlación rho Spearman (0.812) que nos muestra una correlación positiva fuerte entre las variables, así como del nivel de significancia calculado (0.00) que es inferior a 0.05; es decir un mejor diseño y aplicación de estrategias de captación y retención del personal influirá en un mejor desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo.
3. Se ha establecido que la aplicación programa de Buenas Prácticas del personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma de la provincia de Huancayo, esto se concluyó a partir del valor del coeficiente de correlación rho Spearman (0.807) que nos muestra una correlación positiva fuerte entre las variables, así como del nivel de significancia

calculado (0.00) que es inferior a 0.05; es decir la aplicación de un programa de buenas prácticas del personal influirá en un mejor desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo.

4. Se ha establecido que la aplicación de estrategias de compensación laboral al personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma de la provincia de Huancayo, esto se concluyó a partir del valor del coeficiente de correlación rho Spearman (0.853) que nos muestra una correlación positiva fuerte entre las variables, así como del nivel de significancia calculado (0.00) que es inferior a 0.05; es decir la aplicación de estrategias de compensación laboral al personal influirá en un mejor desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo.

RECOMENDACIONES

Es importante mencionar las siguientes recomendaciones:

1. Se recomendó al departamento de Gestión Humana, diseñar políticas de gestión del talento humano acorde a los cambios que se produzcan en el contexto empresarial y social de tal manera permita siempre mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo.
2. Diseñar e implementar estrategias de captación y retención del personal adecuados que permitan mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo.
3. Mejorar el programa de buenas prácticas de personal que involucre condiciones de salud y seguridad en el trabajo óptimas, con ello se logrará mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo.
4. Mejorar las estrategias de compensación laboral que incluya brindar facilidades a los empleados, premios al rendimiento en base a estándares cuidadosamente establecidos; esto permitirá mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez, M. (2017). Crecimiento Organizacional & Desarrollo Organizacional. Grupo Albe. p, 1.
- Arbaiza, L. (2014). Cómo elaborar una tesis de grado. Perú: ESAN Ediciones.
- Arias, Fernando G. (1989). “Administración de Recursos Humanos”. 4ª Edición. México: Editorial Trillas.
- Arias Galicia, L. Fernando, (2010) Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. Quinta Edición, Editorial Trillas de C. V
- Asencios, C. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016 [Tesis en internet] Perú: Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. 2017 [citado el 21 de mar 2018]. 108 p. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1
- Atehortua, H. Federico., Bustamante, V. Ramón, E., & Valencia, D. Jorge, A. (2008). Sistema de gestión integral una sola gestión un solo equipo. Antioquia, Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.
- Carrasco, & Díaz. (2014). Metodlogía de la investigación científica. Lima - Perú: 2014.
- Castro, E (2016). Teoría y Práctica de la Investigación Científica. Primera Edición. Huancayo, Perú.

- Cruz, M, Martínez, J, Naranjo, J (2016), las competencias y la evaluación del desempeño del recurso humano en el sector turístico. El caso de Ambato-Ecuador, V5 n2 p8.
- Chiavenato, I., (2000). Administración de recursos humanos. Quinta Edición Santa Fé de Bogota: Editorial McGraw-Hill
- Chiavenato, I., (2008). Gestión De Talento Humano Tercera Edición. El Capital Humano de las Organizaciones.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. En I. Chiavenato, Gestión del Talento Humano. México, D.F.: McGraw/Interamericana Editores S.A., 10.
- Cruz, L (2014). Importancia de la investigación educativa, concejos de transformación educativa.
- Daza A. (2015) “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015” . Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo-Perú
- Del Castillo, A. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016. (Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública), Lima, Perú.
- Estela, D. (2016). Gestión del Talento Humano y su influencia significativa en el desempeño laboral en la Empresa Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Pacasmayo. Tesis, Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Flores, M. Velasquez, N. Gómez, M. Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. [Artículo científico] Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí- Nicaragua 2017 [citado el 21 de mar 2018]. 162 p. Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>

Gary, D. (2009). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación.

Guillermo, J. (2015). La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la Empresa Informática Spirall Computer S.A.C - Pacasmayo 2014. Tesis, Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1998). Comportamiento Organizacional. 8a ed.. México: Editorial International Thomson Editores.

Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. (6ta edición). México D.F: Interamericana.

Hernández S., Roberto; Fernández C., Carlos; y Baptista I., Pilar (2003). Metodología de la investigación. 3 Edición. México: McGrawHill.

