



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión de talento humano y el desempeño de los trabajadores
de los Cetpros de San Juan de Lurigancho 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Ciriaco Orbeso, Jim Li (ORCID: 0000-0001-9713-2269)

ASESORA:

Dra. Flores Fernández, Mileydi (ORCID: 0000-0002-6257-1795)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

Este presente trabajo dedico a mi madre, desde el cielo me cuida y guía, mi hijo, papa, hermanos que me ayudaron y me motivaron a esforzarme cada día.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por otorgarme la dicha de poder culminar mi carrera universitaria con éxito, así como a mi asesora por ayudarme para cumplir mi meta.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variable y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimiento	26
3.6. Método de análisis	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Resultados descriptivos de variable gestión del talento humano	27
Tabla 2	Resultados descriptivos de dimensión planificación del talento	28
Tabla 3	Resultados descriptivos de dimensión Integración del talento	29
Tabla 4	Resultados descriptivos de dimensión compensación del talento	30
Tabla 5	Resultados descriptivos de dimensión desarrollo del talento	31
Tabla 6	Resultados descriptivos de variable desempeño	32
Tabla 7	Resultados descriptivos de dimensión desempeño de tarea	33
Tabla 8	Resultados descriptivos dimensión civismo	34
Tabla 9	Resultados descriptivos de dimensión productividad	35
Tabla 10	Prueba de normalidad de gestión del talento y desempeño	36
Tabla 11	Estadística inferencial bivariada	36
Tabla 12	Correlación de gestión del talento y desempeño	37
Tabla 13	Correlación de gestión del talento y desempeño de tarea	38
Tabla 14	Correlación de gestión del talento y civismo	39
Tabla 15	Correlación de gestión del talento y productividad	40

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Resultados descriptivos de variable gestión del talento humano	27
Figura 2 Resultados descriptivos de dimensión planificación del talento	28
Figura 3 Resultados descriptivos de dimensión Integración del talento	29
Figura 4 Resultados descriptivos de dimensión compensación del talento	30
Figura 5 Resultados descriptivos de dimensión desarrollo del talento	31
Figura 6 Resultados descriptivos de variable desempeño	32
Figura 7 Resultados descriptivos de dimensión desempeño de tarea	33
Figura 8 Resultados descriptivos dimensión civismo	34
Figura 9 Resultados descriptivos de dimensión productividad	35

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho. La metodología fue aplicada y de diseño descriptivo, correlacional. La población de estudio fue 100 trabajadores de los Cetpros, y la muestra de 70 elementos extraídos probabilísticamente. Se diseñaron dos cuestionarios para cada variable con 15 preguntas, los cuales fueron validadas por tres especialistas de la escuela de Administración y cuya fiabilidad del instrumento se ejecutó con el test de Alpha de Cronbach obteniendo un resultado de 0,889 y 0,881 para cada variable. Los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman, para la hipótesis general gestión de talento humano y desempeño el coeficiente de correlación de 0,689 y un Sig. (Bilateral)= 0,001; confirmando la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño, desarrollo, productividad.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between the management of human talent and the performance of the workers of the Cetpros de San Juan de Lurigancho. The methodology was applied and of a descriptive, correlational design. The study population was 100 Cetpros workers, and the sample of 70 elements extracted probabilistically. Two questionnaires were designed for each variable with 15 questions, which were validated by three specialists from the School of Administration and whose reliability of the instrument was executed with the Cronbach's Alpha test, obtaining a result of 0.889 and 0.881 for each variable. The results obtained in the hypothesis test using Spearman's Rho statistic, for the general hypothesis management of human talent and performance, the correlation coefficient of 0.689 and a Sig. (Bilateral) = 0.001; confirming the relationship between the management of human talent and the performance of the Cetpros de San Juan de Lurigancho workers.

Keywords: Human talent management, performance, development, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

El éxito de las empresas, sean públicas o privadas, dependen de la calidad del talento humano que poseen; por lo tanto, es una preocupación constante las estrategias relacionadas con atraer, desarrollar y retener a los colaboradores generadores de competitividad y sostenibilidad organizacional. Sin embargo, también es cierto la poca claridad en el manejo de las personas, considerándolas como recursos sustituibles; es por ello que en la actualidad existe mucha insatisfacción entre los trabajadores sobre cómo la empresa maneja a los empleados, lo que hace que su capacidad de producción sea insuficiente por la falta de conocimiento sobre la gestión del talento humano.

Desde la perspectiva organizacional, estudios concluyen que partiendo de optimas prácticas de atracción y gestión del talento, se logra colaboradores comprometidos, estableciendo relaciones duraderas con empleadores y los propósitos de la organización; este sentido de conexión permite facilitar la elección del empleado por parte de la empresa y en sentido inverso, un excelente lugar para trabajar, ayudando a la atracción y retención de potenciales talentos para la organización (Pandita & Ray, 2018, p.13); sin embargo, también estudios señalan sobre el *talento*, como un constructo aún en etapa de evolución, considerando al fenómeno del talento y la gestión del talento, debe ser esclarecido en la literatura empresarial y con ello consolidar una disciplina con mejores bases teóricas (Ansar & Baloch, 2018, p.183). Para las organizaciones que estratégicamente entienden y aplican, no dudan de que la atracción, desarrollo y retención de los talentos, es el mayor desafío crítico que encaran las empresas en general (Gallardo, Thunnissen & Scullion, 2020, p.457).

