



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA GERENCIA SUB
REGIONAL CONDORCANQUI 2019”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES**

AUTORES:

Bach. PUMARICRA CARDOZO, LUZ MARIBEL

Bach. MONTENEGRO PUMARICRA, NELY

LIMA – PERÚ

2019

ASESOR DE TESIS

Dr. AYBAR HUAMANI JUSTINIANO

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
Presidente

Mg. MICHEL JAIME MENDEZ ESCOBAR
Secretario

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
Vocal

DEDICATORIA

Esta investigación fue realizada gracias a la fortaleza que nos brindan nuestros padres y nuestras hijas:

Tener el deseo de superarnos cada día más sin ver el límite de edad.

Emprender este reto pese a las dificultades y a la lejanía de la zona.

Limar asperezas con nuestras familias.

Encontrar amistades de diversos lugares.

Superación, objetivo nuestro.

Único camino que nos conduce al éxito.

Por Dios y nuestras familias logramos, lo esperado.

AGRADECIMIENTO

Sin dudarlo agradecemos a nuestro Creador Dios Padre Celestial por habernos dado la vida y la salud para emprender este reto tan importante de nuestras vidas: La superación; y sobre todo por haber puesto en nuestro camino a docentes de la Universidad TELESUP con capacidad de enseñanza quienes nos orientaron y ayudaron a lograr la culminación de esta carrera profesional.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación **La Gestión Del Talento Humano y Su Relación en el Desempeño Laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019** tuvo como objetivo general Determinar la relación existente entre la Gestión del Talento humano y el Desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

El diseño fue no experimental, porque mediante esta investigación se observó fenómenos tal como se dan en su contenido original, que posteriormente son analizados. Para este trabajo se utilizó el tipo de investigación aplicada y el nivel de investigación fue descriptiva y correlacional, porque permitió describir el caso actual de esta investigación.

La población del presente estudio estuvo conformada por los 50 trabajadores de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. Asimismo, la muestra fue de 50 trabajadores, debido a que la población es pequeña y es considerada como una muestra exhaustiva. Así mismo, se empleó un muestreo censal para la aplicación del instrumento. Se utilizaron las siguientes técnicas: el Análisis documental, la encuesta. Como Instrumentos de recolección de datos se utilizaron: Ficha bibliográfica y el Cuestionario.

Se comprueba que los resultados arrojan una relación positiva y significativa. Afirmando con un 95% de nivel de confianza, donde $X^2_c = 56.133$ con un p-valor de $0.000 < 0.05$, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa H_1 , y rechazando la Hipótesis nula H_0 y se concluye que existe evidencia estadística para determinar que La gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019, lo que también se comprobó con el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman que arrojó el valor de 0.602 con un p significativo de $0.00 < 0.05$ concluyendo que existe una relación positiva.

Palabras clave: desempeño, laboral, gestión, talento, personal.

ABSTRACT

The present research work **The Management of Human Talent and Its Relationship in the Labor Performance of the Condorcanqui Sub Regional Management 2019** had as a general objective to determine the relationship between Human Talent Management and the Labor Performance of the Condorcanqui Sub Regional Management 2019.

The design was non-experimental, because through this investigation phenomena were observed as they occur in their original content, which are subsequently analyzed, For this investigation we used the basic type and the level of investigation was descriptive and correlational, because it allowed us to describe the case Current of this research.

The population of the present study was made up of the 50 workers of the Condorcanqui Sub Regional Management 2019. Also, the sample was 50 workers, because the population is small and is considered as an exhaustive sample. Likewise, a non-probabilistic type sampling was applied for convenience for the application of the instrument. The following techniques were used: the documentary analysis, the survey. As instruments of data collection were used: Bibliographic file and the Questionnaire.

It is verified that the results show a positive and significant relationship. Affirming with a 95% confidence level, where $X^2_c = 56,133$ with a p-value of $0.000 < 0.05$, which allows to accept the alternative hypothesis H_1 , and rejecting the null hypothesis H_0 and it is concluded that there is statistical evidence to determine that Human talent management is related to the work performance of the Condorcanqui Sub Regional Management 2019, which was also verified with the result of the Spearman Rho correlation coefficient that showed the value of 0.602 with a significant p of $0.00 < 0.05$ concluding that there is a positive relationship.

Key words: performance, work, management, talent, staff.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Planteamiento del problema.....	17
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Justificación del estudio.....	19
1.3.1. Justificación teórica.....	19
1.3.2. Justificación práctica.....	19
1.3.3. Justificación metodológica	20
1.3.4. Justificación social	20
1.4. Objetivos de la investigación	21
1.4.1. Objetivo general.....	21
1.4.2. Objetivos específicos.....	21
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes internacionales	26
2.2. Bases teóricas de las variables	30
2.2.1. Gestión del talento humano	30

2.2.2. Desempeño laboral.....	39
2.3. Definición de términos básicos.....	44
III. MARCO METODOLÓGICO.....	49
3.1. Hipótesis de la investigación	49
3.1.1. Hipótesis general	49
3.1.2. Hipótesis específicos	49
3.2. Variables de estudio	49
3.2.1. Definición conceptual.....	49
3.2.2. Definición operacional.....	50
3.3. Tipo y nivel de la investigación	50
3.4. Diseño de la investigación	51
3.5. Población y muestra de estudio.....	51
3.5.1. Población	51
3.5.2. Muestra	51
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	51
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	52
3.7. Métodos de análisis de datos	54
3.8. Aspectos éticos	54
IV. RESULTADOS	55
4.1. Estadística Descriptiva	55
4.1.1. Variable 1: Gestión del talento humano	55
4.1.2. Variable 2. Desempeño laboral.....	58
4.1.3. Variable 1: Gestión del talento humano.....	61
4.2. Prueba de hipótesis.....	63
4.2.1. Hipótesis general	63
4.2.2. Hipótesis específica 1	65
4.2.3. Hipótesis específica 2	68
4.2.4. Hipótesis específica 3	70
V. DISCUSIÓN	73
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	73
VI. CONCLUSIONES	77
VII. RECOMENDACIONES.....	79

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS	82
Anexo 1. Matriz de consistencia	83
Anexo 2. Matriz de operacionalización	84
Anexo 3. Instrumentos	86
Anexo 4. Validación de instrumentos	90
Anexo 5. Matriz de datos	99
Anexo 6. Propuesta de Valor	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Diferencias entre eficiencia y eficacia	42
Tabla 2.	Rangos de variación y magnitud del coeficiente alfa de cronbach....	52
Tabla 3.	Coeficiente alfa de cronbach para el cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano.....	52
Tabla 4.	Coeficiente alfa de cronbach para el cuestionario de la variable Desempeño laboral.....	53
Tabla 5.	Coeficiente alfa de cronbach para el cuestionario agrupado de las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral	53
Tabla 6.	Capacitación	55
Tabla 7.	Incentivos.....	56
Tabla 8.	Evaluación	57
Tabla 9.	Eficiencia.....	58
Tabla 10.	Eficacia	59
Tabla 11.	Evaluación	60
Tabla 12.	Gestión del Talento Humano	61
Tabla 13.	Desempeño laboral.....	62
Tabla 14.	Correlación Rho de Spearman para la variable Gestión del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral.	63
Tabla 15.	Tabla de contingencia entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral	64
Tabla 16.	Prueba Chi- Cuadrado para la hipótesis general	65
Tabla 17.	Correlación Rho de Spearman para la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral.....	66
Tabla 18.	Tabla de contingencia entre la dimensión capacitación y el desempeño laboral.....	66
Tabla 19.	Prueba Chi- Cuadrado para la hipótesis específica 1	67
Tabla 20.	Correlación Rho de Spearman para la dimensión Incentivos y la variable desempeño laboral.....	68
Tabla 21.	Tabla de contingencia entre la dimensión Incentivos y el desempeño laboral.....	69

Tabla 22.	Prueba Chi- Cuadrado para la hipótesis específica 2	70
Tabla 23.	Correlación Rho de Spearman para la dimensión Evaluación y la variable desempeño laboral.....	71
Tabla 24.	Tabla de contingencia entre la dimensión Evaluación y el Desempeño Laboral.....	71
Tabla 25.	Prueba Chi- Cuadrado para la hipótesis específica 3.....	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Capacitación	55
Gráfico 2.	Los incentivos	56
Gráfico 3.	Evaluación	57
Gráfico 4.	Eficiencia.....	58
Gráfico 5.	Eficacia	59
Gráfico 6.	Evaluación	60
Gráfico 7.	Gestión del Talento Humano	61
Gráfico 8.	Desempeño laboral.....	62
Gráfico 9.	Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral	64
Gráfico 10.	Capacitación y Desempeño Laboral	67
Gráfico 11.	Incentivos y Desempeño Laboral.....	69
Gráfico 12.	Evaluación y Desempeño Laboral	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Se puede observar cada uno de los componentes principales de la gestión del talento humano.....	32
Figura 2:	Se puede observar el contenido de la capacitación.....	33
Figura 3:	Se puede observar las dimensiones del desempeño laboral.....	40

INTRODUCCIÓN

En el actual trabajo se da a conocer la concordancia que obra entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral determinando el resultado, para sugerencias de las organizaciones que tienen deficiencias con estas dos variables y que no les ayudan a cumplir a cabalidad sus objetivos. Este estudio de Gestión del Talento humano es primordial para corregir el desempeño laboral de los servidores en sus áreas de trabajo, y con ello perfeccionar la calidad de los servicios.

Las entidades cuentan con trabajadores, quienes apoyan en la conducción y el cumplimiento de los objetivos de la organización, a los mismos que se les deben tener en cuenta al momento de programar, implementar y aplicar planes con relación a la Gestión del Talento Humano, y así lograr un buen desempeño laboral.

El presente trabajo está organizado por capítulos.

En el I Capítulo se presenta el Problema de investigación, el cual se ha formulado a partir de la Gestión Del Talento Humano y Su Relación en el Desempeño Laboral De La Gerencia Sub Regional Condorcanqui.

En el II Capítulo, el Marco Teórico de la investigación, considerándose los trabajos que se realizaron previos a nuestra investigación y el marco teórico mediante el que se definen la gestión del talento humano, el desempeño laboral, desempeño y gestión, los cuales constituyen la variable independiente y la variable dependiente. También, se incluye la definición de términos básicos, a fin de que el lector pueda entender con claridad la dilucidación.

En el III Capítulo, Métodos y Materiales, que está conformado por la hipótesis, las variables de estudio tipo y nivel de la investigación, diseño de la investigación, la población y la muestra de estudio, así como técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de análisis de datos y aspectos éticos.

En el IV Capítulo se presenta los resultados con los que se afirma, con claridad, la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui.

En el V Capítulo se desarrolla la discusión de los resultados, en el cual se discutió los resultados hallados de nuestra investigación relacionada con las teorías o antecedentes que sustentan la investigación relacionada a las variables de estudio.

En el VI Capítulo se dan las conclusiones del presente trabajo, donde se finaliza con los resultados de nuestro objetivo de investigación.

En el VII Capítulo se hace de alcance las recomendaciones hacia la empresa para que esta pueda tomarlas en cuenta.

Además, se anotaron las referencias bibliográficas y los respectivos anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Hoy en día se observa como las organizaciones exigen que la responsabilidad empresarial se reparta en muchas personas y por tal motivo es primordial que la gestión del talento humano en la empresa, innove un estilo de liderazgo en los empleados, con el fin de diseñar de manera conjunta los objetivos estratégicos que tanto se desea alcanzar y de modo vislumbrando los factores que influirán en el futuro para hacer que la empresa se vuelva más competitiva y que los trabajadores mejoren su desempeño laboral. (Flores, 2016, p.3)

Así mismo, el siglo XXI se caracteriza por una transformación de la sociedad industrial a la sociedad del conocimiento, que está cambiando la gestión administrativa en las organizaciones y en consecuencia del trabajo y de los perfiles de las competencias laborales; el cerebro y motor de la organización no es otro que el personal que la compone, la provisión del talento humano debe responder a las competencias laborales de los cargos que demandan las instituciones, con habilidades propias para enfrentar el contexto del mercado laboral. (Arapa, 2018, p.17)

Por otro lado, en estos nuevos tiempos donde la Universalización y cambios en la tecnología, la función del talento humano y el desempeño laboral, constituyen un gran desafío en los escenarios modernos y son inevitables para una organización, según Gonzáles (2018), en su tesis “La evaluación de desempeño como factor clave en el compromiso laboral de los empleados adjuntos a la dirección de recursos humanos de la gobernación del Estado Yaracuy - Venezuela”. Nos dice que se debe tener en cuenta, que vivimos en un escenario competitivo, donde la competencia ya no es solo en un escenario puntual sino es internacionalmente y aporta un margen competitivo para el cual la formación del trabajador debe considerarse como una inversión para el cumplimiento de los objetivos y metas.

En el Perú la gestión del talento humano tiene una gran influencia en el desarrollo, crecimiento y expansión de la organización hoy en día, las organizaciones de éxito orientan sus recursos y esfuerzos a la satisfacción de las necesidades y aspiración de sus clientes internos, personas cuyos trabajos es esencial para la organización alcance sus objetivos. (Arapa, 2018, p.18)

Por otra parte, las Municipalidades en el Perú son organizaciones del Sector Público Nacional, regidas por la Constitución Política del Estado, la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972), y demás normas reglamentarias, que representan al Gobierno Local con fines y objetivos orientados a la promoción del desarrollo local, económico, administrativo, políticas integrales y actuando con transparencia en el uso de los recursos que administra. (Castañeda, 2018, p.10)

Sin embargo, podemos mencionar que muchas organizaciones públicas en el ámbito regional carecen de un plan de incentivos y motivación, así como prestar un ambiente agradable, trato cordial y hacerlo sentir parte importante de la organización al talento humano, tal es el caso de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui del Departamento de Amazonas.

Por lo tanto, lo que se pretende estudiar Gestión del talento humano, de forma efectiva; para ello, es necesario comprender el comportamiento humano y tener conocimientos sobre los diversos sistemas que puedan afectar el desenvolvimiento en el área de trabajo del personal de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui.

En este contexto desarrollaremos nuestra investigación considerando las siguientes preguntas de investigación:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

OG ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- PE 1 ¿Qué relación existe entre capacitación y desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019?
- PE 2 ¿Qué relación existe entre evaluación y desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019?
- PE 3 ¿Cuál es la relación que existe entre los incentivos y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019?

1.3. Justificación del estudio

El presente estudio, conducente al problema en el desempeño laboral en las tareas propias del puesto de trabajo que ejercen el personal en la Gerencia Sub Regional Condorcanqui, localizado en el Distrito Nieva, Provincia de Condorcanqui – Departamento de Amazonas, razón por la cual se investigará la relación entre “Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral”.

1.3.1. Justificación teórica

Se estudiará teorías relacionadas a nuestras dos variables de la investigación. Así mismo, este trabajo se realiza según las teorías que se han descrito de cada uno de los autores investigados, los cuales se compararán con las hipótesis para comprobar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral, los cuales serán de utilidad para un mejor desempeño laboral y por ende los servicios que brindan esta entidad estatal en una situación específica la Gerencia Sub Regional Condorcanqui.

1.3.2. Justificación práctica

Sobre la gestión del talento humano en el presente estudio se sugiere que, con la aplicación de esta investigación se obtenga mejores resultados en la calidad del servicio de cada uno de sus colaboradores de manera que se logren metas organizacionales viendo la manera de adecuar al personal nombrado o contratado mediante sus habilidades y conocimientos.

Tomando en cuenta el Desempeño Laboral desarrollar capacitaciones a todos sus colaboradores para fortalecer su productividad y evaluaciones a fin de ver el nivel del rendimiento para la distribución de tareas de acuerdo a sus habilidades.

En tal sentido desde el punto de vista práctica, en base a los hallazgos que se obtendrán y las recomendaciones que se diseñarán aportarán información relevante para desarrollar posteriormente, estudios sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral, además este estudio representará una oportunidad relevante para la toma de decisiones de la entidad donde se realiza la investigación

1.3.3. Justificación metodológica

Este estudio en cuanto a la metodología es Descriptivo y Correlacional el cual se aplicará un cuestionario a 50 colaboradores administrativos con 41 preguntas formuladas tanto a nombrados como a contratados que laboran en la Gerencia Sub Regional Condorcanqui. Así mismo, esta investigación se utilizará para orientar otras investigaciones de tipo descriptivo y correlacional.

1.3.4. Justificación social

Esta investigación contribuirá en la mejora de la toma de decisiones mediante estrategias en los aspectos del componente humano y aportará para lograr mayores oportunidades socialmente, porque sus colaboradores serán más competitivos ante la sociedad.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar; la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Determinar, la relación que existe entre la Capacitación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019

OE 2 Determinar, la relación que existe entre la Evaluación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019

OE 3 Determinar, la relación que existe entre los incentivos y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Oscoco (2015), en su investigación titulada Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014; que se presentó ante la Universidad Nacional José María Arguedas para que obtenga el título profesional de licenciado en administración de empresas. Su objetivo de este estudio fue que se determine la relación que existe entre la Gestión del Talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad en el distrito de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac, 2014. Con respecto a la metodología, se usó una investigación descriptiva con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo corte transversal. Por otro lado, la población estuvo constituida por 35 personas que laboran en la municipalidad distrital de Pacucha. Así mismo, la muestra fue el mismo de la población, ya que la población de estudio no es tan considerable. De mismo modo, se utilizó un muestreo de tipo probabilístico y para la recolección de datos se utilizaron como técnicas la observación directa, encuesta y análisis documental; y los instrumentos usados en esta investigación fueron el cuestionario estructurado, ficha de evaluación de desempeño y libreta de notas. Finalmente, después de analizada toda la información se llegó a la siguiente conclusión:

La Municipalidad si realiza la planificación de personal, lo indican el 48.6% de los trabajadores.