Hurtado L., I. y Toro G., J. (2007) Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio. Caracas: El Nacional

.Inca, K. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. [Tesis en internet] Perú:

- Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas Perú. 2015 [citado el 15 de oct 2017]. 104 p.
- Juarez H, O. (2000). Guía para establecer un sistema de administración de la compensación en la empresa. México: Oxford University press.
- Leyton, A. (2012). Metodología de la Investigación.
- López Ruiz, V. R. (2008). Gestión Eficaz de los Procesos Productivos . Madrid.
- Moreno, L. (2017). Mejora el rendimiento y la motivación de las personas mediante la revisión de desempeño y el plan de desarrollo profesional.
- Oscoco, H. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac. [Tesis en internet] Perú: Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas- Perú. 2015 [citado el 15 de oct 2017]. 101 p.
- Oseña, D. (2008) Metodología de la investigación. Huancayo: Ed. Pirámide.
- Pérez López, Juan Antonio.: Introducción a la dirección de empresa: organización humana. 2. ed. Piura. Universidad de Piura, 1996. p. 36.
- Popper, K. (2008). La lógica de la investigación científica. Madrid: Tecnos.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración. Un empresario Competitivo. México: Pearson Educación.
- Rubio, J. L. L., Pellicer, L. L., & Pellicer, M. L. (2016). Manual de ergonomía aplicada a la prevención de riesgos laborales. Ediciones Pirámide

Nolberto M. (2017), tesis “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017”.

Quijano, A., y Silva, K. (2016) Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa – Chiclayo 2016 (Título de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.

Ramón Escobar Daisy del Carmen. (2013, noviembre 19). Organización y Coordinación en la Administración Empresarial.

Rojas, R. Vílchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús. (Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión de salud). Universidad Norbert Wiener Lima, Perú

SANZ, Julio, Introducción a la Ciencia, Ed. Amaru, Lima, p. 39, 1987.

SÁNCHEZ y REYES, Metodología y Diseños en la Investigación Científica;Ed. Derechos Reservados, Lima, p. 21, 1984.

Toro, I.D. y Parra, R.D. (2006). Método y Conocimiento: Metodología de la investigación. Fondo Editorial Universidad EAFIT. Medellín.

Toro, I. (2006). Método y conocimiento: metodología de la investigación: investigación cualitativa/investigación cuantitativa. Universidad Eafit.

Trujillo, N. (Julio-Septiembre, 2000). Selección efectiva de personal basada en competencias. Revistado Servicio público. 3(51), 99- 120.Recuperado de: <http://seer.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/333>

Vara, A. (2010). ¿Cómo Evaluar la Rigurosidad Científica de las Tesis Doctorales?

Lima: Universidad de San Martín de Porres.

ANEXOS

Anexo N° 01.

Matriz de Consistencia de la Tesis

TÍTULO: “La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL. ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Cuál es la influencia de la aplicación de estrategias de captación y retención del personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo? 2. ¿Cuál es la influencia de la aplicación del programa de Buenas Prácticas del personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo? 3. ¿Cuál es la influencia de la aplicación de estrategias de compensación laboral al personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL. Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia Huancayo</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS. 1. Determinar la influencia de la aplicación de estrategias de captación y retención del personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo. 2. Determinar la influencia de la aplicación del programa de Buenas Prácticas del personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo. 3. Determinar la influencia de la aplicación de estrategias de compensación laboral al personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL. La gestión del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia Huancayo</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS. 1. La aplicación de estrategias de captación y retención del personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo. 2. La aplicación del programa de Buenas Prácticas del personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo. 3. La aplicación de estrategias de compensación laboral al personal influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo</p>	<p>VARIABLE (1) Gestión del talento humano (X)</p> <p>VARIABLE (2) Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de captación y retención de personal • Programas de Buenas prácticas del personal • Estrategias de compensación laboral • Condiciones Personales. • Condiciones del Contexto. • Condiciones de Desempeño 	<p>TIPO: Investigación Básica Cuantitativa</p> <p>NIVEL: - Descriptivo Correlacional</p> <p>DISEÑO: - No Experimental Descriptivo Correlacional</p> <p>POBLACIÓN: 174 MUESTRA: 59 colaboradores elegidos al azar</p>

Anexo 02: Modelo de consentimiento informado.

Consentimiento Informado

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para que me encueste un personal autorizado del trabajo de investigación titulada: La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo. Entiendo que la encuesta formará parte de una investigación centrada en averiguar cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.institución en la que laboro.

Entiendo que seré encuestado(a) en mi área de trabajo y en los horarios que me convengan. Se me harán algunas preguntas acerca de mi percepción en cuanto a las variables objeto de estudio. La encuesta durará aproximadamente quince minutos. Es también de mi conocimiento que el investigador puede ponerse en contacto conmigo en el futuro, a fin de obtener más información.