De acuerdo con los estudios, se justifica profusamente que la potencial estrategia representada en la gestión del talento humano, orientada a una óptima productividad de los colaboradores de una organización, se verá reflejada en indicadores de desempeño laboral efectivo. Estudios señalaron que el talento de puede evidenciar en términos de competencia excepcional, innato o adquirido, difícilmente imitable de carácter individual, estratégicamente vitales en el desempeño organizacional (Mensah, 2015, p.558); concluyendo que toda empresa que planea ganancias sobre su competencia, solo será posible a través del

desempeño de empleados talentosos; para ello debe desarrollar prácticas apropiadas para administrar óptimamente a sus empleados (Bibi, 2019, p.28).

Quedo demostrado el impacto que la gestión del talento humano provoca en la prospectiva organizacional, basado en el nivel del desempeño de su fuerza laboral; además estudios proponen cómo mejorar el desempeño laboral de los empleados, involucrando a colaboradores operativos en la construcción de indicadores de desempeño, consensuando entre empleados y gerentes (Groen, Wouters & Wilderom, 2017, p.2); considerando a las empresas dependientes en gran medida de los niveles de desempeño de sus colaboradores, condicionando el éxito o fracaso; por lo tanto, las condiciones laborales deben estar planeadas estratégicamente (Sari, 2020, p.135); sin embargo, es determinante el nivel de influencia que condiciona los resultados el factor situacional de la organización en los empleados, definido en términos de apoyo organizacional, el cual es percibido por los colaboradores motivándolos a comprometerse con las metas de la organización (Yongxing, Hongfei, Baoguo & Lei, 2017, p.708).

En el contexto latinoamericano, una nota de redacción, el diario El Tiempo (marzo, 2017), menciona en una comparación entre los países de América Latina, el Perú ocupa el último lugar en el ranking de gestión de talento humano y es Colombia, el país que ocupa el lugar preponderante; información plasmada en el Foro Económico Mundial. Un estudio del sector minero en Venezuela, Colombia y Chile, justifican las acciones en las prácticas de la gestión del talento humano, considerándola desde una perspectiva estratégica, orienta y profundiza las bases de una cultura organizacional dinámica, impulsando la consecución de metas organizacionales (Ramírez, Espíndola, Ruíz & Hugueth, 2019, 174). En el contexto de empresas de Barranquilla, concluyen el valor estratégico de la gestión del talento de los colaboradores, considerando que son ellos quienes traducen en realidad las estrategias de adaptación al cambio, planeadas por las exigencias de mercado, modificando rutinas con ideas innovadoras de crear soluciones, acorde a las necesidades de la empresa que los cobija (Barrios, Olivero & Figueroa, 2020, p.56).

De acuerdo a lo señalado anteriormente, los países latinoamericanos buscan con prestancia gestionar con veracidad los talentos que poseen las personas en las empresas, coincidiendo con las practicas generalizadas de las organizaciones de primer mundo, producto de la globalización de modelos en la gestión de personas.

Aún existen empresas que se resisten la adopción de buenas prácticas homogéneas en brindar las condiciones mínimas en las prácticas laborales, alineadas con los metas de la institución. Para ajustar los propósitos, deben incluirse estándares e indicadores de evaluación, tanto para la organización, como para los colaboradores y conducir hacia resultados óptimos de rendimiento. La investigación está centrada en evaluar el desempeño de los docentes en la unidad de estudio seleccionada; considerando para ello estudiar los procesos heterogéneos inmersos en la práctica de atraer, desarrollo y retener en la institución; condicionando la calidad de servicio mostrada hacia los alumnos, reforzando el proceso de selección docente y estandarizarlo a través de las políticas institucionales (OCDE, 2018, p.3).

En el Perú, las organizaciones, el desempeño de los trabajadores es evaluado y motivado por las practicas o políticas de los gerentes, por lo que tradicionalmente se mide el desempeño laboral con base al rendimiento y la productividad; para ello se adoptan nuevos estándares, centrados en medir las habilidades, nivel de respuesta a las exigencias y profesionalización laboral, estos estándares permiten proporcionar información de las personas y con ello, comprender óptimamente al personal y proporcionar buena calidad de trabajo en el lugar donde labora (Rodríguez et al., 2016). Esta creencia en el potencial del talento del personal es de creciente popularidad, conectando con el desempeño de los empleados y el rendimiento organizacional. Por otro lado, debe mencionarse que la evaluación del desempeño juega un papel importante de la dotación de personal, considerando en la capacidad de evaluar al personal y comprender y/o predecir el comportamiento de cada empleado en una situación o decisión. El método de competencia apoya la selección de personal, no solo en base a diplomas o certificados, sino también en base a capacitaciones comprobadas.

Los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO), como institución educativa descentralizada en el campo del manejo de personal, tiene la tarea de efectuar y enseñar cursos técnicos basados en la producción para ciudadanos registrados. Sin embargo, cabe señalar que a la hora de implementar un plan de formación existen diferentes defectos relacionados con la gestión presupuestaria, el potencial del formador, el promotor y la calidad del plan, lo que incide en cómo desencadenar el desempeño de los empleados. En la actualidad el desempeño de

los docentes está sujeta a la formación profesional, los cuales formaron competencias para brindar sus conocimientos a los alumnos ávidos de interiorizar aprendizajes para el futuro. El mercado laboral exige ciertas condiciones que deben desarrollar, con la finalidad de captar los mejores exponentes profesionales, que generen ventajas competitivas para la institución. Para ello deben afinar sus estrategias de atracción y retener a los mejores talentos, considerando que los docentes son elementos clave para las instituciones educativas, direccionando la adopción de estrategias y políticas de personal, en la gestión de los docentes. Contribuir a optimizar sus competencias, habilidades y actitudes, es el fin último, beneficiando la calidad y servicio del sector educativo (Cabala y Salgado, 2018).