Algunas veces aplican los programas de personal lo indican el 45.7 % de trabajadores el 45.7% de los trabajadores y en las pruebas de desempeño muestran que el 34.3% de colaboradores se desenvuelven de forma regular. El coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un valor de 0.552, que representa una correlación significativa positiva débil entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Valentín (2017), en su tesis denominada Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016; presentada en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega para optar el título profesional de licenciado en administración. Este estudio tuvo como objetivo general determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Con respecto a la metodología, se usó una investigación explicativa con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo corte transversal. Por otro lado, la población estuvo constituida por 278 personal profesional (Asistencial y administrativo) de los Puestos de la Red de Salud Huaylas Sur, que forman parte de su jurisdicción, con una muestra de 161 colaboradores de las áreas administrativas de la Red de Salud Huaylas Sur. De mismo modo, se utilizó un muestreo de tipo probabilístico y para la recolección de datos se utilizó la encuesta y su instrumento fue el cuestionario. Finalmente, después de analizada toda la información se llegó a la siguiente conclusión:

Según las pruebas estadísticas, se rechaza hipótesis nula, es decir existe relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. La prueba Chi cuadrado de Pearson concluye que existe relación o influencia entre ambas variables, ya que el valor de significación observada ($p = 0.000$) es inferior al nivel de significación teórica ($\alpha = 0.05$); es decir, las pruebas demuestran que cuando la gestión del talento humano tiene un nivel bajo, el desempeño laboral es bajo o regular, mientras que un nivel alto en la gestión del talento humano, hace que el desempeño laboral también sea alto.

Arapa (2018), en su tesis denominada Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Municipalidad de la provincia de Cotabambas, Tambobamba, Apurímac, 2017; presentada en la Universidad Nacional José María Arguedas para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas.

Esta investigación buscó estudiar la relación que haya entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cotabambas - Tambobamba - Apurímac, 2017.

Se hizo uso de una investigación descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo - diseño no experimental de tipo corte transversal. Por otro lado, la población estuvo constituida por 105 trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Cotabambas. Así mismo, la muestra fue el mismo de la población, ya que la población de estudio es pequeña. De mismo modo, se utilizó un muestreo de tipo probabilístico y para la recolección de datos se utilizó la encuesta y su instrumento fue el cuestionario. Finalmente, después de analizada toda la información se llegó a la siguiente conclusión:

Del procesamiento de datos, se adquirió un alfa de Cronbach de 0.761 que representa una excelente confiabilidad de la aplicación del instrumento de investigación. Por otro lado, al contrastar la hipótesis general de investigación, se alcanzó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r = 0.822$, con un nivel de significancia de 0.000 menor al nivel esperado ($p < 0.05$), con un nivel de confianza del 99%, se confirma que existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los de la municipalidad en mención.

Castañeda (2018) en su tesis cuyo tema fue la Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2018; que fue presentada en la Universidad Privada del Norte para optar el título profesional de licenciado en administración. El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2018. Con respecto a la metodología, se empleó una investigación descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo corte transversal. Por otro lado, la población estuvo constituida por 364 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca. Así mismo, la muestra para este estudio fue de 187 colaboradores con un muestreo de tipo probabilístico. La técnica que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario. Finalmente, después de analizada toda la información se llegó a la siguiente conclusión:

Luego de las muestras procesadas se evidencia que el coeficiente de Alfa de Cronbach que arrojaron resultados de 0.898 para el cuestionario de gestión del talento humano y el desempeño laboral, de tal manera que son fiables y consistentes. Por otro lado, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson y por lo tanto, existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de los baños del inca.

Condori (2018), en su tesis Gestión del Talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017; que se presentó en la Universidad Nacional del Altiplano para obtener el Título profesional de licenciado en trabajo social. El objetivo del presente estudio es que se determine la relación que existen entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de dicha entidad. Con respecto a la metodología, se empleó una investigación correlacional con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo corte transversal. Por otro lado, la población estuvo constituida por 122 servidores de la misma entidad. Así mismo, la muestra para este estudio fue de 46 trabajadores con un muestreo de tipo probabilístico. Las técnicas que se utilizaron en el presente trabajo de investigación fueron la encuesta y la revisión bibliográfica. En cuanto, a los instrumentos de recopilación de datos, se emplearon el cuestionario y las fichas bibliográficas. Finalmente, después de analizada toda la información se llegó a la siguiente conclusión:

De todos los datos trabajados mediante el programa estadístico SPSS en la versión 22, se comprueba que la Gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal la entidad que se menciona en la investigación del tesista Condori; donde se concluye que el 34.8% del Desempeño es regular, porque algunas veces se da el Talento Humano.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Caicedo (2015), en su *tesis Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo*, alcanzada en la Universidad - Técnica de Babahoyo para optar el Grado de Maestro en administración de empresas. Este Estudio propuso un modelo de gestión de talento humano que se pueda evaluar el desempeño de los trabajadores en el Centro Comercial El Paseo Shopping Babahoyo. Con respecto a la metodología, se empleó una investigación cuantitativa y cualitativa con un enfoque mixto de diseño no experimental de tipo corte transversal. Por otro lado, la población estuvo conformada por 49 personas que involucran al personal que laboran bajo los diversos departamentos. Así mismo, la muestra para este estudio fue la misma de la población con un muestreo de tipo probabilístico. Las técnicas que se utilizaron en el presente trabajo de investigación fueron la encuesta, entrevista y la revisión bibliográfica. En cuanto, a los instrumentos de recopilación de datos, se emplearon el cuestionario, guía de entrevista y la ficha bibliográfica. Finalmente, después de analizada toda la información se determinó:

Una vez procesado los datos se determinó que los servidores no aceptan sugerencias por lo tanto el trabajo en equipo es de término medio, por lo tanto, la empresa requiere más incentivo a su personal con capacitaciones y de esa manera mejorar sus competencias.

Evidencia para el caso ecuatoriano se encuentra en Llano y Rivera (2015), en su tesis denominada:

Sistema de gestión del Talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola -AGROGANA S.A. de la Parroquia - Joseguango Bajo Provincia de Cotopaxi, período 2014 - 2015, presentada en la Universidad Técnica de Cotopaxi para optar el Título de Ingenieras Comerciales. El presente estudio tuvo como objetivo general elaborar un sistema de gestión del talento humano mediante varios procesos con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola AGROGANA S.A. Con respecto a la metodología, se empleó una investigación descriptiva con un enfoque cualitativo de

diseño no experimental de tipo corte transversal. Por otro lado, la población estuvo constituida por 120 trabajadores que laboran en la florícola AGROGANA S.A y la muestra fueron los 120 trabajadores, ya que la población es pequeña y con un muestreo de tipo probabilístico. Para la recolección de datos se utilizaron la encuesta y el instrumento que fue el cuestionario. Finalmente, después de analizada toda la información se llegó a la siguiente conclusión:

Los resultados que se obtuvieron a través del análisis permitieron que se determinen que la florícola no tenía estructurado los procedimientos del talento humano, es por ello que la importancia que radica esta investigación es que el Sistema de Talento Humano contribuya a la eficiencia y mejoramiento continuo del desempeño del personal, generando un ambiente laboral exitoso que ayude a cumplir con los objetivos planteados por la Florícola, de tal manera pueda alcanzar sus fines empresariales.

Nuevamente para Ecuador, Flores (2016), en su tesis denominada Análisis para mejorar la Gestión del talento humano en el desempeño laboral de la empresa SIDELCORSA CÍA. LTDA. en la ciudad de Guayaquil en el periodo junio - diciembre 2015, presentada en la Universidad Estatal de Milagro para optar el título de Ingeniera en Contaduría Pública y Auditoría. El presente estudio tuvo como objetivo general ver como la gestión del talento humano, incide en el Desempeño laboral del personal de la empresa SIDELCORSA CÍA. LTDA., en la ciudad de Guayaquil. Con respecto a la metodología, se empleó una investigación descriptiva y correlacional con un enfoque mixto de diseño no experimental de tipo corte transversal. Por otro lado, la población estuvo constituida por 65 trabajadores que laboran en la empresa SIDELCORSA CÍA. LTDA y la muestra fueron los 65 trabajadores, ya que la población es pequeña y con un muestreo de tipo probabilístico. En este trabajo de investigación en el proceso de datos se tuvo en cuenta la encuesta y la entrevista, y los instrumentos fueron el cuestionario y la guía de entrevista. Finalmente, después de analizada toda la información se indica:

Según los resultados, un 66.5 % de los trabajadores, opinó que la empresa Sidelcorsa Cía. Ltda., debería preocuparse en el grado de capacitación, para que los empleados mejoren su desempeño laboral. Por otro lado, se precisa establecer

un plan de capacitación de acuerdo con las reales necesidades de gestión y operación del talento humano, exigido para el mejoramiento del desempeño laboral.

Finalmente, para Ecuador, Quezada (2017), en su tesis denominada Modelo de gestión del Talento Humano para optimizar el Rendimiento laboral de la empresa DISTEMCA S.A., presentada en la Universidad de Guayaquil para optar el título de Ingeniero Comercial. El presente estudio tuvo como objetivo general delinear un plan de Gestión de Talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa DISTEMCA S.A. Con respecto a la metodología, se empleó una investigación descriptiva y correlacional con un enfoque cualitativo de diseño no experimental de tipo corte transversal. Por otro lado, la población estuvo constituida por 70 empleados que laboran en la empresa DISTEMCA S.A. y la muestra fueron los 70 empleados, ya que la población es pequeña y con un muestreo de tipo probabilístico. En este estudio se utilizó la encuesta y la entrevista, y los instrumentos fueron el cuestionario y la guía de entrevista. En cuanto a los hallazgos, se llegó a la siguiente conclusión:

Después de aplicar los instrumentos, el 40% de los empleados dan a conocer que las herramientas de reclutamiento no son las correctas, otro factor es que el 25% da a conocer que no deciden el trabajado en su área únicamente las indicaciones de sus jefes. Por otro lado, con respecto al ítem Si recibe incentivos por parte de la empresa en el cumplimiento de sus labores, encontró los siguientes resultados: que los trabajadores el 5% está Muy de acuerdo, el 16,67% está Poco de acuerdo, el 40% manifestó que no está Ni acuerdo ni en desacuerdo, un 23% manifestó estar Poco en desacuerdo y por último el 15% manifestó estar Totalmente en desacuerdo.

Para Venezuela, Gonzáles (2018), en su trabajo titulado La evaluación de desempeño como factor clave en el compromiso laboral de los empleados adjuntos a la dirección de recursos humanos de la gobernación del Estado Yaracuy; presentada en la Universidad - Carabobo, para obtener el título de Magister Scientiarum en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales en Gestión de las Personas. El presente trabajo tuvo como objetivo general analizar a la evaluación de desempeño como factor clave en el compromiso de trabajo para los

empleados públicos adjuntos a la Dirección de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Yaracuy.

Se utilizó una investigación descriptiva con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo corte transversal. Por otro lado, la población estuvo conformada por 69 empleados de la institución pública, considerándose una muestra representativa de 20, quienes proporcionaron información relevante para el estudio. Como técnica se empleó la encuesta por medio del instrumento tipo cuestionario con alternativas policotómicas. Quien encontró como resultados del indicador dimensión del compromiso laboral, donde el veinte por ciento (20%) de los encuestados señalaron la opción casi siempre para respaldar la información relacionada a los empleados se sienten comprometidos en realizar las actividades que sean de su responsabilidad; mientras, el ochenta por ciento (80%) indicó la alternativa algunas veces. Además encontró como resultados con respecto al indicador evaluación de desempeño, se muestra que el veinte por ciento (20%) de los encuestados señaló que siempre considera que es necesario la aplicación de un instrumento de Evaluación de Desempeño aplicable a los Empleados Públicos de la Gobernación del Estado Yaracuy; asimismo, el cincuenta y cinco por ciento (55%) indicó la opción casi siempre para respaldar dicha información; además, el veinticinco por ciento (25%) señaló algunas veces lo considera de esa manera.

Finalmente, después de analizada toda la información se determinó: Se deben establecer dentro de la gerencia, normativas para implementar los requerimientos necesarios para verificar la percepción que poseen los empleados sobre el entorno laboral y como se desenvuelven en sus funciones laborales, generando una retroalimentación y fijación de estrategias para el mejoramiento en el servicio público que ofrecen en el organismo, para ello, es significativo conocer cuáles aspectos son relevantes para la aplicación de la evaluación de desempeño, además de cómo son percibidos por los empleados.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Gestión del talento humano

2.2.1.1. Conceptos básicos de gestión del talento humano

Es muy importante el Talento Humano en una firma, y por ello es el recurso más significativo dentro de ella, en este sentido se hace una crónica a los siguientes autores:

La gestión de talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a los colaboradores, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que el colaborador se sienta comprometida con la firma, solamente de esta forma se conseguirá la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos. Por otra parte, busca el desarrollo del capital humano, elevando las competencias de cada colaborador que trabaja en la organización. Así mismo, permite la comunicación entre los colaboradores y la organización. (Vallejo, 2015)

También, es el proceso administrativo aplicado al incremento y subsistencia del esfuerzo humano; los conocimientos, las practicas, las destrezas, la salud y todas las características que posee el ser humano como miembro de una firma, en beneficio de la propia institución y del país en general. Por otra parte, la organización debe administrar de manera eficiente a sus colaboradores, haciendo uso de las metodologías de las buenas relaciones humanas, propiciando un excelente clima profesional. (Ibáñez, 2016)

También, la gestión del talento humano aparece, porque las organizaciones están conformadas por personas. Conocido es que todos los seres humanos pasan gran parte de sus días en sus trabajos y organizaciones. Por otra parte, las personas dependen de las organizaciones donde laboran y lo hacen con el propósito para alcanzar sus objetivos personales, su desarrollo profesional, mantener una familia, valerse de un status y otras metas individuales. (Armas, Llanos y Traverso, 2017)

Por otra parte, la gestión del talento humano es una combinación mixta de características de un colaborador (conocimientos, experiencias, creatividad, aptitudes, motivación, intereses vocacionales, actitudes, habilidades, destrezas, potencial, salud, entre otras), por lo tanto, es el proceso integrado y orientado hacia metas de planear, reclutar, desarrollar, administrar y remunerar a los empleados. (Dessler y Varela, 2017)

Así mismo, la gestión del talento humano es un conjunto de procedimientos para administrar los aspectos administrativos en cuanto a los colaboradores; como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. Por otra parte, la gestión del talento humano es el área que forma talentos por medio de un conjunto integrado de procesos y que custodia al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento principal de su capital intelectual y la base de su éxito. (Chiavenato, 2018)

En resumen, la gestión del talento humano es un conjunto de técnicas necesarias para conducir dirigir las riendas de los puestos gerenciales relacionados con los colaboradores. Por otro lado, representa la correcta integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con la finalidad de lograr de las personas la extensión de todas sus habilidades y capacidades y lograr la eficiencia y la competitividad empresarial. Finalmente, la gestión del talento humano representa en el siglo XXI uno de los aspectos más significativos en las firmas, y ésta depende de las acciones y estrategias que se plantean, tomando en consideración varios factores como: características, costumbres, habilidades del personal que son parte de una empresa y las acciones como sobrellevan el trabajo.

2.2.1.2. Dimensiones de la gestión del talento humano

Por lo tanto, a partir de Chiavenato (2018), las dimensiones de la gestión del talento humano que asumiremos en el presente estudio son la capacitación, incentivos y la evaluación (Ver Figura 1).

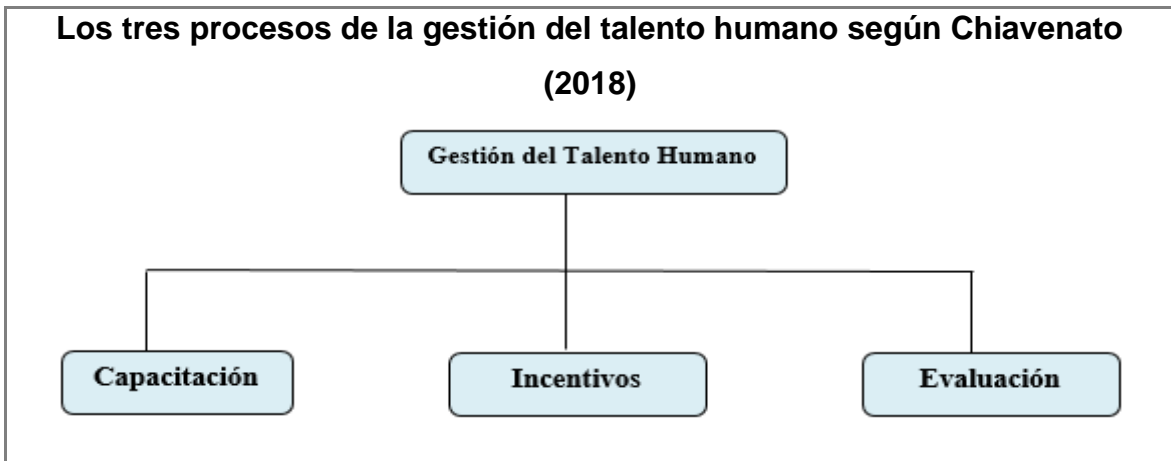


Figura 1. Se puede observar cada uno de los componentes principales de la gestión del talento humano.

