



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A.,
Lima Metropolitana, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Lama Villanueva, Fidel Christian (ORCID: 0000-0003 0585-2707)

ASESOR:

Dr. Marquez Caro Orlando (ORCID: 0000-0003-4804-2528)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente informe se lo dedico a mis padres que con su apoyo incondicional me han motivado a seguir este reto.

Agradecimiento

Darle gracias primeramente a Dios, a mi familia por confiar en mi persona, y a mis profesores quienes mi brindaron su apoyo para culminar este objetivo personal.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1: Nombre de experto	22
Tabla 2: Escala de Alfa de Cronbach	23
Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos de la variable Gestión del Talento Humano	24
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad de la variable gestión del talento humano	24
Tabla 5: Consolidado de respuestas de la dimensión liderazgo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana	26
Tabla 6: Nivel de conocimiento del liderazgo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.	27
Tabla 7: Consolidado de respuestas de la dimensión equipo de Trabajo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.	28
Tabla 8: Nivel de conocimiento del equipo de Trabajo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.	29
Tabla 9: Consolidado de respuestas de la dimensión motivación en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.	30
Tabla 10: Nivel de conocimiento de la dimensión motivación en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.	31
Tabla 11: Consolidado de respuestas de la dimensión Capacitación y Desarrollo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.	32
Tabla 12: Nivel de conocimiento de la dimensión Capacitación y Desarrollo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.	33
Tabla 13: Nivel de conocimiento de la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.	34

Índice de figuras

Figura 1: Percepción de la dimensión liderazgo	27
Figura 2: Percepción de la dimensión equipo de Trabajo	29
Figura 3: Percepción de la dimensión motivación	31
Figura 4: Percepción de la dimensión Capacitación y Desarrollo	33
Figura 5: Percepción de la variable Gestión del Talento Humano	34

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general: Conocer cuál es la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020, orientándose con las teorías de Rojas y Gaspar (2006), Gil, Rico y Sánchez (2008), Chiavenato (2009), por Decenzo y Robbins (2002) y Chiavenato (2007) para presentar la variable Gestión del Talento Humano. Aplicando una metodología de enfoque cuantitativo de tipo aplicado diseño no experimental nivel descriptivo y estudio transversal, con una población de 50 colaboradores y muestra similar con la misma cantidad que reportaron información a través de un cuestionario procesado con dicotómica y comprobados con la prueba de confiabilidad y validados por expertos. Obteniendo el resultado en el análisis descriptivo respecto al objetivo general que la variable Gestión del Talento Humano está en su medición en el nivel malo indicado por un 45,6%, regular por un 42,9% y bueno por un 11,6%, deduciéndose que no se actúa correctamente respecto al liderazgo, Equipo de Trabajo, motivación y Capacitación y Desarrollo. Concluyendo: Que existe un nivel regular en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020, que debe de superarse.

Palabras claves: Gestión del Talento Humano, Liderazgo, Equipo de Trabajo, Capacitación y Desarrollo.

ABSTRACT

The general objective of the research was: To know what Human Talent Management is in the company DEPSA deposits SA, Metropolitan Lima, 2020, orienting itself with the theories of Rojas and Gaspar (2006), Gil, Rico and Sánchez (2008), Chiavenato (2009), by Decenzo and Robbins (2002) and Chiavenato (2007) to present the variable Human Talent Management. Applying a methodology of quantitative approach of type applied non-experimental design descriptive level and cross-sectional study, with a population of 50 collaborators and a similar sample with the same amount that reported information through a questionnaire processed with dichotomous and verified with the reliability test and validated by experts. Obtaining the result in the descriptive analysis regarding the general objective that the Human Talent Management variable is in its measurement at the bad level indicated by 45.6%, regular by 42.9% and good by 11.6%, deducing that it does not act correctly regarding leadership, Work Team, motivation and Training and Development. Concluding: That there is a regular level in Human Talent Management in the company DEPSA deposits S.A., Lima Metropolitana, 2020, which must be exceeded.

Keywords: Human Talent Management, Leadership, Work Team, Training and Development.

I. INTRODUCCIÓN

Esta tesis habla sobre la Gestión del talento Humano en la empresa DEPSA DEPOSITOS S.A, LIMA 2020. La tesis se hizo allí, con una razón, describir la gestión del talento humano, obteniendo la información sobre su importancia para los trabajadores y en qué grado favorece éste, para el mejoramiento de su rendimiento en el trabajo, para la eficiencia de la operación, conllevando a resultados favorables en pro de la compañía y también del colaborador, aportando vivencias propias.

La realidad problemática a nivel internacional, principalmente en las naciones en desarrollo, se ha ido cambiando profundamente en temas productivos, centrado en el progreso de la gestión del empleado y en la óptima administración del talento humano. La universalización económica ha hecho que aumente la competencia en diversos mercados, por eso los negocios que pretenden obtener gran escala productiva, deben valorar el talento de sus empleados. En Latinoamérica, también se ha observado grandes variaciones en la gestión de los RRHH, gobiernos como el brasilero y el chileno han presentado incremento económico, esto por la adaptación de la modernización y procedimientos para el éxito del desempeño laboral.

En el Perú, diversas compañías, mayormente transnacionales, con representación en el país, han ido adaptando tecnología y modernización, en la administración de los RRHH, enfocándose en el progreso del talento humano en la compañía, logrando así, óptimo desempeño en cada colaborador. Localmente, personal gerencial, que ha hecho MBA o especializaciones en gestión de empresas, están dando relevancia a la gestión del talento humano, con el propósito de obtener mayores resultados, teniendo la capacidad de observar deficiencias, ausencias o procesos mal elaborados, pudiendo encontrar falencias empresariales.

Según lo anterior, se ha formulado un problema general: ¿Cuál es la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020? Y los siguientes problemas específicos: 1. ¿Cómo es el liderazgo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020?, 2. ¿Cómo es el equipo de Trabajo en la Gestión del Talento

Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020?, 3. ¿Cómo es la motivación en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020?, 4. ¿Cómo es Capacitación y Desarrollo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020?

Justificándose el estudio con respecto a la dimensión teórica, los resultados pondrán en discusión la metodología que se está utilizando en la actualidad. Permitirá dilucidarlos con teorización sólida, optimizando los valores y normas de la compañía. En lo práctico se analizó los problemas de Gestión de Talento humano de la compañía, la cual consistió en que los procedimientos no son los adecuados ni correctos, acarreando como efecto una manifestación no apropiada de los procesos, circunstancia que no hace posible tomar decisiones para la realización de los propósitos previamente establecidos por la empresa. En lo metodológico, porque se tomó en consideración el tipo, diseño, nivel, enfoque y corte que permitieron efectuar la realización de la investigación. Igualmente, se emplearon instrumentos que permitieron la recopilación de información, que fueron expuestas a través de SPSS versión 25, posibilitando de esa forma dilucidar los defectos o fallas que se mostraron en el lugar de investigación.

Siendo el Objetivo General: Conocer cuál es la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020. Y, entre los Objetivos Específicos: 1. Conocer cómo es el liderazgo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020, 2. Conocer Cómo es el equipo de Trabajo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020, 3. Conocer Cómo es la motivación en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020, 4. Conocer cómo es Capacitación y Desarrollo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para este trabajo, se consideró antecedentes de importancia, en el ámbito Internacional tenemos en Venezuela a Genesi y Suarez (2010) quienes, en Artículo Científico, propusieron como Objetivo General establecer la incurrencia de la gestión del talento humano en la Escuela “Hermágoras Chávez” del Municipio Cabimas. La metodología fue descriptiva, no experimental transaccional. La población y muestreo fue de 55 instructores. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Estableciendo que en las variables estudiadas se reconoció que el talento humano no aplica totalmente los componentes de la gestión.

También, en México tenemos a Núñez (2010) que, en su investigación, tuvo como Objeto General estudiar los procesos de gestión del talento humano en hoteles 4 estrellas por medio de un instrumento que diagnostica, su diseño fue correlacional, empleando una muestra discrecional y aplicando el modelo para poblaciones no infinitas, para precisar un muestreo de 10 hoteles del Distrito Federal. Concluyendo que los procesos de reclutamiento y selección son poco óptimos; las promociones y ascensos no existen y la dedicación a los requerimientos son mínimos, además la Inducción y comunicación gerencial es deficiente, generando una atmósfera laboral inadecuada.

De igual manera, en Ecuador tenemos a González (2011). Que, en su trabajo, tuvo como Objeto General reconocer el proceso de Gestión del Talento Humano que propicie una motivación favorable en los profesionales del Instituto Superior “Guaranda”. Su diseño fue descriptivo y la muestra fue de 106 cooperantes a quienes se les dio un cuestionario que evaluó el grado de gestión del talento humano y la motivación concebida en el establecimiento. Concluyendo que hay un paupérrimo grado de gestión, un ambiente no favorable, escasa comunicación, limitado uso de valores, resistencia al cambio, bajo liderazgo, poco interés por la capacitar e innovar conocimientos del Talento Humano.

Así mismo, en Colombia tenemos a Galvis y Cárdenas (2016). En su Artículo Tuvieron como Objetivo General el estudio de las compañías públicas en la selección de aspirantes y el mantenerlos en la institución. La metodología fue

descriptiva. Concluyendo que se tiene que mejorar y conservar la Gestión del Talento Humano, como enfoque dinámico de todo organismo público, para ser exitoso, es esto lo que incurre en el logro de las metas tácticas y por eso una compañía se compara de otra, por el desempeño del capital humano.