La secuencia del proceso investigativo, se estipuló el problema de investigación, planteado desde la perspectiva propositiva de enunciar la problemática del estudio, resaltando aspectos que originan la disfuncionalidad y los fenómenos desencadenan sus efectos, redactándolos de forma interrogativa (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, p.70). El problema de investigación planteado fue ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho? Los problemas específicos fueron: (a) ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño de tarea de los trabajadores?; (b) ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el civismo de los trabajadores?; (c) ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y productividad de los trabajadores?

Justificar un estudio investigativo, involucra estipular las razones que conllevan a ejecutar la investigación, las cuales condicen explicarla bajo criterios teóricos, metodológicos y aspectos sociales, contextualizados en el marco de la ciencia (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p.164). Justificar el estudio indica la necesidad de realizar el estudio en el contexto de la ciencia, considerando la naturaleza de su fin, la cual está enmarcada en resolver problemas de la sociedad, buscando la solución óptima y con ello, minimizar el uso deficiente de recursos humanos, técnicos, medios o presupuestales. En el caso del tema que se abordó en el estudio, conlleva la necesidad de buscar una solución acorde al tipo del problema identificado en la organización, considerando las características como se manifiesta y las metas que se quiera lograr; considerando que el factor humano

es de vital importancia en la sostenibilidad de las instituciones, a partir de generar condiciones competitivas e imprimirle diferencias tangibles con su competencia.

Teniendo en cuenta la justificación teórica, coexiste cuando el motivo de la investigación es originar reflexión y debatir acerca del conocimiento; o en contextos cuándo se quiere comprobar una teoría, haciendo un contraste de los resultados con los principios evidenciados. La mencionada justificación tiene como fin reflexionar académicamente (Bernal, 2016, p.138). Se tiene como justificación teórica los antecedentes que fueron tomados de artículos científicos de investigaciones que abordan las variables estudiadas; asimismo, se consideró la suficiente base teórica que define las variables, considerando los autores que originan las definiciones. La investigación se realizó con la finalidad de aportar conocimientos teóricos acerca de las dos variables de estudio y que los resultados determinen el efecto y relación entre la gestión del talento humano enmarcado en criterios de desempeño, resultado que ayudara a entender el comportamiento de las variables en futuras investigaciones.

La justificación metodológica expresa el porqué de la elección del conjunto de métodos de investigación a fin de demostrar el resultado y el porqué de la investigación en base a argumentos y/o evidencias (Carhuancho, Nolzco, Sicheri, Guerrero y Casana, 2019, p.37). Ante lo mencionado, como justificación metodológica de la investigación se tomó en consideración artículos científicos que estudiaron la gestión del talento humano enmarcado en métricas de desempeño, dando sustento al problema que se identificó en la realidad problemática. Esta recopilación de información tuvo como finalidad respaldar lo mencionado en el planteamiento y buscar una solución acorde a magnitud de las brechas identificadas que actualmente las empresas manifiestan. En otros términos; la justificación metodológica tiene que ver con la utilización de los instrumentos creados o utilizados para la realización del estudio, para ello se seleccionaron fuentes primarias a través del método de la observación y analizar la información recopilada, con el propósito de estructurar todas las fuentes para estudiar a profundidad las variables de estudio.

En cuanto a la justificación social, está definida en la manera que impacta o afecta a la sociedad; así como también quien será el grupo beneficiario en la investigación y que alcance conlleva la justificación en mención (Hernández,

Fernández y Baptista, 2014, p.40). En términos deliberativos, la justificación social en una investigación, es solucionar la problemática que afecta a la sociedad y su entorno, además del cómo y porqué perjudica a un determinado conjunto de personas, considerando que las personas se beneficien con los resultados. En relación a la investigación, la justificación social es el establecer alternativas que favorezcan al manejo, y/o gestión de las personas en las empresas, permitiendo que se sientan involucrados en las decisiones que las organizaciones, para llegar a alcanzar las metas propuestas; esta participación lo genera un líder con el fin de valorizar las opiniones de los colaboradores, y conocer los diversos problemas que se puedan dar en un equipo integrado por individuos. Al obtener las ideas o comentarios por parte de los colaboradores, permite a la empresa solucionar dos problemas que comúnmente se da en la organización, una de ellas es alinear las estrategias gracias a la unificación de las opiniones colectivas, y por último identificar los inconvenientes que se presentan en el clima organizacional.

Con respecto a los objetivos de la investigación, basado en el sustento teórico, expresa que surge de un estudio determinado, el cual permite delimitar las metas alcanzables; asimismo, se tienen que tomar en consideración las variables, y dimensiones del estudio a fin de ser una guía que ayude a resolver las actividades generadas por el investigador (Reyes, 2016, p.95). El objetivo general planeado fue: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho. Los objetivos específicos fueron: (a) Identificar el nivel de la gestión del talento humano desde la perspectiva de los trabajadores, (b) Identificar el nivel del desempeño a través de la perspectiva de los trabajadores (c) Conocer la relación significativa entre gestión del talento humano y productividad de los trabajadores.