Fuente: Chiavenato (2018)

2.2.1.2.1. Capacitación

A) Concepto básico

Es un procedimiento sistemático y organizado, el cual se basa en proporcionar a los trabajadores conocimientos y habilidades necesarias para incrementar su desempeño en las tareas que realizan en sus distintos puestos de trabajo. (Chiavenato, 2018)

B) Contenido de la capacitación

El contenido de la capacitación puede incluir cuatro formas de cambio de la conducta, a saber:

1) Transmisión de información:

El contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación, es decir, la información que se imparte entre los educandos en forma de un conjunto de conocimientos. Normalmente, la información es general, preferentemente sobre el trabajo, como información respecto a la empresa, sus productos y servicios, su organización y políticas, las reglas y los reglamentos, etc. También puede involucrar la transmisión de nuevos conocimientos.

2) Desarrollo de habilidades:

Sobre todo, las habilidades, las destrezas y los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras. Se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y las operaciones que serán realizadas.

3) Desarrollo o modificación de actitudes:

Se busca generalmente, la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas. Puede involucrar la adquisición de nuevos hábitos y actitudes, sobre todo en relación con los clientes o usuarios (como en el caso de la capacitación de vendedores, cajeros, etc.) o técnicas de ventas.

4) Desarrollo de conceptos:

La capacitación puede estar dirigida a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de la administración, sea para elevar el nivel de generalización para desarrollar gerentes que puedan pensar en términos globales y amplios.

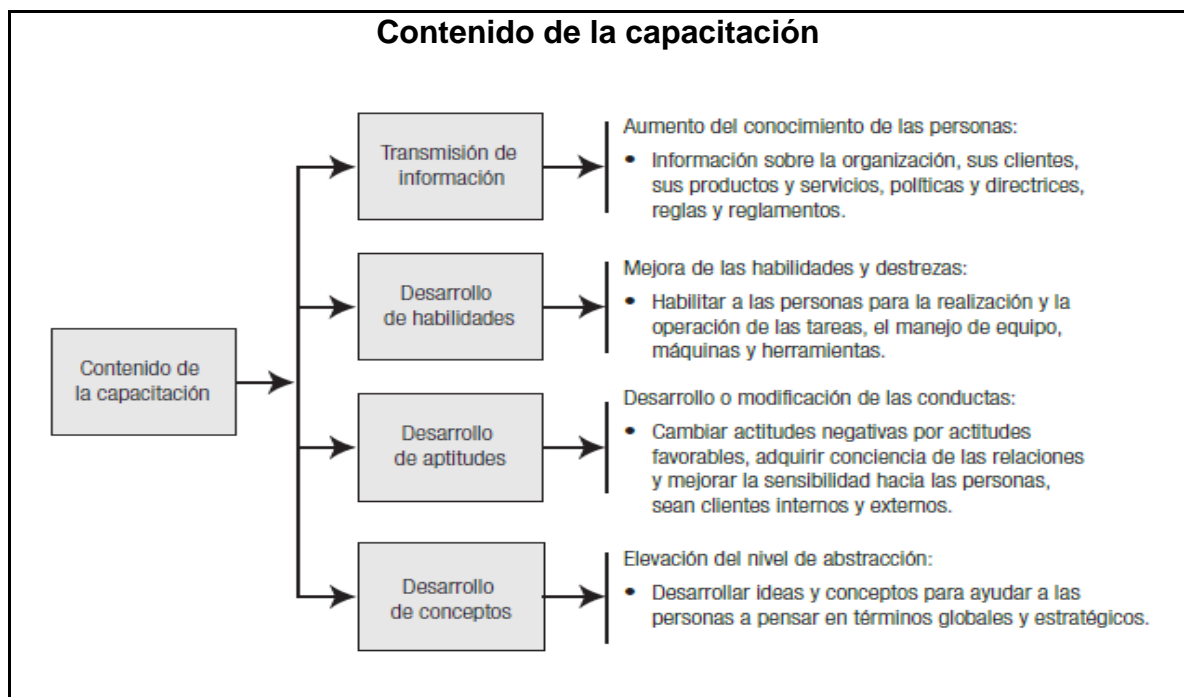


Figura 2. Se puede observar el contenido de la capacitación

Fuente: Adaptación Chiavenato (2018)

C) Indicadores de la capacitación

Los indicadores de la capacitación del presente estudio serán los siguientes:

1) Nivel de competencia:

Se refiere a la aptitud, cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. También se refiere a la suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. Por otro lado, significa idóneo, capaz, hábil para una cosa. Por último, es la capacidad y disposición para el buen desempeño. (Vallejo, 2015, p.30)

2) Presupuesto asignado:

El presupuesto es un plan de acción dirigido a cumplir una meta prevista, expresada en valores y términos financieros que, debe cumplirse en determinado tiempo y bajo ciertas normas de gasto (Vallejo, 2015).

3) Logros alcanzados:

Son todos aquellos resultados concretos, puntuales, positivos y que signifiquen una ganancia o éxito para la empresa u organización donde desempeñamos el puesto de trabajo o la colaboración (Chiavenato, 2018).

2.2.1.2.2. Incentivos

A) Concepto básico

Son aquellos que se otorgan dependiendo del desempeño de una persona, no del tiempo que han permanecido dentro de la organización, tales incentivos son concedidos tanto grupal como individualmente, permiten que los costos de mano de obra se reduzcan, haciendo que el trabajador de la organización se desempeñe mejor. Por otro lado, es necesario mencionar que los incentivos dentro de una organización son aquellas compensaciones que se otorgan de acuerdo al desempeño de cada uno de los colaboradores en sus distintas actividades realizadas. (Chiavenato, 2018)

B) Planes de incentivos

De manera tradicional, todos los planes de incentivos son planes de remuneración por desempeño, en los cuales se paga a todos los trabajadores según su desempeño. A continuación, se presentan varios planes de incentivos.

1) Planes de incentivos por equipo o grupo:

Con frecuencia, las compañías buscan pagar a grupos (en vez de a individuos) sobre una base de incentivos, como cuando quieren fomentar el trabajo en equipo. La principal desventaja de un plan de incentivos grupal es que las recompensas de cada trabajador no se determinan según sus esfuerzos propios. Si el individuo no ve su esfuerzo traducido directamente en recompensas proporcionales, un plan grupal sería menos efectivo que un plan individual.

2) Incentivos para gerentes y directores:

Los gerentes y los directores juegan un rol central en la rentabilidad divisional y corporativa y, por lo tanto, la mayoría de las empresas se esmeran considerablemente en retribuirlos de forma adecuada. La mayoría de los gerentes y directores obtienen bonos a corto plazo e incentivos a largo plazo, además de su sueldo.

3) Incentivos para vendedores:

La mayoría de las organizaciones pagan a sus vendedores una combinación de salario y comisiones, por lo general, con un componente salarial considerable.

4) Retribuciones intangibles y basadas en reconocimiento:

Los estudios muestran que el reconocimiento tiene una influencia positiva sobre el desempeño, ya sea solo o en conjunción con gratificaciones financieras.

5) Pago por méritos como incentivo:

El pago por méritos, o incremento por méritos, es cualquier aumento salarial otorgado a un trabajador con base en su desempeño individual.

6) Planes de participación en las utilidades:

En un plan de participación en las utilidades, la mayoría de los trabajadores reciben una participación de las utilidades anuales de la compañía.

C) Indicadores de los incentivos

Los indicadores de los incentivos del presente estudio serán los siguientes:

1) Reconocimientos:

El reconocimiento del trabajo bien hecho y el esfuerzo personal actúa como una fuerza invisible que estimula la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, impulsando a todo el equipo hacia una misma e importante meta: el éxito de la empresa. (Chiavenato, 2018)

2) Estímulos:

Un estímulo es un reconocimiento, un visto bueno, una muestra oportuna de afecto que vuelve a engendrar el entusiasmo inicial con que la gran mayoría de los trabajadores ingresó a la empresa, pero que puede haber perdido debido a la rutina diaria del esfuerzo mal recompensado. (Vallejo, 2015)

3) Promovido:

Consiste en elevar a alguien a un rango superior. (Vallejo, 2015)

2.2.1.2.3. Evaluación

A) Concepto básico

Es un instrumento para dirigir y supervisar personal, es un puente entre el responsable y sus colaboradores de mutua comprensión y adecuado diálogo en cuanto a lo que se espera de cada uno y la forma en que se satisfacen las expectativas y cómo hacer para mejorar los resultados. (Chiavenato, 2018)

B) Clasificación de la evaluación

A continuación, se presentan los métodos de evaluación del desempeño que se clasifican de acuerdo con aquello que miden, características, conductas o resultados.

(i) Métodos basados en características

Su diseño está basado para medir hasta qué punto el empleado posee ciertas características. Dentro de estos métodos tenemos:

Escalas gráficas de calificación: Cada característica para evaluar se presenta mediante una escala en el que el evaluador indica hasta qué hasta donde posee las mismas.

Método de elección forzada: Se evalúa desempeño mediante bloques de frases que enfocan determinados aspectos del comportamiento.

(ii) Métodos basados en el comportamiento

Estos métodos permiten al evaluador identificar de inmediato el punto en que cierto empleado se aleja de la escala. Por lo general, su máxima utilidad consiste en proporcionar a los empleados una retroalimentación en su desarrollo. Dentro de estos métodos tenemos:

Método de índice crítico: Se relaciona con la conducta del evaluado cuando está origina un éxito o un fracaso poco usual en una parte del trabajo. Una de las ventajas de este método es que abarca todo el período evaluado y de este modo se puede facilitar el desarrollo y auto evaluación por parte del empleado.

Escala fundamental para la medición del comportamiento: Enfoque de evaluación de comportamiento que consiste en una serie de escalas verticales, una para cada dimensión importante del desempeño laboral.

Escala de observación de comportamiento: La escala deberá estar diseñada para medir la frecuencia con que se observa cada una de las conductas.

(iii) **Métodos basados en los resultados**

Son aquellos métodos que evalúan los logros de los empleados, los resultados que obtiene en su trabajo. Afirman que son más objetivos que otros métodos y otorgan más autoridad a los empleados.

Mediciones de productividad: Se basa en ejemplos clásicos de vendedores evaluados según el volumen de ventas o los trabajadores de producción sobre la base de unidades producidas. A los altos ejecutivos respecto de la rentabilidad. De este modo fácilmente se puede alinear a los empleados con los objetivos organizacionales.

Administración de objetivos: Filosofía administrativa que califica el desempeño sobre la base de cumplimiento de metas fijadas mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa representada por su jefe o director de área responsable.

C) Indicadores de la evaluación

Los indicadores de la evaluación del presente estudio serán los siguientes:

1) Personal calificado.

Es un obrero o trabajador que está certificado por una institución en donde hace constar que esa persona está calificada para desempeñar bien su trabajo de acuerdo a su puesto. (Vallejo, 2015).

2) Trabajo en equipo.

Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros. (Chiavenato, 2018)

3) Objetivos alcanzados.

Los objetivos de una empresa son resultados, situaciones o estados que una empresa pretende alcanzar o a los que pretende llegar, en un periodo de tiempo y a través del uso de los recursos con los que dispone o planea disponer. (Vallejo, 2015)

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Conceptos básicos

Antes de abordar la teoría sobre el desempeño laboral es necesario describir de forma resumida los conceptos básicos según los siguientes autores.

El desempeño laboral consiste en evaluar el desempeño actual o pasado de un colaborador respecto de sus estándares de desempeño. Por otro lado, el proceso de evaluación incluye tres aspectos: (a) establecer los estándares laborales, (b) evaluar el desempeño actual del colaborador y (c) proporcionar retroalimentación al empleado con el objetivo de ayudarlo a solucionar las deficiencias en el desempeño. (Dessler y Varela, 2017).

Por otro lado, el desempeño laboral consiste en la planeación, organización, dirección y control de todo el flujo de actividad de la empresa en todas las áreas y en todos los niveles para asegurar el alcance de los propósitos de la empresa y la entrega de sólidos resultados excelentes. (Chiavenato, 2017)

Continuando con el desempeño laboral, consiste en ayudar a la gerencia a que pueda decidir en lo que respecta a Recursos Humanos sobre ascensos, rotaciones y despidos. Así mismo, detectan las necesidades de capacitación y desarrollo, e identifican las habilidades y competencias de los colaboradores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos. Por último, provee retroalimentación a los empleados sobre la forma en la que la empresa percibe su desempeño. (Robbins y Judge, 2017)

Por otra parte, el desempeño laboral tiene factores que se pueden agrupar en tres ejes principales: (a) los conocimientos, (b) la experiencia práctica y (c) las competencias. Así mismo, es el conjunto de comportamientos y resultados de un trabajador en un determinado período. (Alles, 2017)

Otro punto del desempeño laboral; es una valoración, sistemática, de la actuación de cada colaborador en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. También se mide el valor o la excelencia y las competencias de un colaborador, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la empresa. (Chiavenato, 2018)

Finalmente, el desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el colaborador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto, le son esenciales aspectos tales como: Las aptitudes, el comportamiento de la disciplina y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones y, por ende, la capacidad demostrada.

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

Revisando Rubio (2016) y Chiavenato (2018), las dimensiones del desempeño laboral que asumiremos en el presente estudio son la eficiencia, eficacia y la evaluación (Ver Figura 3).

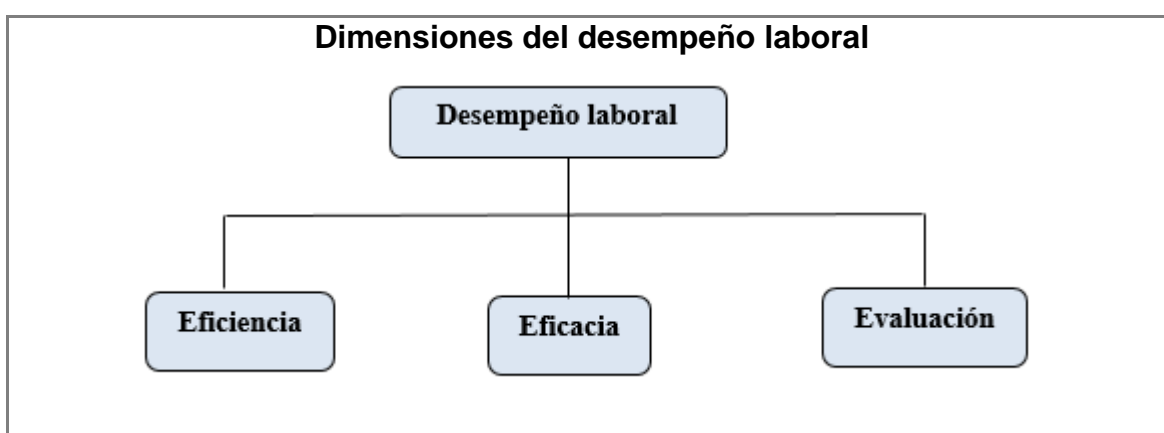


Figura 3. Se puede observar las dimensiones del desempeño laboral
Fuente: Adaptado en base a Rubio (2016) y Chiavenato (2018).
Elaboración Propia.

2.2.2.2.1. Eficiencia

La eficiencia es la utilización adecuada de los recursos, tareas actividades que realiza la organización para poder cumplir con las metas y objetivos. (Dessler y Varela, 2017)

La eficiencia se refiere a obtener los mejores resultados a partir de la menor cantidad de recursos. Debido a que los gerentes cuentan con escasos recursos (incluido personal, dinero equipo), se encargan de utilizar eficientemente dichos recursos. Con frecuencia a esto se le conoce como “hacer bien las cosas”, es decir, no desperdiciar recursos. (Rubio, 2016)

Indicadores de la eficiencia

Los indicadores de la eficiencia del presente estudio serán los siguientes:

1) Capacidad de trabajo.

La capacidad de trabajo puede definirse como el equilibrio entre los recursos del individuo por un lado y los factores relacionados con el trabajo por el otro. Los recursos personales son las capacidades funcionales y la salud del trabajador (primer piso), las competencias y habilidades (segundo piso) y los valores, actitudes y motivación (tercer piso) del mismo. El trabajo incluye el contenido del mismo, el entorno de trabajo, la organización y el liderazgo (cuarto piso). Las escaleras entre los pisos subrayan la idea de que las distintas dimensiones de la capacidad de trabajo interactúan entre ellas. (Rubio, 2016)

2) Cumplimiento de responsabilidades.

Es la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de éstos, hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad. El objetivo principal del cumplimiento de responsabilidades es que el impacto positivo que causan estas prácticas en la sociedad se traduzca en una mayor competitividad y sostenibilidad para las empresas. (Dessler y Varela, 2017)

3) Logro de objetivos.

Los objetivos de una empresa son resultados, situaciones o estados que una empresa pretende alcanzar o a los que pretende llegar, en un periodo de tiempo y a través del uso de los recursos con los que dispone o planea disponer. (Vallejo, 2015)

2.2.2.2.2. Eficacia

La Eficacia es una medida normativa del logro de resultados, mientras que eficiencia es una medida normativa de la utilización de los recursos en los procesos. En términos económicos, la eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes y servicios), que proporciona, mientras que la eficiencia es una relación técnica entre entradas y salidas. En estos términos, la eficiencia es una relación entre costos y beneficios. Así mismo, la eficiencia se refiere a la mejor forma (the best way) de hacer o realizar (método) las cosas, a fin de que los recursos (personas, máquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible. (Rubio, 2016)

Tabla 1.
Diferencias entre eficiencia y eficacia

Eficiencia	Eficacia
<ul style="list-style-type: none">• Importancia a los medios• Hacer correctamente las cosas• Resolver problemas• Salvaguardar los recursos• Cumplir tareas y obligaciones• Capacitar a los subordinados• Mantener las máquinas• Presencia en los templos• Rezar• Jugar fútbol con técnica	<ul style="list-style-type: none">• Importancia a los resultados y fines• Hacer las cosas correctas• Alcanzar objetivos• Optimizar la utilización de los recursos• Obtener resultados y agregar valor• Proporcionar eficacia a los subordinados• Máquinas disponibles• Práctica de los valores religiosos• Ganarse el cielo• Ganar el campeonato

Fuente: Ver Chiavenato (2017)

Indicadores de la eficacia

Los indicadores de la eficacia del presente estudio serán los siguientes:

1) Percepción del nivel de calidad de trabajo.