Por otro lado, tenemos en Colombia a Restrepo y Arias (2015). Quienes, en su Artículo Científico, tuvieron como Objetivo General examinar la aplicación de la gestión humana en las compañías agropecuarias de Urabá, Colombia. Su diseño fue transversal, el muestreo se hizo con producción bananera de Urabá, usándose una encuesta. Concluyendo que el sistema de gestión de la zona, se ejecuta según juicio de los propietarios, lo que es un patrón tradicional de corte operativo.

En el ámbito nacional tenemos a Osorio y Zaravia (2017). Quienes su Investigación, tuvieron como Objeto General determinar el vínculo entre la gestión del talento humano y la calidad del servicio en los funcionarios. Metodológicamente es tipo básico, de investigación correlacional, no experimental, la población fue de 50 funcionarios, con muestreo probabilístico de igual cantidad que la población, el instrumento fue la encuesta (cuestionario) de escala de Likert. Concluyendo que los funcionarios, disfrutaban de una satisfacción media en la gestión de talento humano y la calidad de servicio.

De igual manera, tenemos a Condori (2017). Quien, en su tesis, sostuvo de Objeto General precisar el vínculo de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones - Puno. El método fue hipotético–deductivo, con un molde cuantitativo, correlacional, transaccional, usando como instrumento el cuestionario. La población fue de 122 funcionarios con un muestreo aleatorio de 46 de ellos. Concluyendo que el 34.8% señala que se da a veces la gestión del talento humano y por ende el desempeño laboral es regular. Por lo tanto, la gestión del talento humano denota una correlación moderada en un 0,528** con el desempeño laboral.

También, tenemos a Castillo (2016). Quien, en su trabajo, tuvo como Objetivo General precisar el vínculo entre la gestión del talento humano, satisfacción laboral y calidad de gestión en la Institución Educativa 20189. Con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional. Concluyendo que

hay vinculo directo y significativo entre la gestión del talento humano con la gestión de calidad, con un valor rho Spearman = 0,735 y un grado de significancia $p= 0,000$. rechazando la hipótesis nula y confirmando la hipótesis alterna.

Igualmente, tenemos a Rojas y Vílchez (2018). Quienes, en su investigación, sostuvieron de Objeto General precisar el vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los técnicos del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Metodológicamente de enfoque cuantitativo, aplicado, de diseño no experimental, correlacional. La población fue de 50 técnicos. Para recopilar data se usó la entrevista y encuesta. Se concluye que hay vinculo estadístico significativo, $p=0,000$ entre las variables.

Por otro lado, tenemos a Zelada (2018). Quien, en su trabajo, tuvo como Objeto General precisar el vínculo entre la Gestión del talento Humano y la satisfacción laboral en los maestros de la UTP, 2017. Metodológicamente fue de método hipotético deductivo, correlacional. La muestra fue de 169 docentes. El instrumento usado para recopilar data, fue cuestionario. Concluyo que, a más problemática en la gestión del talento humano, más incremento de satisfacción laboral.

Referente a las teorías relacionadas al estudio de la variable Gestión del Talento Humano se trabajó con Barcia (2001). El Talento emana de la palabra griega talanton que es pesadez. Talento, según la RAE, se refiere al individuo sabio o apto para cierta actividad y que es capaz de solucionar inconvenientes, con ingenio y vivencias adquiridas previamente; siendo competitivo y capaz de tener un buen desempeño en su actividad.

Así mismo, Jericó (2001, pp. 3-4) explica talento de una manera similar, pero más abreviada: Como los sujetos con habilidades y con el compromiso de realizar tareas que incrementen los resultados en la compañía, definiendo al experto con talento como un especialista con compromiso que aplica sus destrezas para alcanzar resultados mayores tanto personales como organizacionales. Para Chiavenato (2009) talento humano es “la competencia del individuo que usa a su favor el entendimiento y la comprensión, asimilando de forma sabia como

solucionar inconvenientes en el desarrollo de sus actividades, aceptando aptitudes peculiares de gente talentosa.”

De igual manera Becker (1964, p 8) lo conceptualiza como “la agrupación de las habilidades productivas que un sujeto consigue por almacenamiento de información general o específica”. El alude, que la idea de capital humano simboliza el sentido de mercadería no material, atribuido a un sujeto y que puede acumularse y utilizarse. Como profesional de economía, él autor, conceptúa, que como todas las inversiones, el sujeto ha de enfrentarse a la política de los rendimientos no crecientes, esto es, alcanzar menos productividad a medida que se agregan porciones adicionales de entradas, sosteniendo los demás factores continuos y, a las características inevitables de dichos gastos, lo que sugiere que dicho capital humano, una vez que invirtió en sí mismo, puede padecer el desgaste de los años, sino sostiene su inversión vigente.

Por su parte, Chiavenato (2007, p 6), conceptualiza la gestión del talento humano como:

(...) una parte de sensibilidad mental, que sobresale en las compañías. Es contingente y situacional, pues pende de factores como la filosofía de cada compañía, la estructuración institucional, las condiciones del entorno, uso de tecnologías, procesos intrínsecos y otra cantidad de variables relevantes.

Como consideraciones relevantes, Chiavenato (2007) indica:

1. Los sujetos, están aptos de tener carácter propio, por ende, no son iguales, gozan de sabiduría, ingenio, capacidad y características diferentes y necesarias para el desarrollo institucional.
2. Los individuos como activadores perspicaces de las herramientas institucionales: son gente y no simples herramientas institucionales. Son promotores de la institución con la habilidad de proveerla de sabiduría, talento, y conocimientos indispensables para un constante renuevo y competitividad.
3. Los individuos como sociedad en la institución: pues tienen la capacidad de llevarla al éxito, como sociedad. Los sujetos en la compañía gastan, energía,

tiempo, entrega, compromiso, etc., con la finalidad de percibir retribución económica, experiencia o desarrollo personal. Toda inversión se justifica cuando conlleva a una retribución moderadamente alta, por ende, según la retribución sea reconfortante y sostenida, la inclinación será el incremento de la inversión.

A modo resumido, la gestión del Talento Humano en las instituciones, admite la cooperación ágil de los individuos, para el logro de metas personales e institucionales. Luego de brindar aproximaciones conceptuales de la Gestión del Talento Humano, vamos a estudiar el inicio de la gestión del talento humano. Se debe señalar que la teorización concerniente a la gestión de RRHH, ha mutado enormemente, hasta llegar a ser gestión del talento humano.

Podemos hacer mención del origen del homo sapiens, “lo que dio inicio a sociedades ordenadas y que transformaron su entorno...Posteriormente aparecieron sociedades más estructuradas, guiadas por la naturaleza, no comprensible para ese entonces” Múnich, citado por Núñez (2010, p 32). En esas épocas los sujetos cazaban como una circunstancia de instinto de sobrevivencia, para nutrirse, fortalecerse, vestirse, edificar, etc. En esa época las sociedades, eran algo similar a "manadas", primeros antecedentes de “trabajo en equipo”.

Evolucionando los individuos, se crearon los primeros pueblos, que adquirieron modernidad y discernimiento, siendo conmemorados hasta la actualidad, como por ejemplo los sumerios, que dejaron su escritura cuneiforme, Monroy (2000, p. 30), implementaron además sociedades orientadas y usadas para lograr los propósitos de otros y, sin saber instituyeron, el trabajo, como individuos que realizan actividades para otros no para sí mismos, modelo que se extendió rápidamente en todo territorio poblado.

De este modo los esclavos fueron lo más primitivo del uso del talento humano, para provecho de terceros. Definitivamente, se requería de personas, invirtiendo parcelas, vacas, gallinas y demás: iniciando así los primeros indicios de trabajo remunerado, estableciendo el pago o entrega de algo a cambio, que beneficie a quien realice la labor, por ejemplo, a los esclavos se les pagaba con sal.

A pesar del olvido de la esclavitud y el origen de enormes pueblos que trabajan por una remuneración, se mantuvo el desnivel que se fue el motivo de la Revolución francesa, desde el Imperio de Roma ya se notaban tratos justos a los trabajadores, valorando sus virtudes, lo que establece los primeros rastros de la gestión del talento humano.

Históricamente, se aceptó que los sujetos son los componentes primordiales de la productividad, entendiéndose y practicándose en varias sociedades la conceptualización de motivación a cambio de algo. La etapa industrial se centró en trabajar por manutención o una vida digna: los sujetos eran considerados como una sencilla herramienta para la labor y literalmente así los trataban, esto dio pase a que sea llamado, Recurso Humano. Poco a poco se entendió que la gente requería de algunas estipulaciones para la labor, naciendo la expresión Relación Industrial, intentando producir un vínculo entre el empleado y la institución. La creación del área de personal surgió para pagar sueldos y recopilar datos básicos de los individuos.

Se trato a los sujetos como herramientas cambiables o reemplazables. La ideología de nombrar a los individuos "Recurso Humano" se mantiene hasta la actualidad, pero, todos los capitales se gastan y conforman la contabilidad, lo que pone de nuevo a los sujetos como cosas. En la última década se ha utilizado el termino Talento Humano, discutiéndose la gestión del talento, "no hablándose de inversión en el capital humano sino del desarrollo su talento" Marín, H. (2005, p. 40)

Por ultimo las instituciones son conscientes que, si el personal crece o se desarrolla, ellos como tal, también lo harán, si los individuos prosperan lo harán también las instituciones. Concluyendo, que los individuos pasaron de ser objetos cambiables a ser el centro de las instituciones.

