



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA FINCA NUEVA S.A.C., PACHACAMAC - 2020

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

LILIANA YAURI CASTAÑEDA
ORCID: 0000-0002-8241-8384

ASESOR

MAG. MARIO EDGART CHURA ALEGRE
ORCID: 0000-0002-5222-444X

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

LIMA, PERÚ, JUNIO DE 2022

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico a Dios por la fe que genera en mí a continuar con mis estudios, trabajo, y al que quien siempre pediré que abogue por mis sueños, y a mi familia, por ser la inspiración de mis acciones siendo el motor y motivo de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A mis profesores, Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe, Mag. Mario Edgart Chura Alegre y Mag. James Pajuelo Rodríguez; quienes me han dado una impecable enseñanza, no solo a mí, sino a mis compañeros y ahora colegas, entregándonos herramientas valiosas para poder desarrollar de forma óptima la investigación. Asimismo, han compartido sus conocimientos que estoy segura, serán de gran valor para poder continuar con nuestros proyectos futuros. Finalmente, agradezco al señor Ricardo Heredia, gerente de la empresa Finca Nueva S.A.C., por haber permitido ingresar a la empresa con los brazos abiertos y sinceros. En este trabajo también menciono con mucho afecto, a la señora Patricia, por el permiso realizado para la realización de la tesis, las herramientas y los recursos que puso a mi disposición para realizar de forma adecuada esta investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Justificación e importancia de la investigación	20
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico	22
1.4 Limitaciones de la investigación	23
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios	25
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	31
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	63
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	66
3.2 Población y muestra	67
3.3 Hipótesis	68
3.4 Variables – Operacionalización	68
3.5 Métodos y técnicas de investigación	70
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	71
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos	74
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento	76
4.2 Resultados descriptivos de las variables	78
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones	80
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas	87
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio	91
4.6 Procedimientos correlacionales	91
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones	96
5.2 Conclusiones	102

5.3	Recomendaciones	104
-----	-----------------------	-----

REFERENCIAS**ANEXOS**

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del talento humano.
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño laboral.
Tabla 3	Resultados de validación del cuestionario de gestión del talento humano.
Tabla 4	Resultados de validación del cuestionario de desempeño laboral.
Tabla 5	Resultados de fiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano.
Tabla 6	Resultados de fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral.
Tabla 7	Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano.
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral.
Tabla 9	Análisis descriptivo de la dimensión provisión.
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo.
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión retención.
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión habilidades.
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales.
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión gestión de tareas.
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión calidad de vida en el trabajo.
Tabla 16	Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.
Tabla 17	Tabla cruzada entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral.
Tabla 18	Tabla cruzada entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral.
Tabla 19	Tabla cruzada entre la retención del talento humano y el desempeño laboral.
Tabla 20	Resultados de la prueba de normalidad de las variables de estudio.
Tabla 21	Resultados de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.
Tabla 22	Resultados de correlación entre la dimensión provisión y el desempeño laboral.
Tabla 23	Resultados de correlación entre la dimensión desarrollo y el desempeño laboral.

Tabla 24 Resultados de correlación entre la dimensión retención y el desempeño laboral.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano.
- Figura 2 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral.
- Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión provisión.
- Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo.
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión retención.
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión habilidades.
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales.
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión gestión de tareas.
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión calidad de vida en el trabajo.
- Figura 10 Gráfico de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.
- Figura 11 Gráfico de relación entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral.
- Figura 12 Gráfico de relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral
- Figura 13 Gráfico de relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral.

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA FINCA NUEVA S.A.C., PACHACAMAC -
2020.**

LILIANA YAURI CASTAÑEDA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020. Se utilizó los fundamentos de autores importantes como Chiavenato y Gómez et al. para el marco teórico. En la metodología se aplicó el enfoque cuantitativo de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, corte transversal, además se consideró una muestra conformada por 13 trabajadores. La técnica de investigación fue la encuesta que sirvió para recoger los datos de la muestra y el método de investigación fue el hipotético deductivo. Los resultados en base al estadístico Rho de Spearman permitió obtener un coeficiente de 0.755 y un nivel de significancia de 0.003 lo que permite afirmar que existe relación altamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Finca Nueva S.A.C., de acuerdo con los resultados descriptivos porcentuales, se evidencia la relación alta entre las variables estudiadas en un 75.5%. Finalmente, en el estudio se demostró que la gestión del personal se desarrolla en forma regular razón por la cual se identifica un nivel de desempeño laboral deficiente por parte de los trabajadores.

Palabras clave: gestión del talento, desempeño laboral, talento, habilidades.

**MANAGEMENT OF HUMAN TALENT AND JOB PERFORMANCE IN THE
EMPLOYEES OF THE COMPANY FINCA NUEVA S.A.C., PACHACAMAC - 2020.**

LILIANA YAURI CASTAÑEDA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the management of human talent and job performance in the company Finca Nueva S.A.C., Pachacamac - 2020. The fundamentals of important authors such as Chiavenato and Gómez et al. for the theoretical framework. In the methodology, the quantitative approach of the applied type, correlational descriptive level, non-experimental design, cross-section was applied, in addition, a sample made up of 13 workers was considered. The research technique was the survey that served to collect the sample data and the research method was the hypothetical deductive. The results based on the Spearman's Rho statistic allowed to obtain a coefficient of 0.755 and a significance level of 0.003, which allows us to affirm that there is a highly significant relationship between the management of human talent and job performance in the company Finca Nueva S.A.C., according to With the percentage descriptive results, the high relationship between the variables studied is evidenced in 75.5%. Finally, the study showed that personnel management is carried out on a regular basis, which is why a level of poor job performance by workers is identified.

Keywords: talent management, job performance, talent, skills.

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020*, tuvo como finalidad analizar la situación problemática relacionada a la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores encargados de la crianza y cuidado de los bovinos de la empresa Finca Nueva. Considerando que la aplicación correcta de los procesos de gestión del talento humano permite a las organizaciones generar un apropiado ambiente laboral que permita fomentar la productividad mediante el compromiso y motivación de los colaboradores, pues permite identificar las necesidades de estos para tomar decisiones pertinentes hacia el logro de sus metas personales y de la organización.

En las consideraciones que comprende el análisis de la realidad problemática permite formular el siguiente problema general ¿Qué relación existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac - 2020?

El objetivo que persigue en la investigación es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.

La hipótesis general está formulada de la siguiente manera, existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.

Los resultados alcanzados permitieron aceptar las hipótesis de investigación; es decir, se demostró que la investigación respalda la existencia de la relación entre ambas variables estudiadas. Para el desarrollo de la presente investigación se ha desarrollado una breve explicación sobre los puntos efectuados en cada capítulo.

En el capítulo I, se presenta la realidad problemática, desde una perspectiva global o general hasta llegar a un enfoque local, en la problemática de la empresa Finca Nueva S.A.C, además se detalla las justificaciones e importancia de la investigación, el objetivo general y los objetivos específicos, y por último se exponen las limitaciones que se han presentado durante el proceso de realización y conclusión de la investigación.

En el capítulo II, correspondiente al marco teórico, donde se identifican los antecedentes encontrados para darle un sustento a la investigación, continuando con la inclusión de las teorías correspondientes a la investigación para darle sustento y base teórica y científica, y por último la definición tanto conceptual y operacional de las terminologías empleadas.

En el capítulo III, se desarrolla el marco metodológico del estudio correspondiente de la investigación que comprende el tipo y diseño de la investigación, población y muestra, hipótesis, la operacionalización de las dos variables, los métodos y técnicas de investigación, la descripción y especificación de los instrumentos utilizados y el análisis estadístico de la interpretación de datos generado para la investigación.

En el capítulo IV, se expone la validación del instrumento con sus respectivas validaciones otorgadas por expertos del tema, estadístico y metodológico. el procesamiento y análisis de datos, además el contraste de las hipótesis.

En el capítulo V, se da a conocer las discusiones generadas entre los resultados obtenidos los resultados alcanzados por los antecedentes, las conclusiones y recomendaciones según los objetivos planteados en la presente investigación.

Finalmente, se muestran las referencias bibliográficas utilizadas como sustento, se muestran los datos que han sido recolectados y los anexos solicitados por la universidad.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

La globalización ha generado en las organizaciones de cualquier tipo muchos cambios lo que ha exigido a las empresas rediseñarse con la finalidad de alcanzar sus objetivos. Una de las áreas que más valor ha tenido en los últimos años es el área de recursos humanos, y esto debido a las últimas tendencias que le han dado poder a los que participan en el desarrollo de las actividades dentro de la organización, en este sentido, los colaboradores ya no son considerado recurso sino talento humano de potencial ilimitado e irremplazable.

En la actualidad, se sabe que, para que una empresa sea exitosa, no necesariamente deben ser grandes en cuanto a su tamaño, sino más bien, saber trabajar de manera sistemática las diversas áreas de una organización y la manera cómo se desenvuelven con el área de recursos humanos. Asimismo, es consciente, que el funcionamiento de las empresas, están dirigidas y controladas por personas; es decir, que su continuidad se da únicamente a través de las personas que ejercen actividades dentro de las empresas.

Gestionar a las personas, ya no es una tendencia a considerar, sino es una necesidad para toda empresa, si se da de forma correcta, se logrará desarrollar el potencial de cada individuo, se medirán desenvolvimientos con el fin de desarrollar en ellos habilidades y capacidades, potenciarlos y generar así, mayor productividad, y por ende se podrá apreciar mejor el desempeño laboral, además lograr los resultados que toda organización desea alcanzar.

En el ámbito internacional, según los resultados del Ranking del talento mundial (2019) a cargo de Centrum PUCP y IMD de Suiza, dieron a conocer los resultados bajo tres dimensiones en donde se muestra que Chile es uno de los países sudamericanos con mejor posición, le sigue Colombia, y Perú siendo uno de los

países que mejores resultados ha tenido en últimos dos años; puesto que, pasar del puesto 56 en el 2016 a subir al puesto 52 en el 2018 tuvo un crecimiento destacado; sin embargo, durante el siguiente año el puesto bajo a 56. Lo cual demuestra que Perú aún se mantiene debajo del puesto 50, y no sale de los índices críticos, en cuanto a mejoras en la atracción, provisión y desarrollo constante de los trabajadores.

En relación con los países internacionales que tienen un nivel alto de gestión del talento humano; la situación es preocupante ya que sólo Chile en el año 2019, se encontraba en una postura expectante, que lo ubica como un país cuyas empresas ofrecen gratificantes beneficios, atractivas propuestas de calidad de vida de sus trabajadores, políticas de retención de sus colaboradores, además de contar con un techo de otorgar especializaciones a sus trabajadores.

Es preciso resaltar que en el sector agropecuario, Brasil es un país que ha desarrollado el potencial de sus colaboradores, siendo el resultado de sus estrategias auténticas, gestiones e implementación de sistemas que contribuyen a la mejora de las grandes fincas y ganaderas, cuyas cualidades más resaltantes son la productividad y convertibilidad de sus procesos productivos, fertilizaciones genéticos, sobre manejo y preparación de los trabajadores entre ellos, mayordomos técnicos, veterinarios e ingenieros; teniendo bajo dirección a personas preparadas y capacitadas adecuadamente para lograr rentabilidades y hacer frente a más de 70 millones de cabezas de bovinos para el mercado por cada ganadera, según el presidente de genética (Parodi, 2018).

Por otro lado, es menester explicar el caso de la Finca San Juan de Colombia, según, Parodi (2018) se indica que mientras más hectáreas se tengan, implica mayor cuidado y monitoreo en diferentes gerencias como la contabilidad, administrativa, logística, sistemas ganaderos de registro como el del animal y la introducción de

gestión del talento humano son pilares para lograr que las nuevas generaciones ganaderas tengan resultados más rentables, y no de forma empírica como antiguamente se ejercía en estas actividades. A ello se suma la responsabilidad social empresarial, respetando los ecosistemas, los derechos de los trabajadores y contando con personas que tienen conocimiento del sector, para ejercer el trabajo en equipo.

En cuando al ámbito nacional, según Mendiola (2019) el 82% de la rentabilidad empresarial depende de los colaboradores, y sobre todo de su desempeño laboral dentro de las empresas. Según el autor en el Perú muchos agricultores, ganaderos y comercialización de agropecuarias, realizan una administración muy tradicional, que impide un desenvolvimiento innovador de desarrollo constante e implementación de gerencias como el área de recursos humanos que generan gran valor en las grandes, medianas y pequeñas empresas ganaderas para que puedan resistir a los nuevos cambios y efectos de transformación dentro del mercado peruano.

Un modelo exitoso es el caso de la empresa Camposol, una de las exportadoras líderes del país, que destaca por generar proyectos ambiciosos, donde la mano de obra es indispensable, para la continuidad. Según el ingeniero central de gestión y desarrollo humano, Defilippi (2017), el gerente central de gestión y desarrollo humano de Camposol aclara que, una parte de la estrategia de la empresa está centrada en la formación correcta del talento y en la capacitación que se le brinde, pese a los niveles educativos bajos y complicados en cuanto al aprendizaje. Estos colaboradores son evaluados constantemente con el fin de evolucionar su desempeño y mejorar la productividad.

En el ámbito local, encontramos a la empresa Finca Nueva S.A.C. enfocada al

rubro pecuario, es una organización constituida en el 2015, desde entonces ha venido ejerciendo actividades en crianza de ganado, en el distrito de Pachacamac. Actualmente la empresa continúa con la crianza y cuidado debido al ganado que ingresa, realiza actividades como la alimentación balanceada de los animales, además tareas de mantenimiento del ambiente de los establos, donde los bovinos son distribuidos, el cumplimiento de vacunas para el ganado, entre otros. También se encarga de enviar el ganado que ha sido criado al camal, culminando así la operación logística de la empresa y en donde será comercializada, la carne en base a los estándares de calidad que se han considerado en el engorde.

La empresa cuenta con un aproximado de 30 trabajadores, entre el jefe del campo y los obreros cuyas actividades consisten en las mencionadas previamente. Esta empresa, pese a los años dentro del rubro, aún con la experiencia que cuenta, mantiene una gestión muy tradicional y modesta en cuanto a la gestión del personal que labora, ya que no existen ciertos criterios a evaluar sobre el desempeño de los obreros, hay deficiencias en cuanto al desarrollo de actividades de los colaboradores y muchas veces son personas que no cuentan con las competencias de relaciones interpersonales, y eso perjudica el correcto apoyo en conjunto, lo que muchas veces limita el desenvolvimiento del obrero en forma productiva.

En relación con la provisión del talento humano de la empresa se observa la existencia de un ineficiente proceso de reclutamiento, algunas veces no se realiza debido a los gastos de inversión que demanda, inclusive muchas veces se contratan a personas con desconocimiento de las funciones del cargo, del sector y eso genera que el desempeño sea inferior a lo esperado. Se realiza una inducción del nuevo trabajador de forma deficiente y en su mayoría solo son personas con conocimientos empíricos.

En relación con el desarrollo del talento humano en la empresa se encuentra limitado, debido a que no se realizan debidamente capacitaciones a los obreros, siendo estos los encargados del cuidado de los animales. Solo reciben indicaciones sobre el alimento o la utilización de insumos de los alimentos sean balanceados. Adicional a este problema, la empresa no realiza reuniones que genere en los trabajadores actitud de respeto, valores, o mejora de su desenvolvimiento, tampoco se le da importancia a que los obreros puedan tener oportunidades de seguir aprendiendo ya sea de forma técnica ampliando sus conocimientos respecto a sus actividades, pese a que son personas que trabajan directamente con el producto que ofrecen en el mercado, no le dan la debida importancia a talento humano.

En relación con la retención del talento humano, no se aprecia un control adecuado de las remuneraciones y los beneficios que perciben los colaboradores, como se muestra tanto en la planilla como en las boletas de pago. Asimismo, las condiciones del espacio y de ambiente en el lugar de trabajo no son las adecuadas, incluso hay reclamos debido al desorden y a la poca higiene y deterioro de las instalaciones. Por último, las relaciones que se genera entre los obreros no son las correctas, pese a ello, se observa que la empresa brinda un pequeño lugar para que puedan vivir los colaboradores con su familia; además cuentan con seguro de vida.

En relación con las habilidades del trabajador debido a la actual gestión del talento humano, no hay interés en desarrollar habilidades de los trabajadores, y muchas veces solo basta con que logren sus funciones diarias y de forma empírica, lo que muchas reflejan el mal desempeño de los obreros. A ello se suma, la precaria iniciativa por parte de los colaboradores, y al moderado aprendizaje con el que cuenta el trabajador dentro de la empresa.

En relación con las relaciones interpersonales, algunas veces se generan

indiferencias entre los colaboradores del área de campo, existe poco apoyo mutuo o grupal, y eso ha generado que el mismo personal desee realizar solo las actividades. A ello, se suma la deficiente comunicación y desenvolvimiento que cuentan los obreros, por su poca educación aprendida.

En relación con la competencia gestión de tareas, los colaboradores de la empresa muchos de ellos, realizan las actividades gastando demás productos y eso genera desbalances contables y una incorrecta utilización de los insumos, a ello se suma la lentitud de culminación de trabajo durante el día.

En relación con la calidad de vida en el trabajo, no se les da las condiciones adecuadas, las herramientas o materiales de seguridad, además, hay poco interés por parte de la empresa en brindar a sus obreros mejores condiciones de limpieza y de vivencia. La empresa no genera flexibilidad en este factor.

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020?

Problema específico

¿Qué relación existe entre la provisión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020?

¿Qué relación existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020?

¿Qué relación existe entre la retención del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El estudio entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Finca Nueva S.A.C. es necesario e importante porque a través de la

investigación se pretende encontrar alternativas de solución que mejoren la actuación de los trabajadores, realizando evaluaciones de desempeño de la forma adecuada y a través de las retroalimentaciones poder mejorar las capacidades y destrezas de las personas en la organización, debido a que la empresa tiene ciertas inconvenientes, como la provisión y desarrollo del talento humano, asimismo encontrar soluciones a la falta de evaluación del desempeño de cada trabajador y generar un desenvolvimiento eficiente y mayor al actual, en los trabajadores. Es por lo que al encontrar estas deficiencias el reto es proponer una forma de gestión adecuada del talento de su personal, al incorporar a las personas dentro de la empresa, desarrollar todas sus competencias que genere valor a la empresa. Asimismo, a través de los puntos críticos generar un proceso adecuado en el rol del área de recursos humanos para aprovechar el potencial de cada persona.

Justificación teórica. La investigación demuestra sustentabilidad de trabajo al introducir bases teóricas donde los resultados serán respaldados por conceptos de autores. Así lo demuestra, Hernández y Mendoza (2018) indican: “El valor teórico es indispensable ya que aclarará dudas y vacíos sobre algún conocimiento, para corroborar los resultados con la teoría, además de generar nuevos conceptos partir de los actuales y con ello, brindar ideas y recomendaciones futuras” (p. 45). Para la investigación se ha considerado Chiavenato (2017) que expresa: “La gestión del talento humano se da según la situación de una empresa y no hay reglas ni procesos rígidos, más solo dependerá de las diferentes circunstancias o necesidades que tenga cada empresa” (p. 120). Asimismo, se ha optado por estos enfoques ya que actualmente ante cambios constantes en las organizaciones y en sus entornos, se requiere cada vez, una gestión de los talentos en constante evolución, con mayor prioridad en desarrollar tal como mencionan los autores Gómez et al. (2016) los

cuales sostienen que: “Los conocimientos, habilidades y aptitudes son necesarias para desempeñar con éxito un puesto de trabajo” (p. 175).

Justificación práctica. La investigación de gestión del talento humano y el desempeño laboral realizada en la empresa Finca Nueva llegó a conclusiones importantes producto de los resultados analizados, lo cual permitió generar alternativas de solución brindadas para la problemática que se apreció inicialmente en la empresa con el fin de ser consideradas por los encargados del área de recursos humanos, y del mismo modo, permita brindar alternativas de solución a las problemáticas de otras empresas del mismo u otros rubros que padezcan del mismo.

Justificación metodológica. En la investigación se han construido y estandarizado dos cuestionarios para medir las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, considerando información del marco teórico y el cumplimiento de lo que se pretende estudiar. Estos instrumentos se ponen a disposición de la comunidad académico puesto que ambos instrumentos han sido validados por expertos y por criterio de confiabilidad.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.

Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.

Determinar la relación entre la retención del talento humano y el desempeño

laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.

1.4. Limitaciones de la investigación

Limitación bibliográfica

La bibliografía sobre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral, es abundante en los medios de búsqueda. Sin embargo, se ha tenido limitaciones para el desarrollo de los antecedentes, debido a que no se han encontrado tesis con el mismo enfoque de investigación. Muchas investigaciones encontradas, eran de tipo cualitativo, con enfoques exploratorios y los fines eran más de implementación de área de recursos humanos, o planes de mejora en el personal de las haciendas.

Limitación teórica

No se han podido encontrar fácilmente investigaciones relacionadas al desempeño laboral en empresas dedicadas al rubro pecuario; sin embargo, se han encontrado estas mismas variables en estudios inclinados a otros rubros. A su vez, las tesis halladas estudian a trabajadores con niveles de instrucción, distintas a las características de los trabajadores de la empresa investigada en la presente tesis.