Se concluye que la calidad de vida laboral puede ser definida como la percepción de los impulsos motivacionales que tiene un empleado sobre las condiciones que causan satisfacción en el entorno de trabajo de la organización para la cual presta sus servicios. (Rubio, 2016)

2) Objetivos logrados.

El logro de objetivos es uno de los caminos, que nos lleva a la felicidad, a la satisfacción a autorrealizarnos y a vivir de la manera que anhelamos. (Chiavenato, 2017)

3) Nivel de compromiso.

El compromiso de los empleados es la responsabilidad emocional que un empleado tiene hacia una organización. (Vallejo, 2015)

2.2.2.2.3. Evaluación

La evaluación de desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización. (Chiavenato, 2017)

La evaluación es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. (Chiavenato, 2017)

La evaluación de desempeño nos ayuda a verificar si las funciones, así como las tareas y actividades se llevan de manera adecuada de tal manera que favorezca a la organización, lo cual a lo vez ayuda a que las personas que laboran tengan acceso a la información que los ayude a mejorar en el futuro. (Rubio, 2016)

Indicadores de la evaluación

Los indicadores de la eficacia del presente estudio serán los siguientes:

1) Nivel de valor de las recompensas.

Una forma de ayudar a los empleados a obtener recompensas intrínsecas y de intentar satisfacer las necesidades más elevadas, es promover el sentido de la importancia y el significado del trabajo que hacen. (Vallejo, 2015)

2) Nivel de competencias de las personas.

Son todas aquellas habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permiten desarrollar un trabajo de forma exitosa. (Chiavenato, 2017)

3) Nivel de desarrollo.

Es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen. (Vallejo, 2015).

2.3. Definición de términos básicos

A continuación, se detallan los términos que se emplearán en el presente trabajo de investigación.

Gestión del talento humano:

Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; para ellos las organizaciones o empresa deben seleccionar a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las

expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones. (Vallejo, 2015, p.17)

Desempeño laboral:

“Consiste en evaluar el desempeño actual o pasado de un trabajador respecto de sus estándares de desempeño” (Dessler y Varela, 2017, p183).

Capacitación:

“Es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (Chiavenato, 2017, p.330).

Evaluación de 360:

Proceso estructurado para medir las competencias de los colaboradores de una organización, con un propósito de desarrollo, en el cual participan múltiples evaluadores. Toma el nombre de 360° en alusión a que una persona es evaluada por sus superiores, pares y subordinados, además de por ella misma (autoevaluación). En ocasiones la evaluación incluye la opinión de clientes internos y/o externos. (Alles, 2017, p.256).

Política salarial:

Son normas donde se refleja la orientación y filosofía de la organización respecto de los asuntos de remuneración de sus colaboradores. Por tanto, esos principios y directrices deben guiar las normas presentes y futuras, así como las decisiones sobre cada caso individual. La política salarial no es estática; por el contrario, es dinámica y evoluciona en razón del aprendizaje, y se perfecciona gracias a su aplicación a situaciones que se modifican con rapidez. (Chiavenato, 2017, p.260)

Cultura organizacional:

Es un medio para cumplir con los objetivos y los planes determinados por la estrategia de la organización. Uno de los elementos que influye sobre la posibilidad de que determinado diseño estructural sea eficaz y eficiente para alcanzar los objetivos organizacionales es que se haya tenido en cuenta a

las relaciones que surgen de la organización informal. (Melé y Gonzales, 2015, p.98).

Organización:

“Una organización es un conjunto de personas que trabajan de manera estructurada utilizando diversos recursos para la consecución de una determinada finalidad” (Valls, 2016, p.12).

Currículum vitae:

“Documento básico para la selección del personal que integrará la Empresa en su estructura funcional. En el Currículum vitae debe reflejar que el candidato a la ocupación de un puesto de trabajo reúne las condiciones y exigencias del mismo” (Carpintero, 2015, p.40).

Gestión gerencial

La gestión gerencial comprende todas las actividades que debe realizar un gerente, desde la planeación de la empresa; la determinación de sus objetivos y políticas internas y externas; la organización y dirección; la misión y visión de la compañía; las políticas de la empresa; la búsqueda y obtención de nuevos clientes, la tendencia del mercado y la responsabilidad de los resultados financieros y de mercado. (Berghe, 2016, p.51)

Orientación al cliente

“Las empresas se están concentrando en proporcionarle valor al cliente. Los contadores y administradores se refieren a la cadena de valor, como el grupo de actividades requeridas para diseñar, desarrollar, producir, comercializar y proporcionar productos y servicios a los clientes” (Laporta, 2016, p.36)

Motivación:

La motivación puede definirse como el ánimo de alguien para que proceda de un determinado modo logrando el comportamiento deseado. La motivación es un estado interno que impulsa y dirige la conducta, convirtiéndose en el impulso o fuerza que mueve a la persona en busca de un objetivo determinado. En otras palabras, toda necesidad insatisfecha genera un impulso que moviliza al comportamiento con el propósito de obtener el bienestar anhelado. (Feijoó, 2016, p.85)

Compromiso:

“El compromiso del trabajador con su empresa es el motor principal de su trabajo porque ello le lleva a aportar lo máximo posible y además desea permanecer en la misma durante largo tiempo” (Fernández, 2017, p144).

División de trabajo:

Se entiende como el desglose de las operaciones productivas, con el fin de que cada trabajador se dedique a un objetivo simplificado o una misma tarea, logrando así tanto un aumento en la habilidad y destreza de los trabajadores como un importante ahorro de tiempo. (Perdiguero, 2016, p.7)

Organigrama:

El organigrama es la representación gráfica de la estructura organizativa de la empresa. En él se reflejan los niveles de responsabilidad que existen (en sentido vertical) y las áreas de actuación en las que está estructurada la actividad de una empresa (en sentido horizontal), así como las relaciones jerárquicas y funcionales que se dan en ella. (de la Cruz, 2015, p.17)

Reclutamiento de personal:

Es el proceso de efectuar una búsqueda profesional de personas, basada en la descripción del puesto y sus competencias que han sido requeridas por el área interesada para cubrir la posición vacante y tiene como finalidad principal reclutar personal que cumpla con lo antes establecido, asegurando que el proceso de selección tendrá una buena base de inicio. (Naumov, 2018, p.132)

Diseño de puestos:

El diseño de puestos diseña la posición de los servidores y las relaciones con los demás. Cada puesto exige ciertas competencias de su ocupante para que se desempeñe bien. Estas competencias varían conforme al puesto, el nivel jerárquico y el área de actuación. Exigen que el ocupante sepa manejar los recursos, relaciones interpersonales, información, sistemas y tecnología. (Vallejo, 2015, p.70)

Salario:

Es la contraprestación por el trabajo que una persona desempeña en una organización a cambio de dinero, elemento simbólico e intercambiable. Las personas se comprometen en esfuerzo, conocimientos, parte de su vida a realizar las actividades diarias y cumplir una norma de desempeño en la organización. (Vallejo, 2015, p.84)

Supervisar:

Supervisar es seguir, acompañar, orientar, mantener y controlar el cumplimiento de las reglas y reglamentos impuestos en la organización. Es dar seguimiento a las operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes y objetivos de la organización sean ejecutados. (Vallejo, 2015, p.117)

Visión:

Es la imagen de la organización en un futuro, es verse a sí misma proyectada en un tiempo y espacio. Generalmente se realiza una proyección para cinco años, (Vallejo, 2015, p.39).

Valores:

Son creencias básicas sobre qué se puede hacer o no hacer, qué es importante y qué no es importante. Los valores constituyen las creencias y actitudes que ayudan a determinar el comportamiento individual. Son normas que rigen el comportamiento de las personas y las organizaciones; para ello se hace hincapié en ciertos valores que sus integrantes deben respetar con su comportamiento. (Vallejo, 2015, p.37)

Higiene laboral:

La higiene laboral se refiere a un conjunto de normas y procedimientos que buscan proteger la integridad física y mental del trabajador, resguardándolo de riesgos de salud inherentes a las tareas de su puesto y al entorno físico donde se desempeña. Es el diagnóstico, la previsión de enfermedades ocupacionales basada en el estudio de dos variables: el hombre y el entorno laboral. Son las condiciones ambientales de trabajo que garantizan la salud física de los seres humanos. (Vallejo, 2015, p.110).

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

3.1.2. Hipótesis específicos

HE 1 Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

HE 2 Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

HE 3 Existe relación significativa entre los incentivos y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Variable 1: Gestión del talento humano

Es una combinación de varias características de una persona (conocimientos, experiencias, creatividad, aptitudes, motivación, intereses vocacionales, actitudes, habilidades, destrezas, potencial, salud, entre otras), por lo tanto, es el proceso integrado y orientado hacia metas de planear, reclutar, desarrollar, administrar y remunerar a los empleados. (Dessler y Varela, 2017)

3.2.1.2. Variable 2: Desempeño laboral

Es el resultado de un conjunto de factores que se pueden agrupar en tres ejes principales: (a) los conocimientos, (b) la experiencia práctica y (c) las competencias. Así mismo, es el conjunto de comportamientos y resultados de un trabajador en un determinado período. (Alles, 2017)

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. Definición operacional gestión del talento humano

La Gestión del Talento Humano es un conjunto de técnicas necesarias para conducir las riendas de los puestos gerenciales relacionados con los colaboradores, igualmente engloba una serie de procesos que los dimensiona con la capacitación, Incentivos, Evaluación, para lograr un mejor nivel de competencia, con presupuestos asignados, logros alcanzados, otorgamiento de estímulos y cumplimiento de responsabilidades del trabajo en equipo, constituyendo por tanto un factor básico para que la organización pueda obtener altos niveles de productividad, calidad y competitividad.

3.2.2.2. Definición operacional desempeño laboral

El desempeño laboral está basada en una serie de principios fundamentales que ayuden a lograr los objetivos de una empresa, con eficiencia, eficacia y una evaluación oportuna a sus colaboradores que deben demostrar sus habilidades interpersonales y competencias profesionales que inciden directamente en los resultados de la organización, teniendo en cuenta su capacidad de trabajo, el cumplimiento de responsabilidades, el nivel del valor de recompensas y el nivel de competencias, indicadores que deben ayudar a determinar cuál efectiva y eficiente es la labor de los empleados.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

El presente trabajo utilizó una investigación de tipo aplicada. Por otra parte, el nivel de investigación que se empleó en este estudio es descriptiva y correlacional. Es descriptiva, porque permitirá describir la situación del Talento Humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. Por último, es correlacional, ya que se ha evaluado la relación que existe entre las dos variables: Gestión del talento humano y desempeño laboral.

3.4. Diseño de la investigación

Para este estudio, se empleó el diseño no experimental, porque se analizó las variables de su forma natural. (Supo, 2015). De igual forma, se ha tomado un estudio de forma transversal porque se procedió a tomar datos en un tiempo único.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población del presente estudio fue de 50 colaboradores de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

3.5.2. Muestra

Por otro lado, la muestra ha sido de 50 colaboradores de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019, debido a que la población es pequeña. Así mismo, se aplicó un muestreo censal, porque se ha seleccionado el 100% de la población.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron en el presente estudio fueron:

Análisis documental: Se usó para adquirir, el marco teórico y la información estadística con el fin de sustentar el objeto de estudio, además del diseño del informe de investigación el análisis e interpretación de resultados obtenidos.

Encuesta: Se empleó para recoger información acerca de la gestión del talento humano y desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Por otro lado, los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron fueron:

Ficha bibliográfica: Se usó en obtener información de distintos autores con respecto a la gestión del talento humano y desempeño laboral, además de otras fuentes secundarias, con la finalidad de obtener información relevante para la investigación.

Cuestionario: Comprendió un listado de 41 preguntas, diseñado para obtener información escrita sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019, que fueron validados a través de juicio de expertos.

Confiabilidad del cuestionario: Con la finalidad de medir la confiabilidad del cuestionario se calculó el valor de alfa de cronbach para los items de ambas variables y del cuestionario agrupado, interpretando los resultados de acuerdo a los rangos del valor del coeficiente de alfa cronbach, según el siguiente cuadro:

Tabla 2.

Rangos de variación y magnitud del coeficiente alfa de cronbach

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente. Ruiz Bolívar, 2002

Los resultados obtenidos para el coeficiente alfa de cronbach de la investigación se presentan en los cuadros 4, 5, y 6.

Tabla 3.

Coefficiente alfa de cronbach para el cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.810128	.0.81010	20

Fuente. Elaboración propia

Interpretación.

El valor del coeficiente alfa de cronbach para los 20 items de la variable gestión del talento humano es de 0,810128 y el de basado en elementos

estandarizados es de 0,81010. Esto quiere decir, que los items de esta variable tienen una confiabilidad alta.

Tabla 4.

Coefficiente alfa de cronbach para el cuestionario de la variable Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos	
0.810128	0.81010	21	

Fuente. Elaboración propia

Interpretación.

El valor del coeficiente alfa de cronbach para los 21 items de la variable Desempeño laboral es de 0,810128 y el otro está basado en elementos estandarizados, el cual es de 0,81010. Esto quiere decir que los items de esta variable tienen una confiabilidad alta.

Tabla 5.

Coefficiente alfa de cronbach para el cuestionario agrupado de las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos	
.872	.833	41	

Fuente. Elaboración propia

Interpretación.

El valor del coeficiente alfa de cronbach para los 41 items de la variable Desempeño laboral es de 0,872 y el de basado en elementos estandarizados es de 0,833. Esto quiere decir que los items de esta variable tienen una confiabilidad alta.

Con la técnica del Alfa de Cronbach se ha buscado la confiabilidad de la consistencia interna del cuestionario aplicado, analizando que el puntaje de cada pregunta sea consistente con el puntaje total del cuestionario, teniendo un alfa de conbrach alto, ya que demuestra que hay una relación fuerte en estos dos grupos existiendo consistencia porque se produce los mismos puntajes.

Teniendo en cuenta que si un instrumento de medición en este caso el cuestionario produce resultados consistentes y coherentes, se establece que es confiable, por lo que Hernández, y col (2009) indican que la confiabilidad de un instrumento es el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados consistentes y coherentes.

Por tanto la confiabilidad del alfa de cronbach está referido al grado en que la aplicación repetida del instrumento (a la mismas unidades de estudio en idénticas condiciones), produce iguales resultados esto implica una precisión en la medición de las variables, hecho que se da en nuestra investigación.

3.7. Métodos de análisis de datos

Los principales métodos de recolección de datos que se utilizan en el presente estudio son:

- 1) **Método histórico:** Se emplea en la compilación bibliográfica sobre gestión del talento humano y desempeño laboral en su sucesión cronológica.
- 2) **Método Analítico:** Se emplea para hacer un análisis de los resultados en función de los objetivos específicos.
- 3) **Método hipotético deductivo:** Permite para refutar o falsear las hipótesis de investigación.

3.8. Aspectos éticos

Los principios éticos en el presente trabajo de investigación son:

- 1) **Confidencialidad.** Se asegura la protección de la identidad de la institución que participa como informante de la investigación.
- 2) **Objetividad.** El análisis de la situación encontrada se basa en criterios técnicos e imparciales.
- 3) **Originalidad.** Se citan las fuentes bibliográficas de la información mostrada, a fin de demostrar la inexistencia de plagio intelectual.
- 4) **Veracidad.** La información mostrada es verdadera, cuidando la confidencialidad de ésta.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística Descriptiva

4.1.1. Variable 1: Gestión del talento humano

Dimensión 1: Capacitación

Tabla 6.
Capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	12	24.0	24.0	24.0
Bueno	28	56.0	56.0	80.0
Excelente	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente. Elaboración propia

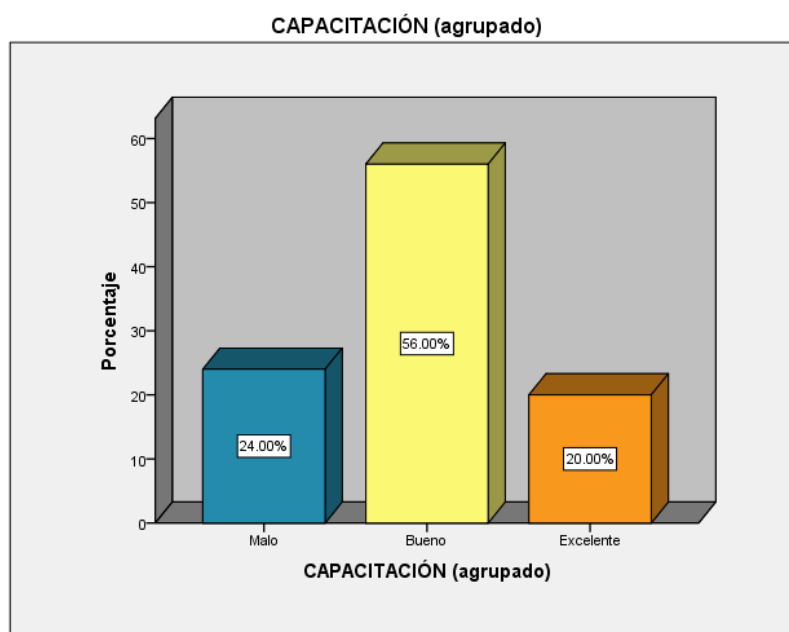


Gráfico 1. Capacitación

Como se observa en el gráfico 1, de acuerdo a las respuestas de las preguntas de la dimensión capacitación, el 24% consideran a la capacitación como malo, el 56% lo consideran bueno y un 20% lo considera en el nivel excelente.