Todo esto desemboco en la variación gerencial, porque en vez de invertir en producción, se invierte en los sujetos que llevan a cabo la producción, en vez de invertir en el consumidor se invierte en quien tiene trato directo con el consumidor. Chiavenato, I. (2007, p. 4). conociendo que los sujetos son el componente

primordial del éxito institucional. La gestión de RRHH se delega a los gerentes, convirtiéndose en gestores de RRHH, entretanto que los roles administrativos y burocráticos no importantes se pasan a otros a través de tercerización. Los grupos de gestión de talento humano proporcionan asesorías internas. Los individuos ya no son agentes pasivos que obedecen órdenes a quienes dan ordenes, convirtiéndose en agentes activos.

A las personas ahora se les considera asociados de la organización que toman decisiones en sus actividades, cumplen metas y alcanzan resultados previamente negociados y que sirven al cliente con miras a satisfacer sus necesidades y expectativas. A continuación, se pasa a analizar la importancia de la Gestión del Talento Humano:

Autores como Saldarriaga Ríos, J. (2007) afirma que la gestión humana es el cimiento de toda institución, porque altera la toma de decisiones. Además, que la manera en que se aplica la gestión humana incurre en toda la institución y genera posibilidad de éxito. La obra de Munch (2008), señala que, el fin de la gestión del capital humano tiene frutos: aumenta la calidad eficientemente y eficazmente; promueve un entorno institucional apropiado; mejora la rutina de los individuos; aumenta la motivación y, por ende, los vuelve productivos.

Chiavenato, I. (2009). Antes los sujetos eran vistos como una fuente productiva, o sea su labor era una consecución de las maquinas; luego se atendió las interrelaciones sociales del individuo y se medito sobre las motivaciones del individuo para su realización.

La gestión del Talento Humano como agrupación de tareas administrativas es en sí un grupo de subprocesos. Según Chiavenato (2009), la estructura de Gestión de Talento Humano, son:

Admisión de personas: Subprocesos usados para contratar nuevo personal.

Aplicación de personas: Subprocesos usados para plantear las tareas que se ejecutaran.

Compensación de personas: Subprocesos usados para los incentivos a los individuos y la satisfacción de requerimientos personales.

Desarrollo de personas: Subproceso usados para aumentar el progreso individual.

Mantenimiento de personas: Subprocesos usados para diseñar condiciones satisfactorias para las tareas de los sujetos.

Monitoreo de personas: Subprocesos usados para comprobar resultados.

Por su parte Jericó (2008) Sostiene: captación, conservación y desarrollo de talento, considerando las destrezas y talentos personales.

Dimensiones de Gestión del Talento Humano:

Dimensión 1: Liderazgo

En concordancia con Rojas, A y Gaspar, F (2006, p. 18). Es la habilidad del comportamiento de individuos, referido a la destreza de guiar sujetos hacia un mejor porvenir. Los líderes son individuos profesionales en la destreza de guiar hacia un mejor porvenir.

Dimensión 2: Equipo de Trabajo

En concordancia con Gil, F., Rico, R. y Sánchez, M. (2008, p. 25). Los ET, satisfacen los requerimientos proporcionando discernimiento, destrezas y vivencias que dan replicas innovadoras a los inconvenientes esperados por la institución. De esta manera, una gestión exitosa pende de la eficiencia de los ET.

Dimensión 3: Motivación

En concordancia con Chiavenato, I. (2009, pp. 318-319), señala que la motivación laboral es la intención de ofrecer grados superiores de iniciativa a metas específicas y a requerimientos individuales.

Según Genesi, M. y Suarez, F. (2010, p. 129). La definición acepta que motiva la cooperación de los sujetos y los grupos, alcanzando su empowerment para sus propias herramientas en cuanto a esfuerzo e ingenio en pro de las metas de la institución.

Asimismo, Maslow (1991), señala que la categoría de las necesidades es sobre la motivación del humano que altera la conducta humana:

1. Necesidades fisiológicas: Son naturales, comer, dormir y respirar. También las llaman biológicas. Podemos mencionar también sueldo mínimo y condiciones laborales.

2. Necesidades de seguridad: conllevan a que los individuos se protejan de riesgos reales o imaginarios, físicos o abstractos. Se puede mencionar la estabilidad laboral.

3. Necesidades de afiliación: Vinculadas con el actuar social del sujeto, cooperación, cariño, apego, estimación.

4. Necesidades de reconocimiento: El requerimiento de estimación y consideración no conlleva a una remuneración económica ya que es solo reconocimiento en manera de cumplido.

5. Necesidades de autorrealización: Es el empuje de superación para potenciar habilidades, satisfacción, deseo de ascender lo más posible según su potencial; ingenio, imaginación, desafíos, etc.

Dimensión 4: Capacitación y Desarrollo

En concordancia con Decenzo, D. y Robbins, S. (2002, p. 16). Es incitar los atributos individuales de los subordinados de forma que los mejoramientos llevados a cabo orienten hacia una mayor utilidad en la compañía. La Capacitación y Desarrollo de los RRHH en la actualidad tienen gran relevancia al ser parte del capital humano.

Hacemos énfasis en los cursos dictados a los nuevos ingresos de la institución, pero de igual forma se debe continuar con el aprendizaje, para optimizar desempeños, rendimientos y productividad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

El estudio fue de tipo aplicado, este tipo de estudio busca la solución práctica de problemas. Según Vara (2015)

Es interés del estudio es práctico, pues sus resultados son usados de inmediato en la solución de problemas de la realidad. El estudio aplicado casi siempre reconoce el inconveniente y busca, dentro de la posibilidad de resoluciones, la más apropiada para el contexto específico. (p.235)

Diseño

El diseño fue no experimental, dado que la variable no ha sido manipulada, ya que se centra en el reconocimiento de fenómenos tal y como se dan en su entorno propio, en este sentido los sujetos de estudio no se exponen a ningún estímulo solo son observados y analizados en su ambiente natural.

Por ende, Hernández, Fernández y Baptista indican lo siguiente:

Los análisis no experimentales son los que se llevan a cabo, sin manipular las variables deliberadamente y en los que solamente se observan los fenómenos en su entorno propio para estudiarlos. Podría conceptualizarse como el estudio que se hace sin la manipulación de variables. Es decir, se trata de análisis en los que no se hace variar con intención las variables independientes para ver su consecuencia sobre otras variables. Lo que se hace en el análisis no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su entorno propio, para estudiarlos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152).

Nivel

El trabajo fue de un nivel descriptivo, puesto que se busca describir la variable “La Gestión del Talento Humano”

Según Hernández, R y Mendoza, C (2019) “los análisis descriptivos tienen como fin precisar particularidades y características de fenómenos, variables o ocurrencias en un ambiente específico (p.108)

Enfoque

El enfoque fue cuantitativo, este tipo de investigación se utiliza para la recopilación de data con el fin de alcanzar el objetivo propuesto con cimiento en la medición numérica y el análisis de estadística con el fin de establecer pautas y probar teorías.

En este sentido Hernández, Fernández y Baptista mencionan lo siguiente:

El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada fase deriva a la siguiente y no podemos “saltar” o evitar pasos. El orden es drástico, aunque, podemos redefinir algún periodo. O alguna idea que para añadir y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de estudio, se revisa la literatura y se elabora un marco teórico. De las preguntas se establecen hipótesis y constituyen variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un contexto específico; se estudian las mediciones obtenidas usando métodos de estadística, y se llega a una serie de conclusiones. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4).

Corte

En cuanto al tipo de corte el estudio fue transversal, puesto que el análisis se realizó en un momento dado con información recolectada durante un tiempo fijo. Según Fernández, R y Baptista, M (2006) define que “los diseños de investigación transversal recopilan información, en un tiempo único. Su objetivo es describir variables y estudiar su incidencia y vinculación en un momento específico. Es como tomar una foto de algo que ocurre”. (p. 208)

Método

El método fue hipotético – deductivo, dado que, luego de reconocer el problema de la investigación, se estableció objetivos, los resultados logrados fueron de las consecuencias que se obtuvieron que se verificó los enunciados deducidos haciendo una comparación con la experiencia. Según Valbuena (2015), mencionó que el método hipotético – deductivo se da desde una teoría como base; luego se

plantea hipótesis, en el cual se convierten en teoremas; llegando a la observación, realizando una persecución de información el cual puede ayudar a confirmar o negar hipótesis; al final se llega a la afirmación o negación de la predicción establecida por la teoría (p.85).

3.2. Variables y Operacionalización

La variable analizada es de naturaleza categórica y cualitativa con uso de la escala ordinal.

Definición conceptual de la Variable Gestión del Talento humano

Según Chiavenato, I. (2007). Ejercicio que consiente la cooperación eficaz de los individuos (empleados, funcionarios, etc.) para obtener propósitos institucionales y personales.

Definición operacional de la Variable Gestión del Talento humano

Aplicación de un cuestionario para reconocer la percepción que tienen los colaboradores sobre el liderazgo, el trabajo en equipo, la motivación y el aprendizaje y crecimiento.

La matriz de operacionalización de variables se encuentra en el anexo 1

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Estuvo conformada por los colaboradores de la empresa DEPSA Depósitos S.A. que fueron 147. Como indicaron Stracuzzi y Pestana (2012, p.105) “La población en un estudio es la agrupación de unidades de las que se quiere información y sobre las que se van a producir conclusiones.” Por lo que no se aplicó el criterio de exclusión e inclusión.