Limitación institucional

Se ha logrado tener un acceso a dos centros universitarios para poder encontrar temas similares o iguales de los que se trata en este presente trabajo, pero las fuentes encontradas en cada campus virtual son muy limitadas y no permite poder expandirnos más en la investigación de artículo o trabajos de investigación similares y actualizados. En la investigación, la situación por la pandemia ha traído consecuencias en la reducción de personal en la empresa, quedando solo los trabajadores antiguos y eso ocasionó que la población considerada inicialmente se reduzca al realizar la recolección de datos.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

En el contexto internacional

Arias (2014) en su investigación denominada *Desarrollo del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa de lácteos San Pablo del Cantón Píllaro*, realizada con el objetivo de identificar el desarrollo del talento humano para el aumento de un desempeño laboral en la empresa. En cuanto a la metodología aplicada fue de nivel correlacional, descriptivo y exploratorio, enfoque de investigación mixto y aplicó un diseño no experimental. Asimismo, la muestra ha sido de 17 clientes internos, entre 1 gerente, 1 contador, 1 auxiliar, 2 pasteurizador, 1 bodeguero, y 11 encargados de la producción. La conclusión principal fue la implementación de rediseño del proceso de gestión del talento humano y que con ello se pueda mejorar el desempeño laboral lo cual tendrá beneficios en la empresa Lácteos, bajo la prueba estadística de T de Student fue de 10,101 y 19,134, el investigador identificó que, tras rechazar la hipótesis de bondad de ajuste, el proceso de desarrollo del talento humano incide en el desempeño laboral. El antecedente aportó en la medida que presenta muchos aspectos similares, como la realidad problemática en la empresa lácteos, que se vincula al rubro de agropecuaria y ganadería, el segundo motivo fue la similitud en la unidad de análisis, con una población total de 10 trabajadores que fueron encuestados para la empresa de lácteos. Y, por último, demostró que ambas variables, son indispensables y deben ser mejoradas en este tipo de organizaciones, ya que una buena gestión podrá generar buenos resultados en la forma en cómo se desenvuelven las personas.

Andrade (2015) en su investigación desarrollada *Salud ocupacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción del ministerio de agricultura ganadería acuicultura y pesca del cantón Ambato*, realizada con el

objetivo de analizar los niveles de incidencia de la salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores dentro del área de producción. La metodología que usó fue de nivel correlacional, descriptiva y exploratoria. Asimismo, la muestra se dirigió a 60 colaboradores del área de producción del ministerio de agricultura, ganadería, acuicultura y pesca del cantón en la ciudad de Ambato. Se concluyó un resultado Chi cuadrado de 12.59, indicando que la salud ocupacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores de producción. propuesta denominada modelo de prevención de riesgos psicosociales en el área de producción del ministerio de agricultura ganadería acuicultura y pesca. El antecedente aportó en la investigación, por contener el mismo problema en el deficiente desempeño apreciado en el área productiva del ministerio, la inseguridad física debido a falta de equipos, la relación interpersonal poco desarrollada, fueron de aporte para los indicadores de la investigación.

Lara (2018) autora de la investigación titulada *Modelo de gestión del talento humano para Agrotime S.A. de la ciudad de Babahoyo y el desempeño laboral*, realizado con el objetivo de diseñar un modelo de gestión del talento humano que ayude a mejorar los niveles de desempeño laboral. Esta investigación se desarrolló en un nivel de investigación descriptivo, documental, enfoque cuantitativo - cualitativo. Finalmente, la muestra fue dirigida a 64 colaboradores entre gerentes y operarios encargados del cultivo de arroz, maíz soya y encargados en el servicio de camioneros. La conclusión propuso el desarrollo de un modelo de gestión del talento humano para la empresa en base al 78.13% que menciona la necesidad de implementar un modelo de gestión del talento humano enfocado en la empresa podría mejorar el desempeño laboral de todos los trabajadores. Este antecedente fue de gran aporte, ya que se aprecia una situación similar a Finca Nueva y los problemas que

fueron corroborados en el proceso de selección del personal, en la canalización de información y sistemas de bonificaciones y capacitaciones, lo cual, están representadas como las mismas dimensiones para la variable independiente del presente trabajo de investigación.

Sotomayor (2010) en la investigación titulada *La gestión el talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en Mabetex distribuidora textil de la ciudad de Ambato*, el cual se llevó a cabo con el objetivo de identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. El nivel de investigación es exploratorio, descriptivo y correlacional, enfoque de investigación mixto. La muestra está representada por una población finita de 8 trabajadores operarios de los diversos departamentos existentes en la empresa. Entre los resultados se obtuvo a través de la prueba de hipótesis Chi cuadrado con un nivel de significancia de 0.05, demostrando que el valor tabulado es 3.84 inferior al resultado de frecuencias 13.12 lo cual se concluye que la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Por ello, se concluyó llevar a cabo un modelo de gestión con la finalidad de adecuar la administración del talento y mejorar resultados en el desempeño de los trabajadores de la distribuidora. Este antecedente aportó con la igualdad de unidad de análisis, la problemática que se refleja en la empresa y las variables estudiadas son las mismas, asimismo, pese a no ser el mismo rubro, los trabajadores forman parte de áreas de producción.

Borsic (2017) en una investigación de tesis titulada *Gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo de docente de Instituciones de Educación Superior*, llevado a cabo con el objetivo esencial de determinar la relación entre la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes. El diseño fue no experimental, nivel descriptivo

correlacional y enfoque cuantitativo desarrollada en una muestra conformado por 338 docentes. En conclusión, se ha identificado la existencia de relación positiva, entre la eficiencia en la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de instituciones de educación superior. La correlación es una Rho de Spearman de 0.152, con un nivel de significancia de $0.03 < 0.05$ asociación estadísticamente significativa, y lo cual demuestra que, a medida que va en aumento la eficiencia de la gestión del talento humano, también se incrementara el nivel de desempeño laboral. Las dimensiones de gestión del talento humano, formación y desarrollo ($r = 0.251$, $p = 0.00$ $z = 0.05$), demostrando la relación lineal positiva con el desempeño laboral ($r = 0.155$, $p = 0.007 < 0.05$). Esta tesis aportó a la investigación actual, por las mismas dimensiones que fueron tratadas, y el cual refleja una correlación positiva con la variable dependiente, por mantener el mismo enfoque descriptivo correlacional que serán necesarias en la discusión.

En el contexto nacional

Valeriano (2018) en su trabajo de tesis *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la caja rural de ahorro y crédito los andes S.A. Ayaviri – 2018*, realizado con el objetivo de establecer el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores. La metodología fue un diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, y enfoque cuantitativo. El trabajo se llevó a cabo con una muestra de 30 personas que laboraron en la caja rural de ahorro y crédito los andes S.A., durante el periodo del recojo de datos. Se concluye que se realice una gestión del talento humano basado hacia las capacidades del personal actual de la caja, y se realice capacitaciones para mejorar el desempeño, mayor motivación. Luego de aplicar el coeficiente de correlación de $r = 0.370$, en base al análisis de correlación de Pearson

y con un nivel de significancia de 0.044 que contrasta con ($p < 0.05$), demostrando que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, demostrando que mientras mejore la gestión del talento humano, también mejora el desempeño de los trabajadores de caja rural. El antecedente aportó en gran medida, debido a que aplicó el mismo estadístico, descriptivo correlacional y los datos corroboran a la correlación positiva débil entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Además, cuenta con una problemática que involucra a ambas variables estudiadas.

Gonzales (2018) en su tesis titulada *Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de agricultura y riesgo – 2017*, llevado a cabo con el objetivo principal de analizar el nivel de relación que presenta la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano que se desarrolla en el ministerio de agricultura. El diseño fue de tipo no experimental, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y corte transversal. Asimismo, en la investigación existe una muestra de 80 trabajadores entre personal dedicado a la gestión agropecuaria del país. Se concluyó que existe una relación significativa entre la dimensión planeación y la evaluación del desempeño, como se muestra a través de las evidencias estadísticas realizada. ($\rho = 0.804$). Asimismo, existe también relación con un nivel moderado de correlación ($\rho = 0.761$) en cuanto a la dimensión organización y la evaluación del desempeño en el ministerio de agricultura y riego. Finalmente, se contrasta la correlación entre las variables estudiadas, con $\rho = 0.828$. Este antecedente aportó a la investigación porque cuenta con problemas similares a la empresa como la insuficiencia en formación de los colaboradores, además los resultados que se esperan de la atención no son los esperados y ello se refleja en el desempeño laboral, del mismo modo, el autor utiliza ambas variables y encuentra vínculo entre ambos.

Bacalla (2019) en su investigación *Gestión del talento humano y su incidencia en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región Amazonas en el año 2018*, realizada con la finalidad de establecer la relación entre la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias. El diseño fue no experimental, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, de corte transversal y una muestra de 48 colaboradores. En las conclusiones se aprecia que hay una relación positiva en forma moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.642 y significancia estadística 0.000. Asimismo, esto indica que a mayor gestión del talento humano mayor será el desempeño laboral en los trabajadores de las diferentes áreas de las cooperativas agrarias. También, las dimensiones del desempeño laboral, eficiencia y liderazgo en el uso de recursos, indicó que son factores que se relacionan directamente con la gestión del talento humano (0.629 y 0.618 respectivamente). Este antecedente aportó con el método y aplicación estadística de Pearson, así mismo se encontró correlación entre ambas variables, lo cual son necesarios al momento de la discusión, finalmente se encontraron similitud en la realidad problemática con una deficiente gestión del talento humano.

Huanca y Vara (2018) en su investigación *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pachas, Huánuco, 2018*, con la finalidad de analizar el nivel de relación estadística que presenta la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad. El diseño fue no experimental, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y una muestra conformada por 53 colaboradores. Dentro de las conclusiones se identificó la existencia de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral con un coeficiente positivo

de 0.304, mostrando entonces que hay una relación positiva alta, mediante la Rho de Spearman y un valor inferior al valor de significancia de $0.000 < 0.05$, se concluye con la aceptación de la hipótesis alterna y se determina la correlación entre ambas variables investigadas. Esta investigación aportó debido a la similitud de los problemas en las dimensiones de la gestión del talento humano, aparte de aplicar el mismo método, y la prueba estadística. A su vez, pese a ser distinto rubro, la problemática se genera muy coincidente en la municipalidad. Respaldando a la investigación tratada.

Quijano y Pérez (2016) en su investigación *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa CIVA de Chiclayo - 2016*, con la finalidad de determinar el nivel de relación que presentan la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa. La investigación tiene un diseño no experimental, diseño descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, y muestra de 50 conductores. Dentro de las conclusiones se identificó que existe correlación desempeño laboral con un coeficiente positivo de 0.687, evidencia una correlación positiva media. Se aplicó el R de Pearson con un nivel de significancia de 0.000. El antecedente aportó a la investigación con evidencias de una correlación positiva, entre la selección y el desempeño, lo cual el concepto está dentro de la primera dimensión seleccionada, planificación y su correlación con el desempeño laboral. Así mismo, se aplicó el mismo método estadístico y pese a no ser del mismo rubro, se ha encuestado a una población que se encuentran en áreas operativas.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

El concepto tradicional de recurso humano proviene incluso desde la era industrial, donde en ese entonces, las organizaciones eran netamente definidas físicas y concretas, a comparación de hoy que son más sistemáticas y donde el

vínculo entre los diferentes recursos que se requieren en una empresa es indispensable uno al otro, incluso antiguamente, a las personas no se les trataba como seres humanos portadores de talento e inteligencia, sino como un recurso que generaba valor al igual que otros recursos organizacionales, y debían estar estandarizados a las tendencias y necesidades de la empresa.

Los orígenes comienzan durante el siglo XX, a partir de los grandes cambios generados por la revolución industrial, en ese entonces surgió la denominación de relaciones industriales, como un primer paso para eliminar el trabajo aislado de las personas, ya que, hasta esos años, no eran conscientes cuan vinculados podrían estar las personas con la empresa. Es así como, un interlocutor que era un canal de información y agente para mejorar una comunicación entre capital y trabajo.

Posteriormente, en el año 1950, el concepto tuvo otro cambio radical, denominando entonces administración de recurso humanos, con el fin de reducir los conflictos generados entre los trabajadores, administrar a las personas de forma más centrada y el de ingresar a las personas en la legislación laboral.

A los diez años después, 1960, la legislación laboral estaba desapareciendo de los principios que la administración del personal debía seguir, y se les dio más énfasis a las personas como únicos recursos para que una organización tenga éxito y enfrente los retos que estaban generándose en las industrias. Es ahí que a partir de 1970, surgió el nuevo concepto de recurso humanos, aunque los grandes dueños no eran perspicaces, y aun mantenían la administración algo retrasada sobre las personas, poco a poco se comprendió que no solo era necesario la planeación y el control de estos agentes pasivos, que tenían que ser productivas, incluso a pesar que recurso humanos, ya ejecutaba todos los procesos que incluso ahora se utilizan, era necesario que sea manejado por la organización o un área central exclusivamente

para mejorar las condiciones de las personas.

Gracias a la globalización, a las características del tercer milenio, el mundo cambiante constante y rápido, era necesario cambiar radicalmente el concepto de las personas y tratarlas como seres dotados de inteligencia y de gran valor a las organizaciones, agentes activos que generen a las empresas mayores beneficios gracias a sus innovaciones y habilidades que ahora se requieren.

2.2.1. Bases teóricas de gestión del talento humano

Teórico 1: Según el autor Chiavenato.

2.2.1.1. Concepto de talento humano.

El concepto de recurso humano se ha convertido y transformado, y aun se sigue utilizando dicha palabra solo ser un término universal y todas las empresas lo mantienen. Chiavenato (2017) menciona: “Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización, además de ser el que decide cómo operar los demás recursos que son de por sí inertes y estáticos” (p. 81). Es decir, no existirá otro recurso organizacional que se nivele a las facultades que cada persona tiene, pues es una persona con habilidades y destrezas únicas, no un recurso tangible a ser manipulado.

2.2.1.2. Definición de gestión del talento humano.

La gestión del talento humano ha tomado nuevos rumbos hacia la mejora constante, es responsabilidad del área de recursos humanos, pero también de las otras áreas, ya que todos mantienen a bajo su mando a personas que trabajan para lograr resultados.

Chiavenato (2017) indica: “La gestión del talento humano se ocupa de los activos intangibles que no solamente hacen crecer el capital humano, sino que resultan directamente en la consolidación y crecimiento del capital intelectual conquistado por la organización” (p. 96).

Se refiere que la gestión del talento humano tiene como función fortalecer el capital humano; desarrollar a las personas a través de sus habilidades, destrezas, conocimientos. Además, genera beneficios para la innovación, información y conocimientos que se desarrollan dentro de una organización.

2.2.1.3. Definición del área de recurso humano.

El concepto de gestión del talento humano ha ido cambiando radicalmente debido a los grandes cambios industriales, de información, la globalización, tecnología y con ello, los empresarios han tenido que invertir mucha dedicación a la administración correcta de las personas que finalmente son talentos indispensables para el funcionamiento de una empresa.

Chiavenato (2017) considera que: “Es un área interdisciplinaria que comprende conceptos de psicología industrial y organizacional, se relaciona con una multiplicidad enorme de campos del conocimiento. Los asuntos tratados por GTH se refieren a aspectos internos de la organización, como externos o ambientales” (p. 96).

La gestión del talento humano requiere de otras especialidades y ciencias para complementar sus funciones de planeación, organización, desarrollo de las personas constantemente y una motivación adecuada como la supervisión constante de cada uno de los miembros. Así mismo el área de recursos humanos se debe encargar de dichas funciones y generar a través del talento humano, competitividad y resultados esperados.

2.2.1.4. Políticas de gestión del talento humano.

Las políticas en la gestión del talento humano están orientadas a guiar las funciones, son reglas que deben seguir todos los miembros pertenecientes a la organización para lograr alcanzar resultados deseables y evitar caer en funciones inadecuadas. Además, permite que se reconozca la filosofía de la organización, ya

que cada política está diseñada exclusivamente a cada empresa.

Chiavenato (2017) expresa: “Se refieren a la manera como las organizaciones desean tratar a sus miembros para alcanzar por medio de ellos los objetivos organizacionales al proporcionar condiciones para el logro de los objetivos individuales, varían de una organización a la otra” (p. 102).

Representa ser una lista de patrones que deben seguirse por los colaboradores de una organización para lograr objetivos y que su desempeño sea el correcto y esperado. Dependerá de los jefes de departamento, alinear estas políticas acordes a la cultura propia de la organización, como de las preferencias y comodidades del colaborador, para evitar inconvenientes a mediano y largo plazo.

2.2.1.5. Teorías relacionadas a la gestión del talento humano.

Enfoque sistémico.

Un sistema abierto proviene de la biología, en el estudio de dependencia y la adaptación tanto de los seres vivos al de su ambiente. A partir de ello, se ha extendido con rapidez a otras disciplinas científicas, psicológicas y la administración.

Chiavenato (2017) define: “Un sistema es un conjunto de elementos relacionados dinámicamente que desarrollan una actividad para lograr determinado objetivo” (p. 10).

En ese sentido, se puede desarrollar estudios entre los individuos y las organizaciones; es decir, dentro de los subsistemas de la gestión del talento humano, como el estudio de la organización como un sistema más general.

Este sistema abierto describe la relación o intercambio de recursos, información y hasta competencias necesarias para poder transformar por medio de los procesos o subsistemas, para finalmente generar resultados que son salidas para exponerlas al ambiente de donde fueron inicialmente entradas para su

transformación. Este concepto fue posteriormente mejorado por el enfoque Katz y Kahn generado para mostrar un modelo de organización más amplio y a la vez, que permite reducir la complejidad. A su vez, este concepto proporciona una manera completa y contingente de estudiar la complejidad de las organizaciones y la administración de sus recursos o elementos que requieren en la continuidad de la empresa.

Por último, el concepto permite observar los factores macro ambientales y micro ambientales que impactan a las organizaciones actualmente e identificar los problemas en dichos subprocesos. El enfoque sistémico cuenta con tres niveles organizacionales de análisis, en ese sentido, Chiavenato (2017) menciona:

- Nivel del comportamiento social o microsistema. Permite observar la compleja e intrincada sociedad de organizaciones y su trama de interacción entre las mismas. Este nivel, además, funciona como la categoría ambiental del comportamiento organizacional.
- Nivel de comportamiento organizacional o la organización como un sistema. Se observa a la organización específicamente, en donde sus componentes interactúan entre sí, y también la interacción que tienen con el ambiente.
- Nivel de comportamiento individual. Es el individuo reflejado como un microsistema. Además, permite simplificar varios conceptos relacionados al comportamiento, motivación, aprendizaje, etc. con la finalidad de entender mejor a la naturaleza humana, de forma individual y de los grupos.

Gestión por competencias.

Chiavenato (2017) indica:

Es una tendencia sobre el manejo y dirección de las personas, donde se intenta adquirir competencias ya sea de forma individual u organizacional. Las

competencias son un conjunto de habilidades, conocimientos y un repertorio de comportamientos que identifican a una persona y/o alguna organización. En este sentido la gestión por competencia pretende diferenciarse o generar estrategias mediante una serie de competencias a través del talento humano, que diferencie a una empresa de otra y asegure un lugar en el mundo competitivo actual. (p. 34)

Función del área de gestión del talento humano.

Actualmente, debido a tantos cambios drásticos en el mundo empresarial, y a los fenómenos generados en los últimos años, se requiere que toda empresa se prevé situaciones extremistas y formule acontecimientos con el fin de saber enfrentarlas como organización. para ello es necesario que las personas puedan tener potestad de aportar sus esfuerzos y brindar todos sus conocimientos y potencial para sobresalir de cualquier situación.

En ese sentido, Chiavenato (2017) menciona: “El área tiene que crear, agregar y capturar valor, buscar la excelencia operativa, mejorar la competitividad y asegurar la sustentabilidad de las organizaciones” (p. 107).

Se generen prácticas administrativas, y actualización de estas de forma constante. Es decir, se deja de conservar el estatus quo para ser un área en constante cambio, donde se propongan a través de capital humano, la excelencia operativa más rápida, proactiva y competitiva. Además, dependerá de cómo se realicen los subsistemas para mejorar el desempeño de las personas.

Estructura organizacional.

Existen dos tipos de organizaciones que han sido diferenciadas como mecánicas el cual ha ido desapareciendo en los años, debido a lo limitante que es, mientras que la organización orgánica, es una de las cuales mayor posición ha

tomado en diferentes empresas.

Chiavenato (2017) indica: “En el mundo de negocios es que las organizaciones se amor dan con rapidez, las organizaciones dejan un lado sus tradicionales características mecánicas y asumen poco a poco características orgánicas” (p. 28).

Dimensiones de la gestión del talento humano.

A. Provisión del talento humano.

Cuando una organización planifica cada proceso, trae consigo grandes resultados, y cuando se requiere de personal, para cubrir puestos es necesario considerar ciertos puntos previos a la selección de la persona idónea al puesto.

Chiavenato (2017) menciona: “Esa investigación interna no es esporádica u ocasional, sino continua y constante, que debe incluir a todas las áreas y niveles de la organización que refleje sus necesidades de personal” (p. 128).

A través de los subprocesos considerados necesarios para realizar una correcta gestión del talento humano se debe iniciar con la evaluación de la diversidad de la empresa, en las necesidades de los departamentos de la empresa.

B. Desarrollo del talento humano.

La capacitación es el aspecto importante en esta etapa, para que se desarrolle el talento humano y se pulan aspectos aun negativos con el fin de evolucionar el conocimiento y las habilidades. Al respecto, Chiavenato (2017) detalla: “Los procesos de desarrollo de recursos humanos incluyen las actividades de capacitación, desarrollo de personal y desarrollo organizacional” (p. 324).

Se refiere que la organización y sobre todo el área de recursos humanos, debe estar al tanto de la mejora constante en cuanto a capacitaciones, para mejorar conocimientos, mejorar actitudes y conductos, por último, mejorar la cultura y clima organizacional.

C. Retención del talento humano.

Este proceso es esencial para que toda organización pueda mantener el capital humano, en las condiciones requeridas, así mismo, permite generar beneficios a favor de cada persona. Se puede considerar también una estrategia.