Asimismo, para determinar la hipótesis de la investigación se tomará como referencia teórica, quienes se refieren a las hipótesis como un supuesto, es decir, es una respuesta tentativa de forma afirmativa, el cual refleja lo que se desea alcanzar, y comprobar a través de estudios que sustenten la validación de la investigación (Sánchez, Reyes, y Mejía, 2018, p.74). La hipótesis general planeada fue: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho. Las hipótesis específicas fueron: (a) Existe relación significativa entre gestión del talento humano

y el desempeño de la tarea de los trabajadores, (b) Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el civismo de los trabajadores, (c) Existe relación significativa entre gestión del talento humano y productividad de los trabajadores

II. MARCO TEÓRICO

Considerando que todas las investigaciones deben tener información pertinente que sea el sustento de dicho estudio y que sustente la postura en el marco de la ciencia, es que yace la importancia del marco teórico de todo tipo de estudios. De acuerdo con el marco teórico, está compuesto por la información primaria que será la base del estudio, considerando que la evidencia son estudios y teorías que explican el fenómeno de estudio (Muñoz, Aguilar, Guzmán y Martínez, 2015, p.11); su fin es apoyar el estudio con conocimientos precedentes para comprender las variables. Para ello se tiene como base teórica artículos científicos denominados antecedentes, ya que son investigaciones previas de las variables gestión del talento humano y su producto de ello; es decir los niveles de desempeño; por otro lado, se tiene un cierto número de teóricos que refuerzan la investigación con las teorías y definiciones de las variables.

Cuba, Cuesta y Valencia (2018), investigó el análisis de la gestión y los retos del capital humano, resultando que el 59.6% manifestó la existencia de informalidad en los procesos; el 32.4% consideró regular y el 8% respondió en un nivel alto. Concluyen que los colaboradores deben ser visualizados en términos de su potencialidad y alto rendimiento en sus labores asignadas, constituyéndose en una fuente vital en la creación y generación de valor para toda organización que visualiza crecimiento y sostenibilidad de negocio. Toda empresa está en el deber de analizar las competencias de sus colaboradores y conocer su nivel de potencial, sean del nivel estratégico, táctico u operativo, interpretando con exactitud sus capacidades y garantizar la formación de nuevas habilidades, que identifiquen y fomenten adecuadamente, orientadas hacia la estrategia empresarial y corporativa. La dirección de la gestión óptima del talento humano, es necesaria para el crecimiento en términos estratégicos y de ventaja competitiva.

Hughes (2018), demostró como es que se encuentra la gestión del talento humano en el sector empresarial, resultando que el 63.4% refrendo la ausencia de integración en los procesos en la gestión de personas, el 32.6% sostuvo que es regular y el 4% aprobó en nivel de alto. A partir de lo concluido, es necesario identificar posiciones clave de los colaboradores que impacten de forma diferencial en el éxito de la organización, orientando la creación de equipos de alto potencial de desempeño; haciendo hincapié en considerar invertir sustancial y

categoricamente en mejorar las competencias críticas de los colaboradores, además de crear una cultura orientada a generar aprendizajes continuos en ellos, considerando en las estrategias, intercambios entre equipos multidisciplinarios, adecuados para potenciar la innovación holística entre sus integrantes, orientando la creación de alto rendimiento para la organización.

Horwitz & Mellahi (2018), en su estudio tuvo como objetivo identificar como es la gestión del talento humano de los colaboradores de una empresa pública, tuvo una muestra de 73 trabajadores, llegó a la conclusión que el 54.3% de los encuestados indican que es inadecuada, el 34.7% es regular y el 11% dicen que es adecuada. A partir de los resultados, es importante considerar que las empresas realicen una inversión adecuada en identificar, atraer, desarrollar y retener a ese talento, priorizando la generación de conocimiento en ellos, visualizado como aporte de valor impactante en la institución. También, adoptar ciertas estrategias que diferencien a las personas en el todo del personal, ha magnificado el desempeño de las empresas; a partir de ello, se identifican personal de importancia futura, realizando inversión sustancial en su formación y desarrollo, mitigando los problemas de retención, asegurándose calidad interna y externa. Hoy existe la necesidad de la identificación del talento idóneo para sostener en el futuro sostenible de la organización; para ello la empresa necesita mantener la demanda y oferta del talento, orientado a las necesidades de corto, mediano y largo plazo, creando grupos con talento que desarrollen y generen competitividad interna.