Muestra: Se aplico la muestra considerándose a toda la población los 147 colaboradores de la empresa, ya que así se podrá tener mejores resultados.

Muestreo: Fue de tipo probabilístico debido que todos tuvieron la posibilidad de ser parte de la muestra.”

Unidad de Análisis: Los colaboradores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se usó la técnica de análisis documental con un instrumento de recolección que será la ficha de toma de información y la de recopilación de información con el instrumento cuestionario. Carrasco (2009) señala, que la encuesta, es una técnica para el estudio social por excelencia debido a su uso, volubilidad, facilidad y objetividad de la data que con ella se alcanza. Por lo señalado por Carrasco (2009), en el presente estudio, se usó la técnica de la encuesta.

Instrumento de recolección de datos

Se aplicó el cuestionario dicotómico que es un instrumento de recopilación de información. El cual será validado por 3 expertos Como indica Arias (2012, pp. 67-68) “...Un instrumento de recopilación de información es cualquier herramienta, dispositivo, o formato (escrito o digital), que se usa, para alcanzar, registrar o acumular data.”

Validez:

Se realizó a través de un grupo de personas expertas formada por los maestros del centro de estudios, que evaluaron considerando la pertinencia, relevancia y claridad de la aplicación de cada variable, como mencionan Hernández, et al. (2014)

Validez de expertos:

El instrumento fue validado por 3 expertos de la institución, quienes luego de realizar una revisión al cuestionario indicaron que era válido. El instrumento mide los indicadores y sugiere el nivel obtenido la posibilidad de conseguir las conclusiones, tomando de fundamento los resultados que se alcanzaron. La validación consta de 1 magister y 2 doctor temáticos los cuales comprobaron que el instrumento es válido.

Tabla 1

Nombre de expertos

Documento Nacional de Identidad	A. y N.	Institución	Calificación
DNI 41478652	Dra. Michca Maguiña, Mary Hellen Mariela	UCV	Aplicable
DNI 07903350	Mg. Pasache Ramos, Máximo Fidel	UCV	Aplicable
DNI 08729589	Dr. Márquez Caro, Fernando Luis	UCV	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia.

Confiabilidad.

Para la estadística de fiabilidad (al aplicarse se obtiene los mismos resultados Hernández et al.,2006) se utilizaron 147 respuestas utilizándose el estadístico Alfa de Cronbach con SPSS versión 25, para hallar la fiabilidad teniendo en cuenta los siguientes niveles de confiabilidad.

Tabla 2

Escala de Alfa de Cronbach

Rango	Deducción
0.81 - 1.00	Muy alto
0.61 - 0.80	Alto
0.41 - 0.60	Moderado.
0.21 - 0.40	Bajo
0.01 - 0.20	Muy bajo

El Alfa de Cronbach es usada para cuantificar la viabilidad de la medición correspondiente a una escala. Asimismo, es un indicador con intervalos de 0 a 1, cuya finalidad es otorgar veracidad para realizar el cálculo de las mediciones estables y restantes. Asimismo, para Villasís, Márquez, et al. (2018) “los resultados

de una investigación son confiables cuando logren un alto grado de veracidad” (p.416).

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos de la variable Gestión del Talento humano

		N	%
Casos	Válido	147	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	147	100,0

a. La eliminación por lista se centra en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad de la variable gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de componentes
,932	20

El Alfa de Cronbach logro un 0,922; que se halla entre el 0.81 a 1, en consecuencia, el instrumento que evaluado es de alta confiabilidad en la variable Gestión del Talento humano, basándose en las 15 Ítem.

3.5. Procedimientos

Mediante el instrumento cuestionario se recopilo información de la unidad de análisis obtenidos de los colaboradores, que luego se organizarán y clasificarán en una base de datos, tablas y figuras para poder trasladarlos al SPSS versión 25 para después realizar el análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Se trabajó con el software SPSS 25 con un análisis estadístico de respuestas múltiples de distribución de frecuencia, con tablas de contingencias y una escala dicotómica con sus respectivas figuras.

3.7. Aspectos éticos

En relación con Martin (2013:30) “Todo investigador debe garantizar calidad en la investigación, con respecto a sus aspectos éticos, la honestidad debe ser esencial en todo el proceso, la cual refleja en la información y los datos no hayan sido manipulados por uno mismo.” En otras palabras, el proyecto de investigación garantiza que todo el proceso del trabajo esta con una adecuada calidad mediante artículos indexados, libros digitales, periódicos digitales, revistas indexadas, la recopilación de información se tomará de los trabajadores, además la interpretación de los resultados estadísticos será mostrada sin ser manipulados.

IV. RESULTADOS

O₁: Conocer cómo es el liderazgo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020.

Tabla 5

Consolidado de respuestas de la dimensión liderazgo en la Gestión del Talento Humano en la compañía DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.

N°	PREGUNTAS	Dimensión liderazgo				TOTAL	
		SI		NO		N	%
		N	%	N	%		
01	El liderazgo en los equipos de trabajo está orientada a lograr una meta.	28	18,8%	119	81,2%	147	100%
02	¿Entrenan a los directivos para que se relacionen apropiadamente con los trabajadores?	35	23,3%	112	76,7%	147	100%
03	¿Se encarga de que en la organización a todas las personas se les comunique lo que se espera de ellas en el trabajo?	96	65,1%	51	34,9%	147	100%
04	¿Crea un ambiente donde las personas tengan la oportunidad de aprender, crecer y desarrollarse?	48	32,4%	99	67,6%	147	100%
05	¿Vela porque los trabajadores desarrollen permanentemente competencias acordes con la proyección de la organización?.	107	72,8%	40	27,2%	147	100%

a. Grupo de dicotomía tabulado. Los % y los totales se centran en los encuestados. Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores

Respecto a los resultados de la tabla 5, vamos analizar los resultados más sobresalientes de cada pregunta, la pregunta 1, el 81,2% correspondientes a 119 colaboradores respondieron respecto al liderazgo en los equipos de trabajo no está guiada a obtener un propósito, la pregunta 2, el 76,7% responden que no entrenan a los altos mandos para que se vinculen adecuadamente con los subordinados, la pregunta 3, el 65,1% responden que en la organización si se encargan de

comunicar a todas las personas lo que se espera de ellas en el trabajo, la pregunta 4, el 67,6% responden que no se crea un entorno donde la gente tenga la oportunidad de aprender, crecer y ascender, la pregunta 5, el 72,8% responden que si velan para que los subordinados incrementen sus competencias acorde con a la institución.

Tabla 6

Grado de conocimiento del liderazgo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Malo	83	56,5	56,5	56,5
Regular	60	40,8	40,8	97,3
Bueno	4	2,7	2,7	100,0
Total	147	100,0	100,0	

Fuente: encuesta tomada a los colaboradores

Interpretación:

De las encuestas laboradas, se muestra que el mayor porcentaje indica estar mal con un 56,5%, reflejando que, no hay conducción de los colaboradores hacia las metas de la institución; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican que están en un nivel regular con un 40,8% reflejando que hay conducción del personal y bueno un 2,7%.

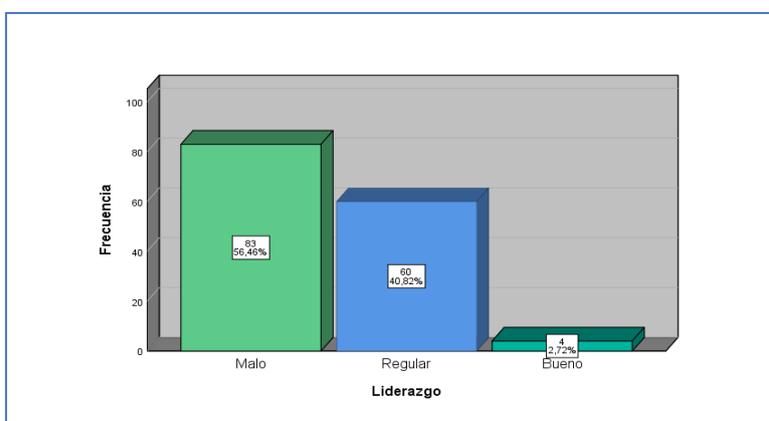


Figura 1. Percepción de la dimensión liderazgo

Fuente: Resultado de la aplicación del instrumento de la variable Gestión del Talento Humano

O₂: Conocer cómo es el equipo de Trabajo en la Gestión del Talento Humano en la compañía DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020.

Tabla 7

Consolidado de respuestas de la dimensión equipo de Trabajo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.

N°	PREGUNTAS	Dimensión equipo de Trabajo				TOTAL	
		SI		NO		N	%
		N	%	N	%		
06	El trabajo en equipo genera un ambiente armónico.	112	76,5%	35	23,5%	147	100%
07	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?.	95	64,8%	52	35,2%	147	100%
08	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	92	62,9%	55	37,1%	147	100%
09	¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?	37	25,0%	110	75,0%	147	100%
10	¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?	98	66,8%	49	33,2%	147	100%

a. Grupo de dicotomía tabulado. Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados. Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores

Interpretación:

Respecto a los resultados de la tabla 7, vamos analizar los resultados más sobresalientes de cada pregunta, la pregunta 06, el 76,5% correspondientes a 112 colaboradores respondieron el trabajo en equipo si genera un ambiente armónico, la pregunta 07, el 64,8% responden que, si están de acuerdo que el expertiz de labores en cargos parecidos ayuda a optimizar el trabajo en equipo, la pregunta 08, el 62,9% correspondientes a 92 colaboradores respondieron si Hay mayor producción cuando las tareas se hacen en equipos de trabajo, la pregunta 09, el

75,0% responden que no están de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el propósito de los trabajos en equipo, la pregunta 10, el 66,8% responden que si están de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo guía a obtener un propósito.