Chiavenato (2017) menciona: "La retención de los recursos humanos exige una serie de cuidados especiales, entre los cuales sobresalen los planes de remuneración económica, de prestaciones sociales, y de higiene y seguridad en el trabajo" (p. 236).

Evaluación de los sueldos, las remuneraciones y beneficios de cada personal. Además, las prestaciones de servicios en detalle según los puestos y las relaciones laborales que se generan dentro de la organización para evitar desmotivaciones y malos climas laborales.

Teórico 2: Según los autores Gómez et al. (2016).

2.2.1.6. Concepto de talento humano.

El talento humano se ha tratado desde antes en diferentes términos, el último fue recursos humanos, posteriormente paso a ser talento humano; sin embargo, se ha mantenido el término recurso, distinta e irremplazable.

Gómez et al. (2016) indican: "Personas que trabajan en una organización y de sus relaciones con la misma. Los trabajadores constituyen un recurso valioso y, a veces, irremplazable" (p. 2).

Las personas, no son un simple recurso, son personas únicas que tiene muchas habilidades algunas desarrolladas y otras por descubrir, mediante su desenvolvimiento en sus funciones.

2.2.1.7. Definición de gestión del talento humano.

La gestión del talento humano siempre se ha desarrollado, pero hoy más que

nunca se está brindando mayor importancia y valor, ya que no solo es un área específica, sino que debe ser introducida en las distintas áreas o departamentos, ya que todas estas manejan y cuentan con personas para su continuidad.

Gómez et al. (2016) mencionan: “Las personas encargadas de otras personas y responsables de la ejecución correcta y a tiempo de las tareas que fomentan el éxito de su unidad” (p. 2).

Se trata de la administración correcta de los colaboradores de una organización, para ello quien los gestiona son otras personas que deben tener competencias y características necesarias para tomar la responsabilidad de tratar con personas y a su vez de desarrollar el potencial que tiene cada uno de los integrantes.

Políticas de gestión del talento humano.

Gómez et al. (2016) menciona:

- Conducta proactiva vs conducta reactiva. Empresas proactivas consisten en el desarrollo de una visualización de la empresa a futuro. Son aquellas actividades que permitirán a la organización a visionarse y lograr el objetivo trazado. Mientras que el comportamiento reactivo; se encuentra más en un enfoque a corto plazo, o a la reacción inmediata según el surgimiento de problemas. Por ende, se muestra más preparada en la primera conducta.
- Comunicación explícita de los objetivos de la organización. Para que exista una ejecución correcta de los objetivos que la empresa ha trazado, antes se debe detallar través de la planificación, estrategias y políticas muy definidas y claras. De esta forma el talento humano podrá entender perfectamente el fin de dicha estrategia. Es ahí donde la dirección debe centrar todo el esfuerzo en el talento humano.

- Estimula el análisis crítico de casos hipotéticos. Es el desarrollo de tácticas o planificación de actividades que permiten la participación del talento humano y permite su involucramiento dentro de problemas hipotéticos para poder actuar con criterio y bases acorde a punto de vista y sobre todo al entorno, dependiendo de ello, lograr el éxito o fracaso.
- Ayuda a separar una posición actual de una visión. Lo que se busca en la planificación de políticas es que se pueda diferenciar el desenvolvimiento de la empresa en la actualidad con sus falencias, y como se desea estar en el futuro. Implica diseños de mejoras continuas.
- Promueve la cooperación de los directivos de línea. La generación de cualquier política debe ser aprobada, por los directivos y ejecutivos, pero también deben ser aceptadas y comprendidas por los equipos de funciones, ya que ellos forman parte del desarrollo de estos.
- Genera nexos o lazos comunes y generales. Implica el reconocimiento de la cultura organizacional actual que tiene la empresa. En donde prevalecerá el sentido de quienes forman parte de la empresa, y la efectividad de instaurar las políticas.

2.2.1.8. Teorías relacionadas.

Enfoque sistémico.

Se está implementando un término equipo de trabajo autogestionados, que está transformando el modo de trabajo, generando una respuesta e intercambio de información más inmediata. Asu vez se han visto empresas transformando sus estructuras, culturas organizaciones, etc.

Gómez et al. (2016) menciona: “El sistema tradicional, en el que los empleados informan a un único jefe, se está sustituyendo, en algunas organizaciones, por un

sistema de equipos autogestionados” (p. 13). Es decir, parte de nuevo sistema más eficiente en una organización es la colocación de equipos de trabajos para determinadas tareas, y que estos se interrelacionen y se comuniquen de forma más rápida.

Gestión por competencias.

Este término se ha introducido en muchas empresas y han tenido mejores resultados. Es más que nada, una manera o modelo de gestión más efectiva para encontrar mejores desempeños y una nueva forma en cómo hacer que las personas se sientan a gusto en la empresa. Busca afinar ciertas habilidades y aptitudes de las personas con la visión general de la empresa.

Gómez et al. (2016) mencionan: “Es el conjunto de competencias asociadas a un puesto de trabajo es a menudo denominado el modelo de competencias” (p. 232). Es así la nueva forma de gestionar a las personas, dirigiendo sus talentos hacia lo que se requiere o solicita en un puesto de trabajo.

Función del área de gestión.

Gómez et al. (2016) indican: “El departamento de recursos humanos es el principal responsable de ayudar a la empresa a cumplir sus objetivos empresariales diseñando programas de recursos humanos, pero los directivos tienen que poner en marcha estos programas” (p. 38).

Se trata de brindar apoyo, no de otorgar responsabilidades a otros. Además, debe delegar muchas responsabilidades en toda la organización para poder llevar una dirección correcta de los mismos.

Estructura organizacional.

Gómez et al. (2016) mencionan: “La organización exige una gestión eficaz de los recursos humanos. Para hacer más plana una organización hay que examinar con

cuidado las necesidades del personal, los flujos de trabajo, los canales de comunicación, las necesidades de formación, etcétera” (p. 13).

Los autores, Gómez et al. (2016) explican: “Cuando la dirección cambia su estrategia empresarial, también debería plantearse cambios en su estructura organizativa” (p. 50). Es decir, es una forma de dar a conocer el modo de vínculo entre las personas que pertenecen a la organización, ya sea de forma puntual o informal empresarialmente. Es decir, movimientos de todos conectados uno tras otro que determinan un solo objetivo, ya sea a nivel productivo o con el fin de vender el servicio. Así mismo, existen diseños de organizaciones:

- Organización burocrática: una estructura organizativa piramidal que se compone de jerarquías con múltiples niveles de dirección.
- Organización plana: estructura organizativa que tiene unos pocos niveles de dirección y en la que destaca la descentralización
- Organización sin frontera permite a la organización crear relaciones con los clientes, proveedores y/o competidores.

Dimensiones de la gestión del talento humano.

A. Planificación del talento humano.

Es la provisión necesaria para cubrir un puesto, a su vez se debe evaluar previamente, las necesidades y requerimientos del puesto, para conseguir el perfil idóneo. Al respecto, Gómez et al. (2016) mencionan que: “El proceso que utiliza una organización para garantizar que tiene la cantidad de personal adecuado, para ofrecer un determinado nivel de productos o servicios en el futuro” (p. 168).

B. Desarrollo del talento humano.

Este también proceso de gestión determina compromiso por parte de los gestores encargados para lograr eficientes resultados sobre el desempeño y

productividad. Al respecto, Gómez et al. (2016) mencionan que: “Es el esfuerzo para ofrecer a los empleados las habilidades que la organización necesitara en el futuro” (p. 265).

C. Retención del talento humano.

Los autores Gómez et al. (2016) consideran:

Las retribuciones, se basa en el sueldo que recibirá el colaborador por su trabajo, a ello se le incluye tres componentes: salario base (o el pago que recibe normalmente), incentivos salariales, son las recompensas diseñadas para premiar al nivel alto de rendimiento, y por ultimo las prestaciones sociales o retribuciones indirectas, donde se ofrece seguridad a cada trabajador y a sus familias, vacaciones, seguros médicos. (p. 92)

Indicadores de la gestión del talento humano.

A. Reclutamiento.

El reclutamiento, se da según la posibilidad de la organización, según las condiciones, muchas veces se recluta de forma interna y otras de forma externa.

Gómez et al. (2016) indican: “Es el proceso por el cual se genera un conjunto de candidatos cualificados para un determinado puesto de trabajo; primer paso de contratación” (p. 173). En ese sentido, es un proceso donde se empieza a solicitar, atraer e identificar a los futuros empleados que formaran parte de la organización. en esta etapa, solo se pretende promocionar y solicitar el perfil adecuado para el puesto que necesita ser cubierto.

B. Selección.

Los autores Gómez et al. (2016) indican: “Se toma la decisión de contratar o no contratar a cada uno de los candidatos a un puesto de trabajo” (p. 42). Es decir, es la etapa donde se va a seleccionar, luego de varios filtros a la persona correcta

que cumpla con las condiciones solicitadas por el área de recursos humanos, con el fin de cubrir el puesto vacío, inicialmente.

C. Socialización.

Para la socialización en las organizaciones depende de la forma en como los encargados de dirigir al nuevo personal, introduzcan a las personas que formarán parte de una institución. Se pretende generar una conexión inicial entre los nuevos y los antiguos colaboradores, como presentar las políticas, normas. En ese sentido, los autores Gómez et al. (2016) indican: “Se orienta a los nuevos empleados sobre a organización o la unidad en la que trabajaran” (p. 174).

En esta tercera etapa, se busca introducir al nuevo talento hacia la organización y mostrar a través de diversas técnicas cuales son las políticas que seguir y los roles que deba cumplir.

D. Capacitación.

Para Gómez et al. (2016) indican: “Proceso por el cual se proporciona a los empleados habilidades específicas o se les ayuda a corregir deficiencias en su rendimiento” (p. 265). Es decir, el gestor encargado de la capacitación debe tener presente que un proceso continuo, y nunca suficiente. Solo así, se logrará alcanzar los objetivos de la organización y se podrá tener beneficios ante la competencia, ya que se mantendrá un equipo actualizado, en constante aprendizaje.

E. Desarrollo organizacional.

Gómez et al. (2016) menciona: “Formación de trabajadores para que realicen tareas distintas a las asignadas a su puesto” (p. 278). Es decir, es una parte de la capacitación, enfocada específicamente en mejorar los conocimientos técnicos, del puesto y fuera de este, con el fin de que el personal aprenda y reconozca las nuevas virtudes que podría desarrollar, en beneficio de la empresa.

F. Objetivos personales.

Gómez et al. (2016) indican: “Formación basado en crisis, violencia en el trabajo, pueden sembrar la confusión en una organización incluye seminarios sobre gestión del estrés, resolución de conflictos y creación de equipos” (p. 281). Es decir, se basa en desarrollar al personal en un aspecto más personal, como en destacar y orientar en la formación y educación propia de la persona.

G. Incentivos salariales.

Gómez et al. (2016) indican: “Es el programa diseñado para recompensar el buen rendimiento de los empleados” (p. 322). Es decir, se trata de brindar retribuciones a través de los sueldos y de brindar beneficios como parte política y en cumplimiento de las legislaciones laborales actuales, para mantener una comodidad de cada trabajador en la organización.

H. Calidad de vida en el trabajo.

Es un indicador que se define como la satisfacción que siente el trabajador sobre el lugar de trabajo, puntos como ambiente, o entorno laboral, calidad de seguridad y estabilidad del trabajador en el ambiente de trabajo. Gómez et al. (2016) indican: “Recompensas colectivas que ofrecen seguridad a los trabajadores y a sus familias” (p. 405). Es decir, es parte necesaria de otorgar a cada persona que labora en la empresa, materiales de trabajo, herramientas de seguridad para su protección, dependiendo de la función.

Teórico 3: Dessler y Varela.

2.2.1.9. Concepto de talento humano.

Al igual que otros autores, ya no son denominados simples recursos necesarios para la empresa, son personas que traen consigo a la organización nuevos conocimientos, nuevas culturas, aptitudes que se requiere para que la

organización pueda tener mayores resultados.

Dessler y Varela (2011) mencionan: “El capital humano se refiere a los conocimientos, la educación, la capacitación, las habilidades y la pericia de los colaboradores de una organización” (p. 9). Es decir, toda organización pretende tener en su equipo, un talento que origine nuevas herramientas para cualquier función y brinde además de sus conocimientos, soluciones ante el obstáculo presentado.

2.2.1.10. Definición de gestión del talento humano.

Es un concepto que ha evolucionado en los últimos años, y en donde mayor importancia e inversión se le ha otorgado, debido a los grandes beneficios que encuentran muchas organizaciones.

Los autores, Dessler y Varela (2011) explican:

Se refiere a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados. (p. 49)

Consiste en cumplir ciertos procesos en base al talento humano, como la dirección de estos, el desarrollo de sus competencias y la retroalimentación constante como seguimiento para llevar un mejor control.

2.2.1.11. Importancia de la gestión del talento humano.

Es esencial identificar la importancia de la gestión del talento humano por parte de los representantes del área de recursos humanos, ya que se podrá optimizar el desempeño de los colaboradores, asimismo permitirá tener presente que competencias del deben trabajarse para cada persona.

Dessler y Varela (2011) mencionan: “En el contexto empresarial actual, a menudo la principal ventaja competitiva real y sostenible de una organización son sus

empleados bien entrenados y altamente comprometidos, y no su maquinaria” (p. 7).

El autor destaca la importancia de mantener un equipo bien entrenado y con una mayor disposición para cualquier reto que se le otorgue, por lo que es considerado una ventaja de diferencia ante la competencia en constante evolución. Por ello, no puede ser visto como un recurso tangible, como los equipos tangibles.

2.2.1.12. Teorías relacionadas.

Recursos humanos en pequeñas empresas.

Dessler y Varela (2011) mencionan: “Las pequeñas empresas tienden a recurrir a prácticas de reclutamiento poco imaginativas, como el uso de anuncios en diarios, personas que llegan a la empresa por otros motivos y la comunicación entre personas, y utilizar poca capacitación formal” (p. 6).

Las capacitaciones introducidas como proceso en la gestión del talento humano para empresas pequeñas son contadas, aún en el Perú las empresas no desempeñan en gran medida esta estrategia, y genera ciertos inconvenientes, que perjudican la legislación laboral de estos trabajadores, en el caso del rubro agropecuario o agrario, se ha explotado la mano de obra, y no ha sido remunerada ni en las condiciones apropiadas.

Gestión del talento como estrategia.

En toda actividad organizacional, se requiere una planificación a detalle de las gestiones que se van a desarrollar a lo largo del tiempo, de forma diaria, mensual, anual; por lo que introducir estrategias en la gestión de las personas, permite descubrir nuevas maneras de actuar y sin pérdidas.

Dessler y Varela (2011) menciona: “La administración estratégica de recursos humanos significa formular y ejecutar sistemas, es decir, políticas y prácticas de RRHH, que desarrollen en los empleados las habilidades” (p. 16).

La gestión como estrategia introducida en la dirección de los colaboradores, permite desarrollar las habilidades ocultas o por fortalecer. Se vuelve estrategia ya que es una versión en donde generará cambios productivos en las empresas a través de las personas.

Dimensiones de la gestión del talento humano.

A. Planificación.

La planificación es una etapa del proceso administrativo y es justamente, la introducción de esta hacia la gestión de las personas. no se puede gestionar a una persona de forma empírica, debido a que no son recursos manipulables, son socios clasificados. Dessler y Varela (2011) mencionan: “Es el proceso mediante el cual la empresa hace planes para decidir cuáles puestos cubrirá, con base a proyección de las vacantes y cubrir los puestos con candidatos internos o externos” (p. 91).

B. Desarrollo.

Como parte del proceso de gestión del talento humano permite fidelizar al capital humano para su transformación, lo que se pretende con esta acción es innovar constantemente, además la capacitación y /o el entrenamiento va a permitir reducir falencias o ciertas dudas o desconocimientos que tengan las personas.

Dessler y Varela (2011) indican: “Mejorar el desempeño administrativo mediante la impartición de conocimiento, cambio de actitudes o aumento de habilidades. Por consiguiente, incluye programas en casa como cursos, coaching y asignaciones rotacionales” (p. 199). El desarrollo es una mejora continua, una actividad sustancial para el adecuado desempeño, pero no solo capacita para el desarrollo técnico de las funciones, sino también genera fidelizaciones el personal, ya que el desarrollo también debe introducir una enseñanza a un desarrollo individual o colectivo.

C. Retención.

Es un proceso en el cual se busca otorgar al trabajador aliento sobre sus funciones, es tratar de generar estrategias que ayuden a mantener a una persona por un tiempo prolongado es un proceso que las empresas deben aspirar a introducirse con el fin de ser competitivo.

Indicadores de la gestión del talento humano.

A. Reclutamiento.

Dessler y Varela (2011) indican: “El término reclutamiento nos haga pensar en agencias de colocación y anuncios clasificados, el hecho de cubrir puestos vacantes con trabajadores actuales” (p. 90).

B. Selección.

Dessler y Varela (2011) menciona que: “Depende siempre en buena parte de sus subalternos. Los empleados que tienen las habilidades y los atributos adecuados realizarán un mejor trabajo para usted y su empresa; quienes carecen de tales habilidades no lo harán de manera eficaz” (p. 140).

C. Capacitación.

El concepto ha ido variando tras los años, anteriormente la capacitación era sinónimo de generar habilidades técnicas, actualmente, las capacitaciones buscan adelantarse a nuevos retos, por lo que se puede apreciar capacitaciones para generar nuevas habilidades y mejorar la calidad de aprendizaje. Al respecto, Dessler y Varela (2011) mencionan que: “Se refiere a los métodos que se utilizan para dar a los trabajadores nuevos o actuales las habilidades que necesitan para realizar sus labores” (p. 185).

D. Relación entre colaboradores.

Es el pilar de mantener una buena armonía dentro de la organización, los

agentes encargados de intervenir sobre las condiciones de vínculos que se pueden generar en las organizaciones. A su vez, mantener una buena relación, genera compromiso, motivación para las personas en su centro de trabajo.

Dessler y Varela (2011) indican: “Modelado del comportamiento implica mostrar a los aprendices la forma correcta (o modelo) de hacer algo, dejando que cada individuo practique la forma correcta de hacerlo, y ofreciendo retroalimentación en cuanto al desempeño de cada aprendiz” (p. 204).

E. Desarrollo organizacional.

Dessler y Varela (2011) definen: “Se enfoca en el desarrollo de las actitudes actuales sobre las que se pretenden mejorar, los valores por destacar y las facultades de los trabajadores, en sentido que sean lo suficientemente capaces de mejorar sus falencias personales, y técnicos” (p. 205).

F. Remuneración.

El pago que se le entrega a un trabajador representa un medio de vida, y reconocimiento económico correspondido por ofrecer su servicio laboral. Es un valor de dinero indispensable para la continuidad de trabajo del empleado.

Dessler y Varela (2011) menciona: “La remuneración de un empleador influyen significativamente en los salarios y las prestaciones que paga” (p. 268). Toda organización debe cumplir con un sistema de pagos al personal, apropiado al tipo de trabajo, al rubro, y con los beneficios que se aceptaron desde el contrato.

2.2.2. Bases teóricas de desempeño laboral

El concepto viene desde la edad media, la compañía de Jesús, generado por san Ignacio de Loyola ya utilizaban sistemas como informes o notas de actividades como la redacción de el potencial de cada jesuita predicando la religión, en una época donde los navíos de velas eran en único medio transporte o canal de información

entre las personas. Un sistema donde los mismos miembros de la orden se diseñaban para clasificarse ellos mismo, por órdenes de los superiores, como informes generados por los mismos jesuitas sobre sus desempeños y el de su compañera.

Años después, en 1842, en Estados Unidos en el servicio público, se creó un sistema de informes con el fin de evaluar el desempeño de sus colaboradores. Así mismo, el ejército de Estados Unidos se animó a diseñar también un sistema únicamente para los ejecutivos. Luego en la segunda guerra se generó un sistema con el fin de medir solo la eficiencia de las maquinas. Ya a principios de siglo XX, la administración científica ayudó a introducir el concepto en las empresas cuyo objetivo estaba inclinado primordialmente para optimizar las máquinas y paralelo a ello, en segundo plano la capacidad de las personas. Pese a que en ese entonces se veía al trabajador como un objeto moldeable a las necesidades de la empresa y solo era cuestión de motivarlos con medios salariales, se dieron cuenta que no había resultados positivos, como el caso de las máquinas.

Es así como, la escuela de administración había invertido las prioridades de las variables y empezó a enfocarse en las personas, con las mismas cuestiones que se hacían para tratar a las máquinas. Chiavenato (2017) menciona: “Cómo conocer y medir el potencial de las personas? ¿cómo conseguir que aprovechen todo el potencial?” (p. 210).

Poco a poco cada interrogante tenía respuestas que generaron nuevas técnicas que mejoren las condiciones de las personas y realmente tenga frutos productivos en el desempeño. Así mismo las teorías afianzaban y fortalecían los nuevos planteamientos y propuestas para dar importancia a las personas ya que de ellos iba a depender el dinamismo de las organizaciones, no era un echo de suerte, sino de constancia y esta gestión iba más allá de una evaluación, era generar un

proceso completo de orientación y preparación, lo que se conoce como retroalimentación para que alcancen lo esperado.

Teórico 1: Gómez, Balkin y Cardy (2016).

2.2.2.1. Concepto del desempeño laboral.

Según los autores Gómez et al. (2016) mencionan: “Se centra generalmente en el cumplimiento de las tareas. Sin embargo, el modo en que se cumple con las obligaciones y se logran los objetivos puede resultar muy importante en las organizaciones” (p. 236). Se refieren que el desempeño laboral, es la forma en cómo se cumplen las funciones, no basta con ser evaluadas, sino en mejorar los resultados reales hacia los esperados por la organización.