Ford (2015), investigó la gestión del talento humano en el tránsito de los veteranos de guerra a sus empleos en la vida civil de una organización militar. Los resultados señalaron que las empresas que publicitaron ser organizaciones amigables con los veteranos, no represento un factor trascendente en la búsqueda de empleo, alcanzo el 57%; además, las empresas que anunciaban otros factores amigables, los veteranos no consideraron ser importantes al 43%. Llego a establecer desde la perspectiva del trabajador, la gestión humano es importante a la hora de delimitar una situación favorable o no para generar una condición adecuada de trabajo. Los resultados mostraron que vincular el programa de la carrera en una institución militar (es decir, planificar y gestionar), las necesidades profesionales percibidas mostraron relación con la satisfacción a nivel profesional y el compromiso que se genera en esta configuración. Lo señalado involucra desde

la disposición de los líderes militares a planificar y gestionar de manera adecuada las líneas de carrera basada en la necesidad laboral y expectativas de los integrantes de la institución, ayudando a la satisfacción de las necesidades profesionales, en términos de construcción de carrera profesional. También, se determinó que la satisfacción en una fase intermedia para alcanzar el compromiso deseado del profesional hacia la institución. En conclusión, los modelos que se aplican en el ámbito del desarrollo del capital humano, se inicia con establecer planes estructurados en el área del personal, coincidiendo con las metas de la institución y a partir de ello, gestionar la carrera como factor fundamental de retener la fuerza laboral idónea, alineada con los propósitos organizacionales.

Swales (2016), estudió la evaluación de la gestión del talento humano en 235 trabajadores y determinó que en empresas manufactureras se han descuidado, ya que generalmente se centra en la producción, pero muy pocas veces en la preocupación de explotar adecuadamente los talentos de los colaboradores, especificando su aparición en las practicas organizacionales en la época de 1990, centrado en identificar empleados con perfil de alto rendimiento, por tanto, de carácter elitista, catalizada en un tipo de gestión diferenciado para aquellos que muestren el perfil idóneo. En términos de evaluación, son actividades y procesos sistemáticamente organizados, condiciones que llevan a la implicación de identificar estratégicamente los puestos clave, necesarios para poseer la fuerza laboral necesaria para conducir hacía el éxito en el mediano y largo plazo, contribuyendo a la construcción de diferencias sustantivas relacionadas con las ventajas competitivas sostenibles de la organización. Revisar constantemente los indicadores de retención y satisfacción permite retrotraer sistemáticamente acciones de retroalimentación, indispensables para el desarrollo del grupo de talentos de alto potencial y prominente desempeño en los puestos que les fueron asignados para cubrir los roles, conducen inefablemente a niveles altos de productividad; basada en una arquitectura solida de herramientas de gestión para la administración de los recursos de recursos humanos diferenciada, facilitando la asignación de puestos con personal idóneo y capaz de asegurar continuidad de resultados productivos y compromiso con la organización.

Rodríguez y Torres (2016), en su tesis sobre el estudio del talento humano basado en la gestión organizacional, la metodología fue descriptivo explicativo, tuvo

una muestra de 20 entidades financieras y de seguros donde en empresas se ha descuidado mucho estas situaciones (explotar talento laboral), ya que generalmente se centra en factores como la producción, pero muy pocas veces en la preocupación de explotar adecuadamente los talentos de los colaboradores de su empresa. Los resultados señalaron que el 37% capacita buscando mejorar la evaluación del desempeño y mejorar su rendimiento, razones que conducen a posibles ascensos; también consideraron que el 44% de las empresas estudiadas consideraron que se evalúa el desempeño para en cumplimiento de metas y medir las competencias. Considerando la gran importancia en términos de calidad del personal, el cual conduce al éxito de las organizaciones; se propone estudiarlo desde un enfoque contextual y de carácter dinámico, involucrando a las etapas del ciclo de vida organizacional para describir las características del talento necesario para dinamizar los resultados de la organización. Si bien la literatura a estudiado a la variable que involucra el talento humano, en el caso de las entidades financieras se acentúa por las competencias y exigencias profesionales que deben manifestar el personal integrante de la organización, condición que exige mayor nivel de gestión del personal, en términos de retención y compromiso hacia la institución; para ello, se debe estudiar el talento de las personas enmarcado en el ciclo de vida organizacional, conocimiento que orienta a seguir estrategias correctas en la gestión de las personas, evaluando su talento.

Cancinos (2015), en su tesis sobre selección de personas relacionado al desempeño en sus labores, plantea mostrar los efectos en una institución de educación; los resultados consignaron que el 50% de la muestra analizada maneja conocimiento y ejecución de la normatividad al interior de la institución educativa, el 28% muestra adecuada presencia personal, el 50% mantiene puntualidad en el inicio de su labor, y el 58% asiste regularmente al trabajo, el 28% muestra falta de iniciativa en el desarrollo de sus tareas asignadas, el 19% demuestra consistencia en tomar decisiones, el 22% manifiesta ausencia de capacidad de negociar. Considerando que la razón fundamental del proceso de selección de personas está relacionada con atraer a las personas idóneas a la institución educativa, basado en sus metas futuras; en ese marco, están considerados indicadores estratégicos del desempeño, relacionados con identificar habilidad cognitiva y rasgo personal del colaborador; inhibiendo el concepto si el rasgo positivo o negativo de personalidad,

predictores de vida plena y relacionándolo con la comprensión y naturaleza que afectan la fortaleza de personalidad en los niveles de desempeño sobre las labores asignadas; sin embargo, hay conjeturas latentes que es necesario estudiarse antes de esgrimir que las fortalezas relacionadas con el carácter predicen el desempeño laboral ulterior de los candidatos. Concluyó que una buena gestión de personas es un factor de condición la laboral, donde si las empresas realizan adecuadamente la selección el personal, obtendrán trabajadores idóneos, planeados y organizados de alguna manera situados en una visión prospectiva de mediano y largo plazo, evidenciando condición y sentido de involucramiento del personal, generando compromiso en ellos y recompensarlo de pertenecer a la empresa.