Entiendo que fui elegido(a) para participar junto con otros empleados en este estudio porque se hizo un muestreo probabilista para determinar la muestra de la investigación.

He concedido libremente esta encuesta. Se me ha notificado que es totalmente voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualesquiera preguntas o decidir darla por terminada en cualquier momento. Se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas no serán reveladas.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que es la persona a quien debo buscar en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos como participante en el mismo.

Fecha:

Firma del(a) Encuestado(a)



Firma del Encuestador

Anexo 03: Solicitud y aprobación de consideración ética.

ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Yo Q.F. Karen Janet Ayala Guevara, estudiante de la Institución Peruana los Andes, identificada con DNI. N° 40712586 con la Tesis titulada:

“La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de la Cadena de Boticas Inkafarma en la Provincia de Huancayo.”.

Se tomó en cuenta en la parte ética que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Huancayo, Diciembre del 2019.



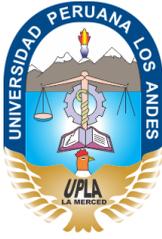
Bach. Karen JANET Ayala Guevara

DNI N° 40712586

Anexo 04: Instrumentos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
Gestión del talento humano	Estrategias de captación y retención de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de los colaboradores • Competencias personales 	1. Se evalúa la necesidad de personal de manera adecuada en la empresa
			2. Se tienen un sistema de reclutamiento adecuada en la empresa
			3. Se capacita de manera adecuada a los nuevos trabajadores en la empresa
			4. Se recibe de manera adecuada a los nuevos trabajadores en la empresa
			5. Se realiza una incorporación adecuada de los nuevos trabajadores
			6. Lo trabajadores tienen conocimientos adecuados para realizar su trabajo
	Programas de Buenas prácticas del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y desarrollo personal • Compromiso organizacional 	7. Lo trabajadores tienen adecuadas destrezas para realizar su trabajo
			8. Lo trabajadores tienen adecuadas habilidades para realizar su trabajo
			9. Los trabajadores reciben capacitación constante en la empresa
			10. Se tiene un adecuado liderazgo en la empresa
			11. Se propicia el desarrollo personal de manera adecuada en la empresa
			12. Existe una adecuada comunicación entre los colaboradores de la empresa
	Estrategias de compensación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación laboral 	13. Se tiene un adecuado plan de carrera en la empresa
			14. Se consideran las opiniones de los colaboradores en la organización
			15. Los trabajadores están comprometidos con la empresa
			16. Los trabajadores están motivados para realizar su trabajo
			17. Se tiene una cultura organizacional adecuada en la empresa
			18. Se tiene una adecuada satisfacción laboral en la empresa

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
Desempeño laboral	Condiciones personales	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias personales • Relaciones interpersonales 	19. Existe una cultura de calidad en su área de trabajo.
			20. Todos los que trabajan en el área comparten una sola cultura.
			21. Siente que vale la pena hacer el trabajo que hace.
			22. La gerencia le comunica que esperan de su trabajo
			23. Existe un enfoque adecuado en la promoción de actitudes positivas en el área.
			24. Todos los miembros del área se involucran con el trabajo.
	Condiciones del contexto	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Cultura organizacional 	25. Se identifican los factores claves que impulsan el desempeño del área.
			26. Se comunica la información de cómo va el avance de los objetivos del área.
			27. Los equipos de trabajo esta formados de una manera adecuada.
			28. Se tiene un sistema de medición de la productividad de los equipos de trabajo.
			29. Se propicia que participe en otras áreas de la institución.
			30. Los trabajadores identifican las necesidades de aprendizaje de su área.
			31. La institución planifica las actividades de aprendizaje del área.
Condiciones de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de responsabilidad laboral • Nivel de relación interpersonal • Nivel de pro actividad • Nivel de cumplimiento de tareas asignadas • Nivel de ejecución alcanzado • Nivel de efectividad • Liderazgo y desarrollo personal 	32. La institución promueve el auto aprendizaje de su área.	
		33. Los trabajadores trata de aprender las competencias necesarias para realizar su trabajo como mayor eficacia.	
		34. La remuneración que percibo responde a las funciones que realizo	
		35. Estoy satisfecho con la remuneración actual que percibo.	
		36. La institución da recompensas cuando se realiza un buen trabajo.	
		37. Los ingresos que percibo cubren mis necesidades y las de mi familia.	
		38. Las recompensas que dan son atractivas en comparación a otras instituciones.	



CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Instrucciones: A continuación, se presentan varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la cual mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A Veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
1	Se evalúa la necesidad de personal de manera adecuada en la empresa	1	2	3	4	5
2	Se tiene un sistema de reclutamiento adecuado en la empresa	1	2	3	4	5
3	Se capacita de manera adecuada a los nuevos trabajadores en la empresa	1	2	3	4	5
4	Se recibe de manera adecuada a los nuevos trabajadores en la empresa	1	2	3	4	5
5	Se realiza una incorporación adecuada de los nuevos trabajadores	1	2	3	4	5
6	Lo trabajadores tienen conocimientos adecuados para realizar su trabajo	1	2	3	4	5
7	Lo trabajadores tienen adecuadas destrezas para realizar su trabajo	1	2	3	4	5
8	Lo trabajadores tienen adecuadas habilidades para realizar su trabajo	1	2	3	4	5
9	Los trabajadores reciben capacitación constante en la empresa	1	2	3	4	5
10	Se tiene un adecuado liderazgo en la empresa	1	2	3	4	5
11	Se propicia el desarrollo personal de manera adecuada en la empresa	1	2	3	4	5
12	Existe una adecuada comunicación entre los colaboradores de la empresa	1	2	3	4	5

13	Se tiene un adecuado plan de carrera en la empresa	1	2	3	4	5
14	Se consideran las opiniones de los colaboradores en la organización	1	2	3	4	5
15	Los trabajadores están comprometidos con la empresa	1	2	3	4	5
16	Los trabajadores están motivados para realizar su trabajo	1	2	3	4	5
17	Se tiene una cultura organizacional adecuada en la empresa	1	2	3	4	5
18	Se tiene una adecuada satisfacción laboral en la empresa	1	2	3	4	5
19	Existe una cultura de calidad en su área de trabajo.	1	2	3	4	5
20	Todos los que trabajan en el área comparten una sola cultura.	1	2	3	4	5
21	Siente que vale la pena hacer el trabajo que hace.	1	2	3	4	5
22	La gerencia le comunica que esperan de su trabajo	1	2	3	4	5
23	Existe un enfoque adecuado en la promoción de actitudes positivas en el área.	1	2	3	4	5
24	Todos los miembros del área se involucran con el trabajo.	1	2	3	4	5
25	Se identifican los factores claves que impulsan el desempeño del área.	1	2	3	4	5
26	Se comunica la información de cómo va el avance de los objetivos del área.	1	2	3	4	5
27	Los equipos de trabajo esta formados de una manera adecuada.	1	2	3	4	5
28	Se tiene un sistema de medición de la productividad de los equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
29	Se propicia que participen en otras áreas de la institución.	1	2	3	4	5
30	Los trabajadores identifican las necesidades de aprendizaje de su área.	1	2	3	4	5
31	La institución planifica las actividades de aprendizaje del área.	1	2	3	4	5
32	La institución promueve el auto aprendizaje de su área.	1	2	3	4	5
33	Los trabajadores trata de aprender las competencias necesarias para realizar su trabajo como mayor eficacia.	1	2	3	4	5

34	La remuneración que percibo responde a las funciones que realizo	1	2	3	4	5
35	Estoy satisfecho con la remuneración actual que percibo.	1	2	3	4	5
36	La institución da recompensas cuando se realiza un buen trabajo.	1	2	3	4	5
37	Los ingresos que percibo cubren mis necesidades y las de mi familia.	1	2	3	4	5
38	Las recompensas que dan son atractivas en comparación a otras instituciones.	1	2	3	4	5