2.2.2.2. Importancia desempeño laboral.

Gómez et al. (2016) indican:

- En un punto de vista del empresario. A pesar de las imperfecciones de las técnicas para evaluar, se puede generar una base racional para crear sistemas de méritos, los indicadores de evaluación generan establecer mejores estrategias y aclarar las expectativas de un rendimiento, proporciona información a los gerentes.
- En un punto de vista del colaborador. Proporciona información sobre el desempeño, optimización del rendimiento, y puede motivar a los propios colaboradores a mejorar su desempeño en las funciones.

2.2.2.3. Objetivos del desempeño laboral.

Los autores Gómez et al. (2016) definen:

Se explica que el estudio e investigación del desempeño de los trabajadores o dentro de la organización, pretende mejorar el rendimiento de estos. Para que esto tenga efectos positivos, con el fin de discutir planes de mejora, abordar

circunstancias que podrían ser punto de quiebre y por ende podrían generar disconformidad con lo que se espera del desempeño. (p. 127)

Es por lo que el objetivo se pasa en encontrar toda solución para mejorar tanto las competencias de las personas y el desempeño en el puesto de trabajo.

2.2.2.4. Teorías relacionadas al desempeño laboral.

Proceso de gestión del desempeño laboral.

Gómez et al. (2016) expresan que, para llevar a cabo la gestión, se requiere seguir los siguientes pasos:

- La identificación, significa determinar qué áreas del trabajo debería analizar el directivo cuando mide el rendimiento.
- La medida, implica la realización de un juicio sobre la (bondad) o (maldad) del rendimiento del empleado.
- Gestión, es el objetivo general de cualquier sistema de evaluación. (los directivos deben ofrecer información sobre su rendimiento.

Evaluación del desempeño.

El evaluar al desempeño permite identificar puntos críticos que necesitan ser mejorados para el logro de resultados, pero además muestra que virtudes tienen las personas, cuáles son sus competencias y como se pueden aprovechar al máximo para aplicarlo en la acción laboral.

Según el autor Gómez et al. (2016) indican: “Se utilizan administrativamente siempre que son la base para tomar una decisión sobre las condiciones laborales de un empleado” (p. 230).

Factores que afectan el desempeño laboral.

Gómez et al. (2016) indican que existen cinco retos:

- Los errores y el sesgo de la persona que realiza la evaluación

- La influencia de los gustos
- La política de la organización
- El enfoque hacia el individuo o hacia el grupo
- Las cuestiones legales

Dimensiones del rendimiento laboral.

Gómez et al. (2016) indican el siguiente factor necesario para evaluar el desempeño laboral: “Un enfoque cada vez más popular para identificar las dimensiones del desempeño se centra en las competencias, las características observables que las personas aportan para desempeñar su puesto con éxito” (p. 232).

Las organizaciones evalúan y tratan de medir aspectos observables en cada trabajador, sin embargo, las actitudes y comportamientos son necesarios para llevar un clima laboral adecuado.

A. Habilidades.

Son las capacidades que tiene como facultad una persona, es un conjunto de destrezas necesarias y oportunas para cumplir con determinadas funciones. Los trabajadores de una organización deben contar con ciertas habilidades y estas son valoradas si generan aporte a la organización. Los autores Gómez et al. (2016) mencionan que son: “Características necesarias que debe tener un trabajador para desempeñar con éxito un puesto de trabajo” (p. 73).

B. Relaciones interpersonales.

Estas consisten en la manera en cómo se relacionan las personas que están bajo un mismo contexto. Conlleva la habilidad de la comunicación, solución de problemas en conjunto y la expresión que se desarrolla entre los trabajadores. Los autores Gómez et al. (2016) mencionan que: “Se sugiere que el modo en que se interactúa con los compañeros y los clientes internos de la organización es muy

importante. El equipo incluye eficacia interpersonal como otra dimensión de desempeño” (p. 128)

C. Gestión de tareas.

Es un principio propio de la persona que se considera competencia, consiste en la autogestión de identificar según el criterio las prioridades, tener responsabilidad y conocimiento para desempeñarse en algo que debe cumplir.

Los autores Gómez et al. (2016) definen que: “El asociado demuestra fuertes habilidades de gestión del trabajo, lo que incluye la gestión del tiempo, utilización y distribución del producto” (p. 262). Esta es una dimensión que evaluar como el trabajador, se esmera por concretar sus funciones, anticipándose y las herramientas que va a necesitar para concretar algo pendiente con responsabilidad.

D. Calidad de vida en el trabajo.

Es un conjunto de indicadores que van a ser considerados según la organización. en ese sentido, involucra el nivel de ingreso, la salud, calidad del ambiente laboral, la motivación, bienestar de los trabajadores, y la tranquilidad que pueda sentir el empleado en la organización. Los autores Gómez et al. (2016) indican que: “Una medida de seguridad y satisfacción de los empleados en su puesto de trabajo” (p. 21).

Teórico 2: Idalberto Chiavenato.

2.2.2.5. Concepto de desempeño laboral.

El autor Chiavenato (2017) en su teoría expresa que: “Es el conjunto de características o capacidades de comportamientos o rendimiento de una persona equipo u organización” (p. 206).

El desempeño es apreciación de un conjunto de competencias que pueda tener una persona al momento de realizar sus funciones, también es el resultado que se ha

obtenido a través de las competencias.

2.2.2.6. Objetivos del desempeño laboral.

Estos son puntos primordiales que toda organización debe considerar dentro de sus objetivos, que aseguran resultados internos como externos en una organización:

Según Chiavenato (2017) los objetivos del desempeño están destinados a mejorar los siguientes aspectos:

- Calidad. Es un objetivo clave y esencial en el de desarrollo de lo que la empresa ofrece. El colaborador debe cumplir con exactitud, las características del producto o servicio que se ha solicitado.
- Velocidad. Una variable necesaria que representa la habilidad y presteza para hacer entrega de los requerimientos.
- Confiabilidad. Consiste en garantizar la elaboración de los productos o servicios según lo solicitado, además la entrega confiable y fiable de los pedidos.
- Flexibilidad. Se basa en la adaptabilidad de los miembros hacia una organización con perfil de mejorar continuamente, en cuanto a innovación del servicio o producto, además prevalecer en los colaboradores las capacidades desarrollar acciones y procesos de forma eficiente.
- Costo. Generar un costo de fabricación del bien o servicio bajo, de forma que, adicionando los beneficios, se pueda desarrollar un óptimo precio para el público; en consecuencia, eleve el margen.

2.2.2.7. Teorías relacionadas al desempeño laboral.

Proceso de gestión del desempeño laboral.

Chiavenato (2017) menciona que los procesos son:

Planeación, definición entre el empleador y el gestor en cuanto a las metas y objetivos a alcanzar. Gestión del desempeño, es la fase de ejecución de las tareas. Monitoreo y seguimientos, evalúa el desempeño del colaborador por parte del gestor. Evaluación del desempeño, permanente y con retroalimentación en tiempo real y la revisión, que comprende a las metas y objetivos del desempeño laboral. (p. 206)

Evaluación del desempeño.

Chiavenato (2017) define el concepto como: “Cada evaluación es un proceso de medir o estimular el valor, la excelencia, las cualidades de una persona que desempeña un papel dentro de una organización.es un concepto dinámico” (p. 206).

La evaluación del desempeño es especialmente importante para el éxito de la administración del desempeño. Aunque la evaluación es tan sólo un componente de la administración del desempeño, en tanto que refleja de una manera directa el plan estratégico de la organización. Aunque la evaluación del desempeño es fundamental cuando existen equipos en una organización, el foco de atención en la mayoría de las empresas recae sobre el empleado individual.

Enfoque de métodos actuales.

Chiavenato (2017) explica que: “No existen métodos establecidos. Se espera que al evaluar el desempeño el encargado se base en aplicar índices para mejorar el proceso como, Indicador del desempeño global, Indicador del desempeño grupal, Indicador del desempeño individual” (p. 226). Aunque exista un entorno de equipo, se espera que se mantenga la evaluación dada de forma individual, debido a que no existe un consenso a un método o instrumento de evaluación a utilizarse.

Beneficios de la evaluación del desempeño laboral.

Chiavenato (2017) los beneficios que puede generar el desempeño laboral se

distribuyen en tres aspectos:

- Beneficia al jefe o administrador. Proporciona métodos y procesos estandarizados y neutralizados para evaluar las dimensiones o variables a estudiar, así mismo hace más eficiente y exacto los resultados. Permite expresar a los colaboradores en qué grado está su desempeño.
- Beneficia a los colaboradores. Permite generar aclaración a cada miembro sobre sus fortalezas y debilidades, a reconocer lo que la empresa rescata de cada uno, a reconocer el porqué de las acciones o decisiones que tomen los jefes para mejorar el rendimiento, y genera retroalimentación para mejorar.
- Beneficia a la organización. Genera conocimientos del potencial de cada miembro y de su aporte a la organización, además de reconocer los requerimientos o necesidades de sus funciones.

Factores que afectan el desempeño laboral.

Chiavenato (2017) menciona que los argumentos más repetitivos en un mal proceso de evaluación son: “Escases de información, el método o proceso no es claro, el evaluador considera innecesario, no cuenta con los conocimientos, no existen competencias sociales, falta de recursos materiales, no hay comprensión del comportamiento de los colaboradores” (p. 230)

Dimensiones del desempeño laboral.

Gómez et al. (2016) considera al siguiente factor necesario para evaluar el desempeño laboral: “Un enfoque cada vez más popular para identificar las dimensiones del desempeño se centra en las competencias, las características observables que las personas aportan para desempeñar su puesto con éxito” (p. 232). Actualmente, casi todos los autores se enfocan en medir en base a competencias, aquellas que deben ser necesarias para el perfil deseado.

A. Relación interpersonal.

Chiavenato (2017) menciona: “Se relaciona entre sí las personas dentro de la organización y el grado de libertad en esas relaciones humanas; si las personas trabajan aisladas o en equipos de trabajo mediante una intensa interacción” (p. 91).

Es la forma en como las personas comparten, se comunican y expresan entre los compañeros de trabajo del área, y la forma en como resuelven soluciones en equipo, lo cual genera un clima laboral adecuado y satisfactorio.

B. Gestión de tareas.

Chiavenato (2017) indica: “La competencia para que una organización produzca en un ciclo rápido se basa en un conjunto de habilidades integradas, como la habilidad de maximizar procesos comunes de producción, la flexibilidad para alterar la planeación y ejecución de la producción” (p. 86).

Es una competencia que consiste en autogestionar las actividades que han sido asignadas, y su desarrollo consiste en un análisis crítico para la toma de decisiones, es la facultad de la persona por querer actuar con eficiencia y eficacia en los resultados.

C. Calidad de vida en el trabajo.

Chiavenato (2017) menciona: “Implica crear, mantener y mejorar un excelente ambiente laboral. Trátase de sus condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales” (p. 283).

Teórico 3: Martha Alles (2005).

2.2.2.8. Concepto de desempeño laboral.

Allles (2005) define como: “El análisis del desempeño de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar personal, podemos señalar el desarrollo personal y profesional, la mejora permanente de resultados, y

aprovechamiento adecuado de recurso humanos” (p. 27).

A través de un desempeño laboral medible, se puede generar estrategias de mejora continua, nuevos procesos que se acomoden al modo de trabajo de las personas y que, en vez de generar insatisfacción o incomodidad, se busquen resultados más provechosos.

2.2.2.9. Importancia desempeño laboral.

Alles (2005) menciona: “Para determinar salarios para tener por igual resultados de la empresa y la situación futura de las personas de tal manera que sea beneficiosa para ambos” (p. 28).

Trae consigo oportunidades que deben ser aprovechadas tanto para la organización como para cada individuo que ha sido calificado, y sea una forma de demostrar la evolución a raíz de una primera evaluación.

2.2.2.10. Teorías relacionadas al desempeño laboral.

Evaluación de desempeño.

Alles (2005) menciona: “Las evaluaciones de desempeño siempre deben hacerse en función de cómo se ha definido el puesto. Si la compañía trabaja con el esquema de competencias, evaluar en función de estas” (p. 94).

Métodos de evaluación de desempeño.

Existen varios métodos para poder medir el desempeño, sin embargo, para el presente teórico aplica tres clasificaciones de métodos orientados hacia las competencias.

A. Método basado en características.

Alles (2005) lo define como:

Este es un método el cual mide aquellas características necesarias que posee un empleado. Son características sencillas y de fácil manejo. Si la lista de

características no está diseñada en base al puesto de trabajo, los resultados se alejarán de la realidad y generan opiniones más subjetivas. Así mismo, este es un método más usado, pese a no ser objetivos. (p. 49)

B. Métodos basados en el comportamiento.

Alles (2005) define como:

Están basados a las conductas de las personas, brinda un mejor detalle de las competencias para que los trabajadores puedan desarrollarlas. Refleja, cuando el trabajador se aleja de la escala de medición. Es un método que brinda resultados de forma inmediata sobre las acciones que un trabajador debe o no debe realizar. Por lo general, permite una retroalimentación a partir de dichos resultados. (p. 50)

C. Métodos basados en resultados.

Alles (2005) define:

Es el método más efectivo por algunos autores, ya que lo definen como uno de los más objetivos ya que se enfoca en otorgar resultados del trabajo. Además, esto permite mayor autoridad a los encargados de la evaluación, para tomar acciones e ir modificando aspectos. (p. 51)

Dimensiones del desempeño laboral.

A. Habilidades.

Alles (2005) indica: “Es la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental para lo cual es necesario que el colaborador deba capacitarse con la finalidad de optimizar su desempeño” (p. 80).

B. Gestión de tareas.

Alles (2005) indica: “Es la orientación al logro, preocupación por el orden, la calidad y la precisión” (p. 83).

C. Relación interpersonal.

Alles (2005) menciona: “Es lograr que se trabaje un equipo o capacidad para relacionarse con sus compañeros y sus jefes” (p. 86).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Calidad de vida en el trabajo

El otorgamiento de la comodidad, satisfacción del lugar donde labora la persona y responsabilidad de la empresa de las condiciones de trabajo.

Desarrollo del talento humanos

Es el proceso en donde, una vez integrado y organizado al talento humano, se pasa a revisar su desempeño y con ello, buscar estrategias y técnicas de mejora, necesaria para volver a los miembros más competitivos y productivos dentro de la organización, con el fin de a través de ellos, lograr los resultados esperados de la organización.

Desempeño laboral

La forma en como el individuo se desenvuelve dentro de sus funciones, y el comportamiento y competencia de demuestra para alcanzar los resultados que la organización espera.

Gestión del talento humano

Se basa en seguir un proceso sistematizado, con el fin de enlazar pasos de la administración, de los diversos recursos con el talento humano, así como el enfoque enfatizado en el desarrollo constante de las personas.

Gestión de tareas

Es una de las competencias, en donde la persona es autónoma de administrar los recursos de tiempo y físicos, para el cumplimiento de sus funciones. Implica la importancia de como la persona distribuya cada recurso para el cumplimiento.

Retención del talento humano

Es la etapa donde se va a retribuir el trabajo de forma estratégica, de otorgar comodidad para su continuidad y duración permanente en la organización, a través de recompensas y beneficios que motiven por prestar sus servicios y esfuerzos durante sus funciones.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada porque busca generar nuevos conocimientos a través de los resultados obtenidos, nuevas formas de gestión, que contribuyan a la mejora de la organización que conlleva la problemática. Vara (2012) define: “La investigación empresarial casi siempre es aplicada, porque busca solucionar un problema concreto, práctico, de la realidad cotidiana de las empresas” (p. 202). Se entiende que la investigación no solo se pretende generar conocimientos, sino también ejecutar a través de ellos mejoras continuas, por ello la clasificación de estas investigaciones buscan diferenciar, el valor de cada una de ellas.

Asimismo, la investigación es de nivel descriptivo correlacional, porque se van a estudiar diferentes variables y sus propiedades a través de la recaudación de información, sin necesidad de profundizar y se va a identificar en qué grado están vinculadas la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el contexto de la empresa Finca. Vara (2012) indica: “Determinar el grado de asociación entre varias variables empresariales. Las asociaciones entre variables nos dan pistas para suponer influencias y relaciones causa- efecto” (p. 210).

Por otro lado, la investigación es de enfoque cuantitativo, porque los datos son medibles, y evaluados estadísticamente, además se seguir una secuencia estructurada e inalterable. Hernández y Mendoza (2018) definen: “Representa un conjunto de procesos organizados de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones y probar hipótesis” (p. 6).

Diseño de investigación

La investigación es de diseño no experimental, porque es la manera de extraer información de la problemática sin tener alguna manipulación intencional sobre la

variable. Solo consiste en la observación y en como se muestra el contexto de la situación, sin intervenir en ello. Hernández y Mendoza (2018) definen la investigación no experimental como: “La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 174).

Asimismo, la investigación es de corte transversal o también denominado transeccional ya que la recolección de datos se obtiene única vez. Es decir, no se volverá a reconfirmar información que nos otorguen los colaboradores. Esto es reafirmado por Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “Los diseños transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un único tiempo, describen relación entre dos o más categorías en un momento único” (p. 176).

3.2. Población y muestra

Población

En la investigación se considera una población de 30 trabajadores encargados de la crianza de los ganados, de la Finca Nueva, en el distrito de Pachacamac, durante el año 2020. Al respecto, Vara (2012) menciona: “Es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo” (p. 221).

Muestra

Hernández y Mendoza (2018) menciona: “En la ruta cuantitativa, una muestra es un subgrupo de la población, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población” (p. 196). En la investigación no se aplicará una muestra, debido a que se consideró el estudio con la totalidad de los trabajadores de la empresa.

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.

Hipótesis específicas

Existe relación entre la provisión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.

Existe relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.

Existe relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.

3.4. Variables – Operacionalización

Definición conceptual de la variable gestión del talento humano

Chiavenato (2017) menciona: “La gestión del talento humano lo realiza un área interdisciplinaria que comprende conceptos de psicología organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de la seguridad, medicina del trabajo, ingeniería de sistemas, informática, etc.” (p. 96).

Definición operacional variable gestión del talento humano

La medición de la variable gestión del talento humano se realizó considerando las cuatro dimensiones (provisión, desarrollo y retención) y una totalidad de 9 indicadores, teniendo 3 indicadores para cada dimensión, esto permitió constituir un instrumento conformado por 27 ítems, que serán medidas a través de la escala politómica de Likert.

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del talento humano.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Provisión	- Reclutamiento	1 al 9	1. Nunca	Malo
	- Selección del personal			
Desarrollo	- Inducción del talento humano	10 al 18	2. Casi nunca	[58 - 68)
	- Capacitaciones técnicas			
	- Objetivos personales			
	- Conductas y actitudes			
Retención	- Remuneración	19 al 27	3. A veces	[68 - 84)
	- Calidad de vida en la empresa			
	- Relaciones entre colaboradores			
			4. Casi siempre	Bueno
			5. Siempre	[84 - 95)

Definición conceptual de la variable desempeño laboral

Chiavenato (2017) en su teoría expresa: “Es el conjunto de características o capacidades de comportamientos o rendimiento de una persona equipo u organización” (p. 206).

Definición operacional de la variable desempeño laboral

La medición de la variable desempeño laboral, se ha realizado en función de sus cuatro dimensiones (habilidades, relación interpersonal, gestión de tareas, calidad de vida en el trabajo) con una totalidad de 12 indicadores, teniendo 3 indicadores para cada dimensión, esto permitió la elaboración del instrumento conformado por 35 ítems, que serán medidas a través de la escala politómica de Likert.

Tabla 2*Operacionalización de la variable desempeño laboral.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Habilidades	- Capacidad de aprendizaje	1 al 9		
	- Iniciativa			
	- Capacidad de realización de trabajo.			
Relación interpersonal	- Trabajo en equipo	10 al	1. Nunca	Malo
	- comunicación interpersonal	17	2. Casi nunca	[80 - 96)
	- solución de problemas		3. A veces	Regular
Gestión de tareas	- Calidad de trabajo	18 al	4. Casi siempre	[96 - 120)
	- Uso de tiempo	26	5. Siempre	Bueno
	- Uso de recursos			[120 - 137)
Calidad de vida en el trabajo	- Ambiente adecuado	27 al		
	- Materiales a disposición	35		
	- Horarios y seguridad			

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

El método que se aplicó en esta investigación fue el método hipotético deductivo porque a través de este proceso vamos a poder deducir conclusiones, a partir de un análisis lógico. Además, implica ir desde un criterio amplio de lo general hacia lo particular.

Hernández y Mendoza (2018) indican: “La lógica del proceso o método hipotético deductivo va de lo general a lo particular basándose en la formulación de un supuesto que necesita verificarse con la experimentación” (p. 13).

En ese sentido, Sánchez et al. (2018) mencionan: “El método de conocimiento relativo al método científico por el cual se hace uso de procedimientos lógicos deductivos, partiendo de un supuesto o priori que hay que demostrar con la experimentación” (p. 91).

Técnicas de investigación

En la investigación se aplicaron técnicas entre las cuales tenemos a la encuesta, lo cual permitió encontrar y obtener información esencial sobre la problemática del lugar de estudio. Se utilizaron dos cuestionarios como principal técnica de recolección de datos para evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C. empresa donde se realizó el estudio.

López y Facheli (2015) indican que la encuesta: “Es una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida” (p. 8).

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

En esta etapa, se utilizó como instrumento el cuestionario con el objetivo de recopilar datos que son fundamentales en toda investigación de este tipo debido a que nos permitirán obtener la información que buscamos para el desarrollo del estudio correlacional. El cuestionario denominado como gestión del talento humano permitió reunir los datos de la variable. Asimismo, el cuestionario denominado como cuestionario de desempeño laboral que permitió generar datos sobre la variable problema identificada en la empresa Finca Nueva en el año 2020. Asimismo, cabe mencionar que los instrumentos han sido sometidos bajo criterios de validez y confiabilidad para determinar que son aplicables y que los datos son óptimos y apropiados para la investigación.