Del Canto, Silva y Fernández (2015), en su artículo sobre motivar y gestionar el capital humano, resulto que sus efectos producto de la evaluación la gestión del talento humano en empresas educativas es de nivel bajo con 83%, nivel medio con 8%, y 9% en el nivel alto. Se presenta una predominancia en el nivel bajo, los evaluados indican que la empresa no prioriza la explotación adecuada de talento humano aplicando por ejemplo planes de carrera o capacitaciones. Considerando la naturaleza del comportamiento de las personas, el estímulo motivacional que se ejerce sobre los colaboradores de la organización, muestra contribución y mejora en la calidad de respuesta laboral con respecto a las obligaciones asignadas. Estudios argumentan que la motivación es el factor que vigoriza y alienta el compromiso hacia el trabajo de la fuerza laboral, orientado hacia el logro de los objetivos; por lo tanto, es una variable preponderante de estudio constante, con la finalidad de evaluar las estrategias direccionadas a la motivación del personal, cuyo propósito es verificar la eficacia del desempeño laboral y direccionarlo como guía de los colaboradores hacia la consecución de los objetivos estratégicos. Sin embargo, mas allá de teoría que fundamenta su utilidad, siempre será un desafío latente para la organización, desde la decisión de adoptarlos y ejecutarlos, pasando por una efectiva implementación en la mejora constante de obtener altos índices de desempeño laboral, basado en factores motivacionales trascendentes para los integrantes de la organización y sus intereses. Concluye la importancia de ejercer una clasificación idónea de las estrategias motivacionales, centrado en generar expectativas y comprensión por parte de los empleados; por tanto, la decisión de

motivar se transforma en la fuerza motriz que impulsa los intereses de la empresa, esencial para involucrar a los empleados y traducirlo en rendimiento óptimo.

Los trabajos previos nacionales para la investigación esta representado por Castillo (2018), en su tesis capital intelectual y desempeño laboral; concluyó que con respecto al capital intelectual el 41% afirmo que esta entre regular y bueno y el 13% considera que es malo; mientras que el desempeño laboral, el 53% considera que esta en el nivel intermedio y el 43% afirma que esta en el nivel alto; además de comprobó una correlación positiva baja entre las variables de estudio de 0.311 y una significancia de 0.05, permitiendo concluir que existe una correlación directa baja entre las variables de estudio. Cabe resaltar que el capital intelectual está enmarcado en el contexto de aprendizaje y gestión del conocimiento, valorado en términos de competitividad situado en un ambiente borrascoso e impredecible, cada vez más difícil de lidiar y lograr posiciones expectantes en el mercado elegido. Para centralizar el estudio del capital intelectual, es necesario enmarcarlo en la teoría del capital humano, aprendizaje organizacional y proceso de información, factores que confluyen en un análisis holístico, revalorada al permitir construir valores de eficacia y eficiencia en el desempeño organizacional, incrementando el performance de resultados laborales y la posterior reducción de costos; factores que finalmente se traducen el brindar altos niveles de satisfacción del cliente. Concluyó que el capital intelectual se constituye en el principal abastecedor de información útil y estratégico de primera instancia, impulsando a las organizaciones la consecución de sus objetivos estratégicos, meta organizacional y visión traducida en las metas de la institución; además de representar en términos de efectividad de resultados, el papel de la promoción de economía organizacional, aportando ideas para consolidar la estrategia de desarrollo en la empresas y sus políticas operativas.

Inka (2015) en su tesis gestión del talento humano relacionado con el desempeño laboral, realizó un estudio cuyo objetivo fue establecer la relación entre ambas variables, fue de diseño transeccional correlacional, con una muestra 104 personas, quienes afirmaron que el 21% está de acuerdo con la gestión del talento humano y el 26% está en desacuerdo; en el caso del desempeño laboral el 15% está de acuerdo con el nivel alcanzado y el 25% está en total desacuerdo con ello; además mostro una correlación positiva moderada de 0,819 y un Sig. (bilateral)= 0,001. Los resultados tienen relación con los propósitos generales de la teoría

organizacional, recalcando la proporcionalidad de si aumenta desempeño de los trabajadores, estarán sujetos a uso recursos presupuestales, horas hombre y uso de materiales e insumos, cuya transformación se verá reflejada en la rentabilidad de la empresa. En esta visión holística del performance empresarial, los recursos humanos representan el factor pivote de transformación de la inversión en réditos económicos, además de traducir los objetivos en metas tangibles; por lo tanto, no solo implica reclutar, contratar, colocar y compensar de manera aislada, sino de visualizar desde una perspectiva estratégica, la organización secuencial de eventos orientada a generar en cada etapa, valor para el personal de la organización. En la actualidad se busca fehacientemente la solución viable para resolver problemas concernientes a atraer y retener al personal altamente calificado; a partir de ello se desglosa el éxito o fracaso de la gestión de personas en las organizaciones, esperando se involucren y sean innovadores, contribuyendo de manera explícita al éxito de la institución. Concluye que siempre ha sido una preocupación de las organizaciones de contar con buenos profesionales, factor imprescindible para optimizar el desempeño, siguiendo lineamientos de gestión del talento, se asume que contar con el talento adecuado es base para obtener ventajas competitivas.