Anexo 05: Datos

TALENTO HUMANO

estrat captac						SBT	prog buenas pract						SBT	estrat compensac lab						SBT	TOTAL
5	1	3	1	3	4	17	4	4	3	1	4	1	17	1	4	3	1	1	4	14	48
4	4	3	4	3	3	21	3	3	4	2	3	3	18	3	3	5	3	3	5	22	61
3	2	4	4	2	3	18	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	4	3	3	19	57
4	3	5	3	4	3	22	5	5	3	4	5	3	25	3	5	5	3	3	5	24	71
2	4	3	3	3	5	20	4	4	4	4	1	5	22	5	1	4	5	5	4	24	66
3	3	5	4	2	5	22	5	5	3	4	5	4	26	4	5	5	3	4	5	26	74
3	3	3	5	4	5	23	4	4	3	4	1	5	21	5	1	4	5	5	4	24	68
2	2	3	3	1	1	12	1	1	4	3	1	3	13	3	1	1	3	3	1	12	37
5	5	4	3	5	5	27	3	3	3	5	3	5	22	5	4	5	5	5	5	29	78
3	2	3	5	4	4	21	4	5	4	1	3	4	21	4	3	3	4	3	4	21	63
3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	56
5	1	4	1	3	3	17	3	3	3	1	3	1	14	1	3	3	1	1	3	12	43
1	2	3	2	3	2	13	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	2	2	4	16	46
4	4	5	4	1	5	23	5	5	4	4	3	4	25	4	4	5	4	4	5	26	74
4	3	4	3	2	3	19	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	56
4	2	5	3	2	3	19	5	5	3	3	5	3	24	3	5	5	3	3	5	24	67
5	2	3	4	4	3	21	3	4	3	5	1	5	21	5	1	4	5	5	4	24	66
3	1	5	2	1	1	13	1	1	4	1	1	4	12	4	1	1	3	3	1	13	38
3	1	3	1	2	2	12	1	1	2	1	2	1	8	1	3	1	1	1	1	8	28
2	1	3	2	2	4	14	1	1	4	2	3	2	13	2	4	4	2	2	4	18	45
3	4	4	4	4	3	22	3	3	3	4	3	4	20	4	4	3	4	4	3	22	64
4	3	4	3	3	3	20	3	5	4	4	3	3	22	3	4	5	3	3	5	23	65
5	3	3	5	3	5	24	5	5	3	4	4	5	26	5	3	3	5	5	4	25	75
3	4	4	5	3	3	22	3	5	4	4	3	5	24	5	3	5	5	5	5	28	74
4	2	4	3	2	3	18	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	3	3	19	56
3	5	5	5	5	3	26	5	5	3	5	5	4	27	4	5	5	3	4	5	26	79
1	4	3	1	1	3	13	3	4	4	1	1	2	15	1	1	4	5	1	4	16	44
2	3	5	3	1	1	15	1	1	4	2	1	1	10	2	1	1	3	2	1	10	35
4	4	4	4	3	3	22	3	3	4	4	3	4	21	4	4	3	3	4	3	21	64
3	4	4	4	2	4	21	3	3	4	3	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	66
3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	4	19	3	4	3	3	3	3	19	57
5	3	5	3	5	5	26	5	5	5	5	3	5	28	5	4	5	5	5	5	29	83
4	1	3	1	3	4	16	2	2	3	2	4	3	16	1	4	4	3	1	4	17	49
1	4	3	1	3	5	17	5	5	4	1	3	2	20	3	3	5	2	3	5	21	58
3	2	4	2	2	3	16	4	4	3	2	3	4	20	4	3	3	4	4	4	22	58
3	1	1	1	1	1	8	1	1	4	4	1	1	12	1	1	1	1	1	1	6	26
3	2	3	2	3	3	16	2	2	2	4	3	3	16	3	3	2	3	3	2	16	48

4	1	3	1	4	4	17	4	4	4	5	3	3	23	3	4	3	3	3	4	20	60
3	2	4	2	3	3	17	3	3	3	2	4	5	20	5	4	3	5	5	3	25	62
2	2	4	3	3	4	18	4	4	4	3	4	4	23	5	3	3	4	5	4	24	65
2	3	3	1	3	4	16	4	4	3	2	4	2	19	3	3	4	2	3	4	19	54
1	3	3	5	4	5	21	5	5	4	2	2	4	22	2	3	5	4	2	5	21	64
3	3	4	4	2	3	19	3	3	3	2	3	4	18	3	3	3	3	3	3	18	55
3	2	5	2	2	3	17	5	5	3	2	5	3	23	4	5	5	3	3	5	25	65
4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	3	5	4	24	3	4	4	4	4	1	20	69
2	1	3	2	3	2	13	4	4	3	3	2	4	20	3	3	2	4	4	2	18	51
4	3	3	5	2	4	21	4	4	4	2	4	4	22	5	4	4	4	5	4	26	69
2	5	4	2	3	3	19	1	1	3	3	4	4	16	3	4	3	4	3	3	20	55
2	2	4	2	3	4	17	5	2	4	2	4	2	19	3	3	5	3	3	5	22	58
4	1	3	3	3	3	17	4	4	3	3	3	2	19	3	4	3	4	4	4	22	58
4	3	3	2	3	5	20	1	5	4	3	4	3	20	3	3	5	3	3	5	22	62
5	2	3	3	4	4	21	4	4	2	5	4	3	22	5	3	3	5	5	4	25	68
3	3	3	5	5	5	24	4	3	4	2	2	2	17	4	4	4	3	3	3	21	62
2	4	4	4	4	3	21	3	3	5	4	4	3	22	3	5	3	3	3	5	22	65
2	2	3	2	2	5	16	3	1	4	3	3	3	17	3	2	3	3	3	4	18	51
5	3	4	1	2	1	16	4	2	3	2	2	4	17	5	3	5	1	3	5	22	55
3	3	3	1	1	2	13	3	4	4	4	3	5	23	3	2	3	1	1	3	13	49
2	5	4	4	4	2	21	4	2	4	5	4	3	22	4	2	3	2	3	5	19	62
3	3	2	2	3	3	16	2	3	2	3	2	3	15	5	2	2	3	2	4	18	49