Instrumento I. Ficha técnica del cuestionario de gestión del talento humano.

Nombre : Cuestionario de gestión del talento humano

Autor : Liliana Yauri Castañeda

Procedencia	: Universidad Autónoma del Perú
Año	: 2020
Duración	: 20 min aprox.
Aplicación	: Trabajadores de la empresa Finca Nueva
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

Este presente cuestionario permite medir las tres dimensiones de la gestión del talento humano de una organización como la provisión, desarrollo y retención del talento humano siendo un instrumento contiene 27 ítems medido con la escala de Likert.

Normas de aplicación

Este cuestionario se aplica de manera individual y cada unidad de análisis cuenta con cinco posibles respuestas a cada pregunta, reafirmando que los resultados obtenidos serán confidenciales. Considerando el siguiente criterio:

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

Normas de calificación

En el momento de evaluar los datos, se debe sumar las puntuaciones parciales de las dimensiones como el total de los ítems valorados del instrumento. Seguido, se ubica en la tabla que puntuaciones para determinar la gestión del talento humano y de sus dimensiones.

Instrumento II. Ficha técnica del cuestionario del desempeño laboral

Nombre	: Cuestionario de desempeño laboral
Autor	: Liliana Yauri Castañeda
Procedencia	: Universidad Autónoma del Perú
Año	: 2020
Duración	: 20 min aprox.
Aplicación	: Trabajadores de la empresa Finca Nueva.
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

Este cuestionario permite medir las cuatro dimensiones del desempeño laboral de la empresa como son las habilidades, relación interpersonal, gestión de tareas y calidad de vida en el trabajo siendo un instrumento contiene 35 ítems medido con la escala de Likert con una puntuación máxima de 175.

Normas de aplicación

Se puede aplicar de manera personal o colectiva, la persona encuestada tiene 5 posibles respuestas a cada pregunta, reafirmando que los resultados serán confidenciales. Se tiene en cuenta los siguientes criterios:

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

Normas de calificación

En el momento de evaluar los datos, se debe sumar las puntuaciones parciales de las dimensiones como el total de los ítems valorados del instrumento. Seguido, se

ubica en la tabla que puntuaciones para determinar el desempeño laboral y de sus dimensiones.

3.7. Análisis estadísticos e interpretación de los datos

Los procesos estadísticos se iniciaron con el recojo de datos de la población para obtener una base de datos que permita identificar ambas variables y su correlación dentro de la empresa Finca Nueva S.A.C.

Una vez aplicado los cuestionarios, se realizó la prueba de confiabilidad con la totalidad de los puntajes obtenidos de ambos cuestionarios.

Se realizó el análisis descriptivo con la generación de tablas y barras porcentuales que describieron de forma clara a las variables estudiadas, con su respectiva interpretación.

Se realizó la prueba de normalidad de las variables para determinar el estadístico de correlación a usarse, ya sea paramétrico o no paramétrico.

Luego se realizó la contratación de las hipótesis tanto generales como específicas, generando tablas que permitieron tener evidencias de las relaciones.

Finalmente, se construyó las conclusiones y recomendaciones sobre los resultados a los que llegó la investigación.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
RESULTADOS

4.1. Validación de instrumento

Validez del instrumento de gestión del talento humano

El instrumento de gestión del talento humano pasó por procesos de validación de contenido con la finalidad de conocer la respuesta de cada ítem a la medición del total de la prueba, dicho proceso se realizó mediante el criterio de jueces expertos en la temática que se viene investigando, los resultados de cada juez se evidencian en la siguiente tabla.

Tabla 3

Resultados de validación del cuestionario de gestión del talento humano.

Validador	Experto	Aplicabilidad
Mag. Mario Edgart Chura Alegre	Temático	Aplicable
Mag. Gilbert Pesantes Calderón	Estadístico	Aplicable
Mag. James Pajuelo Rodríguez	Metodológico	Aplicable

Validez del instrumento de desempeño laboral

El instrumento de desempeño laboral pasó por procesos de validación de contenido con la finalidad de conocer la respuesta de cada ítem a la medición del total de la prueba, dicho proceso se realizó mediante el criterio de jueces expertos en la temática que se viene investigando, los resultados de cada juez se evidencian en la siguiente tabla.

Tabla 4

Resultados de validación del cuestionario de desempeño laboral

Validador	Experto	Aplicabilidad
Mag. Mario Edgart Chura Alegre	Temático	Aplicable
Mag. Gilbert Pesantes Calderón	Estadístico	Aplicable
Mag. James Pajuelo Rodríguez	Metodológico	Aplicable

Los resultados de las tablas 3 y 4 evidencian que ambos cuestionarios presentan validez de contenido, quedando expeditos para la prueba de consistencia interna.

4.1.1. Análisis de confiabilidad

Fiabilidad del instrumento de gestión del talento humano.

El análisis de fiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano se realizó con las puntuaciones de cada ítem recogido en la prueba piloto y procesada mediante el estadístico alfa de Cronbach, considerando que el cuestionario presenta escala múltiple.

Tabla 5

Resultados de fiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.843	27

El resultado obtenido a través del análisis de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach es de 0.843 determinando que el cuestionario presenta una consistencia interna alta según la tabla 5; es decir, los ítems del cuestionario miden la gestión del talento humano.

Fiabilidad del instrumento desempeño laboral.

El análisis de fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral se realizó con las puntuaciones de cada ítem recogido en la prueba piloto y procesada mediante el estadístico alfa de Cronbach, puesto que el cuestionario presenta una escala politómica.

Tabla 6

Resultados de fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.896	35

El resultado obtenido a través del análisis de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach es de 0.896 determinando que el cuestionario presenta una consistencia interna alta de acuerdo con la tabla 6; es decir, los ítems del cuestionario miden el desempeño laboral.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano

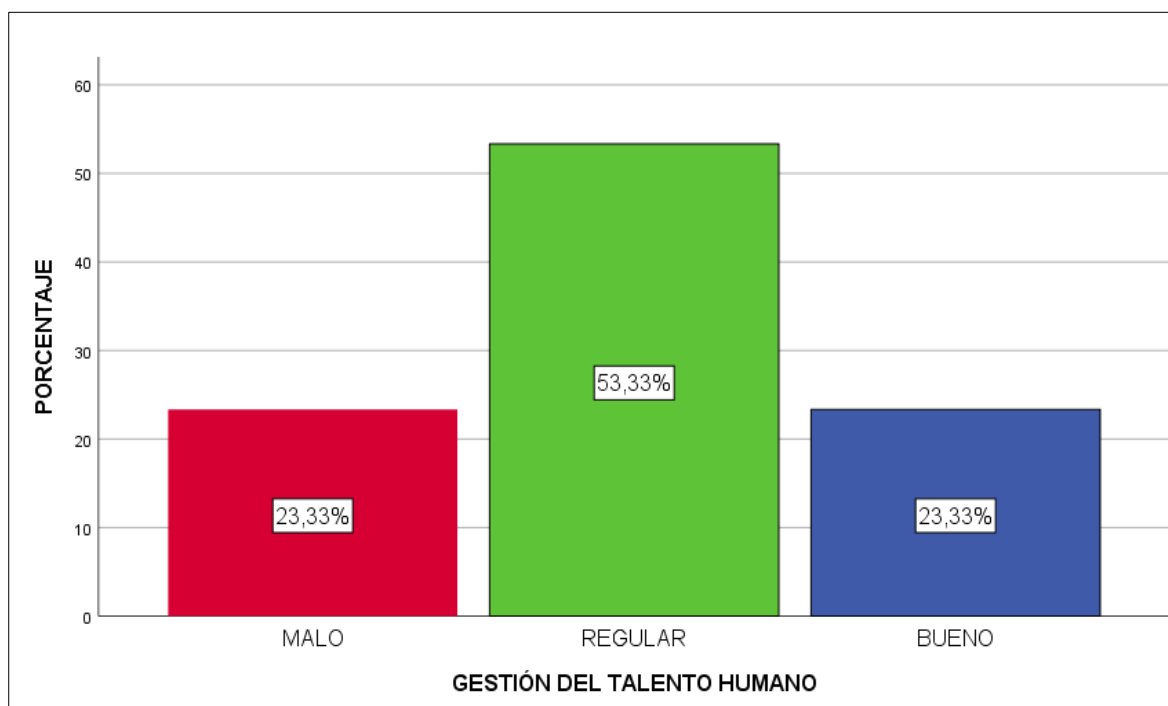
Tabla 7

Resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano.

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	7	23,3
Regular	16	53,3
Bueno	7	23,3
Total	30	100,0

Figura 1

Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano.



En la tabla 7 y figura 1 de la gestión del talento humano, el 23.33% de los trabajadores de la empresa Finca Nueva indican que la gestión de talento humano es mala, mientras que el 53.33% de los encuestados indican que la gestión del talento humano se da de forma regular; siendo el 23.33% de los trabajadores que demuestran que la gestión se desarrolla de una manera correcta o buena. Es decir, el personal considera que falta una eficiente administración del personal, por lo que muchas

veces esto trae consigo efectos negativos tanto en el desempeño como en los indicadores analizados. Siendo este un punto crítico que trae resultados deficientes.

Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

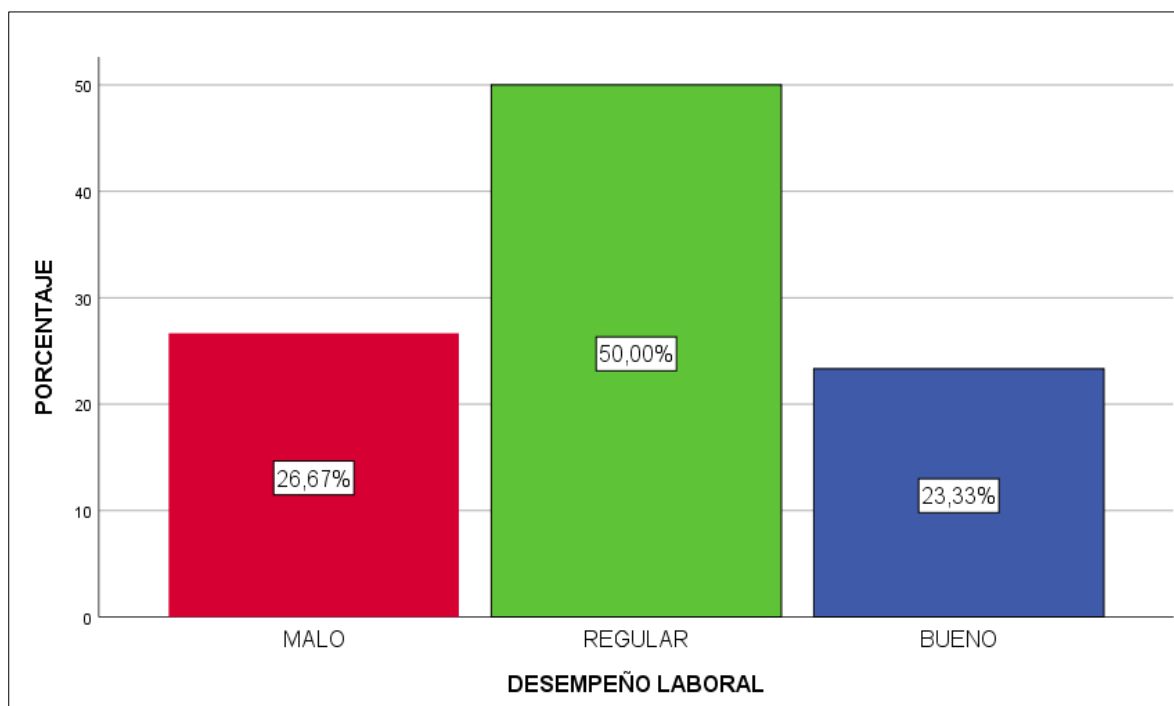
Tabla 8

Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	8	26,7
Regular	15	50,0
Bueno	7	23,3
Total	30	100,0

Figura 2

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral.



En la tabla 8 y figura 2 indica que del total de trabajadores el 26.67% manifiesta que el desempeño laboral no se desarrolla de una manera adecuada, el 50% indica que el desempeño laboral se da de forma regular y el 23.33 de los colaboradores considera que su desempeño en la empresa es bueno; se observa un desenvolvimiento que no permitirá la continuidad adecuada de las funciones y no será

eficiente, estos aspectos podrían mejorar si los encargados del área empiezan a analizar la problemática actual.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de la gestión del talento humano

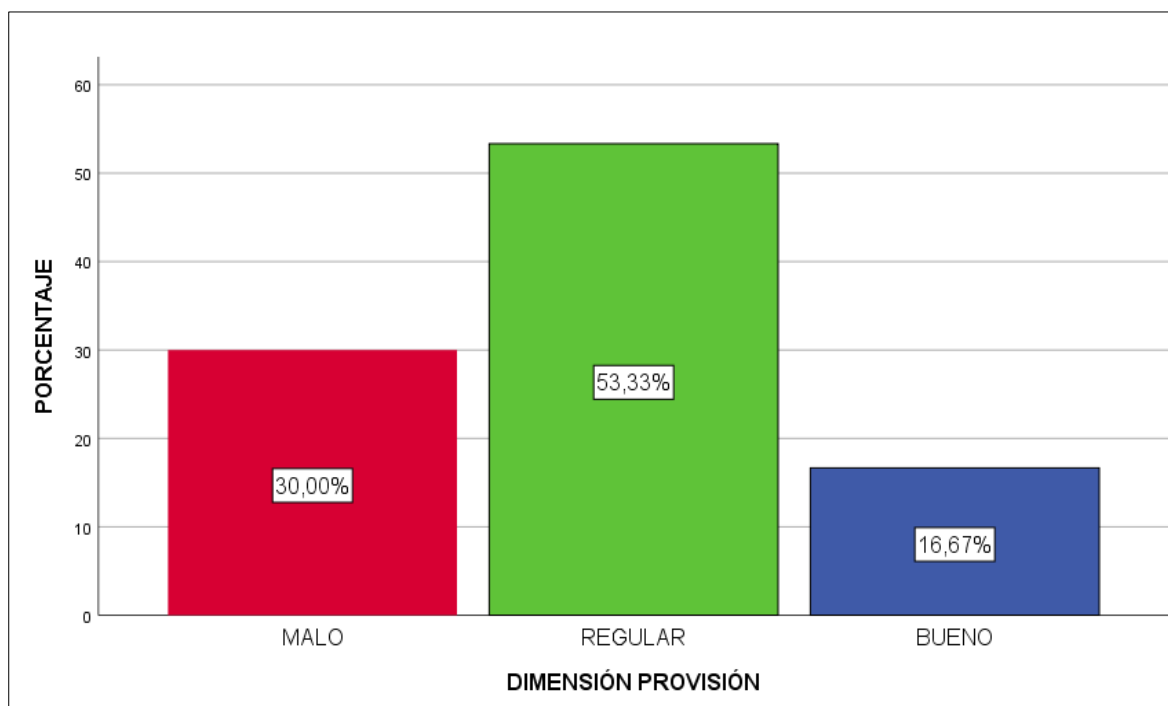
Tabla 9

Resultados descriptivos de la dimensión provisión.

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	9	30,0
Regular	16	53,3
Bueno	5	16,7
Total	30	100,0

Figura 3

Análisis descriptivo de la dimensión provisión.



En la tabla 9 y figura 3, de la dimensión provisión del talento humano, el 30% de los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C. indican la provisión del talento humano es mala, mientras el 53.33% de los trabajadores indican que la empresa realiza actividades en cuanto a provisión de personal de forma regular y el 16.67 de

los colaboradores indican que la provisión de personal en la empresa es buena. Esto indica que en la empresa Finca Nueva, no se efectúa la planificación correspondiente para nuevos postulantes, no se gestiona temas de reclutamiento, selección y organización de los trabajadores.

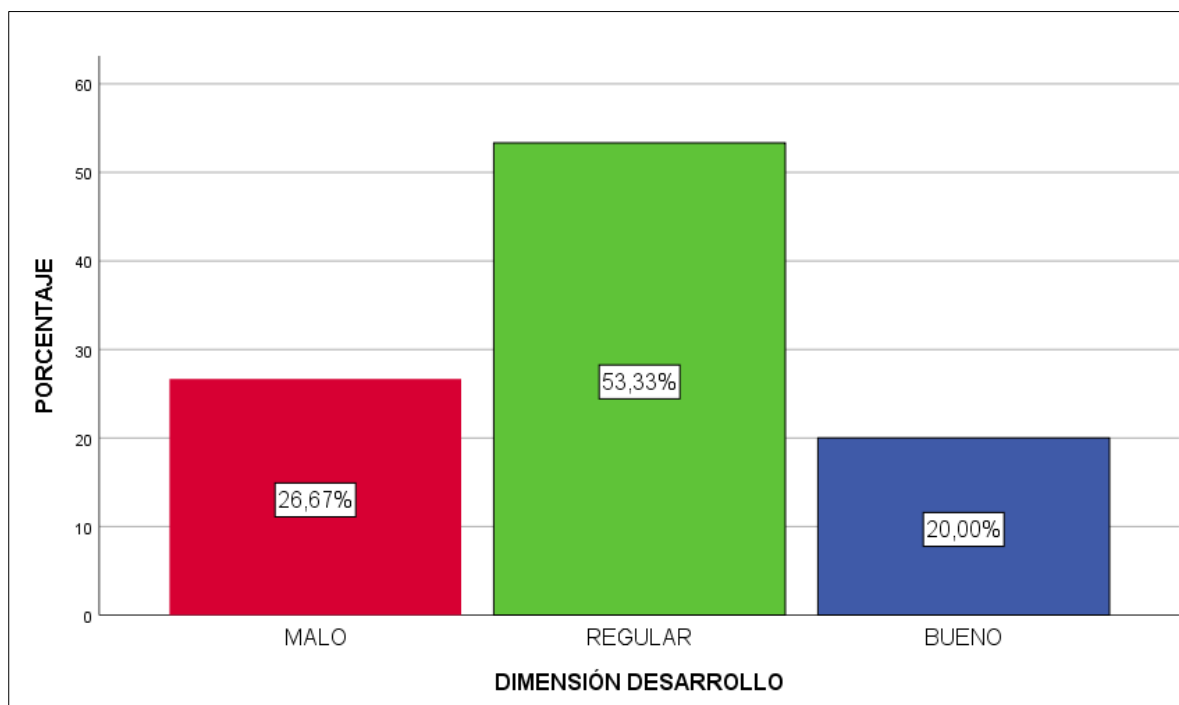
Tabla 10

Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo.

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	8	26,7
Regular	16	53,3
Bueno	6	20,0
Total	30	100,0

Figura 4

Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo.



En la tabla 10 y figura 4, de la dimensión desarrollo del talento humano, el 26.67% de los trabajadores de la empresa Finca Nueva indican el desarrollo del talento humano es malo, mientras el 53.33% manifiestan que se da de forma regular y el 20% de los trabajadores consideran que el desarrollo en la empresa es bueno.

Esto indica que, en la empresa Finca Nueva, se efectúa el desarrollo del personal de manera moderada, lo cual, al no haber una capacitación y orientación por parte de la empresa, no tendrá efectos positivos ni en resultados, ni en eficiencia o eficacia en las funciones.

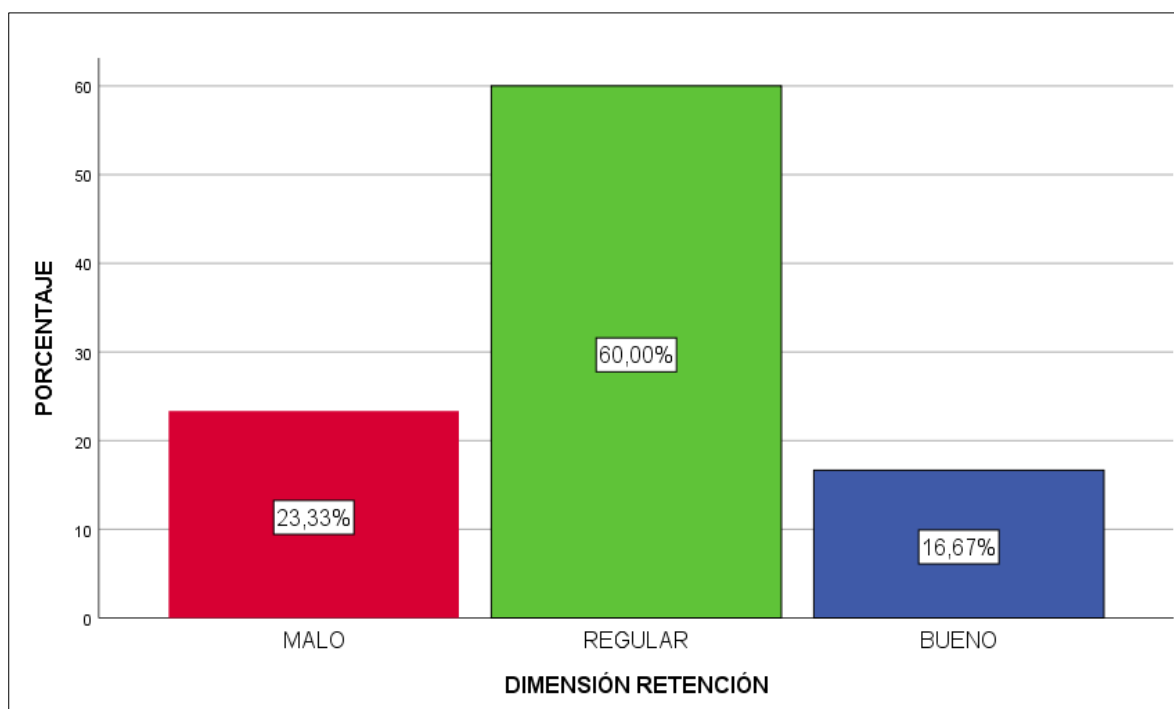
Tabla 11

Resultados descriptivos de la dimensión retención.