Dimensión 2. Incentivos

Tabla 7.
Incentivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	7	14.0	14.0	14.0
Bueno	38	76.0	76.0	90.0
Excelente	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente. *Elaboración propia*

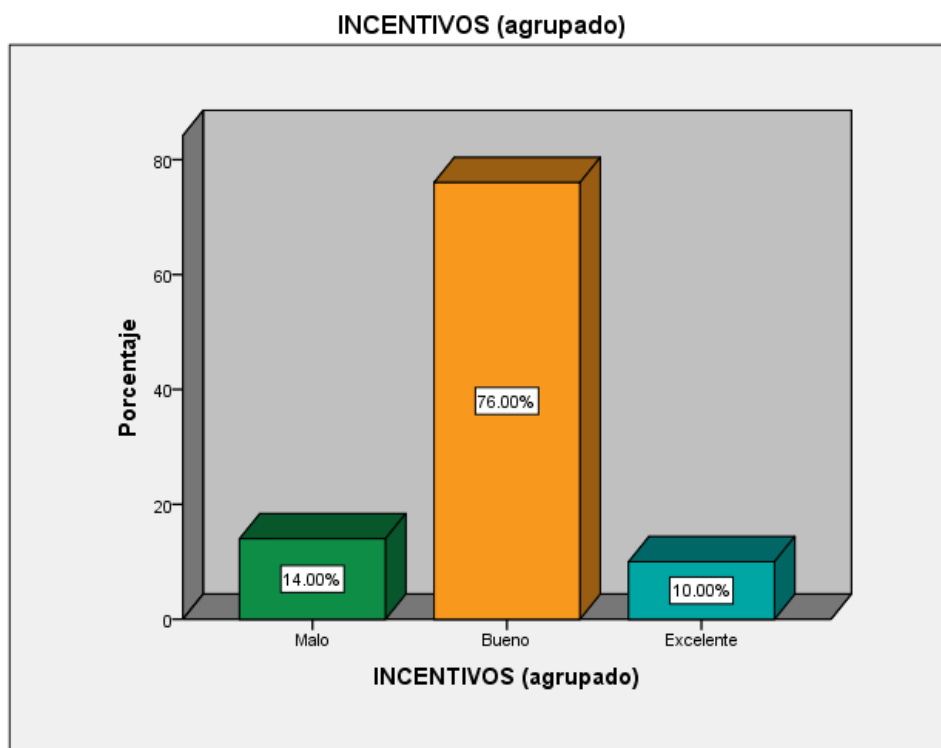


Gráfico 2. Los incentivos

De acuerdo a lo que se observa en el gráfico 2, con relación a la dimensión incentivos, el 14% lo considera malo, el 76% lo considera bueno y el 10% lo considera en el nivel excelente.

Dimensión 3 Evaluación

Tabla 8.
Evaluación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	8	16.0	16.0	16.0
Bueno	30	60.0	60.0	76.0
Excelente	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente. Elaboración propia

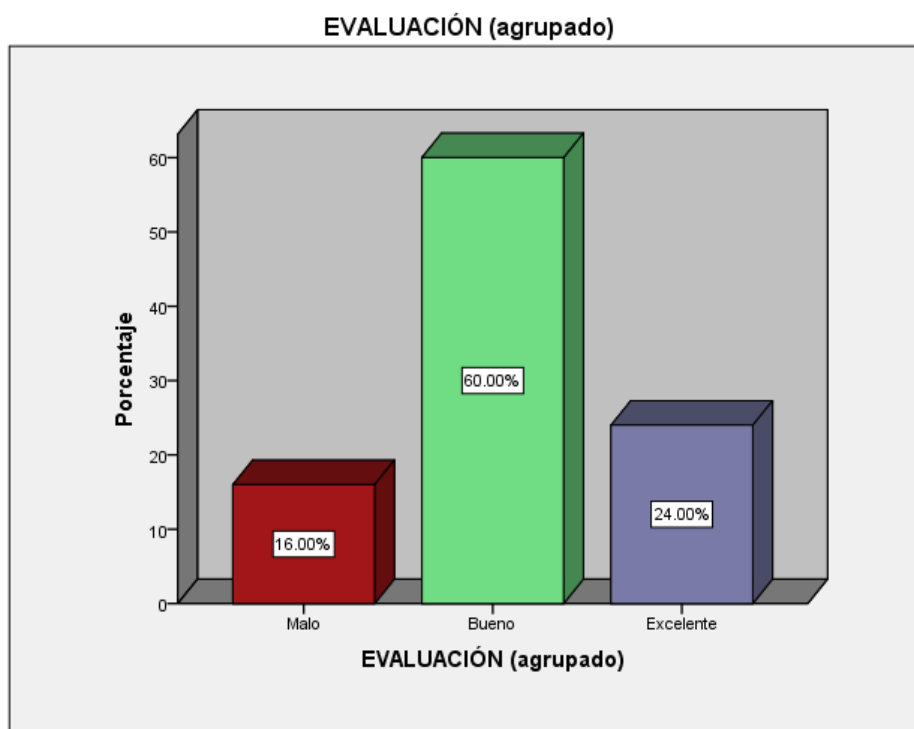


Gráfico 3. Evaluación

De acuerdo a lo observado en el gráfico 3, con relación a la dimensión de evaluación, el 16% lo considera en el nivel malo, el 60% lo considera en el nivel bueno y el 24% lo considera en el nivel excelente

4.1.2. Variable 2. Desempeño laboral

Dimensión 1: Eficiencia

Tabla 9.
Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	8	16.0	16.0	16.0
Bueno	20	40.0	40.0	56.0
Excelente	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente. Eficiencia

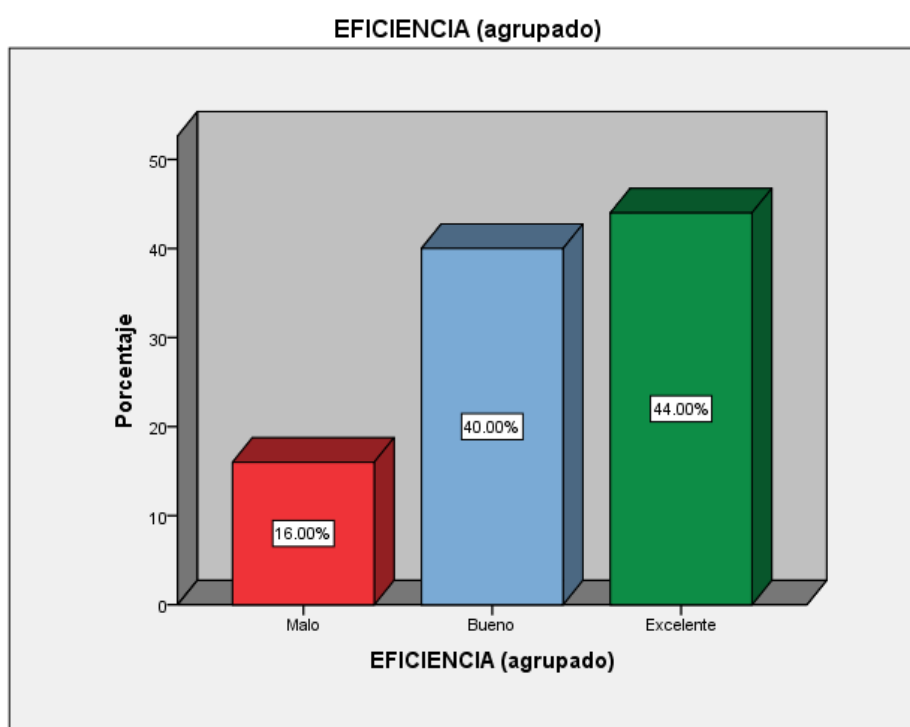


Gráfico 4. Eficiencia

De acuerdo a lo observado en el gráfico 4, con relación a la dimensión eficiencia, se tiene que el 16% lo considera en el nivel malo, el 40% lo considera en el nivel bueno y un 44 % lo considera en el nivel excelente.

Dimensión 2: Eficacia

Tabla 10.

Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	12	24.0	24.0	24.0
Bueno	34	68.0	68.0	92.0
Excelente	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente. Elaboración propia

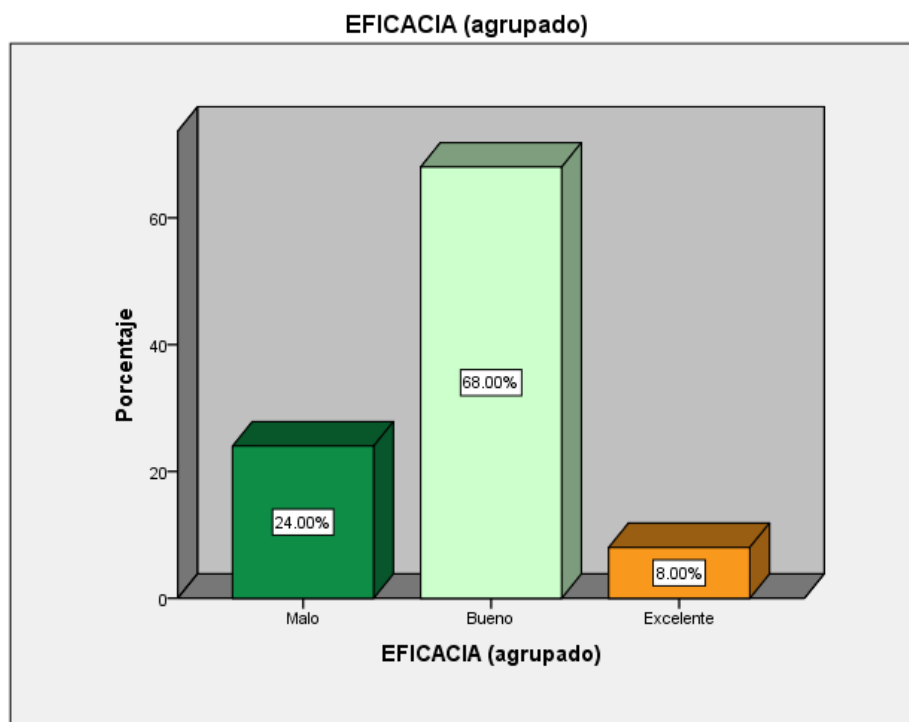


Gráfico 5. Eficacia

De acuerdo a lo observado en el gráfico 5, con relación a la dimensión eficacia se tiene que el 24% lo considera malo, el 68% lo considera bueno y el 8% lo considera excelente.

Dimensión 3: Evaluación

Tabla 11.
Evaluación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	10	20.0	20.0	20.0
Bueno	17	34.0	34.0	54.0
Excelente	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente. *Elaboración propia*

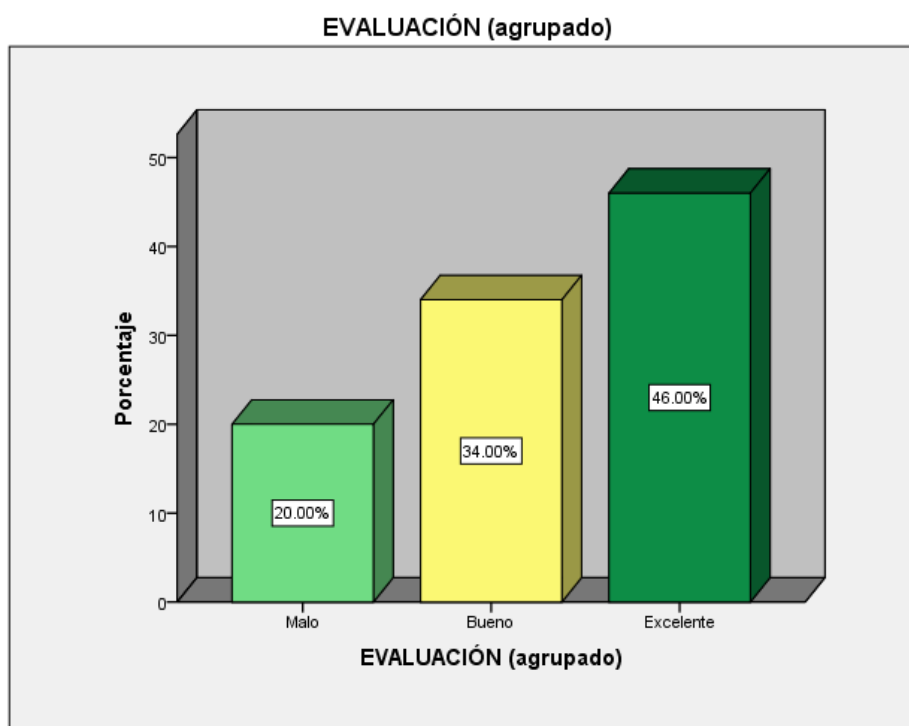


Gráfico 6. Evaluación

De acuerdo a lo observado en el gráfico 6 en relación a la dimensión de la evaluación del desempeño, se tiene que el 20% lo considera en el nivel malo, el 34% lo considera en el nivel bueno y un 46% lo considera en el nivel excelente.

4.1.3. Variable 1: Gestión del talento humano

Tabla 12.

Gestión del Talento Humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	12	24.0	24.0	24.0
Bueno	17	34.0	34.0	58.0
Excelente	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

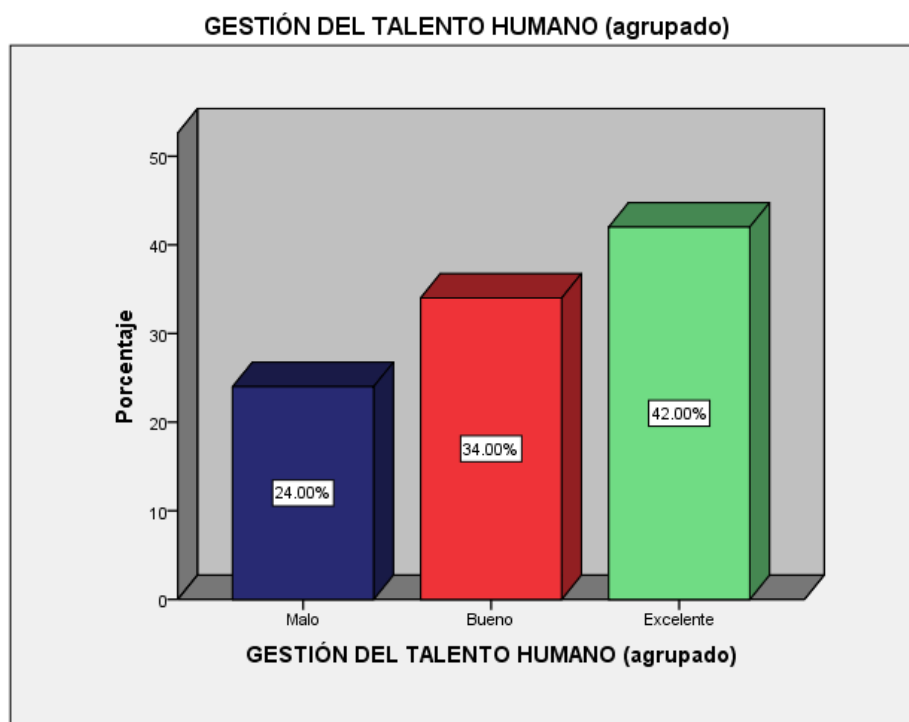


Gráfico 7. Gestión del Talento Humano

De acuerdo a lo que se observa en el gráfico 7 respecto a la gestión del talento humano, se tiene que el 42% lo considera como excelente, el 34% manifiesta que es bueno y el 24% dice que es malo.

Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 13.

Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	12	24.0	24.0	24.0
Bueno	5	10.0	10.0	34.0
Excelente	33	66.0	66.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente. Desempeño laboral

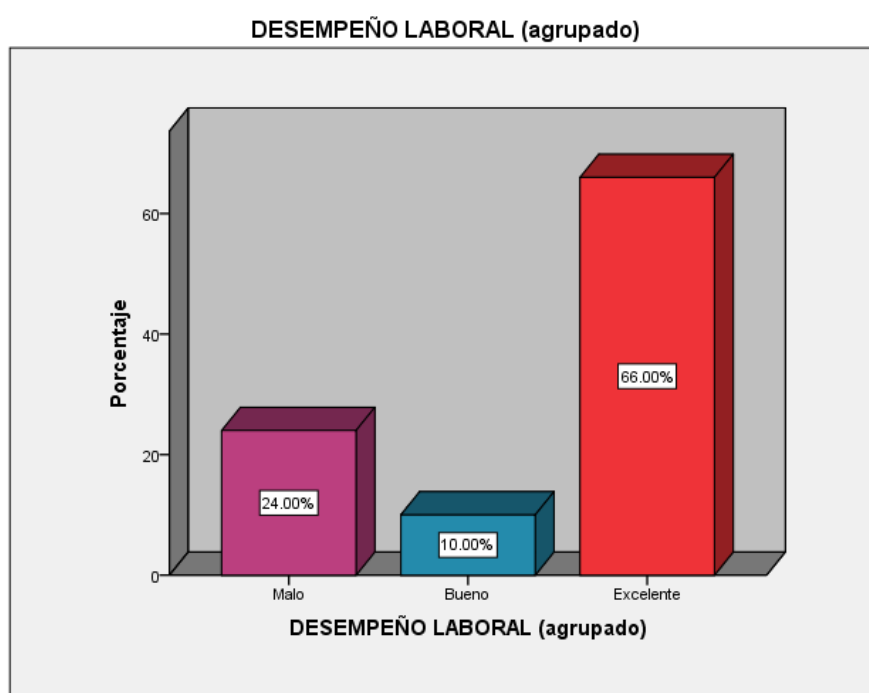


Gráfico 8. Desempeño laboral

Como se puede observar en el gráfico 8, en relación a la variable Desempeño Laboral, el 66% manifiesta que es excelente, el 10% lo considera como bueno y el 24% dice que es malo.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

Ho: La gestión del talento humano no tiene relación con el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019

H1: La gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019

Tabla 14.