Tabla 8

Nivel de conocimiento del equipo de Trabajo en la Gestión del Talento Humano en la compañía DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Malo	9	6,1	6,1	6,1
	Regular	100	68,0	68,0	74,1
	Bueno	38	25,9	25,9	100,0
	Total	147	100,0	100,0	

Fuente: encuesta tomada a los colaboradores

Interpretación:

De las encuestas laboradas, se muestra que el mayor porcentaje indica estar en un nivel regular con un 68,0%, reflejando que, hay un adecuado equipo de Trabajo aportando habilidades y experiencias permitiendo rápidas respuestas; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican que están en un nivel bueno con un 25,9% reflejando que el equipo de Trabajo permite rápidas respuestas y malo un 6,1%

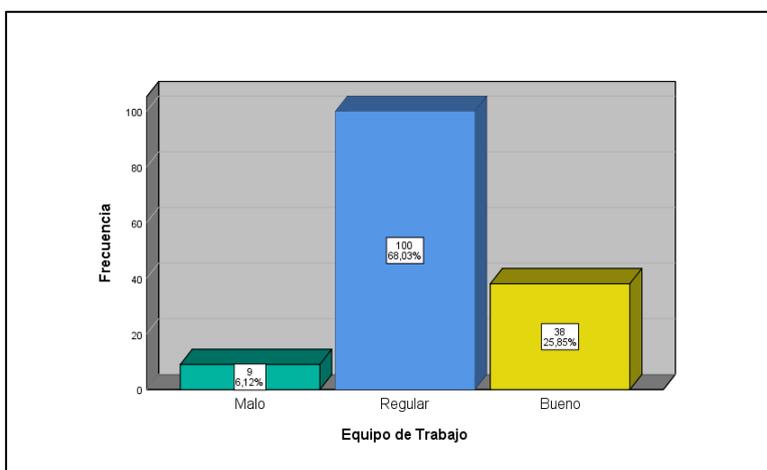


Figura 2. Percepción de la dimensión equipo de Trabajo

Fuente: Resultado de la aplicación del instrumento de la variable Gestión del Talento Humano

O₃: Conocer cómo es la motivación en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020.

Tabla 9

Consolidado de respuestas de la dimensión motivación en la Gestión del Talento Humano en la compañía DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.

N°	PREGUNTAS	Dimensión motivación				TOTAL	
		SI		NO		N	%
		N	%	N	%		
11	Las relaciones con los jefes le motivan tener una mejor gestión en su trabajo.	69	46,7%	78	53,3%	147	100%
12	Un buen desempeño radica en sentirse motivado por reconocimientos internos	114	77,6%	33	22,4%	147	100%
13	¿En su institución el personal que tan seguido se comunican con sus jefes?	58	39,3%	89	60,7%	147	100%
14	Mantiene una motivación eficaz con sus demás compañeros de trabajo.	72	48,3%	75	51,7%	147	100
15	En la institución se fomenta la motivación y la unión entre los trabajadores	49	33,3%	98	66,7%	147	100

a. Grupo de dicotomía tabulado. Los porcentajes y los totales se centran en los encuestados.
Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores en el área de créditos de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco

Interpretación:

Respecto a los resultados de la tabla 9, vamos analizar los resultados más sobresalientes de cada pregunta, la pregunta 11, el 53,3% correspondientes a 78 colaboradores respondieron que el vínculo con los jefes no le motivan tener una mejor gestión en su trabajo, la pregunta 12, el 77,6% responden que un buen desempeño si radica en sentirse motivado por reconocimientos internos, la pregunta 13, el 60,7% responden que en su institución el personal no se comunica tan seguido con sus jefes, la pregunta 14, el 51,7% responden que Mantiene una motivación eficaz con sus compañeros de labor, la pregunta 15, el 66,7% responden que en la institución no se fomenta la motivación y la unión entre los trabajadores

Tabla 10

Nivel de conocimiento de la dimensión motivación en la Gestión del Talento Humano en la compañía DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Malo	67	45,6	45,6	45,6
Regular	67	45,6	45,6	91,2
Bueno	13	8,8	8,8	100,0
Total	147	100,0	100,0	

Fuente: encuesta tomada a los colaboradores

Interpretación:

De las encuestas laboradas, se muestra que el mayor porcentaje indica estar en un nivel malo con un 45,6%, reflejando que, no se dedican en cumplir con determinados objetivos de la empresa; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican que están en un nivel regular con un 45,6% reflejando que si se dedican en lograr determinados propósitos de la compañía y bueno un 8,8%

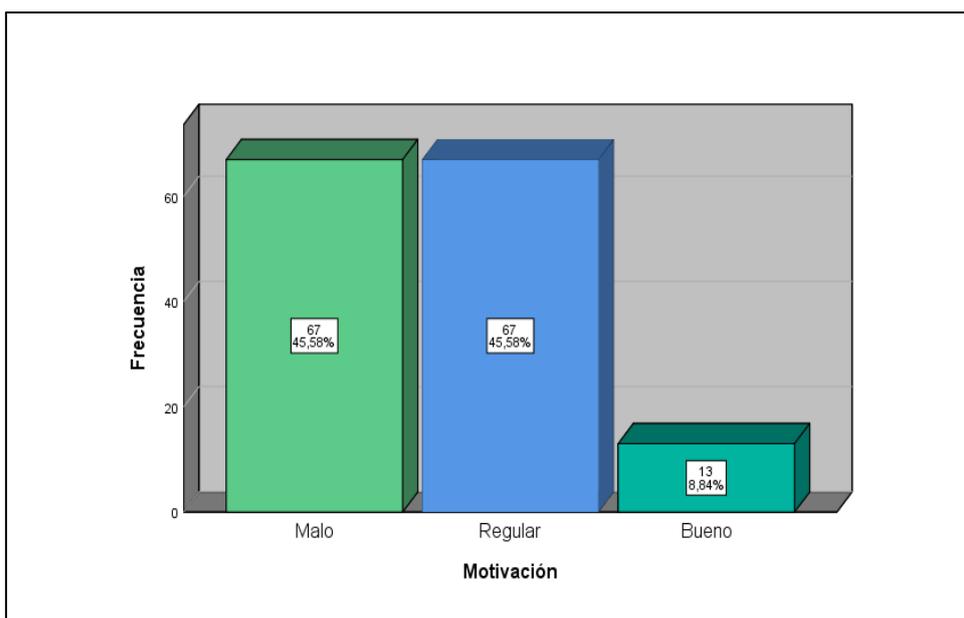


Figura 3. Percepción de la dimensión motivación

Fuente: Resultado de la aplicación del instrumento de la variable Gestión del Talento Humano

O4: Conocer cómo es Capacitación y Desarrollo en la Gestión del Talento Humano en la compañía DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020.

Tabla 11

Consolidado de respuestas de la dimensión Capacitación y Desarrollo en la Gestión del Talento Humano en la compañía DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.

N°	PREGUNTAS	Dimensión Capacitación y Desarrollo					
		SI		NO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%
16	En la institución se asignan recursos económicos necesarios para la capacitación de los trabajadores	46	30,7%	101	69,3%	147	100%
17	Se realizan programas de capacitación a los trabajadores.	80	54,0%	67	46,0%	147	100%
18	La institución brinda facilidades para continuar con estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización	61	40,9%	86	59,1%	147	100%
19	El personal participa activamente en capacitaciones.	47	31,3%	100	68,7%	147	100
20	¿La institución cuenta con cursos de capacitación y entrenamiento que le permita ofrecerla al trabajador la atención esperada?	35	23,3%	112	76,7%	147	100

a. Grupo de dicotomía tabulado. Los porcentajes y los totales se centran en los encuestados.
Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores en el área de créditos de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco

Interpretación:

Respecto a los resultados de la tabla 11, vamos analizar los resultados más sobresalientes de cada pregunta, la pregunta 16, el 69,3% correspondientes a 101 colaboradores respondieron en la institución no se asignan recursos económicos necesarios para capacitar a los colaboradores, la pregunta 17, el 54,0% responden que si se hace capacitación a los colaboradores, la pregunta 18, el 59,1% responden que La institución no da facilidades para continuar con maestrías, diplomados o cursos de especialización, la pregunta 19, el 68,7% responden que

el personal no participa activamente en capacitaciones., la pregunta 20, el 76,7% responden que la institución no cuenta con cursillos de capacitación y entrenamiento para poder, ofrecerla al trabajador.