DESEMPEÑO LABORAL

condic personales						SBT	condic contexto								SBT	condic desempeño						SBT	TOTAL
2	3	5	5	2	3	20	4	3	3	3	3	4	1	4	25	4	2	3	3	3	2	17	62
3	5	4	5	3	5	25	5	5	3	4	3	5	4	4	33	1	5	5	5	4	3	23	81
3	4	4	4	3	2	20	4	3	2	4	3	4	4	2	26	3	4	3	3	3	3	19	65
4	3	5	3	3	4	22	4	4	4	3	4	5	4	5	33	2	5	4	3	5	4	23	78
3	2	4	4	3	3	19	5	3	2	4	3	4	4	3	28	3	3	3	5	4	3	21	68
1	4	4	5	5	4	23	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	1	5	5	2	23	85
4	3	4	5	2	4	22	4	5	3	3	2	2	4	3	26	3	5	5	5	4	3	25	73
1	2	4	2	4	1	14	1	3	3	3	5	1	1	1	18	3	3	3	3	1	1	14	46
5	4	4	5	5	4	27	5	4	3	5	4	5	4	5	35	5	3	3	5	4	5	25	87
3	5	5	4	3	5	25	3	3	5	3	3	2	4	3	26	4	4	5	4	4	2	23	74
3	4	4	4	3	4	22	4	3	5	2	1	4	4	4	27	3	2	2	3	3	3	16	65
3	3	4	2	3	3	18	2	3	2	2	4	2	4	3	22	2	3	3	2	4	3	17	57
3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	2	2	3	4	4	25	2	2	5	3	4	3	19	63
3	5	4	5	3	5	25	5	3	4	3	3	5	4	4	31	5	5	4	5	4	3	26	82
2	4	3	3	2	3	17	3	4	2	4	3	3	3	3	25	5	3	5	3	3	2	21	63
5	3	3	5	3	5	24	5	5	2	3	4	1	4	5	29	5	3	4	3	4	3	22	75
2	4	4	4	2	4	20	4	3	2	4	4	4	4	4	29	3	5	3	4	4	2	21	70
1	1	1	1	2	2	8	1	5	5	3	4	3	1	1	23	5	4	2	1	5	1	18	49
1	1	1	1	1	1	6	1	3	4	4	3	1	1	1	18	4	1	4	1	4	1	15	39
2	2	3	4	2	4	17	4	3	2	2	4	4	4	2	25	2	4	3	4	4	2	19	61
3	4	4	4	3	3	21	5	3	2	4	4	3	4	4	29	3	3	4	4	4	3	21	71
5	2	3	5	4	3	22	5	5	4	3	4	3	5	3	32	5	5	4	4	4	2	24	78
3	2	4	5	3	5	22	5	4	4	5	5	5	4	4	36	4	5	5	5	4	3	26	84