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	7	23,3
Regular	18	60,0
Bueno	5	16,7
Total	30	100,0

Figura 5

Análisis descriptivo de la dimensión retención.



En la tabla 11 y figura 5, del total de trabajadores el 23.33% indican que la retención del personal es mala, el 60% manifiesta que la gestión en cuanto a retención se da de forma regular y solo el 16.67% de los trabajadores manifiesta que la retención del personal es buena. Por lo tanto, los trabajadores consideran que la

empresa no ejecuta acciones para mantener a su personal actual, o en algunos casos no identifica estrategias para conservar a los trabajadores, perjudicando o poniendo en riesgo la continuidad de las funciones.

Resultados descriptivos de las dimensiones del desempeño laboral

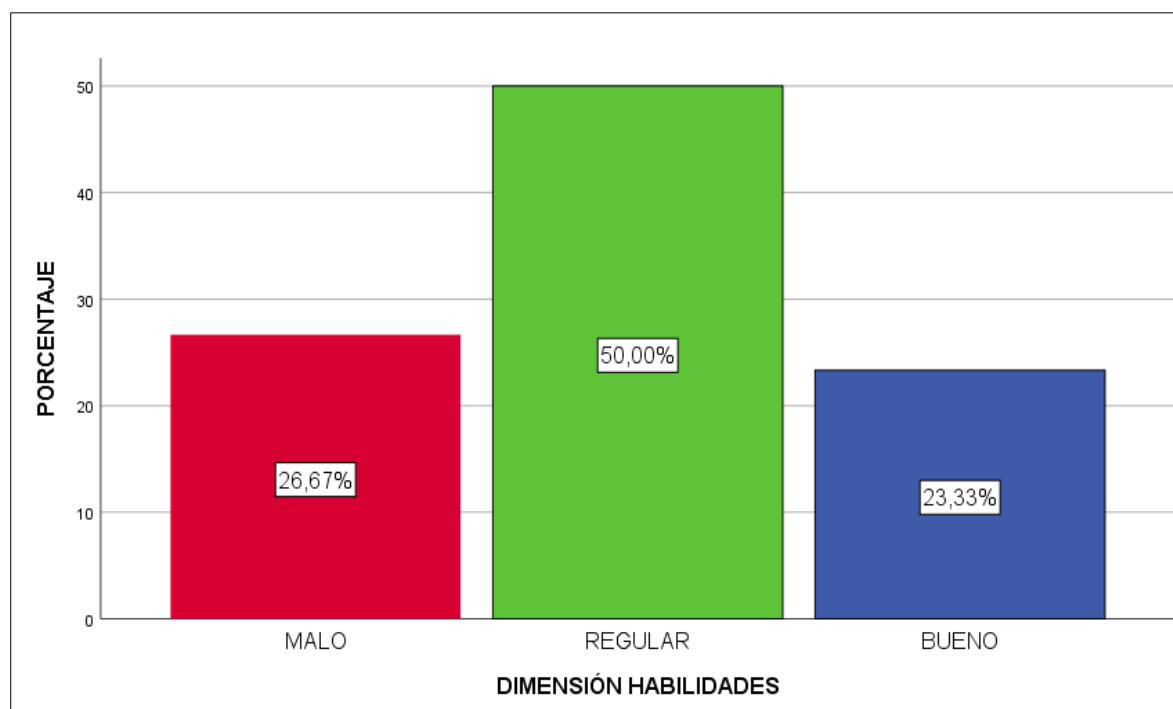
Tabla 12

Resultados descriptivos de la dimensión habilidades.

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	8	26,7
Regular	15	50,0
Bueno	7	23,3
Total	30	100,0

Figura 6

Análisis descriptivo de la dimensión habilidades.



En la tabla 12 y figura 6, indica que del total de trabajadores el 26.67% consideran que las habilidades se desarrollan de forma inadecuada o mala. El 50% de los trabajadores indican que las habilidades para las funciones son desarrolladas de forma regular y el 23.33% de los trabajadores indican que sus habilidades para el

desarrollo de las funciones son buenas. Por lo tanto, se muestra la empresa no se esmera por dar énfasis a las habilidades de los colaboradores y esto ocasiona que muchas veces, se tenga personal que trabaja de forma empírica.

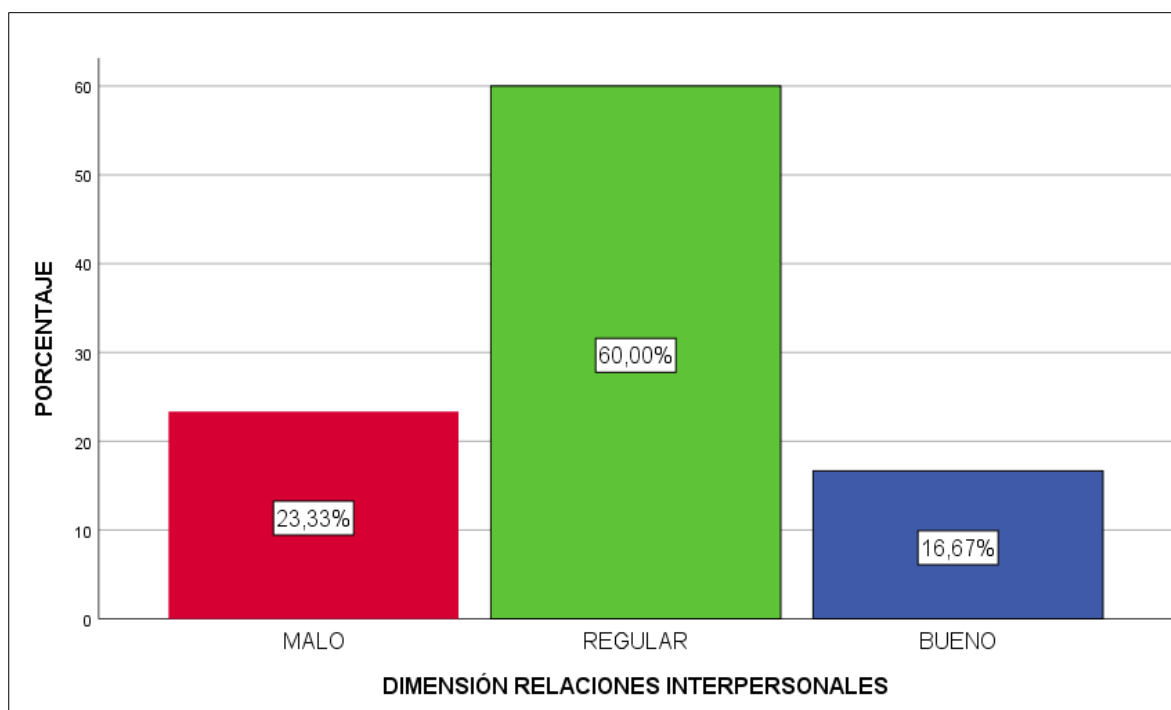
Tabla 13

Resultados descriptivos de la dimensión relaciones interpersonales.

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	7	23,3
Regular	18	60,0
Bueno	5	16,7
Total	30	100,0

Figura 7

Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales.



En la tabla 13 y figura 7, indica que, del total de trabajadores, el 23.33% muestra que existe una relación mala entre los trabajadores, el 60% indica que las relaciones interpersonales que existe entre los trabajadores se dan de forma regular, o moderada y solo el 16.67% considera que las relaciones interpersonales son buenas. Por lo tanto, los trabajadores consideran que no hay buena relación

interpersonal, razón por la cual existen inconvenientes como un trabajo de manera individualista, poca comunicación para la ejecución de actividades y a veces existencia d empatía.

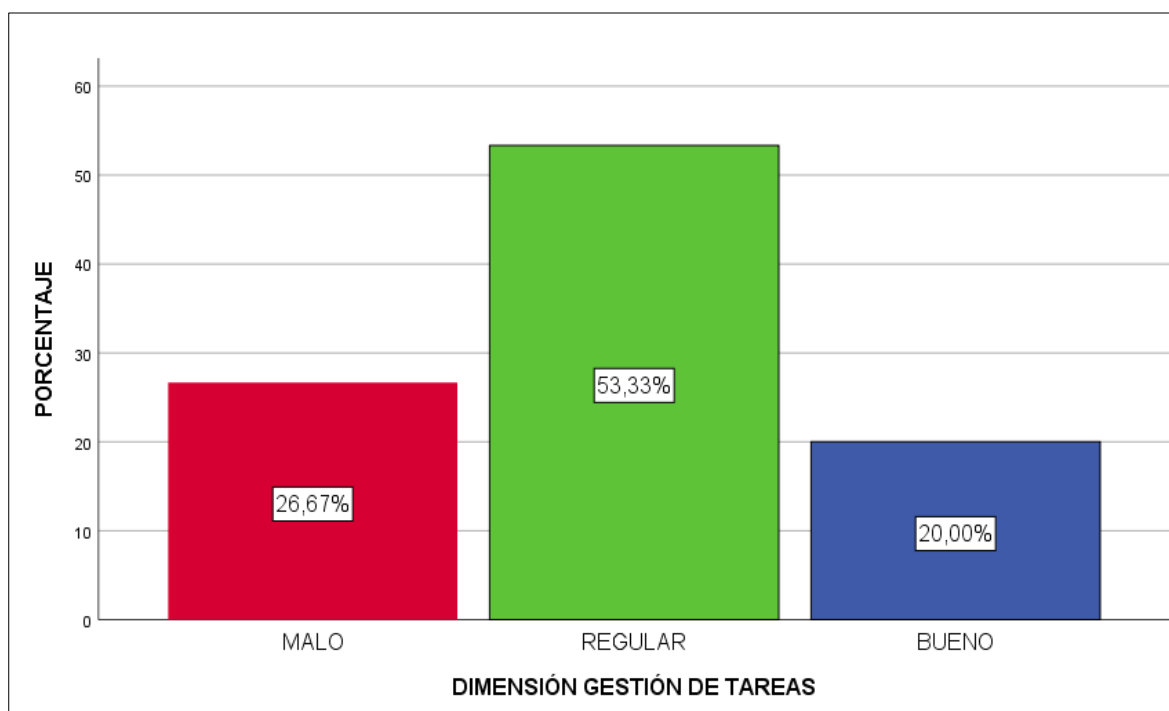
Tabla 14

Resultados descriptivos de la dimensión gestión de tareas.

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	8	26,7
Regular	16	53,3
Bueno	6	20,0
Total	30	100,0

Figura 8

Análisis descriptivo de la dimensión gestión de tareas.



En la tabla 14 y figura 8, indica que, del total de trabajadores, el 26.67% califica como mala la gestión o autogestión de tareas. El 53.33% manifiesta que la gestión de los trabajadores sobre sus tareas se da de forma regular y solo el 20% consideran que se preocupa por planificar, anticipar sus funciones y realizar sus tareas de forma adecuada. Por lo tanto, se muestra que todo el personal que trabaja dentro de la

empresa ejerce de forma regular la gestión de sus tareas. Este factor debe ser mejorado para evitar resultados desfavorables para la organización.

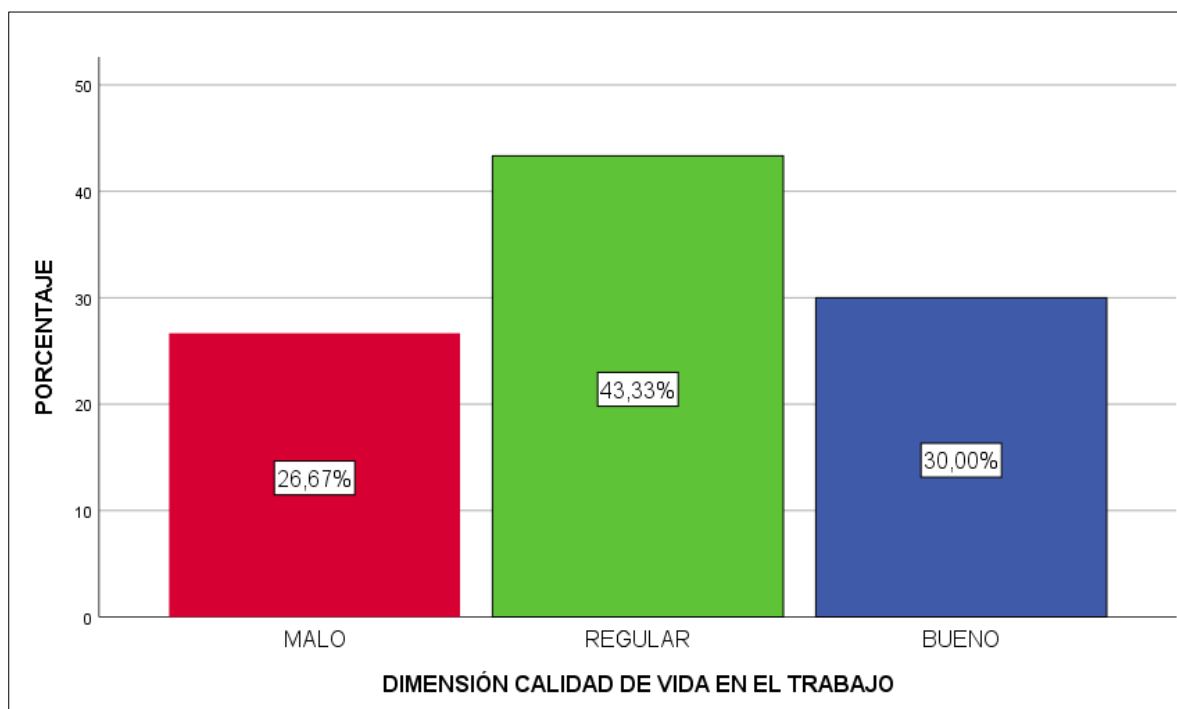
Tabla 15

Resultados descriptivos de la dimensión calidad de vida en el trabajo.

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	8	26,7
Regular	13	43,3
Bueno	9	30,0
Total	30	100,0

Figura 9

Análisis descriptivo de la dimensión calidad de vida en el trabajo.



En la tabla 15 y figura 9, indica que del total de trabajadores considera la calidad de vida en el trabajo es mala en un 26.67%, mientras que el 43.33% indica que la calidad de vida es regular y el 30% de los trabajadores considera que la calidad de vida en el trabajo es buena. Por lo tanto, se muestra que la empresa no brinda condiciones de espacio de trabajo adecuadas, solo de manera regular, así como los

horarios, y los materiales necesarios para la continuidad de trabajo, siendo otro factor que afecta el desenvolvimiento adecuado de los trabajadores.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

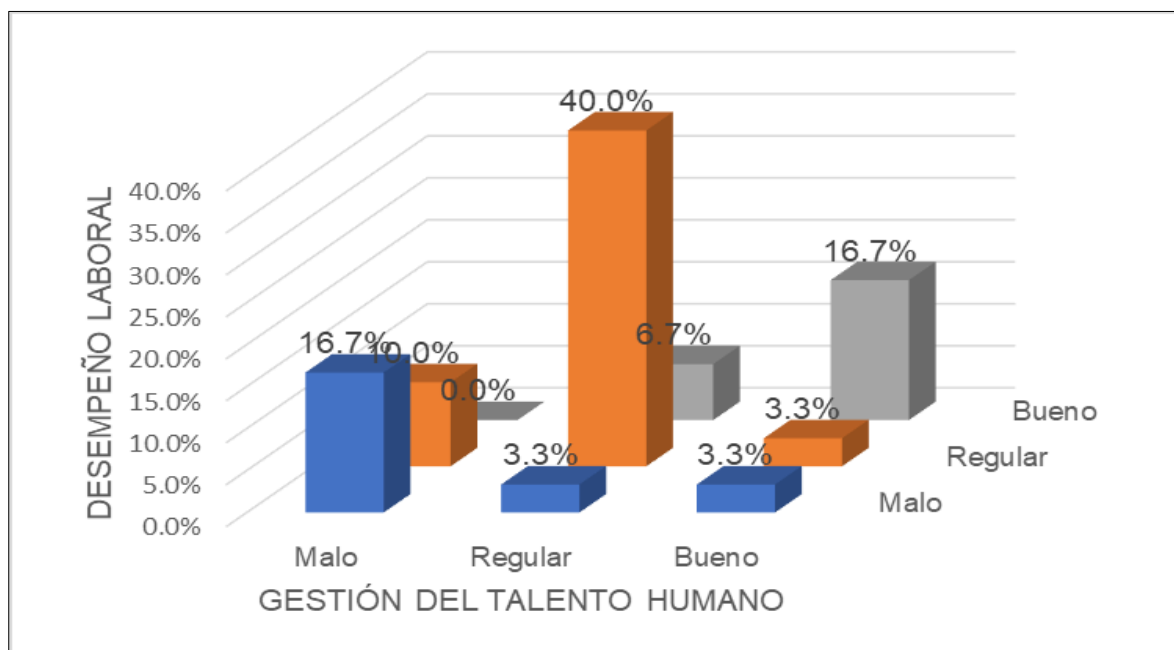
Tabla 16

Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Gestión del talento humano	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	5	16,7%	1	3,3%	1	3,3%	7	23,3%
Regular	3	10,0%	12	40,0%	1	3,3%	16	53,3%
Bueno	0	0,0%	2	6,7%	5	16,7%	7	23,3%
Total	8	26,7%	15	50,0%	7	23,3%	30	100,0%

Figura 10

Gráfico de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.



El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa; muestra que la gestión del talento humano muestra que es mala en un 23.3%, es regular en un 53.3% y buena en un 23.3% y la variable desempeño laboral muestra que es mala en un 26.7%, regular en un 50% y buena en un 23.3% Así cuando la

gestión del talento humano es malo en un 16.7% el desempeño también lo es, cuando la gestión del talento humano es regular en un 40%, el desempeño también lo es y finalmente, cuando la gestión del talento humano es buena en un 16.7%, desempeño labora también lo es.

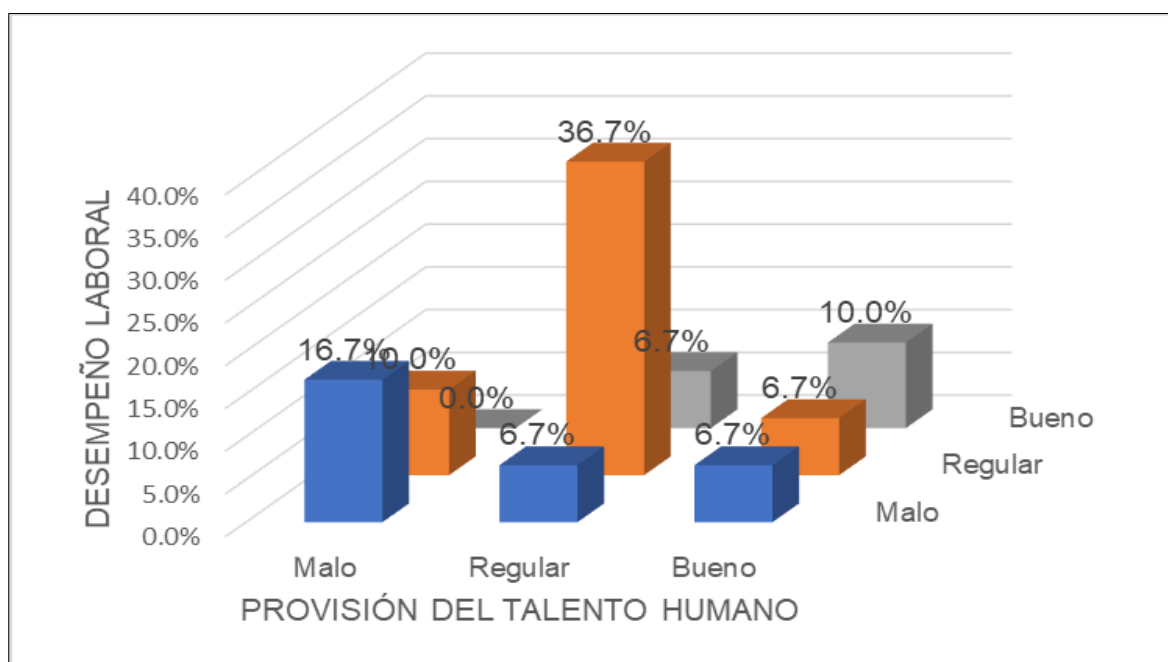
Tabla 17

Tabla cruzada entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral.

Provisión del talento humano	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	5	16,7%	2	6,7%	2	6,7%	9	30,0%
Regular	3	10,0%	11	36,7%	2	6,7%	16	53,3%
Bueno	0	0,0%	2	6,7%	3	10,0%	5	16,7%
Total	8	26,7%	15	50,0%	7	23,3%	30	100,0%

Figura 11

Gráfico de relación entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral.



El primer objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa; indica que la provisión del talento humano muestra que es mala en un 30%, es regular en un 53.3% y buena en un 16.7% y la variable desempeño laboral muestra

que es mala en un 26.7%, regular en un 50% y buena en un 23.3% Así cuando la provisión es mala en un 16.7% el desempeño laboral también lo es; cuando la provisión es regular en un 36.7%, el desempeño también lo es y finalmente, cuando la provisión es buena en un 10% el desempeño también lo es.