Tabla 12

Nivel de conocimiento de la dimensión Capacitación y Desarrollo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Malo	59	40,1	40,1	40,1
Regular	73	49,7	49,7	89,8
Bueno	15	10,2	10,2	100,0
Total	147	100,0	100,0	

Fuente: encuesta tomada a los colaboradores

Interpretación:

De las encuestas laboradas, se muestra que el mayor porcentaje indica estar en un nivel regular con un 49,7%, reflejando que, se hace un adecuado énfasis en los adiestramientos de los empleados para una mayor productividad en la organización; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican que están en un nivel malo con un 40,1% reflejando que hay un adecuado énfasis en los adiestramientos de los empleados para una mayor productividad en la organización y bueno un 10,2%

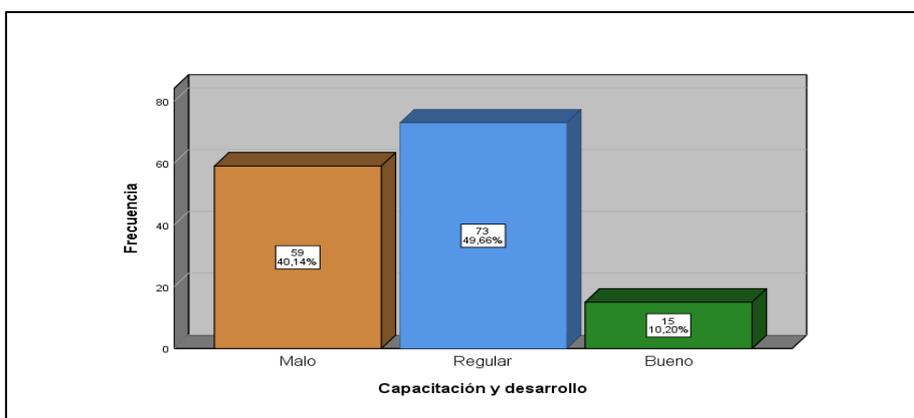


Figura 3. Percepción de la dimensión Capacitación y Desarrollo

Fuente: Resultado de la aplicación del instrumento de la variable Gestión del Talento Humano

Objetivo General: Conocer cuál es la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020

Tabla 13

Nivel de conocimiento de la Gestión del Talento Humano en la compañía DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Malo	67	45,6	45,6	45,6
Regular	63	42,9	42,9	88,4
Bueno	17	11,6	11,6	100,0
Total	147	100,0	100,0	

Fuente: encuesta tomada a los colaboradores

Interpretación:

Respecto de la variable Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020, la Tabla 11 y figura indica, que un 45,6% de los colaboradores, indico que está en un nivel (malo), regular 42,9% y bueno el 11,6%.

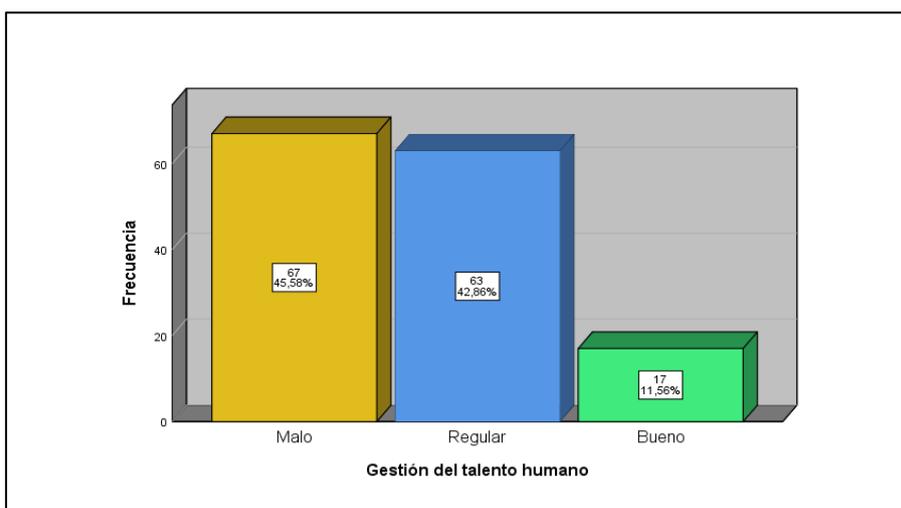


Figura 4. Percepción de la variable Gestión del Talento Humano

Fuente: Resultado de la aplicación del instrumento de la variable Gestión del Talento Humano

V. DISCUSIÓN

La evidencia empírica procesada analizando el objetivo general señala en el análisis descriptivo de los datos que la variable Gestión del Talento Humano está en el grado malo indicado por un 45,6%, regular por un 42,9% y bueno por un 11,6%, que significa que no hay una adecuada conducción de los colaboradores hacia las metas de la institución en cuanto a el liderazgo; además, respecto a los equipos de trabajo aportan adecuadamente habilidades y experiencias permitiendo rápidas respuestas, también permite afirmar, que el equipo de Trabajo permite rápidas respuestas; que significa que la Gestión del Talento Humano se aplica de modo regular y malo. resultados que concuerdan con los encontrados por González (2011) que menciono que la empresa en análisis de investigación existe un bajo grado de gestión, un clima no favorable, poca comunicación y práctica de valores, resistencia al cambio, poco liderazgo, desinterés por las capacitaciones e innovaciones de conocimientos del Talento Humano. Como conceptúo Chiavenato (2007) quien entendió que la gestión del talento humano es contingente y situacional, depende de la cultura y estructura de cada institución.

Respecto al objetivo específico 1 la evidencia empírica encontrada señala en el análisis descriptivo de los datos que hay un nivel malo indicado por un 56,5%, regular por un 40,8% y bueno por un 2,7% del liderazgo en la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020. Esto corresponde al consolidado de respuestas de la tabla 5, que respecto al liderazgo en los equipos de trabajo no están guiados a obtener un propósito; asimismo, no entrenan a los altos mandos para que se vinculen adecuadamente con los colaboradores; sin embargo, en la compañía si se encargan de comunicar a todas las personas lo que se espera de ellas en el trabajo; además no se crea un entorno donde los subordinados tengan la oportunidad de aprender, ascender y desarrollarse; así tenemos, que si velan para que los colaboradores desarrollen continuamente, competencias según la proyección de la institución; concordando con los hallazgos de Núñez (2010) que mencionó que respecto al liderazgo, la atención a las necesidades es mínima, además la Inducción y comunicación gerencial es deficiente, generando una atmósfera laboral inadecuada. Al igual que

Rojas y Gaspar (2006) liderazgo es la destreza de orientar personas hacia un mejor porvenir

En relación al objetivo 2 la evidencia empírica encontrada señala en el análisis descriptivo de los datos que hay un nivel regular indicado por un 68,0%, malo 6,1% y bueno el 25,9% de los equipos de trabajo en la Gestión del Talento Humano en la compañía DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020. Esto corresponde al consolidado de respuestas de la tabla 7, que expresa que si genera un ambiente armónico; además están de acuerdo que el expertiz en cargos parecidos ayuda a optimizar la labor en equipo; al igual que Galvis y Cárdenas (2016) quienes señalaron que influye en el logro de las metas estratégicas y por ello una compañía se diferencia de otra. Que Gil, Rico y Sánchez (2008) indicaba es el éxito de las instituciones y la producción global de conocimiento pende de la eficacia de los equipos de trabajo.

Considerando el objetivo específico 3 la evidencia empírica encontrada señala en el análisis descriptivo de los datos que hay un nivel regular indicado por un 45,6%, malo por un 45,6% y bueno por el 8,8% la motivación respecto en la Gestión del Talento Humano en la compañía DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020. Esto corresponde al consolidado de respuestas de la tabla 9, que expresa que el vínculo con los altos mandos, no le motivan tener una mejor gestión en su labor; además que, un buen desempeño si radica en sentirse motivado por reconocimientos internos, asimismo, en la empresa el personal no se comunica tan seguido con sus jefes; sin embargo, mantienen una motivación eficaz con sus demás compañeros de trabajo. teniendo cierta similitud con Chiavenato (2009) que refirió motivación laboral es el sentimiento de dedicar altos grados de energía a propósitos específicos. Que Maslow (1991), señala que la jerarquía de los requerimientos es una teorización psicológica sobre la motivación humana que incurre en la conducta humana

Considerando el objetivo específico 4 la evidencia empírica encontrada señala en el análisis descriptivo de los datos que hay un nivel regular indicado por un 49,7%, malo por un 40,1% y bueno por el 10,2% en la Capacitación y Desarrollo respecto en la Gestión del Talento Humano en la compañía DEPSA depósitos S.A., Lima

Metropolitana, 2020. Esto corresponde al consolidado de respuestas de la tabla 11, que en la institución no se asignan recursos económicos requeridos para capacitar a los colaboradores; además que, si se hacen programas de capacitación, asimismo, la institución no da facilidades para continuar con maestrías, diplomados o especializaciones; además que, el personal no participa activamente en capacitaciones, asimismo, la institución no cuenta con cursos de capacitación y entrenamiento que le permita ofrecerla al trabajador la atención esperada, teniendo cierta similitud con Decenzo y Robbins (2002) que refirió estimular las habilidades individuales del personal, para que mejoren hacia una mayor productividad en la organización. Que Jericó (2008) describe que están acorde a la captación, la conservación y el desarrollo de talento, sin dejar de considerar las habilidades, talentos y competencias individuales.

VI. CONCLUSIONES

1ra. - Se estableció el objetivo general al indicar el análisis descriptivo que hay una adecuada conducción de los colaboradores hacia las metas de la institución en cuanto al liderazgo

2da.- Se estableció el primer objetivo específico al indicar el análisis descriptivo que los equipos de trabajo no están guiados a obtener un propósito; asimismo, no entrenan a los altos mandos para que se vinculen adecuadamente con los colaboradores.

3ra. - Se estableció el segundo objetivo específico al indicar el análisis descriptivo que si se genera un ambiente armónico; además están de acuerdo que el expertiz en cargos parecidos ayuda a optimizar la labor en equipo.

4ta.- Se estableció el tercer objetivo específico al indicar el análisis descriptivo que el vínculo con los altos mandos no le motivan tener una mejor gestión en su labor; además de, un buen desempeño.