2	3	5	5	2	3	20	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	3	5	5	2	25	84
2	3	5	3	2	5	20	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	4	3	3	5	21	66
2	3	5	5	2	3	20	5	5	3	3	5	5	5	5	36	3	3	5	5	5	5	26	82
1	3	1	4	1	4	14	4	3	2	2	4	4	1	1	21	4	2	2	4	4	1	17	52
2	2	2	1	2	2	11	1	2	2	2	2	1	2	3	15	2	2	4	4	2	2	16	42
4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	5	4	4	4	2	31	5	4	3	2	3	3	20	73
3	4	4	4	3	2	20	4	3	5	4	5	4	4	4	33	2	4	4	4	4	3	21	74
3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	2	3	3	4	4	26	5	3	3	3	4	3	21	66
3	5	4	5	3	5	25	5	3	4	5	5	5	4	4	35	5	4	5	5	4	3	26	86
4	2	4	5	4	2	21	1	3	2	2	4	4	4	3	23	2	4	4	4	3	3	20	64
4	4	4	3	4	5	24	4	4	4	1	3	2	1	1	20	5	3	3	3	4	3	21	65
1	3	3	5	4	3	19	4	4	5	2	5	2	1	2	25	5	2	3	5	4	3	22	66
1	3	3	1	3	3	14	2	5	1	2	2	1	1	2	16	1	1	3	5	5	1	16	46
3	2	3	4	2	3	17	3	3	2	4	2	3	3	4	24	2	2	3	2	4	3	16	57
3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	2	3	3	4	4	26	5	2	5	3	4	3	22	67
5	4	3	3	3	5	23	3	3	3	4	4	3	4	2	26	4	4	5	3	3	2	21	70
5	3	3	4	3	5	23	5	5	3	3	4	3	4	4	31	3	4	5	3	4	2	21	75
4	2	2	4	5	3	20	4	4	1	2	5	2	3	3	24	3	1	3	5	3	3	18	62
4	4	3	3	3	4	21	4	4	3	5	4	1	4	4	29	5	4	3	5	3	3	23	73
3	3	4	3	3	3	19	3	4	2	2	1	3	4	4	23	3	4	5	3	3	3	21	63
3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	5	1	4	4	4	30	5	4	4	4	4	3	24	76
3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	1	3	3	4	25	4	5	5	3	3	3	23	66
3	4	4	4	3	3	21	3	4	1	3	3	2	2	3	21	5	5	5	1	1	1	18	60
2	3	5	5	2	3	20	5	5	3	3	4	5	5	5	35	4	3	3	5	5	2	22	77
4	3	3	3	3	4	20	4	4	2	4	4	3	4	2	27	3	4	3	3	3	2	18	65
5	3	5	3	3	5	24	5	2	1	2	2	2	2	3	19	4	5	3	3	4	5	24	67
3	3	4	3	3	3	19	3	4	4	3	3	3	4	4	28	3	3	4	3	4	3	20	67

5	4	4	3	3	5	24	5	5	2	2	4	1	4	1	24	3	3	4	4	4	3	21	69
4	4	4	3	4	4	23	1	3	4	4	4	3	3	4	26	3	5	3	5	4	5	25	74
1	5	4	4	4	5	23	4	3	3	5	4	4	1	1	25	5	4	3	4	4	4	24	72
2	2	4	4	2	4	18	4	3	4	5	3	4	4	2	29	5	3	3	4	4	2	21	68
2	3	3	4	2	3	17	4	2	3	3	4	4	3	3	26	2	4	4	4	3	2	19	62
1	5	3	4	3	5	21	1	1	2	2	5	3	1	1	16	3	5	4	4	4	1	21	58
1	5	2	4	1	2	15	4	3	4	4	4	4	1	1	25	4	4	3	4	4	1	20	60
3	2	4	2	3	5	19	2	3	4	2	5	5	4	4	29	3	3	3	5	4	3	21	69
4	1	3	3	2	4	17	4	4	3	3	2	3	4	4	27	3	4	4	4	1	1	17	61

ANEXO 06

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (GTH)					
Σ 1era Dimensión (1GTH)	Σ 2da Dimensión (2GTH)	Σ 3era Dimensión (3GTH)	Σ 1era y 2da Dimensión (1y2 GTH)	Σ 2era y 3ra Dimensión (2y3 GTH)	Σ 1era y 3ra Dimensión (1y3 GTH)
Estrategia de captación	Programa de buenas prácticas	Compensación laboral			
62	93	155	34	31	31
83	126	209	39	40	43
76	113	189	38	39	37
95	141	236	47	49	46
90	134	224	42	46	44
100	148	248	48	52	48
92	139	231	44	45	47
49	73	122	25	25	24
107	163	270	49	51	56
84	126	210	42	42	42
74	111	185	38	37	37
55	84	139	31	26	29
62	91	153	30	33	29
100	149	249	48	51	49
74	111	185	38	37	37
91	134	225	43	48	43
90	135	225	42	45	45
51	77	128	25	25	26
36	56	92	20	16	20
63	95	158	27	31	32
86	130	216	42	42	44
88	131	219	42	45	43
100	149	249	50	51	49
102	152	254	46	52	50
75	112	187	37	38	37
105	157	262	53	53	52
60	89	149	28	31	29
45	70	115	25	20	25
85	128	213	43	42	43
90	135	225	42	45	45
76	114	190	38	38	38
112	167	279	54	57	55
66	99	165	32	33	33
79	117	196	37	41	38
80	118	198	36	42	38
32	46	78	20	18	14
64	96	160	32	32	32
80	117	197	40	43	37
87	129	216	37	45	42
89	131	220	41	47	42
73	108	181	35	38	35

85	127	212	43	43	42
73	110	183	37	36	37
90	132	222	40	48	42
89	134	223	49	44	45
69	100	169	33	38	31
95	142	237	43	48	47
75	114	189	35	36	39
80	119	199	36	41	39
80	119	199	36	41	39
84	126	210	40	42	42
93	139	232	43	47	46
83	128	211	41	38	45
87	130	217	43	44	43
69	103	172	33	35	34
77	115	192	33	39	38
62	88	150	36	36	26
81	121	202	43	41	40
67	101	168	31	33	34