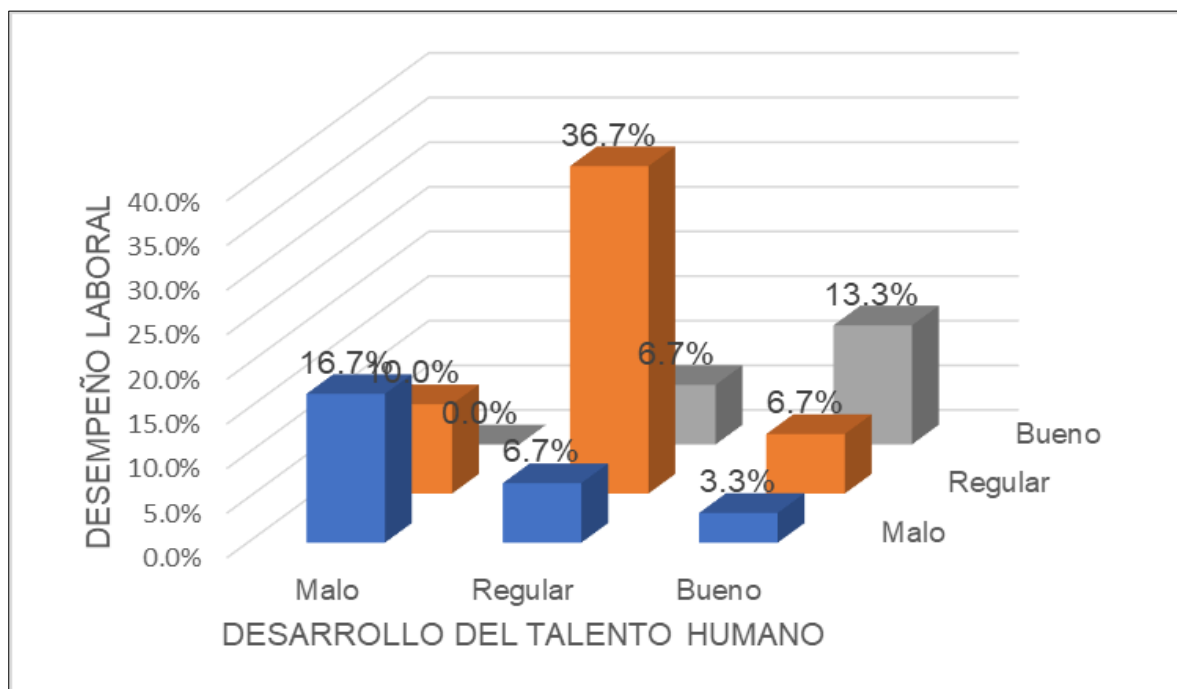
Tabla 18

Tabla cruzada entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral.

Desarrollo del talento humano	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	5	16,7%	2	6,7%	1	3,3%	8	26,7%
Regular	3	10,0%	11	36,7%	2	6,7%	16	53,3%
Bueno	0	0,0%	2	6,7%	4	13,3%	6	20,0%
Total	8	26,7%	15	50,0%	7	23,3%	30	100,0%

Figura 12

Gráfico de relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral.



El segundo objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa; el cual indican que el desarrollo del talento humano muestra que es mala

en un 26.7%, es regular en un 53.3% y es buena en un 20% y la variable desempeño laboral muestra que es mala en un 26.7%, regular en un 50% y bueno en un 23.3%. Así cuando el desarrollo es malo en un 16.7% el desempeño también lo es, cuando el desarrollo es regular en un 36.7%, el desempeño también lo es y finalmente, cuando el desarrollo es bueno en un 13.3%, el desempeño también lo es.

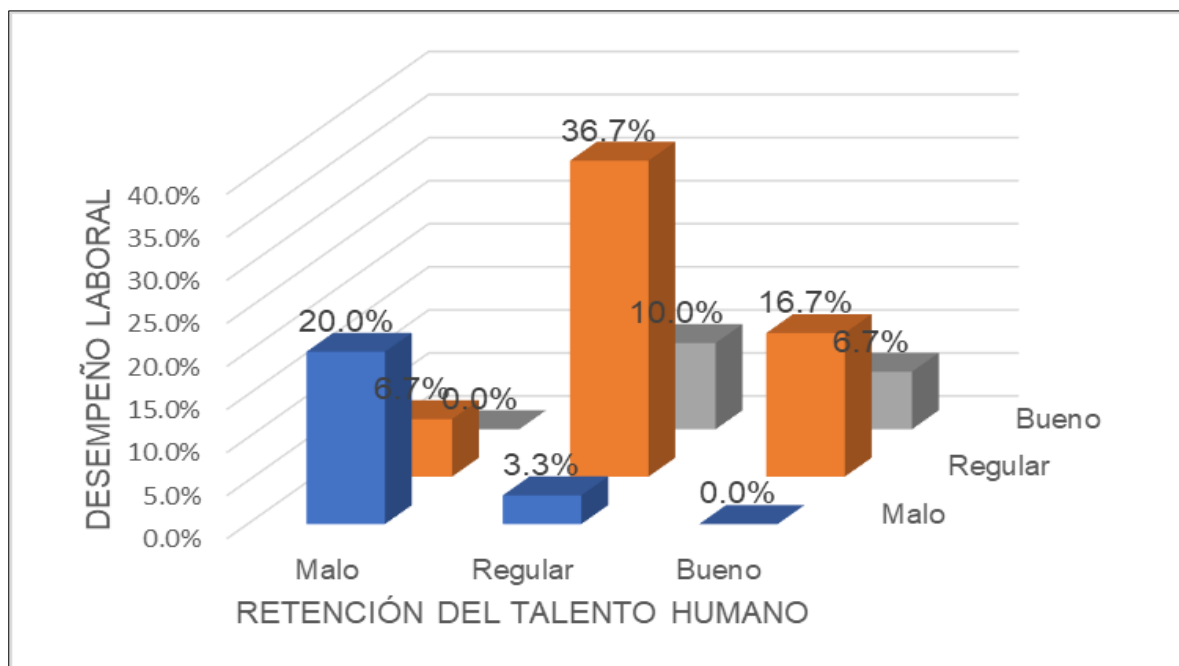
Tabla 19

Tabla cruzada entre la retención del talento humano y el desempeño laboral.

Retención del talento humano	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	6	20,0%	1	3,3%	0	0,0%	7	23,3%
Regular	2	6,7%	11	36,7%	5	16,7%	18	60,0%
Bueno	0	0,0%	3	10,0%	2	6,7%	5	16,7%
Total	8	26,7%	15	50,0%	7	23,3%	30	100,0%

Figura 13

Gráfico de relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral.



El tercer objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la

empresa; el cual, la retención del talento humano muestra que es mala en un 23.3%, es regular en un 60% y el bueno en un 16.7% y la variable desempeño laboral muestra que es mala en un 26.7%, regular en un 50% y bueno en un 23.3%. Así cuando la retención es mala en un 20% el desempeño también lo es, cuando la retención es regular en un 36.7%, el desempeño también lo es y finalmente, cuando la retención es buena en un 6.7%, el desempeño también lo es.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

Tabla 20

Resultados de la prueba de normalidad de las variables de estudio.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,962	30	,340
Desempeño laboral	,945	30	,123

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Respecto a la gestión del talento humano, la prueba de normalidad demuestra que la variable es significativa, por lo tanto, se aplica una prueba paramétrica y respecto al desempeño laboral, la prueba de normalidad demuestra que la variable es significativa, por lo tanto, se aplica una prueba paramétrica. Estos resultados permiten concluir que la prueba que debe aplicarse en el análisis inferencial es la R de Pearson.

4.6. Procedimiento de correlaciones

Contraste de la hipótesis general

H₀. No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2019.

H_a. Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2019.

Tabla 21

Resultados de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,620**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

En la tabla se observa los resultados de correlación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, utilizando el estadístico R de Pearson con una significancia de 0.000 que es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, además, se muestra un coeficiente de correlación de 0.620** lo cual significa que existe una correlación moderada entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Finca Nueva, Pachacamac – 2020.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀. No existe relación entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2019.

H₁. Existe relación entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2019.

Tabla 22

Resultados de correlación entre la dimensión provisión y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Provisión	Correlación de Pearson	,509**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	30

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

En la tabla se observa los resultados de correlación aplicando el estadístico R de Pearson, con una significancia de 0.004 que es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, con un coeficiente

de correlación de 0.509 lo cual significa que existe una correlación moderada entre la dimensión provisión de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Finca Nueva, Pachacamac – 2020.

Contrastación de Hipótesis específica 2

H₀. No existe relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2019.

H₂. Existe relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2019.

Tabla 23

Resultados de correlación entre la dimensión desarrollo y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	,429**
Provisión	Sig. (bilateral)	,018
	N	30

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

En la tabla se observa los resultados de correlación utilizando el estadístico R de Pearson, muestra una significancia de 0.018 que es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, con un coeficiente de correlación de 0.429 lo cual significa que existe una correlación moderada entre la dimensión desarrollo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Finca Nueva, Pachacamac – 2020.

Contrastación de Hipótesis específica 3

H₀. No existe relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2019.

H₃. Existe relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2019.

Tabla 24

Resultados de correlación entre la dimensión retención y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral
Retención	Correlación de Pearson	,703**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

En la tabla se observa los resultados de correlación entre la dimensión retención y la variable desempeño laboral, en base al estadístico R de Pearson con una significancia de 0.000 que es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, con un coeficiente de correlación de 0.703 lo cual significa que existe una correlación alta entre la dimensión retención y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Finca Nueva, Pachacamac – 2020.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE RESULTADOS

5.1. Discusiones

El presente estudio tiene a finalidad de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva, Pachacamac – 2020. Para ello, se ha recurrido a las bases teorías utilizadas para demostrar el presente objetivo general. Asu vez, se planteó objetivos específicos, para determinar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el impacto que tiene cada uno en el desempeño laboral. Para la comprobación de resultados se sometieron a discusión bajo la contrastación de hipótesis planeadas con las evidencias externas o antecedentes de la misma investigación.

La discusión de la hipótesis general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva. En los resultados inferenciales se ha obtenido un sig. (bilateral) de 0.000, un coeficiente de correlación de Pearson de 0.620. Estos resultados se sustentan con la teoría de Chiavenato (2017) donde la gestión del talento humano tiene como función fortalecer el capital humano; desarrollar a las personas a través de sus habilidades y conocimientos, genera beneficios para la innovación; Gómez et al. (2016), afirma que el desempeño laboral es la forma en cómo se cumplen las funciones, no basta con ser evaluadas, sino en mejorar los resultados reales hacia los esperados por la organización. Entre los estudios nacionales, se puede constatar la hipótesis general, con la investigación de Gonzales (2018) en la tesis *Evaluación del desempeño y la gestión del talento humano en el ministerio de agricultura y riego del 2017* quien coincide en que existe correlación positiva alta entre las variables estudiadas con un Rho de Spearman de 0.828 y un Sig. (bilateral) de 0.000 demostrando a través de un mismo estadístico y enfoque, la relación entre la gestión del talento humano y el

desempeño laboral. En una segunda comparación se indica que la gestión del talento humano es una ventaja, abarca el reclutamiento, orientación, selección, desarrollo, recompensa y finalmente seguimiento. además, genera motivación y compromiso en los trabajadores y el desempeño laboral. Esto fortalece y respalda al autor principal Chiavenato (2017), quien además indica que la gestión del talento humano abarca todos los subsistemas conocidos como provisión, organización, retención, desarrollo y auditoría. El desempeño es el grado de resultados que alcanza una persona, depende de conocimientos, capacidades y competencias. Dichas teorías, demuestran que, para un desempeño adecuado, no es suficiente mantener en constante evaluación a una persona sobre sus responsabilidades, sino generar retroalimentación a partir de dichos resultados, y mejorar sus competencias y una tercera comparación se observa la problemática en la formación profesional de los trabajadores, y el desenvolvimiento para solucionar problemas es otro aspecto resaltante en el ministerio de agricultura y riego, comparándose con la actual situación de la empresa finca nueva, en cuanto al desarrollo del talento humano, se observa que los trabajadores no reciben constantemente asesoría o capacitación. Otro autor cuyo estudio sustenta la hipótesis general es Bacalla (2019) en su estudio realizado en cooperativas agrarias de la región de Amazonas, muestra la primera comparación, con una correlación positiva entre las variables estudiadas de, R de Pearson de 0.630 y un Sig. (bilateral) de 0.000, una segunda comparación, para el autor mantuvo la teoría de Chiavenato (2017) indica que la gestión del talento humano es conjunto de normas y políticas, para dirigir a las personas, incluido los procesos de reclutar, seleccionar, evaluar, remunerar y calidad de vida. Para la variable desempeño laboral, utilizó a Robbins y Judge (2013) indican que el desempeño laboral permite a la toma de decisiones de gerencia, a actuar sobre ascensos, transferencias y

despidos; genera conocimiento sobre desarrollar programas y capacitaciones para lograr mejores resultados. En este aspecto, se puede considerar no solo evaluar el desempeño y buscar mejoras a partir de ello, sino también es una acción estratégica para considerar otros beneficios como dirigir a los puestos adecuados, y por lo tanto la rentabilidad no se vea afectada. El estudio de Montes y Vara (2018), sustenta la hipótesis general, bajo un resultado de Rho de Spearman de 0.304 con un sig. (bilateral) de 0.027, en donde se demuestra la relación entre las variables, además es nuevamente sustentado con Chiavenato (2017) para gestión del talento humano y el desempeño laboral, quien se refiere que es el comportamiento de los trabajadores para lograr objetivos requeridos por la empresa. Se puede apreciar que existe una problemática evidente en cuanto selección del personal en la municipalidad distrital de pachas, Huánuco, en donde el total de trabajadores el 53% indica que la selección es inadecuada similar a lo que sucede en la empresa finca nueva el cual indica el 69% como una provisión regular, esto debido a que en la municipalidad más burocrática, el área de recurso humanos no tiene mucho énfasis, y existen otras prioridades administrativas, a diferencia de una empresa privada donde, las empresas se preocupan más por realizar una buen reclutamiento, o los mismos trabajadores consideran importante. En cuanto investigaciones internacionales, se puede observar que el autor Arias (2014) mediante la prueba T de Student de 1.53, y un sig. de 0.000 determinando que existe una relación entre las variables y que una buena gestión del talento humano va a tener efectos positivos en el desempeño laboral para la empresa de lácteos. Además, para la gestión del talento humano se basa en la teoría de Chiavenato (2017), cuya decisión indica que la gestión del talento humano contribuye a que los seres humanos que integran una empresa apoyen al logro de los objetivos. Finalmente, Sotomayor (2010) en su estudio *La gestión el talento humano y su*

incidencia en el desempeño laboral en Mabetex distribuidora textil de la ciudad de Ambato, mediante un resultado de chi cuadrado de 13.125 con un nivel de significancia de 95%; demostrando la relación y efecto que genera la gestión del talento humano en el desempeño de los trabajadores. La gestión del talento humano es la adaptación de los procesos administrativos hacia el esfuerzo de los miembros de la organización y conservación humana, en beneficio de la persona, organización y país en general y cita a Chiavenato (2017), que define al desempeño laboral como el actuar del trabajador para alcanzar los objetivos, además, se considera una estrategia individual para alcanzarlos. Además, al igual que la Finca Nueva, contó con una población finita de 8 trabajadores operarios de las funciones. Con este estudio se comprueba que existe una correcta gestión del talento humano, tendrá beneficios positivos en el desempeño laboral, ya sea para diferentes rubros. Asimismo, el autor Andrade (2015) quien busca la relación entre las variables salud ocupacional y el desempeño laboral en el ministerio de agricultura ganadera acuática de Ecuador. Se evidencia la comparación de rubro de agricultura ganadería, Además, cuenta con un Chi cuadrado de 12.59 quien acepta la hipótesis del autor, comprobando la existencia de correlación. Esto demuestra que el área de recursos humanos es responsable de buscar el desarrollo del trabajador, no solo en funciones, sino también en desarrollo personal, y esto generará beneficios positivos en el cumplimiento de tareas diarias de los trabajadores.

Para la primera hipótesis específica, tenemos el estudio de Valeriano (2018), quien indica que las variables que estudio entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral, cuyo coeficiente de correlación R de Pearson de 0.370 con un Sig. (bilateral) de 0.044, comprobando la relación entre la hipótesis específica del presente estudio. Los mismos resultados que están sustentados con el autor

Chiavenato (2017) quien indica que la gestión del talento humano es una actividad específicamente de gerencia y se basa en el reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del trabajador. A ello, se suma la tesis de Quijano y Pérez (2016) quienes indican que, la dimensión selección del personal y desempeño laboral, se relacionan mediante el estadístico R de Pearson, de 0.687 y un sig. de 0.000. para dicha investigación. Además, se aplicó al mismo autor para la variable gestión del talento humano, Chiavenato (2017) define conjunto de normas y políticas, para dirigir a las personas, incluido los procesos de reclutar, seleccionar, evaluar, remunerar y calidad de vida y Chiavenato (2017), se refiere que es la eficacia de los trabajadores, es fundamental para la organización, siendo de gran valor ya que se ven resultados.

Para la segunda hipótesis específica, tenemos los resultados de Borsic (2017) en su investigación *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del cuerpo de docente de instituciones de educación superior*, con un estadístico Rho Spearman de 0.152 y un Sig. (bilateral) de 0.030, el cual demuestra la relación entre la dimensión de formación y desarrollo del talento humano con el desempeño laboral, el cual indicia que en la empresa Finca Nueva existe una correlación positiva de $Rho = 0.429$. Asu vez Gómez et al. (2006), refieren que el desempeño laboral es variado según el puesto de la persona que lo ocupe, ya que se requieren de determinadas habilidades y destrezas, lo cual indica que el desempeño laboral, tiene ciertas ventajas y sirve como una acción estratégica para identificar indicadores a través del diseño del puesto y porterilmente medir el desempeño.

Para la tercera hipótesis específica, tenemos el estudio de Bacalla (2019), quien indica que la dimensión del estudio entre el liderazgo que favorece la retención del talento humano y el desempeño laboral, cuyo coeficiente de contingencia de 0.618 con un sig. (bilateral) de 0.000, comprobando la relación entre la hipótesis específica

del presente estudio. Los mismos resultados están sustentados con el autor Chiavenato (2017) y Robbins y Judge (2013), quienes indican que la retención de la gestión del talento humano favorece el desempeño laboral, puesto que el líder tiene las habilidades de motivar, influir, comprometer, identificar del colaborador con la empresa, haciendo que asuma los objetivos de la empresa como sus objetivos propios, estos permiten desarrollar actividades eficientes y eficaces por parte del trabajador.

Estos resultados analizados y discutidos con otras investigaciones, han confirmado una vez más que la gestión del talento humano y el desempeño se correlacionan, debido a que la teoría así lo confirma y por ende, el área de recursos humanos se encarga de desarrollar en cada proceso al talento humano como un recurso activo, o como un único valor indispensable en la organización que va determinar la continuidad de las actividades diarias, y que dependerá de que medidas se tomen a diario por parte del área de recursos humanos y de los demás departamentos, para prevalecer las condiciones del trabajador.

Se identificó en las entidades públicas, dimensiones de gestión del talento humano son correlaciones moderadas con el desempeño laboral, ya sea por la gestión inflexible o burocrática que se tiene en los sistemas actuales en el Perú. Se identificó que el rubro agropecuario tiene una deficiencia con respecto a la gestión del talento humano a nivel nacional como internacional, y los investigadores se encargan de rediseñar modelos con el fin de mejorar los desempeños. Existen otras dimensiones que forman parte de los subsistemas de recursos humanos, el cual fueron encontrados en los antecedentes, como la organización y el control. Tras la revisión exhaustiva en los antecedentes hasta el 2019, no se ha identificado suficientes estudios correlacionales entre estas variables para el rubro pecuario.

Así mismo, el presente estudio es de valor para que otros investigadores dentro del campo pecuario o agropecuario puedan también evaluar las mismas variables y encontrar resultados que coincidan o difieran según las diferentes realidades problemáticas identificadas en este sector o en otros.

5.2. Conclusiones

Conclusión general. Respecto al objetivo general que fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Finca Nueva S.A.C. Pachacútec, se obtuvo una correlación de 0.620, el cual demuestra que mientras mejore el proceso de la gestión del talento humano también mejora el desempeño laboral. Por lo tanto, se concluye de forma general que la empresa debe no desarrolla los subsistemas de gestión del talento humano de manera eficiente y esto genera resultados negativos en el desempeño actual que muestran los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C.

Conclusión específica 1. En base a los resultados obtenidos en la prueba específica de la provisión de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, existe correlación positiva moderada entre la dimensión de provisión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., en Pachacamac – 2020, con un coeficiente de R de Pearson de 0.509, se concluye que si hay una relación positiva moderada porque el personal que se requiera, el reclutamiento y selección es muy indispensable para que los administradores y los trabajadores puedan sentir que los perfiles para los puestos son los adecuados, y no se seleccione solo con el fin de cubrir puestos. Por ello, el personal de Finca Nueva consideró que el desempeño laboral dependerá de la provisión de nuevo personal. Comprobándose que si la gestión del talento humano

en la empresa Finca Nueva S.A.C. mejora el desempeño laboral tendrá resultados o consecuencias favorables similares.

Conclusión específica 2. En base a los resultados obtenidos en la prueba específica del desarrollo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se concluye que, en base a los resultados obtenidos, existe correlación positiva moderada entre la dimensión de desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finca Nueva, Pachacamac – 2020 ($r=0.429$, $\text{sig.}=0.004$), lo que significa para los colaboradores de la empresa el desempeño depende mucho de capacitar y orientar constantemente a las personas, mejorar los conocimientos, preparación para la realización de actividades, porque no se les brinda capacitaciones adecuadas, tampoco se les ofrece cursos o reuniones grupales constantes, debido a ello, no han obtenido un buen desempeño laboral. Por lo tanto, si se mejora el desarrollo del talento humano en la empresa, mejorará el desempeño laboral.