5ta.- Se estableció el cuarto objetivo específico al indicar el análisis descriptivo que en la institución no se asignan recursos económicos requeridos para capacitar a los colaboradores; además que, si se hacen programas de capacitación, la institución no da facilidades para continuar con maestrías, diplomados o especializaciones.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. -

Recomendamos a los responsables de la empresa estudiada capacitaciones en la Gestión del Talento Humano para un mejor desempeño laboral y mayor rentabilidad.

Segundo. -

Proponemos a los encargados de dirigir la compañía estudiada que promuevan el liderazgo entre sus trabajadores que permitiría a los trabajadores ejercer mayor autonomía y poder en la toma de decisiones, a fin de optimizar el rendimiento de la empresa.

Tercero. –

Es importante que promuevan el trabajo en equipo los altos mandos de la empresa estudiada que potenciaría la productividad con todos los logros que ello permite en todas las esferas institucionales.

Cuarto. -

Los directivos de la empresa tienen que desarrollar una motivación favorable para el desempeño laboral y el desarrollo personal de los colaboradores, fundamental para el desarrollo empresarial.

Quinto. -

La capacitación y desarrollo del personal de la compañía debe de ser prioridad uno de sus ejecutivos, necesarios para una mejor gestión del talento humano..

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Recuperado de:
<http://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>.
- Arias-Gómez, J., Villasis-Keever, M y Miranda-Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Consultado en:
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Barcia, R. (2001). *Filosofía de la Lengua Española: Sinónimos castellanos*. España. Recuperado de:
<https://sites.google.com/site/gogmocondiaji1/3202059-20iccauGEgramic80>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Consultado en:
<https://editorialpatria.com.mx/mobile/pdf/files/9786074384093.pdf>.
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos
- Cáceres, L. (18 de marzo de 2014). Transcripción de Supervisión y Monitoreo. Obtenido de <https://prezi.com/wk16llkoszch/supervision-y-monitoreo/>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Octava edición. México. Recuperado de:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009); *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México. Recuperado de:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Decenzo, D. y Robbins, S. (2002). Fundamentos de Administración. Tercera Edición. Mexico. Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=yly3Ak0GLykC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Fresno, C. (2019). Metodología de la investigación. Consultado en:

<https://dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n-as%C3%AD-de-f%C3%A1cil.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). México D.F.: Mc Graw Hill

Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México D.F: Mc Graw Hill.

Jericó, P. (2008). La nueva Gestión del Talento Construyendo Compromiso. España. Recuperado de:

https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_d_el_talento.pdf

Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. España. Recuperado de:

<https://books.google.cm/books?id=8wPdj2Jzqg0C>

Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S y Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. Consultado en: https://www.unir.net/wpcontent/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf.

Saldarriaga Ríos, J. (2008). Gestión Humana: Tendencias y Perspectivas. Vol.24. Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/212/21210706.pdf>

Stracuzzi y Pestana. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Consultado en: <https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologc3ada-de-la-investigac3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf>.

Vara, A. (2015). 7 pasos para elaborar una tesis. Lima: Macro.

Restrepo Escobar, F. y Arias Vargas, F. (2015). Las Prácticas de Gestión del Talento Humano en Empresas Agropecuarias del sector Bananero en Colombia. Journal of Agriculture and Animal Sciences. Vol.4. Colombia. Recuperado de: <http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/jals/article/view/912/635>

Rojas, A y Gaspar, F (2006). Bases del Liderazgo en Educación. UNESCO. Chile. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5427/Bases%20del%20liderazgo%20en%20educaci%C3%B3n.pdf?sequence=1>

Galvis García, L y Cárdenas Triana, N (2016). Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. Revista Apuntes de Administración. Vol.1. Colombia. Recuperado de: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/989/936>

Genesi, M. y Suarez, F. (2010). Gestión de Calidad del Talento Humano en las Organizaciones Educativas Inteligentes. Orbis Revista Científica de Ciencias Humanas. Vol.6. Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/709/70916424006.pdf>

Gil, F., Rico, R. y Sánchez, M. (2008). Eficacia de Equipos de Trabajo. Vol.29. España. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829104.pdf>

Marín, H. (2005). Transformación cultural, diseño organizacional y gestión de talento humano. Primera Edición. Colombia. Recuperado de: <http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo:8000/opac/Record/118110/Details>

Núñez Ríos, J. (2010). Núñez, J. E. (2010). Análisis del Proceso de Gestión del Talento Humano en Hoteles Cuatro Estrellas. Instituto Politécnico Nacional México. Para obtener el grado de Maestro en Administración e Innovación del turismo. Recuperado de: <https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/8664/104.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Osorio Torres, Y. y Zaravia Solano, F. (2017). Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica – 2016. Universidad Peruana Los Andes. Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración. Recuperado de: http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/216/T037_40662715_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Condori Mamani, M. (2017). Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017. Universidad Nacional del Altiplano. Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social. Recuperado de: http://181.176.163.136/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo Calvo, F. (2016). Gestión del talento humano, satisfacción laboral y calidad de gestión en la Institución Educativa 20189. Universidad Cesar Vallejo. Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación. Recuperado de:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4135>

Rojas Reyes, R. y Vílchez Paz, S. (2018). Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018. Universidad Norbert Wiener. Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión en Salud. Recuperado de: <http://190.187.227.76/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2c%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villasís, M., Márquez, O., Zurita, J., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018) Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. DOI: 10.29262/ram. v, 65i4.560, Revista Alergia México, Vol. 65(4), pp. 414-421. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902018000400414
<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram>

Zelada Flórez, E (2018). La Gestión del talento Humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017. Universidad Cesar Vallejo. Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión del Talento Humano. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17305/Zelada_FEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Gestión del talento humano en la empresa DEPSA Depósitos S.A. Lima Metropolitana, 2020

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO Y TÉCNICA	ESCALA DE MEDICIÓN Y MUESTREO
Gestión del Talento Humano	Según (Chiavenato, 2007). Función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, etc.) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.	Aplicación de un cuestionario para conocer la percepción que tienen los trabajadores sobre el liderazgo, el trabajo en equipo, la motivación y el aprendizaje y crecimiento.	Liderazgo	Autocrático	1	CUESTIONARIO Y RECOLECCIÓN DE DATOS	Escala de Ordinal y muestreo no probabilístico
				Democrático	2,3		
				Liberal	4,5		
			Equipo de Trabajo	Efectividad	6,7,8,9,10		NIVEL (1) Malo (2) Regular (3) Bueno
			Motivación	Modelos	11,12,13,14,15		
			Capacitación y Desarrollo	Mejoramiento	16,17,18,19,20		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión del talento humano

INVESTIGACIÓN: “Gestión del talento humano en la empresa DEPSA Depósitos S.A. Lima Metropolitana, 2020”

CUESTIONARIO

Estimado (a) Sr. (a) (ita), estoy realizando una investigación acerca de la “Gestión del talento humano en la empresa DEPSA Depósitos S.A. Lima 2020” y, por ello me dirijo a ti para que brindes información a través del siguiente cuestionario considerando que eres un participante en ella.

Agradezco tu colaboración con esta investigación que se realiza con fines académicos y cuya información será manejada de manera completamente anónima.

I. Datos generales: Por favor marque con una X su respuesta:

INSTRUCCIONES

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 17 a 20 () 21 a 25 () 26 a más ()

Nivel de estudios: Superior () Instituto () Universidad ()

1.- Dado el enunciado del contenido de cada ítem, marca con una equis (X) la opción que más se ajuste a tu criterio.

2.- Esta selección se debe hacer por cada uno de los ítems señalados.

3.- Se usará la escala de dicotómica con las siguientes opciones:

(1) SI

(2) NO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VALORES DE LA ESCALA	
	SI	NO
	1	2
LIDERAZGO		
1. El liderazgo en los equipos de trabajo está orientada a lograr una meta.		
2. ¿Entrenan a los directivos para que se relacionen apropiadamente con los trabajadores?		
3. ¿Se encarga de que en la organización a todas las personas se les comunique lo que se espera de ellas en el trabajo?		
4. ¿Crea un ambiente donde las personas tengan la oportunidad de aprender, crecer y desarrollarse?		
5. ¿Vela por qué los trabajadores desarrollen permanentemente competencias acordes con la proyección de la organización?.		
EQUIPO DE TRABAJO		
6. El trabajo en equipo genera un ambiente armónico		
7. ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?.		
8. ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?		
9. ¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?		
10. ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?		
MOTIVACIÓN		
11. Las relaciones con los jefes le motivan tener una mejor gestión en su trabajo.		
12. Un buen desempeño radica en sentirse motivado por reconocimientos internos		
13. ¿En su institución el personal que tan seguido se comunican con sus jefes?		
14. Ud. mantiene una motivación eficaz con sus demás compañeros de trabajo.		
15. En la institución se fomenta la motivación y la unión entre los trabajadores		

CAPACITACION Y DESARROLLO		
16. En la institución se asignan recursos económicos necesarios para la capacitación de los trabajadores.		
17. Se realizan programas de capacitación a los trabajadores.		
18. La institución brinda facilidades para continuar con estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización		
19. El personal participa activamente en capacitaciones.		
20. ¿La institución cuenta con cursos de capacitación y entrenamiento que le permita ofrecerla al trabajador la atención esperada?		