DESEMPEÑO LABORAL (DL)					
Σ 1era Dimensión (1DL)	Σ 2da Dimensión (2DL)	Σ 3era Dimensión (3DL)	Σ 1era y 2da Dimensión (1y2 DL)	Σ 2era y 3ra Dimensión (2y3 DL)	Σ 1era y 3ra Dimensión (1y3 DL)
Condiciones personales	Condiciones de contexto	Condiciones de desempeño			
20	25	17	45	42	37
25	33	23	58	56	48
20	26	19	46	45	39
22	33	23	55	56	45
19	28	21	47	49	40
23	39	23	62	62	46
22	26	25	48	51	47
14	18	14	32	32	28
27	35	25	62	60	52
25	26	23	51	49	48
22	27	16	49	43	38
18	22	17	40	39	35
19	25	19	44	44	38
25	31	26	56	57	51
17	25	21	42	46	38
24	29	22	53	51	46
20	29	21	49	50	41
8	23	18	31	41	26
6	18	15	24	33	21
17	25	19	42	44	36
21	29	21	50	50	42
22	32	24	54	56	46
22	36	26	58	62	48
20	39	25	59	64	45
20	25	21	45	46	41
20	36	26	56	62	46
14	21	17	35	38	31
11	15	16	26	31	27
22	31	20	53	51	42
20	33	21	53	54	41
19	26	21	45	47	40
25	35	26	60	61	51
21	23	20	44	43	41
24	20	21	44	41	45
19	25	22	44	47	41
14	16	16	30	32	30
17	24	16	41	40	33

19	26	22	45	48	41
23	26	21	49	47	44
23	31	21	54	52	44
20	24	18	44	42	38
21	29	23	50	52	44
19	23	21	42	44	40
22	30	24	52	54	46
18	25	23	43	48	41
21	21	18	42	39	39
20	35	22	55	57	42
20	27	18	47	45	38
24	19	24	43	43	48
19	28	20	47	48	39
24	24	21	48	45	45
23	26	25	49	51	48
23	25	24	48	49	47
18	29	21	47	50	39
17	26	19	43	45	36
21	16	21	37	37	42
15	25	20	40	45	35
19	29	21	48	50	40
17	27	17	44	44	34

ANEXO 07- Se ha usado como base de datos el Anexo 06.

ASOCIACIÓN ENTRE VARIABLES	P Valor
1 GTH - 1 DL	3.670215e-05
2 GTH - 1 DL	0.001983777
3 GTH - 1 DL	5.460049e-07
GTH - 1 DL	0.0002385574
1 GTH - 2 DL	0.001027826
2 GTH - 2 DL	0.001530575
3 GTH - 2 DL	0.0002386337
GTH - 2 DL	0.0801458
1 GTH - 3DL	0.002949116
2 GTH - 3DL	0.0009286129
3 GTH - 3 DL	0.0006214044
GTH - 3DL	7.369965e-05
PARES	
SUMA 1 y 2 GTH – 1 DL	0.4979713
SUMA 2 y 3 GTH – 1 DL	0.0008098076
SUMA 1 y 3 GTH – 1DL	0.0001143254
SUMA 1 y 2 GTH – 2 DL	0.350131
SUMA 2 y 3 GTH – 2 DL	0.007213288
SUMA 1 y 3 GTH – 2 DL	0.07075544
SUMA 1 y 2 GTH – 3 DL	0.003666901
SUMA 2 y 3GTH – 3 DL	0.007474623
SUMA 3 y 1 GTH – 3 DL	7.31426e-05

SUMA 1 y 2 GTH – SUMA 1 y 2DL	0.09804733
SUMA 1 y 2 GTH – SUMA 2 y 3DL	0.01282135
SUMA 1 y 2 GTH – SUMA 1 y 3DL	0.00592024
SUMA 2 y 3 GTH – SUMA 1 y 2DL	5.320803e-05
SUMA 2 y 3 GTH – SUMA 2 y 3DL	0.00632096
SUMA 2 y 3 GTH – SUMA 1 y 3DL	0.0006807052
SUMA 1 y 3 GTH – SUMA 1 y 2DL	1.605699e-68
SUMA 1 y 3 GTH – SUMA 2 y 3DL	6.290657e-05
SUMA 1 y 3 GTH – SUMA 1 y 3DL	1.605699e-68
ASOCIACIÓN GTH - DL	0.007782505