Correlación Rho de Spearman para la variable Gestión del Talento Humano y la variable Desempeño Laboral.

Correlaciones			
		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (agrupado)	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (agrupado)	1.000	.602**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50
	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	.602**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50

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

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

Se determinó una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional, entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. (Rho S = 0.602, $p=0.00 < 0.05$)

4.2.1.1. Prueba de Chi cuadrado

Para corroborar los resultados obtenidos con el coeficiente Rho de Spearman en las hipótesis planteadas, se ha realizado la prueba de contraste Chi Cuadrado, la cual se interpreta de acuerdo a la siguiente regla de decisión: Si el p-valor (significancia) < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Para ello primero se presenta las Tablas de contingencia que relacionan la variable 1 y sus dimensiones con la variable 2. Los resultados se muestran en las Gráficos 10, 13, 16, y 18.

Tabla 15.

Tabla de contingencia entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)			
			Malo	Bueno	Excelente	Total
GESTIÓN TALENTO (agrupado)	Malo	Recuento	12	0	0	12
		Recuento esperado	2.9	1.2	7.9	12.0
		% dentro de GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (agrupado)	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	0	17	17
		Recuento esperado	4.1	1.7	11.2	17.0
		% dentro de GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (agrupado)	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	Excelente	Recuento	0	5	16	21
		Recuento esperado	5.0	2.1	13.9	21.0
		% dentro de GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (agrupado)	0.0%	23.8%	76.2%	100.0%
Total		Recuento	12	5	33	50
		Recuento esperado	12.0	5.0	33.0	50.0
		% dentro de GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (agrupado)	24.0%	10.0%	66.0%	100.0%

Fuente. Elaboración propia

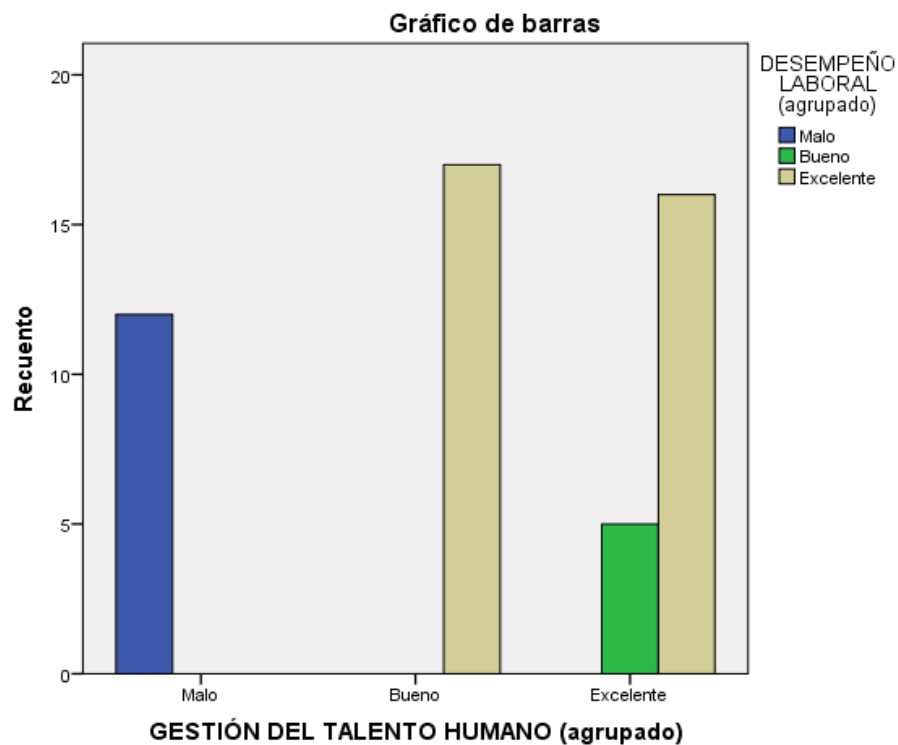


Gráfico 9. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

4.2.1.2. Regla de decisión de la prueba Chi Cuadrado

Valor $p \leq \alpha$: Las variables tienen una asociación estadísticamente significativa (Rechazar H_0)

Si el valor p es menor que o igual al nivel de significancia, usted rechaza la hipótesis nula y concluye que hay una asociación estadísticamente significativa entre las variables.

Valor $p > \alpha$: No se puede concluir que las variables están asociadas (No se puede rechazar H_0)

Si el valor p es mayor que el nivel de significancia, usted no puede rechazar la hipótesis nula, porque no hay suficiente evidencia para concluir que las variables están asociadas.

Tabla 16.

Prueba Chi- Cuadrado para la hipótesis general

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	56.133 ^a	4	.000
Razón de verosimilitud	61.648	4	.000
Asociación lineal por lineal	25.318	1	.000
N de casos válidos	50		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.20.

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la prueba chi cuadrado para la hipótesis general se tiene que el p -valor = 0,00 < 0,05, y el valor de $\chi^2 = 56.133$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe evidencia significativa para afirmar que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

4.2.2. Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019

H_1 : Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

Para medir la relación entre la dimensión capacitación y el desempeño laboral se utilizó el coeficiente de correlación de spearman, cuyos resultados se muestran en la tabla 12

Tabla 17.

Correlación Rho de Spearman para la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral.

Correlaciones				
		CAPACITACIÓN (agrupado)		DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	de CAPACITACIÓN (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	.886**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	.886**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

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

Tabla 18.

Tabla de contingencia entre la dimensión capacitación y el desempeño laboral

Gráfico cruzada CAPACITACIÓN (agrupado)*DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)

		DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)				Total
		Malo	Bueno	Excelente		
CAPACITACIÓN (agrupado)	Malo	Recuento	12	0	0	12
		Recuento esperado	2.9	1.2	7.9	12.0
		% dentro de	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	5	33	38
		Recuento esperado	9.1	3.8	25.1	38.0
		% dentro de	0.0%	13.2%	86.8%	100.0%
Total		Recuento	12	5	33	50
		Recuento esperado	12.0	5.0	33.0	50.0
		% dentro de	24.0%	10.0%	66.0%	100.0%

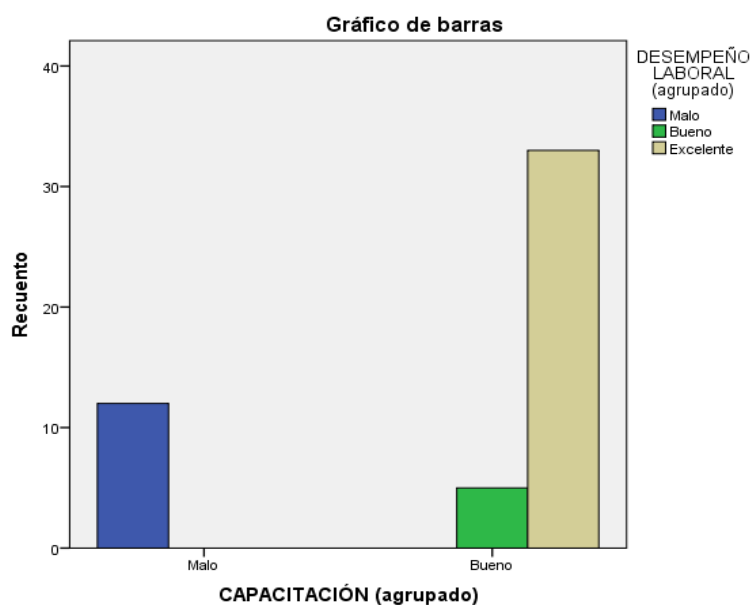


Gráfico 10. Capacitación y Desempeño Laboral

Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman:

Se determinó una relación lineal estadísticamente significativa, fuerte y directamente proporcional, entre la dimensión Capacitación de la variable de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. (Rho S = 0.886, $p=0.00 < 0.05$)

Prueba de contraste Chi Cuadrado para la hipótesis específica 1

Tabla 19.

Prueba Chi- Cuadrado para la hipótesis específica 1

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50.000 ^a	2	.000
Razón de verosimilitud	55.108	2	.000
Asociación lineal por lineal	43.119	1	.000
N de casos válidos	50		

a. 3 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.20.

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la prueba chi cuadrado para la hipótesis específica 1 se tiene que el p -valor = 0,00 < 0,05, y el valor de $\chi^2=50.00$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe evidencia significativa para afirmar que la dimensión Capacitación de la variable gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

4.2.3. Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre los incentivos y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

H1: Existe relación significativa entre los incentivos y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

Para medir la relación entre la dimensión Incentivos y el desempeño laboral se utilizó el coeficiente de correlación de spearman, cuyos resultados se muestran en la Tabla 15.

Tabla 20.

Correlación Rho de Spearman para la dimensión Incentivos y la variable desempeño laboral.

Correlaciones				
			INCENTIVOS (agrupado)	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	de INCENTIVOS (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	.287*
		Sig. (bilateral)	.	.043
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	.287*	1.000
		Sig. (bilateral)	.043	.
		N	50	50

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

Interpretación

Se determinó una relación lineal estadísticamente significativa, baja y directamente proporcional, entre la dimensión Incentivos de la variable de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. (Rho S = 0.287, $p=0.043 < 0.05$)

Tabla 21.

Tabla de contingencia entre la dimensión Incentivos y el desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)				Total
		Malo	Bueno	Excelente		
INCENTIVOS (agrupado)	Malo	Recuento	7	0	0	7
		Recuento esperado	1.7	.7	4.6	7.0
		% dentro de	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Bueno	Recuento	5	0	33	38
		Recuento esperado	9.1	3.8	25.1	38.0
		% dentro de	13.2%	0.0%	86.8%	100.0%
	Excelente	Recuento	0	5	0	5
		Recuento esperado	1.2	.5	3.3	5.0
		% dentro de	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Total		Recuento	12	5	33	50
		Recuento esperado	12.0	5.0	33.0	50.0
		% dentro de	24.0%	10.0%	66.0%	100.0%

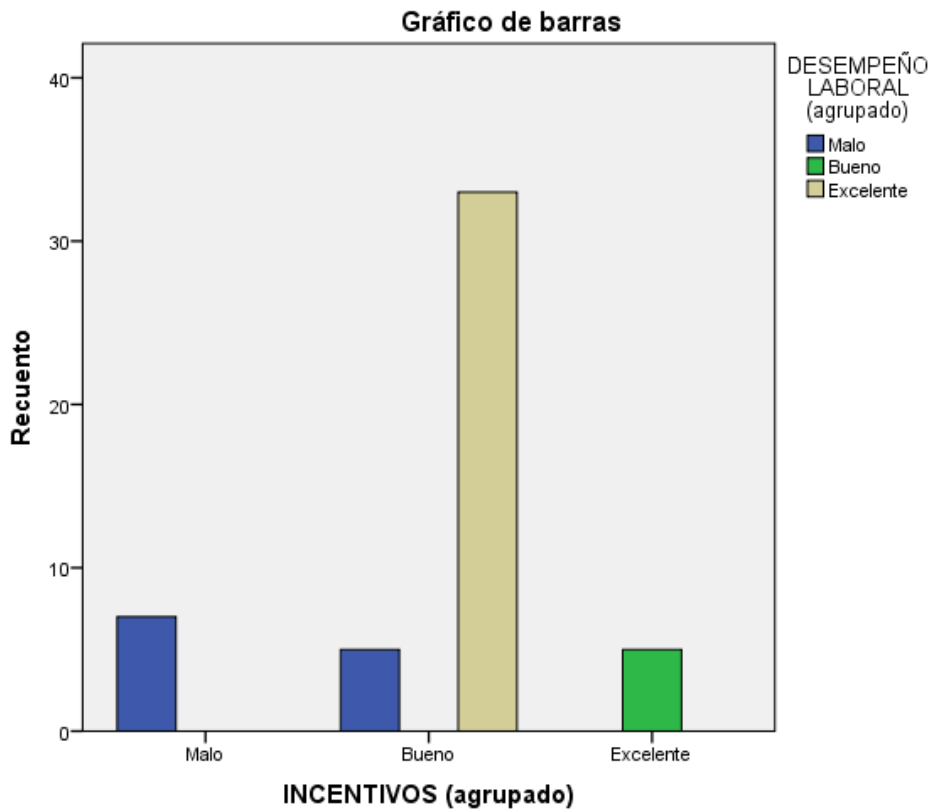


Gráfico 11. Incentivos y Desempeño Laboral

Prueba de contraste Chi Cuadrado para la hipótesis específica 2

Tabla 22.

Prueba Chi- Cuadrado para la hipótesis específica 2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	75.329 ^a	4	.000
Razón de verosimilitud	55.108	4	.000
Asociación lineal por lineal	6.984	1	.008
N de casos válidos	50		

a. 7 casillas (77.8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .50.

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la prueba chi cuadrado para la hipótesis específica 2 se tiene que el p-valor = 0,00 < 0,05, y el valor de $x^2 = 75.329$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe evidencia significativa para afirmar que la dimensión Incentivos de la variable gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

4.2.4. Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019

H1: Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

Para medir la relación entre la dimensión capacitación y el desempeño laboral se utilizó el coeficiente de correlación de spearman, cuyos resultados se muestran en la Tabla 18

Tabla 23.

Correlación Rho de Spearman para la dimensión Evaluación y la variable desempeño laboral.

		Correlaciones		EVALUACIÓN (agrupado)	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	EVALUACIÓN (agrupado)	Coeficiente de correlación	de	1.000	.563**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		50	50
	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	de	.563**	1.000
		Sig. (bilateral)		.000	.
		N		50	50

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

Interpretación

Se determinó una relación lineal estadísticamente significativa, regular y directamente proporcional, entre la dimensión Evaluación de la variable de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. (Rho S = 0.563, $p=0.00 < 0.05$)

Tabla 24.

Tabla de contingencia entre la dimensión Evaluación y el Desempeño Laboral

		DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)			Total	
		Malo	Bueno	Excelente		
EVALUACIÓN (agrupado)	Malo	Recuento	7	0	1	8
		Recuento esperado	1.9	.8	5.3	8.0
		% dentro de EVALUACIÓN (agrupado)	87.5%	0.0%	12.5%	100.0%
	Bueno	Recuento	5	5	32	42
		Recuento esperado	10.1	4.2	27.7	42.0
		% dentro de EVALUACIÓN (agrupado)	11.9%	11.9%	76.2%	100.0%
Total	Recuento	12	5	33	50	
	Recuento esperado	12.0	5.0	33.0	50.0	
	% dentro de EVALUACIÓN (agrupado)	24.0%	10.0%	66.0%	100.0%	

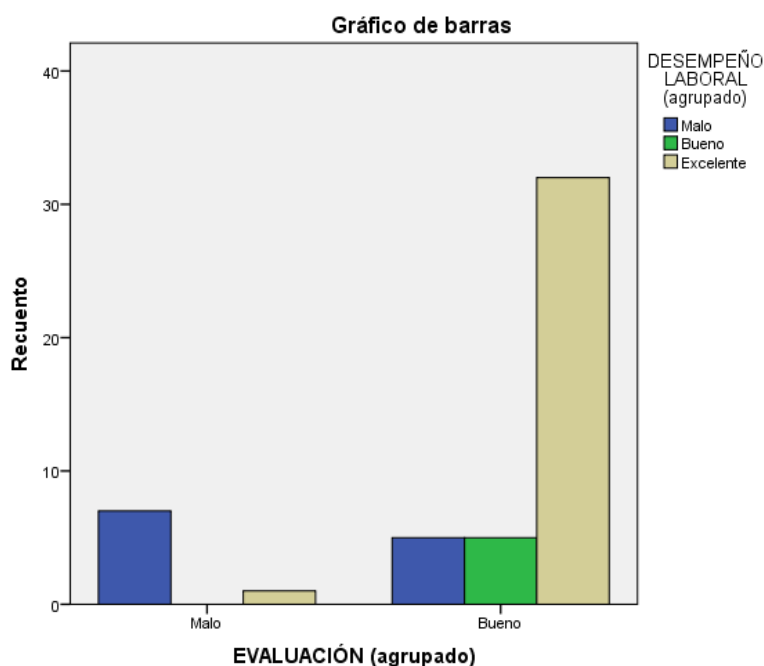


Gráfico 12. Evaluación y Desempeño Laboral

Prueba de contraste Chi Cuadrado para la hipótesis específica 3

Tabla 25.

Prueba Chi- Cuadrado para la hipótesis específica 3

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21.084 ^a	2	.000
Razón de verosimilitud	18.704	2	.000
Asociación lineal por lineal	17.657	1	.000
N de casos válidos	50		

a. 3 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .80.

Interpretación

Los resultados obtenidos en la prueba chi cuadrado para la hipótesis específica 3 se tiene que el p-valor = 0,00 < 0,05, y el valor de $x^2 = 21.084$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe evidencia significativa para afirmar que la dimensión Evaluación de la variable gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados.

Los resultados encontrados en esta investigación nos permiten señalar que la gestión del talento humano de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019 se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral. Al respecto se encontró los siguientes resultados descriptivos.