Siguiendo la secuencia postulada por la guía de productos académicos, se efectuó la fundamentación teórica de las variables y sustentar la postura que manifestaron en su aplicación retrospectiva en estudios ya desarrollados y evaluar los resultados y comportamiento manifestado en contextos específicos. Cabe señalar que se fundamentó tanto las variables como cada una de las dimensiones desglosadas para efectuar el análisis minucioso y conocer sus efectos en el desempeño de los trabajadores del Cetpro estudiado, a partir de ello se postuló soluciones que ayuden a mejorar la problemática detectada.

El enfoque humanista menciona que la postura humanista del talento en las organizaciones, planteada por Elton Mayo, predice una respuesta eficiente frente a la productividad, si las condiciones laborales y ergonómicas son las suficientes para percibir un buen ambiente laboral y con ello el trato como ser humano dentro de la organización (D'Alessio, 2015, p.55). Otra definición afirmo que debe plantearse nuevos procedimientos de atracción y estabilidad del talento, considerando la formalidad de captarlos; orientando su capacidad de generar competitividad basada en las competencias que ellos manifiesten (Bajo y Gonzales, 2014, p.16).

La fundamentación teórica de la variable gestión del talento humano, fue sustentada desde la perspectiva de la identificación sostenible de puestos clave que contribuyan óptimamente a generar ventaja competitiva sostenible de las organizaciones; también al desarrollo de un equipo de talentos de alto potencial y rendimiento, en la estructura de los recursos humanos diferenciados y asignar roles en los puestos; con la finalidad de asegurar su compromiso continuo con la organización (Ganaie & Haque, 2017, p.2). También se puede definir como un conjunto de procesos para garantizar un flujo adecuado de empleados en los puestos de trabajo que toda la organización debe estructurar; es decir, la sucesión y la planificación de la fuerza laboral (Krishnan & Scullion, 2017, p.5). Desde otra perspectiva se define como un valioso recurso corporativo, con la finalidad de resolver problemas urgentes que enfrentan las organizaciones en la atracción y retención de personal clave (McDonnell, Mellahi & Schuler, 2017).

Desde una visión de planificación de puestos, se menciona que en general algunas de las particularidades en el contexto de la gestión del talento humano, están enmarcadas en la asignación de puestos, inducción de puestos y evaluación del puesto asignado (Herrera, 2008, p.65). En términos de retroalimentación, se menciona que es condición que debe contener una evaluación formal por parte de la organización al talento humano; esta necesariamente debe contener métricas cuantitativas de evaluación del desempeño, para dar respuesta y retroalimentar al trabajador frente a la responsabilidad asignada, desde la visión de alcanzar los objetivos organizacionales (Dessler, 2011, p.101). Desde un contexto holístico, se puede considerar a la gestión del talento humano como la programación sistemática de la fuerza laboral centrado en actividades de gestión, para atraer, identificar, desarrollar y retener a las personas, consideradas como potencialmente con talento para beneficio de la organización (van Zyl, Mathafena & Ras, 2017, p.2). También se enfatiza desde la orientación estratégica, considerar su aporte como factor que genera competitividad; es decir, marcar la diferencia sólida con respecto a organizaciones que compiten en el mercado, a través de una estrategia bidireccional, que los beneficie de manera conjunta (Vásquez, 2018, p.46).

Desde otra perspectiva actual, el fundamento teórico de la gestión del talento humano indica que las organizaciones deben considerar al personal como factores claves para de éxito, enmarcados en una visión estratégica prospectiva; para ello

deben ser incluidos como socios que acompañan la consecución de objetivos de la organización, dado que brindan sus competencias y capacidades en beneficio de la entidad que los cobija y genera sostenibilidad empresarial (Chiavenato, 2014, p.67). Según el autor planteó las siguientes dimensiones de la gestión de talento humano, especificando cuatro perspectivas.

La primera dimensión *planificación*; entendido como la capacidad de generar prospectivamente las necesidades de personal y las condiciones que ciñen su estabilidad y compromiso hacia la institución (Chiavenato, 2014, p.9). Desde una visión prospectiva, si desarrolla un análisis estratégico, la planificación de la fuerza laboral se constituirá en uno de los factores trascendentes, suministrando a los profesionales idóneos a la organización, los cuales traducirán la asignación de responsabilidades en niveles eficaces de productividad; a partir de dicha premisa, se construirá el perfil correcto y consignará a quién contratar, en que desarrollarlos, a quién movilizar internamente y que se espera de la decisión. En caso de contratar externamente provenientes de mercado laboral, se debe seleccionar trabajadores eventuales, contratistas o de tiempo completo, cumpliendo con los requisitos y perfiles adecuados. Cabe señalar que un análisis exhaustivo en la planificación de la fuerza laboral, ayudará a tomar optimas decisiones en relación a la gestión del talento, alineando a los objetivos corporativos.