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**QUIEN SUSCRIBE, GESTORA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA
DEPOSITOS SA: EXPIDE LA PRESENTE:**

CONSTANCIA

Que el Sr. Fidel Christian Lama Villanueva, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA DEPSA DEPOSITOS SA, LIMA METROPOLITANA, 2020**. Dicho trabajo se ha realizado con el personal administrativo de Gestión Humana de la empresa, durante los meses de noviembre y diciembre del año 2020.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Cercado de Lima, 28 de enero de 2021.

depsa
YANETT SAAVEDRA,
Gestor de RR. HH.

ANEXO 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Gestión del talento humano en la empresa DEPSA Depósitos S.A. Lima Metropolitana, 2020”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE : Gestión del talento humano							
1	DIMENSIÓN 1: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 1 El liderazgo en los equipos de trabajo está orientada a lograr una meta. • 2. ¿Entrenan a los directivos para que se relacionen apropiadamente con los trabajadores? • 3. ¿Se encarga de que en la organización a todas las personas se les comunique lo que se espera de ellas en el trabajo? • 4. ¿Crea un ambiente donde las personas tengan la oportunidad de aprender, crecer y desarrollarse? • 5. ¿Vela por qué los trabajadores desarrollen permanentemente competencias acordes con la proyección de la organización?.. 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Equipo de Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 6. El trabajo en equipo genera un ambiente armónico. • 7. ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo? • 8. ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo? • 9. ¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo? • 10. ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta? 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 11. Las relaciones con los jefes le motivan tener una mejor gestión en su trabajo. • 12. Un buen desempeño radica en sentirse motivado por reconocimientos internos • 13. ¿En su institución el personal que tan seguido se comunican con sus jefes? • 14. Ud. mantiene una motivación eficaz con sus demás compañeros de trabajo. • 15. En la institución se fomenta la motivación y la unión entre los trabajadores 	X		X		X		
4	DIMENSIÓN 4: Capacitación y Desarrollo	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 16. En la institución se asignan recursos económicos necesarios para la capacitación de los trabajadores. • 17. Se realizan programas de capacitación a los trabajadores. • 18. La institución brinda facilidades para continuar con estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización • 19. El personal participa activamente en capacitaciones. • 20. ¿La institución cuenta con cursos de capacitación y entrenamiento que le permita ofrecerla al trabajador la atención esperada? 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña DNI: DNI 41478652**

Especialidad del validado: **metodólogo**.....

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

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

Lima 30, de diciembre de 2020



Firma del Experto Informante.

Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña

DNI 41478652

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Gestión del talento humano en la empresa DEPSA Depósitos S.A. Lima Metropolitana, 2020”

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE : Gestión del talento humano							
1	DIMENSIÓN 1: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 1 El liderazgo en los equipos de trabajo está orientada a lograr una meta. • 2. ¿Entrenan a los directivos para que se relacionen apropiadamente con los trabajadores? • 3. ¿Se encarga de que en la organización a todas las personas se les comunique lo que se espera de ellas en el trabajo? • 4. ¿Crea un ambiente donde las personas tengan la oportunidad de aprender, crecer y desarrollarse? • 5. ¿Vela por qué los trabajadores desarrollen permanentemente competencias acordes con la proyección de la organización?.. 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Equipo de Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 6. El trabajo en equipo genera un ambiente armónico. • 7. ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo? • 8. ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo? • 9. ¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo? • 10. ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta? 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 11. Las relaciones con los jefes le motivan tener una mejor gestión en su trabajo. • 12. Un buen desempeño radica en sentirse motivado por reconocimientos internos • 13. ¿En su institución el personal que tan seguido se comunican con sus jefes? • 14. Ud. mantiene una motivación eficaz con sus demás compañeros de trabajo. • 15. En la institución se fomenta la motivación y la unión entre los trabajadores 	X		X		X		
4	DIMENSIÓN 4: Capacitación y Desarrollo	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 16. En la institución se asignan recursos económicos necesarios para la capacitación de los trabajadores. • 17. Se realizan programas de capacitación a los trabajadores. • 18. La institución brinda facilidades para continuar con estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización • 19. El personal participa activamente en capacitaciones. • 20. ¿La institución cuenta con cursos de capacitación y entrenamiento que le permita ofrecerla al trabajador la atención esperada? 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador.: Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos DNI 07903350

Especialidad del validado: temático.....

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

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

Lima 30, de diciembre de 2020



Firma del Experto Informante.

Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos

DNI 07903350

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Gestión del talento humano en la empresa DEPSA Depósitos S.A. Lima Metropolitana, 2020”

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE : Gestión del talento humano							
1	DIMENSIÓN 1: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 1 El liderazgo en los equipos de trabajo está orientada a lograr una meta. • 2. ¿Entrenan a los directivos para que se relacionen apropiadamente con los trabajadores? • 3. ¿Se encarga de que en la organización a todas las personas se les comunique lo que se espera de ellas en el trabajo? • 4. ¿Crea un ambiente donde las personas tengan la oportunidad de aprender, crecer y desarrollarse? • 5. ¿Vela por qué los trabajadores desarrollen permanentemente competencias acordes con la proyección de la organización?.. 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Equipo de Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 6. El trabajo en equipo genera un ambiente armónico. • 7. ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo? • 8. ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo? • 9. ¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo? • 10. ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta? 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 11. Las relaciones con los jefes le motivan tener una mejor gestión en su trabajo. • 12. Un buen desempeño radica en sentirse motivado por reconocimientos internos • 13. ¿En su institución el personal que tan seguido se comunican con sus jefes? • 14. Ud. mantiene una motivación eficaz con sus demás compañeros de trabajo. • 15. En la institución se fomenta la motivación y la unión entre los trabajadores 	X		X		X		
4	DIMENSIÓN 4: Capacitación y Desarrollo	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 16. En la institución se asignan recursos económicos necesarios para la capacitación de los trabajadores. • 17. Se realizan programas de capacitación a los trabajadores. • 18. La institución brinda facilidades para continuar con estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización • 19. El personal participa activamente en capacitaciones. • 20. ¿La institución cuenta con cursos de capacitación y entrenamiento que le permita ofrecerla al trabajador la atención esperada? 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Fernando Luis Márquez Caro DNI 08729589

Especialidad del validado: metodólogo.....

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

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

Lima 30, de diciembre de 2020



Firma del Experto Informante.

Dr.: Fernando Luis Márquez Caro

DNI 08729589

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	147	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	147	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	2,63	1,438	147
P2	3,37	1,353	147
P3	3,32	1,157	147
P4	3,32	1,255	147
P5	3,27	1,388	147
P6	3,10	1,469	147
P7	2,73	1,274	147
P8	3,28	1,250	147
P9	3,35	1,665	147
P10	3,58	1,293	147
P11	3,70	1,280	147
P12	3,18	1,479	147

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
47,35	207,316	14,398	20

P13	2,70	1,442	147
P14	3,25	1,492	147
P15	1,24	1,431	147
P16	2,70	1,442	147
P17	1,36	1,482	147
P18	3,35	1,665	147
P19	3,58	1,293	147
P20	1,36	1,482	147

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	44,72	183,495	,559	,920
P2	43,98	188,525	,457	,923
P3	44,03	187,558	,581	,919
P4	44,03	180,168	,759	,914
P5	44,08	177,637	,750	,914
P6	44,25	177,648	,702	,915
P7	44,62	178,274	,806	,913
P8	44,07	188,741	,495	,921
P9	44,00	182,034	,501	,923
P10	43,77	180,419	,726	,915
P11	43,65	180,130	,744	,914
P12	44,17	175,463	,757	,913

P13	44,65	176,536	,749	,914
P14	44,10	174,295	,782	,913
P15	44,08	177,637	,750	,914
P16	44,25	177,648	,702	,915
P17	44,62	178,274	,806	,913
P18	44,07	188,741	,495	,921
P19	44,00	182,034	,501	,923
P20	43,77	180,419	,726	,915

BASE DE DATOS Gestión del talento humano en la empresa DEPSA Depósitos S.A. Lima 2020

BASE DE DATOS																				
Variable Gestión del talento humano																				
ENCUESTADOS	D1: Liderazgo					D2: Equipo de Trabajo					D3: Motivación					D4: Capacitación y desarrollo				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1
3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1
4	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2
5	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
6	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
7	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2
8	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2
9	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2
10	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
11	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
13	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
14	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
15	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1
16	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
17	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2
19	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1
20	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
21	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1
22	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1
23	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2
24	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2

25	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1
26	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2
27	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
28	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1
29	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1
30	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2
31	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2
32	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1
33	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
34	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
35	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1
36	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2
37	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1
38	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2
40	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1
41	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
42	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
43	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
44	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1
45	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
47	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1
48	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
49	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1
50	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
52	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
53	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2
54	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2

55	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
56	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
58	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
59	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
61	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
62	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1
63	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
64	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
65	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1
66	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
67	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1
68	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
70	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
71	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2
72	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
73	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
74	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
76	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
77	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
79	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
80	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1
81	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
82	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
83	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1
84	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2

85	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1
86	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
87	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
88	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
89	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2
90	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
91	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
92	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
93	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
94	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
95	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
96	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
97	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
98	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1
99	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
100	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
101	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1
102	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
103	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1
104	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
105	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
106	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
107	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2
108	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
109	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
110	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
111	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
112	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
113	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
114	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Márquez Caro, Orlando Juan docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Callao, asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

“Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana, 2020”, del autor Lama Villanueva Fidel Christian, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Callao, 17 de febrero del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Márquez Caro, Orlando Juan	
DNI 09075930	Firma 
ORCID 0000-0003-0585-2707	