En cuanto a la capacitación del personal, si se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios para mejorar el desempeño laboral, se manifestaron los siguientes resultados: el 10% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo, el 48% manifestó estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo y por último el 42% de los trabajadores manifestaron que están en desacuerdo. Estos resultados tienen similitud con la investigación de Quezada (2017), quien en su investigación denominada “Modelo de gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral de la empresa DISTEMCA S.A.”, quien después de aplicar los instrumentos, afirmó que el 40% de los empleados dan a conocer que las herramientas de desempeño laboral en la capacitación del personal no son las correctas.

La capacitación ayuda a mejorar el nivel de competencia de los colaboradores de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui, se manifestaron los siguientes resultados: el 34% manifestó estar totalmente de acuerdo, el 40% de los colaboradores manifestaron que están de acuerdo, el 2% manifiestan estar ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 10% dice estar en desacuerdo y un 14% dice estar totalmente en desacuerdo. Estos resultados son semejantes con la investigación de Osco (2015), quien en su tesis denominada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014”, encontró como resultados que: el 48.6% de los trabajadores manifiestan que la municipalidad sí realiza la capacitación de personal; el 45.7% de los trabajadores menciona que solamente algunas veces se aplican los programas de personal. Las pruebas de desempeño muestran que el 34.3% de trabajadores afirman que la capacitación ayuda a mejorar el nivel de competencia de forma progresiva.

Si el trabajador está comprometido con los propósitos de la institución, se manifestaron los siguientes resultados: el 66% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo el 42%, el 26% está en totalmente acuerdo, el 18% de los trabajadores manifestaron que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 14% manifestaron estar totalmente en desacuerdo. Estos resultados tienen similitud con el trabajo de González (2018), quien en su investigación “La evaluación de desempeño como factor clave en el compromiso laboral de los trabajadores comprometidos a la dirección de recursos humanos de la gobernación del Estado Yaracuy”, encontró como resultados del indicador dimensión del compromiso laboral comprometidos con la institución donde el veinte por ciento (20%) de los encuestados señalaron la opción casi siempre para respaldar la información relacionada a los empleados, se sienten comprometidos en realizar las actividades que sean de su responsabilidad en la institución ; mientras, el ochenta por ciento (80%) indicó la alternativa algunas veces.

Si la capacitación de los últimos años recibidos ha mejorado su rendimiento laboral, se manifestaron los siguientes resultados: el 26% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo, el 44% está en totalmente acuerdo, el 30% manifestó estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Estos resultados tienen similitud con la investigación de Flores (2016), quien en su investigación “Análisis para mejorar la gestión de talento humano en el rendimiento laboral de la empresa SIDELCORSA CÍA. LTDA. En la ciudad de Guayaquil en el periodo junio - diciembre 2015”, encontró los siguientes resultados, que: un 66.5 % de los trabajadores, opinó que la empresa Sidelcorsa Cía. Ltda., debería preocuparse en el grado de capacitación, para que los empleados mejoren el rendimiento laboral. Lo que se puede concluir que capacitar a los subordinados es lo que hace que mejoren en su desempeño y rendimiento laboral.

Si la evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo, se manifestaron los siguientes resultados: el 40% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo, el 26% están totalmente acuerdo, el 24% manifestó estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo y por último el 10% de los trabajadores manifestaron que están en desacuerdo. Estos resultados tienen similitud con los de González (2018), quien en su

investigación “La evaluación de desempeño como factor clave en el compromiso laboral de los empleados adjuntos a la dirección de recursos humanos de la gobernación del Estado Yaracuy”, encontró como resultados que con respecto al indicador evaluación de desempeño, se muestra que el veinte por ciento (20%) de los encuestados señaló que siempre considera que es necesario la aplicación de un instrumento de Evaluación de Desempeño aplicable a los Empleados Públicos de la Gobernación del Estado Yaracuy; mejorando el plan de trabajo para la organización, donde el cincuenta y cinco por ciento (55%) indicó la opción casi siempre para respaldar dicha información; además, el veinticinco por ciento (25%) señaló algunas veces lo considera de esa manera.

Respecto al buen desempeño de personal, hay desempeño del estímulo (monetario o no monetario) para el trabajador, se manifestaron los siguientes resultados: el 40% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo, el 36% están totalmente acuerdo, el 10% manifestó estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 14% manifestó estar en desacuerdo. Estos resultados tienen similitud con el de (Quezada, 2017) quien en su investigación “Modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa DISTEMCA S.A.”, con respecto al ítem Si recibe incentivos o estímulos por parte de la empresa en el desempeño y cumplimiento de sus labores, encontró los siguientes resultados: que los trabajadores el 5% está Muy de acuerdo, el 16,67% está Poco de acuerdo, el 40% manifestó que no está Ni acuerdo ni en desacuerdo, un 23% manifestó estar Poco en desacuerdo y por último el 15% manifestó estar Totalmente en desacuerdo.

En lo que respecta a la hipótesis general, la presente investigación los resultados arrojan una relación positiva y significativa entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral, demostrado con el valor del coeficiente Rho de Spearman = 0,602 y un $p=0,000 < 0,05$; concluyendo que al 95% de nivel de confianza, se encontró un valor para el estadístico del Chi-Cuadrado $X^2 = 56.133$ y un $p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

La hipótesis específicas 1: queda demostrado que existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. Los valores obtenidos para el coeficiente de

correlación de Spearman arrojaron los siguientes resultados: $Rho = 0,886$ y un valor de $p = 0,000 < 0,05$ y corroborado con el estadístico de la prueba Chi Cuadrado $\chi^2 = 50$ y un p -valor = $0,00 < 0,05$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

En la Hipótesis específicas 2: se afirma que existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. Los valores obtenidos para el coeficiente de correlación de Spearman arrojaron los siguientes resultados: $Rho = 0,287$ y un valor de $p = 0,043 < 0,05$ y corroborado con el estadístico de la prueba Chi Cuadrado $\chi^2 = 75.329$ y un p -valor = $0,00 < 0,05$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

La hipótesis específicas 3: se afirma que existe relación significativa entre los incentivos y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. Los valores obtenidos para el coeficiente de correlación de Spearman arrojaron los siguientes resultados: $Rho = 0,563$ y un valor de $p = 0,000 < 0,05$ y corroborado con el estadístico de la prueba Chi Cuadrado $\chi^2 = 21.084$ y un p -valor = $0,00 < 0,05$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se Determinó que, existe relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. de la **hipótesis general**, los resultados arrojan una relación positiva y significativa. Afirmando con un 95% de nivel de confianza, se encontró el valor de Chi-Cuadrado $X^2c = 56.133$ y un p-valor = $0,00 < 0,05$, Aceptándose la hipótesis h1, y rechazando la Hipótesis nula Ho se concluye que existe evidencia estadística para determinar que La gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.
- Segunda:** Se Determinó que, existe relación entre la dimensión Capacitación de la variable Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. Los resultados arrojan una relación positiva y significativa. Afirmando que con un 95% de nivel de confianza, se encontró el valor de Chi-Cuadrado $X^2c = 50.00$ y un p-valor = $0,00 < 0,05$, aceptándose la hipótesis h1, y rechazando la Hipótesis nula Ho se concluye que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que La capacitación de la variable gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.
- Tercera:** Se Determinó que, existe relación entre la dimensión Incentivos de la variable Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. Los resultados arrojan una relación positiva y significativa. Afirmando que con un 95% de nivel de confianza, se encontró el valor de Chi-Cuadrado $X^2c = 75.329$ y un p-valor = $0,00 < 0,05$, aceptándose la hipótesis h1, y rechazando la Hipótesis nula Ho se concluye que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que los Incentivos de la variable gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

Cuarta: Se Determinó que, existe relación entre la dimensión Evaluación de la variable Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. Los resultados arrojan una relación positiva y significativa. Afirmando que con un 95% de nivel de confianza, se encontró el valor de Chi-Cuadrado $X^2_c = 21.084$ y un p-valor = $0,00 < 0,05$, aceptándose la hipótesis h_1 , y rechazando la Hipótesis nula H_0 se concluye que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que Evaluación de la variable gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a la Gerencia Sub Regional Condorcanqui que debería realizar evaluaciones de desempeño laboral a todos los colaboradores que labora en la institución, nombrados y contratados para que mejoren su nivel de competencia y rendimiento en el área laboral en la Gerencia Sub Regional Condorcanqui.
- Segunda:** Se propone a la Gerencia Sub Regional Condorcanqui, que continúe desarrollando talleres de capacitación con especialistas para todos sus colaboradores que labora en la empresa, para que así tener colaboradores productivos y que estén bien fortalecidos en todas las áreas de trabajo.
- Tercera:** Se sugiere a la Gerencia Sub Regional Condorcanqui que recompense a los colaboradores que se incentivan a mejorar su desempeño laboral dentro de la organización, asimismo invertir en el equipo tecnológico moderno necesario para que ellos puedan laborar con toda la comodidad en su área de trabajo y así la empresa se vea beneficiada.
- Cuarta:** Se plantea a la Gerencia Sub Regional Condorcanqui que aplique un análisis FODA a los colaboradores de la gerencia para así conocer sus debilidades, fortalezas de tal manera que le permitirá mejorar y consolidar su desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2017). *Desempeño por competencias: Estrategia. Evaluación de personas. Evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica .
- Arapa Chuctaya , Y. N. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Tambobamba, Apurímac, 2017 (tesis de pregrado)*. Andahuaylas, Perú: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalda, M. d., & Traverso Holguín, P. A. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Berghe Romero, E. V. (2016). *Gestión gerencial y empresarial aplicada al siglo XXI (4 ed.)*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Caicedo Sánchez, F. (2015). *Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo (tesis de maestría)*. Babahoyo, Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Carpintero Gómez , J. M. (2015). *Gestín empresarial práctica. Emprendedores, autónomos y PYMES*. Madrid: RA-MA .
- Castañeda Durand, D. W. (2018). *Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2018 (tesis de pregrado)*. Cajamarca, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos (10 ed.)*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano (4 ed.)*. México: McGraw Hill.
- De la Cruz Lablanca, I. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos*. España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Dessler , G. y Varela Juárez , R. A. (2017). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano (6 ed.)*. México: Pearson Educación .
- Feijóo, J. L. (2016). *El talento humano en hotelería y turismo*. Buenos Aires: Ugerman Editor.
- Fernández López, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos. UF0345*. España: TUTOR FORMACIÓN .
- Flores Villegas , N. C. (2016). *Análisis para mejorar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa SIDELCORSA CÍA. LTDA. en la ciudad de Guayaquil en el periodo junio - diciembre 2015 (tesis de pregrado)*. Milagro, Ecuador : Universidad Estatal de Milagro.

- González, K. (2018). *La evaluación de desempeño como factor clave en el compromiso laboral de los empleados adjuntos a la dirección de recursos humanos de la gobernación del Estado Yaracuy (tesis de maestría)*. San Felipe, Venezuela : Universidad de Carabobo.
- Ibáñez Machicao, M. (2016). *Gestión del talento humano en la empresa*. Perú : Editorial San Marcos E.I.R.L., editor .
- Laporta Pomi , R. (2016). *Costos y gestión empresarial* . Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Llano Toapanta , E. A., & Rivera Condemaita , L. N. (2015). *Sistema de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola AGROGANA S.A. de la Parroquia Joseguango Bajo Provincia de Cotopaxi en el período 2014 - 2015 (tesis de pregrado)*. Latacunga, Ecuador : Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Melé, D. y González Cantón, C. (2015). *Fundamentos antropológicos de la dirección de empresas* . España: Universidad de Navarra, S.A.
- Naumov García, S. L. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. México: PATRIA educación.
- Oscoco Peralta , H. (2015). *Gestión del Talento humano y su relación en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas- Apurímac, 2014 (tesis de pregrado)*. Andahuaylas, Perú: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Perdiguero Jiménez, M. Á. (2016). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Málaga: IC Editorial.
- Quezada Vélez , K. M. (2017). *Modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa DISTEMCA S.A. (tesis de pregrado)*. Guayaquil, Ecuador : Universidad de Guayaquil.
- Robbins , S. P. y Judge , T. A. (2017). *Comportamiento organizacional (17 ed.)*. México: Pearson Educación .
- Rubio Sánchez, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Octaedro, S.L.
- Supo, J. (2015). *Cómo empezar una tesis*. Arequipa, Perú: BIOESTADISTICO EIRL.
- Valentín Rodríguez , H. A. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016 (tesis de pregrado)*. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Vallejo Chávez , L. M. (2015). *Gestión del talento humano* . Ecuador : La caracola Editores.
- Valls Arnau, M. (2016). *Las redes sociales : herramienta de gestión empresarial* . Buenos Aires : Ugerman Editor.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
La gestión del talento humano y su relación en el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019	¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019.	VARIABLE 1=X GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO La gestión del talento humano es un conjunto de técnicas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con los colaboradores. VARIABLE 2=Y DESEMPEÑO LABORAL El desempeño laboral consiste en evaluar el desempeño actual o pasado de un colaborador respecto de sus estándares de desempeño.	a. Nivel de competencia b. Presupuesto asignado c. Logros alcanzados d. Reconocimientos e. Estímulos f. Promovido g. Personal calificado h. Trabajo equipo i. Objetivos alcanzados 1.1. Capacidad de trabajo 1.2. Cumplimiento de responsabilidades 1.3. Logro de objetivos 1.4. Percepción del nivel de calidad de trabajo 1.5. Objetivos logrados 1.6. Nivel de compromiso 1.7. Nivel del valor de las recompensas 1.8. Nivel de competencias de las personas 1.9. Nivel de desarrollo	TIPO: Aplicada DISEÑO: No experimental Transversal	POBLACIÓN: 50 colaboradores MUESTRA: 50 colaboradores
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre capacitación y desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019? ¿Qué relación existe entre evaluación y desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre los incentivos y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019? 	OBJETIVOS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. Determinar la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. Determinar la relación que existe entre los incentivos y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. 	HIPOTESIS ESPECIFICAS <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. Existe relación significativa entre los incentivos y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. 				

Anexo 2. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de competencia Presupuesto asignado Logros alcanzados 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Los planes de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los colaboradores de Gerencia Sub Regional Condorcanqui? ¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado? ¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación? En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema). ¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones? ¿La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador? ¿La capacitación de los últimos años recibidos ha mejorado su rendimiento laboral? 	1,2,3,4,5	<ol style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
	INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimientos Estímulos Promovido 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad? ¿La institución cuenta con un registro oficial de los colaboradores que reciben reconocimientos por el buen desempeño en sus labores? ¿Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza? ¿La institución brinda algún incentivo por el buen desempeño en sus labores? ¿Por el buen desempeño del personal, hay a estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador? ¿El programa de compensación económica es el adecuado? ¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico? 		
	EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Personal calificado Trabajo en equipo Objetivos alcanzados 	<ul style="list-style-type: none"> ¿La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador? ¿La institución comunica a su personal antes de ser evaluados? ¿Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones? ¿La institución cuenta con un cronograma de tiempo para realizar la evaluación de los colaboradores? ¿La institución cuenta con un presupuesto para realizar la evaluación de los colaboradores? ¿La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui? 		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	EFICIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de trabajo • Cumplimiento de responsabilidades • Logro de objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Su jefe inmediato contribuye a que usted obtenga resultados con el menor uso de recursos y tiempo? • ¿Se le brinda un grado de autonomía en el desarrollo de su trabajo? • ¿Usted se adapta fácil a los cambios que se suscitan en el trabajo? • ¿Le otorgan oportunidad para asumir nuevos retos en su puesto de trabajo? • ¿Identifica rápidamente las necesidades del público en general? • ¿Usted brinda facilidades ante cualquier dificultad en su puesto de trabajo? • ¿Usted responde con facilidad a situaciones complicadas en el entorno laboral? 	1,2,3,4,5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	EFICACIA	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del nivel de calidad de trabajo • Objetivos logrados • Nivel de compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿El ambiente donde ejerce sus labores está totalmente equipada? • ¿Cuenta con los equipos modernos para realizar sus labores? • ¿La institución cuenta con un registro de inventarios de los bienes y servicios? • ¿Cumple usted con los objetivos institucionales? • ¿Los objetivos que realiza sirven o ayudan para cumplir las metas a nivel global de la institución? • ¿Usted está comprometido con los propósitos de la institución? • ¿Suele hacer las cosas correctas siempre según las normas de la institución? 		
	EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de valor de las recompensas • Nivel de competencias de las personas • Nivel de desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Está usted de acuerdo que las recompensas (aumento de salario) permiten mejorar el desempeño y la calidad de vida en las organizaciones? • ¿La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo? • ¿Está usted de acuerdo que si conoce lo que piensan respecto a Ud. las personas que los rodean, mejorará así la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social? • ¿La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo? • ¿Está usted de acuerdo que si sus compañeros de trabajo también lo evalúan, se preocuparía por mejorar sus relaciones interpersonales? • ¿Está usted de acuerdo que al conocer sus puntos débiles y fuertes (desarrollo) le permitirá mejorar su desempeño laboral? • ¿La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual? 		

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 3. Instrumentos

ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019. Agradecemos se sirva responder las siguientes interrogantes que serán valioso aporte para la investigación. Así mismo, la información entregada es anónima y totalmente confidencial.