Conclusión específica 3. En base a los resultados obtenidos en la prueba específica de la retención de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en base a los resultados obtenidos en la prueba específica, existe correlación positiva alta entre la dimensión de retención del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., en Pachacamac – 2020 con un coeficiente de correlación R de Pearson de 0.703, $\text{Sig.}=0.018$. Se concluye que la relación es positiva alta, porque el personal coincide en que la empresa debe introducir acciones que mantengan a las personas motivadas para las funciones y de generar herramientas más efectivas a las actuales para que se sientan más a gusto y no decidan retirarse. Además, estos resultados demuestran que la empresa no otorga todas las facilidades a los trabajadores, por lo que afecta directamente en el

desempeño laboral del personal. Por lo tanto, si la empresa diseña estrategias de retención, el personal mejora su desempeño.

5.3. Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos, y las conclusiones sobre las hipótesis, a continuación, se efectúa las recomendaciones a considerar como posibles propuestas de solución para la empresa Finca Nueva S.A.C.

Primero. Se sabe que actualmente las organizaciones están intentando introducir al personal, y sus necesidades en la toma de decisiones para mejorar ciertos aspectos organizacionales que se dan de forma regular. En base al objetivo general, se recomienda que el área de recursos humanos en coordinación con los responsables de la organización, deban implantar un plan de acción, para poder mejorar y aclarar las actividades o procesos que se debe seguir en la gestión de los trabajadores, y con ello se pueda alcanzar un óptimo desempeño laboral, llegando a los objetivos planeados por los responsables del área.

Segundo. Considerando el objetivo específico 1 que contempla la relación entre la provisión y desempeño laboral, tras los resultados el área de recursos humanos debe considerar la provisión del talento humano como un tema esencial en la empresa Finca Nueva S.A.C. respecto al reclutamiento, una recomendación es el diseño detallado de los puestos de trabajo; es decir, afinar aspectos como características, conocimientos técnicos y habilidades blandas, que se requieran en los próximos postulantes para que ocupen el puesto. A ello, se suma, la iniciativa de coordinar con las otras áreas de la organización, para que rediseñen el perfil de un puesto, y se cumplan los parámetros que debe seguir el postulante que ingrese. Para ello, se debe diseñar un formulario amoldado a la empresa, cuyos requerimientos se desglosen a través preguntas, de manera formal, que cumpla con las exigencias

solicitadas por la empresa Finca Nueva. Además, de solicitar el currículum vitae de cada uno de los postulantes, ya que, hasta la fecha no se ha solicitado en ninguno de los trabajadores que vienen trabajando. En cuanto a selección del personal, es otro aspecto muy crítico, ya que las personas que laboran a la empresa no han tenido ciertas exigencias en cuanto a cuanto de experiencia o conocimientos se cuenta para poder ingresar a cubrir los puestos. Aspectos que ponen en condición negativa la dimensión de Provisión en la empresa finca nueva. Por ello, se requiere que los jefes del área de recurso humanos realicen un filtro, y una entrevista final para que puedan ingresar. En base a las condiciones de los puestos que se deben cubrir, los trabajadores deberían ingresar con conocimientos técnicos básicos, ya que la empresa se dedica a la crianza y alimentación balanceada de los animales, por ende, no deberían ingresar de forma empírica. Finalmente, la inducción de los ingresantes debe ser detallada, con un reglamento interno de trabajo, para que los ingresantes conozcan sus derechos y obligaciones, así como sus funciones y los límites que tienen dentro de la empresa Finca Nueva. Asu vez, un manual de políticas normas y procedimiento, especificando en el mismo reglamento las condiciones de seguridad y salud, debido a los riesgos que se pueden producir por el tipo de trabajo.

Tercero. Para el objetivo específico 2 que contempla la relación entre la capacitación es una acción estratégica que determinará qué tan eficiente serán los resultados. Para la empresa Finca Nueva se recomienda que las capacitaciones se realicen de forma trimestral y sobre los tratamientos para los animales, y la limpieza según los estándares de calidad solicitados por la empresa. De esta manera, los trabajadores conocerán con claridad, y sin dudas que acciones realizar dentro de sus funciones, y no esperar a que llegue el encargado a dar explicaciones de forma individual.

Cuarto. Para el objetivo específico 3 que contempla la relación entre la retención y el desempeño laboral se debe rectificar la planilla actual de los trabajadores, ya que no tiene claridad en los datos; es decir, los montos que se muestran en los boletos de pagos mensuales no son totalmente calculados, en base a sus tipos de beneficios y descuentos por seguros de vida. Esta acción puede generar mejores beneficios tanto para otorgar confianza por parte de los trabajadores, satisfacción por sus remuneraciones y genera menos fuga de dinero. Otro aspecto que se debe introducir al momento de retener al personal de Finca Nueva. es generar mayor calidad de vida en la empresa, ya que es un punto delicado, muchos de los trabajadores viven dentro de la Finca, lo cual requieren de servicios básicos que la empresa no les otorga, como el agua para consumo, se ven limitados, y tiene que adquirir del exterior. Asimismo, se debe implementar agasajos por fechas festivas o día del trabajador, para que ellos se sientan a gusto dentro de la organización y se tengan más compromiso, retribuyendo a la importancia que los jefes les dé a ellos. También se recomienda diseñar, un protocolo para las fechas festivas. En cuanto a relaciones entre los trabajadores, los encargados del área de recursos humanos deben generar charlas o reuniones internas tanto privadas como grupales, cada fin de semana, para poder dialogar sobre asuntos netamente laborales y personales o de equipo. Con la finalidad de afianzar y fortalecer el compañerismo y trabajo en equipo. Finalmente, se recomienda, aplicar la técnica que ayude a medir el desempeño laboral de todos los trabajadores actuales, para poder determinar los cambios precisos, y que sirva a otras áreas de la empresa. A través de esta herramienta, se podrá apreciar falencias en cuanto a las relaciones interpersonales, a como consideran sus resultados laborales del día. Posteriormente, luego de ser

evaluados se recomienda que se realice retroalimentación, de forma constante e ir mejorando los resultados hacia los esperados.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Granica.
- Andrade, G. (2015). *Salud ocupacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción del ministerio de agricultura ganadería y pesca del cantón Ambato* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/12805>
- Arias, J. (2014). *Desarrollo del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa de lácteos San Pablo del Cantón Píllaro* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/7727>
- Bacalla, M. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región Amazonas en el año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio Institucional UNTRM. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1705>
- Borsic, Z. (2017). *Gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo de docente de instituciones de educación superior* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional UNAM. https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000757873
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Defilippi, A. (2017, 28 de mayo). ¿Es solo sobre el ahorro o perjuicio económico?. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/autor/aldo-defilippi/>
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). Pearson.

Gómez, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2016). *Gestión de recursos humanos* (8ª ed.). Pearson.

Gonzales, C. (2018). *Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riesgo - 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21503>

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Huanca, B. & Vara, Y. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño aboral en la municipalidad distrital de Pachas, Huánuco, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32743>

Lara, L. (2018). *Modelo de gestión del talento humano para Agrotime S.A. de la ciudad de Babahoyo y el desempeño laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional Uniandes. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8863>

López, P. & Facheli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.

Mendiola, G. (2019, enero). El 82% de la rentabilidad empresarial depende de los colaboradores. Actualidad empresarial. <https://m.actualidadempresarial.pe/noticia/el-82-de-la-rentabilidad-empresarial-depende-de-los-colaboradores/b334dd64-d2b3-4366-9462-5bc702762bef/1>

Montes, B. & Vara, Y. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachas, Huánuco, 2018* [Tesis de maestría,

Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/32743>

Parodi, D. (2018). *Un argentino que apuesta a la carne de calidad*. Brujas.

Quijano, A. & Pérez, K. (2016). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transporte CIVA - Chiclayo 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/2291>

Ranking del talento mundial (2019, 19 de noviembre). Perú retrocede cuatro posiciones en el Ranking Mundial del Talento 2019. *Diario Gestión*.
<https://gestion.pe/economia/empresas/peru-retrocede-cuatro-posiciones-en-el-ranking-mundial-del-talento-2019-noticia/>

Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). Pearson.

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.

Sotomayor, M. (2010). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en Mabetex Distribuidora Textil de la ciudad de Ambato* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/4362>

Valeriano, V. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la caja rural de ahorro y crédito los andes S.A. Ayaviri* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10262>

Vara, A. (2012). *Desde la idea inicial hasta la sustentación. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Universidad de San Martín de Porres.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Finca Nueva S.A.C. de Pachacamac - 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020?</p> <p>Problema específico ¿Qué relación existe entre la provisión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre la provisión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.</p>	Variable 1: Gestión del talento humano			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Provisión	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento - Selección del personal - Inducción del talento humano 	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo [58 - 68) Regular [68 - 84) Bueno [84 - 95)
			Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones técnicas - Objetivos personales - Conductas y actitudes 		
			Retención	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Calidad de vida en la empresa - Relaciones entre colaboradores 		
			Variable 2: Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos

<p>Pachacamac – Nueva S.A.C., 2020? ¿Qué relación existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020? ¿Qué relación existe entre la retención del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020?</p>	<p>Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020. Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020. Determinar la relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.</p>	<p>Existe relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020. Existe relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Finca Nueva S.A.C., Pachacamac – 2020.</p>	<p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de aprendizaje - Iniciativa - Capacidad de realización de trabajo. 	<p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>Malo [80 - 96) Regular [96 - 120) Bueno [120 - 137)</p>
			<p>Relación interpersonal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - comunicación interpersonal - solución de problemas 		
			<p>Gestión de tareas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad de trabajo - Uso de tiempo - Uso de recursos 		
			<p>Calidad de vida en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente adecuado - Materiales a disposición - Horarios y seguridad 		
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadísticos utilizados</p>		

<p>Tipo Aplicado</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p>	<p>Población 30 trabajadores de la empresa Finca Nueva S.A.C.</p> <p>Muestra No se considera una muestra.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de gestión del talento humano.</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral</p>	<p>Estadísticos descriptivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tabla de frecuencia - Gráfico de barras <p>Estadísticos inferenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correlación de R de Pearson.
---	---	--	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Edad: Sexo:

Cargo/ocupación: Años de servicio:

Instrucciones: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes la gestión del talento humano. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo con como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO						
1	La empresa realiza proceso de reclutamiento para la ocupación de un puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
2	La empresa recluta personal entre sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
3	La convocatoria de personal se realiza de forma pública.	1	2	3	4	5
4	Para la selección de personal en la empresa toman en cuenta la hoja de vida (CV).	1	2	3	4	5
5	La empresa considera habilidades o conocimientos como un aspecto principal de selección.	1	2	3	4	5
6	La selección del personal se realiza de acuerdo con el perfil del puesto	1	2	3	4	5
7	La empresa realiza proceso de inducción, para que se incorpore a la empresa.	1	2	3	4	5
8	Le entregaron un manual de funciones y obligaciones para sus actividades.	1	2	3	4	5
9	Le brindan un jefe o un encargado del área para cualquier aclaración o duda.	1	2	3	4	5
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO						
10	La empresa realiza programas de capacitación.	1	2	3	4	5

11	La empresa realiza reuniones para aclarar tus dudas sobre tus funciones.	1	2	3	4	5
12	Las reuniones, se realiza a todos los trabajadores de la empresa.	1	2	3	4	5
13	La empresa le brinda estudios para seguir creciendo personalmente.	1	2	3	4	5
14	La empresa desarrolla propuestas de ascenso para los trabajadores.		2	3	4	5
15	La empresa le brinda terapias psicológicas personales o familiares para su estabilidad.	1	2	3	4	5
16	Usted demuestra actitud positiva en su trabajo.	1	2	3	4	5
17	Usted controla sus molestias dentro de la empresa.	1	2	3	4	5
18	La empresa incentiva en usted, a tener espíritu de respeto.	1	2	3	4	5
RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO						
19	Su salario es depositado o cancelado en las fechas establecidas en el contrato laboral.	1	2	3	4	5
20	Usted es incentivado por algún monto adicional de dinero para realizar trabajos extras.	1	2	3	4	5
21	El sueldo que recibe mensualmente representa los logros obtenidos por su servicio de trabajo.	1	2	3	4	5
22	La empresa le brinda los servicios básicos para acomodarse en su vivienda.	1	2	3	4	5
23	La empresa asume la responsabilidad ante un accidente provocado por un animal, cortes, heridas por mal manejo de equipos, o por productos químicos que afecten su salud.	1	2	3	4	5
24	La empresa realiza eventos y agasajos para los trabajadores.	1	2	3	4	5
25	Usted trabaja en su área con buen clima laboral.	1	2	3	4	5
26	Los compañeros de trabajo respetan tus comentarios y opiniones.	1	2	3	4	5
27	Coordina con sus compañeros para mejorar los resultados de las actividades.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Edad: Sexo:

Cargo/ocupación: Años de servicio:

Instrucciones: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo te desempeñas en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo con como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
HABILIDADES						
1	Aprende nuevas funciones a través de la observación.	1	2	3	4	5
2	Aplica la información recibida de su jefe.	1	2	3	4	5
3	Se concentra completamente para realizar de forma correcta sus funciones.	1	2	3	4	5
4	Consulta a su jefe si hay algo pendiente por realizar.	1	2	3	4	5
5	Solucionas problemas para la mejora de la empresa.	1	2	3	4	5
6	Se ofrece de forma voluntaria para alguna tarea que proponga su jefe.	1	2	3	4	5
7	Cumples a cabalidad el desarrollo de tus funciones.	1	2	3	4	5
8	Estas preparado para realizar nuevas funciones correctamente	1	2	3	4	5
9	Cumples con las tareas indicadas en el tiempo establecido	1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES						
10	Prefiere trabajar en equipos que en forma personal	1	2	3	4	5
11	Se apoya en sus compañeros para optimizar el trabajo.	1	2	3	4	5
12	Genera diálogos entre compañeros del mismo puesto.	1	2	3	4	5
13	Te expresas con comunicación directa y clara.	1	2	3	4	5
14	Puedes entablar conversación fácilmente con tus superiores	1	2	3	4	5
15	Solucionas problemas de forma rápida y adecuada.	1	2	3	4	5
16	Escuchas a los demás compañeros de tu área, con respeto y tolerancia.	1	2	3	4	5

17	Evita conflictos en su trabajo.	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE TAREAS						
18	Te esmeras por entregar un trabajo de calidad.	1	2	3	4	5
19	Eres constante en mejorar la calidad de los procesos de tus funciones.	1	2	3	4	5
20	Usted considera los objetivos que le indica su jefe cuando realiza sus funciones.	1	2	3	4	5
21	Usted deja tareas para después.	1	2	3	4	5
22	La empresa le permite distribuir el tiempo según su criterio.	1	2	3	4	5
23	Usted organiza sus funciones del día siguiente.	1	2	3	4	5
24	Utiliza los materiales y equipos de trabajo con mucho cuidado y responsabilidad.	1	2	3	4	5
25	Usted brinda mantenimiento o cuida sus materiales de trabajo.	1	2	3	4	5
26	Usted mide los insumos que requiere antes de utilizarlos.	1	2	3	4	5
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO						
27	Laboras en un ambiente apropiado a tus funciones.	1	2	3	4	5
28	Te desempeñas en un espacio de trabajo limpio y ventilado.	1	2	3	4	5
29	Tus compañeros mantienen el área de trabajo en buenas condiciones higiénicas.	1	2	3	4	5
30	Usted cuenta con elementos de seguridad que evite accidentes en caso de que se escape un animal.	1	2	3	4	5
31	Tiene Herramientas de trabajo a disposición.		2	3	4	5
32	Cuenta con los insumos (comida de los animales) a disposición para la continuidad de sus actividades	1	2	3	4	5
33	Tienes horarios flexibles	1	2	3	4	5
34	Puede salir del trabajo en casos de emergencia sin verse perjudicado.	1	2	3	4	5
35	La empresa procura dar indicaciones para proteger su salud.	1	2	3	4	5

Anexo 3. certificado de validación por juicio de expertos

Validación del instrumento: Gestión del talento humano.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.:

JEANES CALDERON GILBERTH

DNI: 18163042

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: Desempeño laboral.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.:

JEANES CALDERON GILBERTH

DNI: 18163042

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: Gestión del talento humano

Observaciones (precisar si hay suficiencia): May suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: Mario E. Chora Alegre

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: Desempeño laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): MAY Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: Mario E. Chora Alegre

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: Gestión del talento humano.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Excelente suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mg/Lic./Ing:

FATVUS ROSARIO JAMES ANGLADES

DNI: 03497186

Especialidad del validador: Temático

Metodológico

Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: Desempeño laboral.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Excelente suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mg/Lic./Ing:

FATVUS ROSARIO JAMES ANGLADES

DNI: 03497186

Especialidad del validador: Temático

Metodológico

Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de índice de coincidencias

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the following text:

TESIS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FINCA NUEVA S.A.C., PACHACAMAC - 2020.

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
LILIANA YAURI CASTAÑEDA
ORCID: 0000-0002-8241-8384

ASESOR
MAG. MARIO EDGART CHURA ALEGRE
ORCID: 0000-0002-5222-444X

LINEA DE INVESTIGACIÓN

On the right side, the 'Resumen de coincidencias' (Similarity Summary) panel shows a total similarity index of 9%. Below this, a list of sources is provided:

Rank	Source	Similarity
1	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	5 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
3	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %

At the bottom of the window, the status bar indicates: 'Página: 1 de 126', 'Número de palabras: 25923', 'Versión solo texto del informe', 'Alta resolución', 'Activado', and the system tray shows '15°C Prac. despejado' and the date '28/09/2022'.

**Anexo 5. Declaración jurada que confirma la realización del estudio en la
empresa Finca Nueva S.A.C.**

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD Y VERACIDAD DE LOS
DATOS**

Yo, **Liliana Yauri Castañeda** estudiante de la Facultad de **Ciencias de gestión** en la escuela profesional de **Administración de empresas** de la Universidad Autónoma del Perú, sede Lima, Perú. Identificada con DNI **74795440**.

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autora de la tesis titulada:

**"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA FINCA NUEVA S.A.C., PACHACAMAC –
2020"**.

La misma que presento para optar por: **sustentación el título profesional de
licenciada en administración de empresas**.

2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD, que cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido, como por derechos sobre la obra y/o invención presentada.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se derivan, sometiéndome a la normativa vigente de la universidad Autónoma del Perú.

Lima, 18 de Diciembre del 2020.

Firma:



Anexo 6. Base de datos

Base de datos: variable gestión del talento humano

VARO 0001	VARO 0002	VARO 0003	VARO 0004	VARO 0005	VARO 0006	VARO 0007	VARO 0008	VARO 0009	VARO 0010	VARO 0011	VARO 0012	VARO 0013	VARO 0014	VARO 0015	VARO 0016	VARO 0017	VARO 0018	VARO 0019	VARO 0020	VARO 0021	VARO 0022	VARO 0023	VARO 0024	VARO 0025	VARO 0026	VARO 0027	
4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	
3	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	5	
1	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	
3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	
3	2	4	4	2	2	4	2	1	2	3	2	3	4	3	2	4	4	2	2	4	2	1	4	4	4	3	
3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
4	4	3	3	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	4	
3	4	3	2	3	3	2	1	2	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	4	
4	2	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3	2	1	1	3	2	3	3	
2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	5	
3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	
3	4	2	2	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	
3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
2	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	4	3	
2	4	4	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	2	3	4
1	2	2	3	3	3	1	4	4	4	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	1	3	4	
2	2	3	4	2	5	2	5	2	3	2	3	4	4	3	4	2	5	2	3	4	2	4	2	3	3	3	
1	1	2	1	3	2	4	5	1	2	1	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	4	5	2	3	2	2	
2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	2	1	3	1	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	1	3	5	3	3	3	
3	4	4	4	3	3	2	1	4	3	3	4	3	3	1	5	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	4	
3	3	4	4	5	2	3	5	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	5	2	1	3	4	5	2	5	4	
1	1	1	3	1	5	1	1	3	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	3	1	4	3	4	1	1	1	
2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	
3	3	4	4	3	3	2	4	5	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	3	4	3	2	3	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	
2	2	3	2	4	2	2	2	2	1	1	4	1	2	1	1	2	2	5	2	2	2	2	4	2	4	3	
4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	
3	4	5	4	2	3	5	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	

Base de datos: variable desempeño laboral

VARO 01	VARO 02	VARO 03	VARO 04	VARO 05	VARO 06	VARO 07	VARO 08	VARO 09	VARO 10	VARO 11	VARO 12	VARO 13	VARO 14	VARO 15	VARO 16	VARO 17	VARO 18	VARO 19	VARO 20	VARO 21	VARO 22	VARO 23	VARO 24	VARO 25	VARO 26	VARO 27	VARO 28	VARO 29	VARO 30	VARO 31	VARO 32	VARO 33	VARO 34	VARO 35			
4	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3		
3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3		
3	2	4	3	1	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2		
2	4	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	1	2	3	1	3	3	3		
3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	5	3	3	5	3	4	5	3	5	2	4	2	3	3	3	3	5	4	3		
1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	4	2	2	2	2	2		
4	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3		
2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4		
2	3	2	2	3	2	1	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3		
3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	4		
2	3	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	
2	3	2	2	3	2	1	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4	1	4	2	4		
4	5	5	3	3	3	4	4	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	
2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	2	3	1	2	1	3	1	1	4	2	4	2	
4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	
3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	4	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
5	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5
4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	5	1	2	1	3	1	3	1	4	4	4	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	2	4	4	5	1	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	2	1	2	5	4	2	3	4	4	3	3	2	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	1
3	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	3	5	3	5	4	