I. Datos generales de los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui

Edad	Sexo	Estado Civil	Grado de instrucción
<ul style="list-style-type: none">• 18 a 30 años	<ul style="list-style-type: none">• Femenino	<ul style="list-style-type: none">• Soltero	<ul style="list-style-type: none">• Sin nivel
<ul style="list-style-type: none">• 31 a 40 años	<ul style="list-style-type: none">• Masculino	<ul style="list-style-type: none">• Casado	<ul style="list-style-type: none">• Primaria
<ul style="list-style-type: none">• 41 a 50 años		<ul style="list-style-type: none">• Conviviente	<ul style="list-style-type: none">• Secundaria
<ul style="list-style-type: none">• 51 a mas		<ul style="list-style-type: none">• Divorciado	<ul style="list-style-type: none">• Superior

II. Variable 1: Gestión del talento humano

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de cuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	PREGUNTAS	VALORES				
		1	2	3	4	5
CAPACITACIÓN	<p>(i) ¿Los planes de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los colaboradores de Gerencia Sub Regional Condorcanqui?</p> <p>(ii) ¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?</p> <p>(iii) ¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?</p> <p>(iv) En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).</p> <p>(v) ¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?</p> <p>(vi) ¿La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador?</p> <p>(vii) ¿La capacitación de los últimos años recibidos ha mejorado su rendimiento laboral?</p>					
INCENTIVOS	<p>- ¿Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad?.</p> <p>- ¿La institución cuenta con un registro oficial de los colaboradores que reciben reconocimientos por el buen desempeño en sus labores?</p> <p>-¿Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza?</p> <p>- ¿La institución brinda algún incentivo por el buen desempeño en sus labores?</p>					

	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Por el buen desempeño del personal, hay a estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador? - ¿El programa de compensación económica es el adecuado? - ¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico? 					
EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - ¿La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador? - ¿La institución comunica a su personal antes de ser evaluados? - ¿Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones? - ¿La institución cuenta con un cronograma de tiempo para realizar la evaluación de los colaboradores? - ¿La institución cuenta con un presupuesto para realizar la evaluación de los colaboradores? - ¿La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui? 					

III. Variable 2: Desempeño laboral

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de cuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	PREGUNTAS	VALORES				
		1	2	3	4	5
EFICIENCIA	(viii) ¿Su jefe inmediato contribuye a que usted obtenga resultados con el menor uso de recursos y tiempo? (ix) ¿Se le brinda un grado de autonomía en el desarrollo de su trabajo? (x) ¿Usted se adapta fácil a los cambios que se suscitan en el trabajo? (xi) ¿Le otorgan oportunidad para asumir nuevos retos en su puesto de trabajo? (xii) ¿Identifica rápidamente las necesidades del público en general?					

	<p>(xiii) ¿Usted brinda facilidades ante cualquier dificultad en su puesto de trabajo?</p> <p>(xiv) Usted responde con facilidad a situaciones complicadas en el entorno laboral?</p>					
EFICACIA	<p>(xv) ¿El ambiente donde ejerce sus labores está totalmente equipada?</p> <p>(xvi) ¿Cuenta con los equipos modernos para realizar sus labores?</p> <p>(xvii) ¿La institución cuenta con un registro de inventarios de los bienes y servicios?</p> <p>(xviii) ¿Cumple usted con los objetivos institucionales?</p> <p>(xix) ¿Los objetivos que realiza sirven o ayudan para cumplir las metas a nivel global de la institución?</p> <p>(xx) ¿Usted está comprometido con los propósitos de la institución?</p> <p>(xxi) ¿Suele hacer las cosas correctas siempre según las normas de la institución?</p>					
EVALUACIÓN	<p>(xxii) ¿Está usted de acuerdo que las recompensas (aumento de salario) permiten mejorar el desempeño y la calidad de vida en las organizaciones?</p> <p>(xxiii) ¿La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo?</p> <p>(xxiv) ¿Está usted de acuerdo que si conoce lo que piensan respecto a Ud. las personas que los rodean, mejorará así la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social?</p> <p>(xxv) ¿La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo?</p> <p>(xxvi) ¿Está usted de acuerdo que si sus compañeros de trabajo también lo evalúan, se preocuparía por mejorar sus relaciones interpersonales?</p> <p>(xxvii) ¿Está usted de acuerdo que al conocer sus puntos débiles y fuertes (desarrollo) le permitirá mejorar su desempeño laboral?</p> <p>(xxviii) ¿La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual?</p>					

Muchas gracias por su valiosa

COLABORACIÓN

Anexo 4. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE – “VARIABLE 2”: DESEMPEÑO LABORAL



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
EFICIENCIA								
1	- ¿Su jefe inmediato contribuye a que usted obtenga resultados con el menor uso de recursos y tiempo?	✓		✓		✓		
2	- ¿Se le brinda un grado de autonomía en el desarrollo de su trabajo?	✓		✓		✓		
3	- ¿Usted se adapta fácil a los cambios que se suscitan en el trabajo?	✓		✓		✓		
4	- ¿Le otorgan oportunidad para asumir nuevos retos en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
5	- ¿Identifica rápidamente las necesidades del público en general?	✓		✓		✓		
6	- ¿Usted brinda facilidades ante cualquier dificultad en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
7	- Usted responde con facilidad a situaciones complicadas en el entorno laboral?	✓		✓		✓		
EFICACIA								
8	- ¿El ambiente donde ejerce sus labores está totalmente equipada?	✓		✓		✓		
9	- ¿Cuenta con los equipos modernos para realizar sus labores?	✓		✓		✓		
10	- ¿La institución cuenta con un registro de inventarios de los bienes y servicios?	✓		✓		✓		
11	- ¿Cumple usted con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
12	- ¿Los objetivos que realiza sirven o ayudan para cumplir las metas a nivel global de la institución?	✓		✓		✓		
13	- ¿Usted está comprometido con los propósitos de la institución?	✓		✓		✓		
14	- ¿Suele hacer las cosas correctas siempre según las normas de la institución?	✓		✓		✓		
EVALUACIÓN								
15	- ¿Está usted de acuerdo que las recompensas (aumento de salario) permiten mejorar el desempeño y la calidad de vida en las organizaciones?	✓		✓		✓		
16	- ¿La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo?	✓		✓		✓		
17	- ¿Está usted de acuerdo que si conoce lo que piensan respecto a Ud. las personas que los rodean, mejorará así la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social?	✓		✓		✓		
18	- ¿La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo?	✓		✓		✓		
19	- ¿Está usted de acuerdo que si sus compañeros de trabajo también lo evalúan, se preocuparía por mejorar sus relaciones interpersonales?	✓		✓		✓		
20	- ¿Está usted de acuerdo que al conocer sus puntos débiles y fuertes (desarrollo) le permitirá mejorar su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
21	- ¿La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ARCE GUEVARA ERNESTO DNI: 09085080

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

Lima.....11 NOVIEMBRE del 2019

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "VARIABLE 1": GESTION DE TALENTO HUMANO



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CAPACITACIÓN								
1	-¿Los planes de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los colaboradores de Gerencia Sub Regional Condorcanqui?	✓		✓		✓		
2	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	✓		✓		✓		
3	-¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	✓		✓		✓		
4	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).	✓		✓		✓		
5	-¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?	✓		✓		✓		
6	-¿La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador?	✓		✓		✓		
7	¿La capacitación de los últimos años recibidos ha mejorado su rendimiento laboral?	✓		✓		✓		
INCENTIVOS								
8	- ¿Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad?.	✓		✓		✓		
9	¿La institución cuenta con un registro oficial de los colaboradores que reciben reconocimientos por el buen desempeño en sus labores?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza?	✓		✓		✓		
11	¿La institución brinda algún incentivo por el buen desempeño en sus labores?	✓		✓		✓		
12	¿Por el buen desempeño del personal, hay a estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador?	✓		✓		✓		
13	- ¿El programa de compensación económica es el adecuado?	✓		✓		✓		
14	¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?	✓		✓		✓		
EVALUACIÓN								
15	¿La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador?	✓		✓		✓		
16	¿La institución comunica a su personal antes de ser evaluados?	✓		✓		✓		
17	¿Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		

18	¿La institución cuenta con un cronograma de tiempo para realizar la evaluación de los colaboradores?	✓		✓		✓	
19	-¿La institución cuenta con un presupuesto para realizar la evaluación de los colaboradores?	✓		✓		✓	
20	¿La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ARCE GUEVARA ERNESTO DNI:..... 09085080

Especialidad del validador:..... ADMINISTRADOR

Lima, 11 NOVIEMBRE del 2019

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "VARIABLE 1": GESTION DE TALENTO HUMANO



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CAPACITACIÓN								
1	-¿Los planes de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los colaboradores de Gerencia Sub Regional Condorcanqui?	✓		✓		✓		
2	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	✓		✓		✓		
3	-¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	✓		✓		✓		
4	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).	✓		✓		✓		
5	-¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?	✓		✓		✓		
6	-¿La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador?	✓		✓		✓		
7	¿La capacitación de los últimos años recibidos ha mejorado su rendimiento laboral?	✓		✓		✓		
INCENTIVOS								
8	- ¿Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad?.	✓		✓		✓		
9	¿La institución cuenta con un registro oficial de los colaboradores que reciben reconocimientos por el buen desempeño en sus labores?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza?	✓		✓		✓		
11	¿La institución brinda algún incentivo por el buen desempeño en sus labores?	✓		✓		✓		
12	¿Por el buen desempeño del personal, hay a estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador?	✓		✓		✓		
13	- ¿El programa de compensación económica es el adecuado?	✓		✓		✓		
14	¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?	✓		✓		✓		
EVALUACIÓN								
15	¿La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador?	✓		✓		✓		
16	¿La institución comunica a su personal antes de ser evaluados?	✓		✓		✓		
17	¿Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		

18	¿La institución cuenta con un cronograma de tiempo para realizar la evaluación de los colaboradores?	✓		✓		✓	
19	-¿La institución cuenta con un presupuesto para realizar la evaluación de los colaboradores?	✓		✓		✓	
20	¿La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui?	✓		✓		✓	

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: CHIRINOS Gastelú Teresa giovanna DNI: 07971242

Especialidad del validador: Dra. Educ // Metodóloga

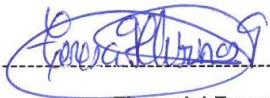
Lima, 19 Nov. del 2019

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE – “VARIABLE 2”: DESEMPEÑO LABORAL



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
EFICIENCIA								
1	- ¿Su jefe inmediato contribuye a que usted obtenga resultados con el menor uso de recursos y tiempo?	✓		✓		✓		
2	- ¿Se le brinda un grado de autonomía en el desarrollo de su trabajo?	✓		✓		✓		
3	- ¿Usted se adapta fácil a los cambios que se suscitan en el trabajo?	✓		✓		✓		
4	- ¿Le otorgan oportunidad para asumir nuevos retos en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
5	- ¿Identifica rápidamente las necesidades del público en general?	✓		✓		✓		
6	- ¿Usted brinda facilidades ante cualquier dificultad en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
7	- Usted responde con facilidad a situaciones complicadas en el entorno laboral?	✓		✓		✓		
EFICACIA								
8	- ¿El ambiente donde ejerce sus labores está totalmente equipada?	✓		✓		✓		
9	- ¿Cuenta con los equipos modernos para realizar sus labores?	✓		✓		✓		
10	- ¿La institución cuenta con un registro de inventarios de los bienes y servicios?	✓		✓		✓		
11	- ¿Cumple usted con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
12	- ¿Los objetivos que realiza sirven o ayudan para cumplir las metas a nivel global de la institución?	✓		✓		✓		
13	- ¿Usted está comprometido con los propósitos de la institución?	✓		✓		✓		
14	- ¿Suele hacer las cosas correctas siempre según las normas de la institución?	✓		✓		✓		
EVALUACIÓN								
15	- ¿Está usted de acuerdo que las recompensas (aumento de salario) permiten mejorar el desempeño y la calidad de vida en las organizaciones?	✓		✓		✓		
16	- ¿La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo?	✓		✓		✓		
17	- ¿Está usted de acuerdo que si conoce lo que piensan respecto a Ud. las personas que los rodean, mejorará así la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social?	✓		✓		✓		
18	- ¿La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo?	✓		✓		✓		
19	- ¿Está usted de acuerdo que si sus compañeros de trabajo también lo evalúan, se preocuparía por mejorar sus relaciones interpersonales?	✓		✓		✓		
20	- ¿Está usted de acuerdo que al conocer sus puntos débiles y fuertes (desarrollo) le permitirá mejorar su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
21	- ¿La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual?	✓		✓		✓		

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: CHIRINOS Gastelu Teresa Giovanna DNI: 07971242

Especialidad del validador: DRA Educ // Metodologa

Lima..... 19 Nov.del 2019

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

Anexo 5. Matriz de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO		
1	CAPACITACIÓN							INCENTIVOS							EVALUACIÓN							EFICIENCIA							EFICACIA							EVALUACIÓN							
2	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41		
3	4	5	4	3	2	2	3	3	2	5	3	4	1	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	
4	5	4	5	2	3	3	2	4	1	4	3	5	2	3	2	4	1	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	1	1	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	
5	3	5	4	4	1	2	2	4	1	4	5	5	1	4	2	4	2	4	4	3	2	2	2	1	4	3	5	2	2	2	4	4	4	5	4	3	2	5	3	4	4		
6	4	4	3	4	2	2	2	5	2	5	4	5	2	4	1	5	1	3	5	4	3	3	3	1	3	4	4	2	1	4	5	3	3	4	5	3	2	5	4	5	3		
7	5	3	4	2	3	3	3	5	1	5	4	4	2	3	1	5	2	3	5	5	2	4	2	2	4	4	4	1	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3		
8	5	3	5	2	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	1	4	3	5	4	5	2	3	5	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	
9	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	5	4	4	3	4	1	3	5	5	3	3	2	3	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	5		
10	4	5	4	3	2	2	3	3	2	5	3	4	1	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	
11	5	4	5	2	3	3	2	4	1	4	3	5	2	3	2	4	1	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	1	1	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	
12	4	4	3	4	2	2	2	5	2	5	4	5	2	4	1	5	1	3	5	4	3	3	3	1	3	4	4	2	1	4	5	3	3	4	5	3	2	5	4	5	3		
13	5	3	4	2	3	3	3	5	1	5	4	4	2	3	1	5	2	3	5	5	2	4	2	2	4	4	4	1	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3		
14	5	3	5	2	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	1	4	3	5	4	5	2	3	5	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	
15	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	5	4	4	3	4	1	3	5	5	3	3	2	3	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	5		
16	4	5	4	3	2	2	3	3	2	5	3	4	1	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	
17	5	4	5	2	3	3	2	4	1	4	3	5	2	3	2	4	1	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	1	1	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	
18	4	4	3	4	2	2	2	5	2	5	4	5	2	4	1	5	1	3	5	4	3	3	3	1	3	4	4	2	1	4	5	3	3	4	5	3	2	5	4	5	3		
19	5	3	4	2	3	3	3	5	1	5	4	4	2	3	1	5	2	3	5	5	2	4	2	2	4	4	4	1	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3		
20	5	3	5	2	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	1	4	3	5	4	5	2	3	5	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5
21	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	5	4	4	3	4	1	3	5	5	3	3	2	3	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	5

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO		
22	4	5	4	3	2	2	3	3	2	5	3	4	1	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4
23	5	4	5	2	3	3	2	4	1	4	3	5	2	3	2	4	1	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	1	1	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5
24	4	4	3	4	2	2	2	5	2	5	4	5	2	4	1	5	1	3	5	4	3	3	3	1	3	4	4	2	1	4	5	3	3	4	5	3	2	5	4	5	3		
25	5	3	4	2	3	3	3	5	1	5	4	4	2	3	1	5	2	3	5	5	2	4	2	2	4	4	4	1	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	
26	5	3	5	2	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	1	4	3	5	4	5	2	3	5	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	
27	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	5	4	4	3	4	1	3	5	5	3	3	2	3	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	5		
28	1	2	1	3	2	4	5	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3		
29	1	2	1	3	2	4	5	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3		
30	1	2	1	3	2	4	5	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3		
31	2	1	2	3	1	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	1	4	4	3	4	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	4	5	5	5	5		
32	4	5	4	3	2	2	3	3	2	5	3	4	1	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	
33	5	4	5	2	3	3	2	4	1	4	3	5	2	3	2	4	1	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	1	1	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	
34	1	2	1	3	2	4	5	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3		
35	2	1	2	3	1	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	1	4	4	3	4	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	4	5	5	5	5		
36	4	5	4	3	2	2	3	3	2	5	3	4	1	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4
37	5	4	5	2	3	3	2	4	1	4	3	5	2	3	2	4	1	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	1	1	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	
38	1	2	1	3	2	4	5	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3		
39	2	1	2	3	1	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	1	4	4	3	4	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	4	5	5	5	5		
40	4	5	4	3	2	2	3	3	2	5	3	4	1	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4
41	4	5	4	3	2	2	3	3	2	5	3	4	1	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4
42	5	4	5	2	3	3	2	4	1	4	3	5	2	3	2	4	1	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	1	1	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	
43	1	2	1	3	2	4	5	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3		
44	2	1	2	3	1	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	1	4	4	3	4	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	4	5	5	5	5		
45	4	5	4	3	2	2	3	3	2	5	3	4	1	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4
46	4	5	4	3	2	2	3	3	2	5	3	4	1	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4
47	5	4	5	2	3	3	2	4	1	4	3	5	2	3	2	4	1	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	1	1	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	
48	1	2	1	3	2	4	5	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3		
49	2	1	2	3	1	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	1	4	4	3	4	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	4	5	5	5	5		
50	4	5	4	3	2	1	3	3	2	5	3	4	1	3	1	4	2	4	2	3	2	3	2	2	5	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4

Anexo 6. Propuesta de Valor

La Propuesta de Valor en esta investigación es lo que la Gerencia Sub regional Condorcanqui ofrecerá a sus colaboradores tanto en Capacitación, formación, desarrollo, compensación y beneficios que será una forma de ayudar a los empleados para que estos sean más competitivos y de esa manera brindar un mejor servicio a la colectividad y posesionarla en un buen lugar para trabajar.