La segunda dimensión *integración*; conceptualizado como la capacidad de seleccionar a las personas con capacidades y competencias diferentes en el mercado laboral, condiciones diferenciadoras en la generación de capacidad de respuesta a las necesidades de la organización (Chiavenato, 2014, p.9). Es el programa referido al proceso de integración formal del nuevo personal a la empresa bajo un esquema riguroso de entrenamiento primario, destinado a brindar información esencial a los estrenados miembros seleccionados, con la finalidad de integrarlos en su nuevo núcleo laboral, transmitiéndoles prácticas, usos y costumbres de la organización e interioricen su cultura organizacional; los cuales, puestos en práctica, deben guiar y estar enmarcados en cada momento de su actuar laboral. También debe transmitir información suficiente sobre el tipo y diseño de la estructura adoptada por la empresa, para generar en ellos el suficiente conocimiento sobre los inmediatos superiores, áreas del mismo nivel, y todos los departamentos del área operativa. Se exhibe la historia de la empresa, misión,

visión y objetivos a alcanzar, especificando los productos o servicios que conforman la oferta de valor hacia los clientes y el mercado seleccionado. Algunos autores denominan a esta etapa como inducción de personal, en ella se considera como etapa de formación y aprendizaje de las practicas internas y cuál es el horizonte de la organización, entendiéndose como la propuesta de alineación del personal a los intereses organizacionales.

La tercera dimensión *compensación*; responde a las estrategias de respuesta con relación a las competencias diferenciadoras mostradas por el personal, plasmadas en las políticas de la empresa y sujetas al mérito del puesto a ocupar (Chiavenato, 2014, p.9). Desde una perspectiva retributiva por el esfuerzo desarrollado en las actividades laborales asignadas a las personas en las diferentes áreas de la organización, es la contraprestación tangible e intangible por parte de la empresa a cambio de esfuerzo; determinados bajo parámetros establecidos en el contrato y fortalecidos en las normas y políticas de la organización, Los cuales son de obligatorio cumplimiento. En el contexto descrito está tipificado por los factores relacionados al incentivo y beneficio de las personas, inmersas en términos temporales de corto y largo plazo, los cuales sedimentaran las relaciones cordiales entre el empleado y el empleador, generando a partir del acuerdo compromiso de partes. Si bien el salario es el factor central, la teoría de la compensación laboral explica una variedad mucho más profunda de retribuciones entregadas al personal, incluyendo beneficios tangibles e intangibles, directos e indirectos, generando toda una gama de responsabilidades de la empresa hacia el personal; entre las cuales se pueden mencionar a vacaciones, seguros médicos, asignación especial y bonificaciones tangibles e intangibles.

La cuarta dimensión *desarrollo de personal*; tipificado como capacidad de generar en la fuerza laboral, condiciones de respuesta idónea, basada en fomentar nuevas competencias necesarias en el marco de ventajas competitivas, fortaleciendo el reconocimiento e integración en el marco de los intereses organizacionales (Chiavenato, 2014, p.9). En un mercado contingencial imbuido en competitividad y constante adaptación, basados en innovación perpetua, el personal de la organización se ha constituido como el factor activo trascendente, el que genera valor para el cliente, a partir del conocimiento que aplica en la generación de soluciones optimas al mercado, condición que está sujeto a la utilización óptima

de los recursos puestos a disposición; por lo tanto, es requerible que el colaborador este mimetizado con las tareas asignadas que realiza, sin necesidad de instrucción adicional para desarrollarla, bajo principios de eficiencia y eficacia. Hoy se prioriza personal ambidiestro, que realice labores diversas, en distintas áreas y con la misma efectividad posible; para ello, la organización debe estar en capacidad de potenciar el talento de las personas, magnificando sus competencias en servicio de la empresa y el personal mismo. Desde esta perspectiva, la teoría del liderazgo transformacional propone que algunos beneficios orientados hacia el colaborador, deben fomentar su formación como parte del compromiso adquirido con ellos a través de ciertos beneficios tangibles; a partir de ello, el compromiso del empleado será de mayor intensidad hacia la organización que le ayudo en su autorrealización personal, generando beneficios bidireccionales de trascendencia.

Cappelli, (2008), nos dice que las fallas en la gestión del talento son una fuente constante de dolor para los ejecutivos en la actualidad. Estados Unidos, en general han sido disfuncionales, lo que ha llevado a las corporaciones a dar bandazos excedentes de talento a déficits a excedentes y de regreso. Las respuestas actuales a este desafío en gran medida caen en dos distintos, e igualmente ineficaces, campamentos. El primero, y con mucho el más común, es no hacer nada: no anticipar necesidades en absoluto; no hagas planes para abordarlos.

Collings, Scullion, & Vaiman (2015), indican que la comprensión conceptual del área de gestión del talento sigue evolucionando. Es difícil no estar de acuerdo con la evaluación ya que el área sigue estando muy por debajo de madurez, sin embargo, vemos una creciente legitimidad para la gestión del talento como un área de estudio. Por ejemplo, el taller EIASM en el que se basa el número actual representa un foro importante para la difusión de la investigación sobre el talento administración.

Ariss, Cascio & Paauwe (2014), nos dicen que la investigación sobre gestión del talento se ha quedado rezagada con respecto a las empresas en cuanto a ofrecer visión y liderazgo en este campo. Después de proponer un esquema completo de conocimientos sobre la gestión del talento humano, tanto teóricos como prácticos. Este artículo introductorio contribuye a llenar la brecha de conocimiento al ofrecer una agenda de investigación en múltiples niveles y en

múltiples contextos. También discutimos cuestiones metodológicas en el estudio de la gestión del talento humano y concluimos identificando varias tendencias clave que están ahora y seguirán influyendo en la práctica y el estudio de la gestión del talento humano en el futuro.

En cuanto a la variable desempeño, la teoría de la administración enfocada en los resultados del esfuerzo del recurso humano es dada por Ashraf, et al. (2014) donde estudia al desempeño como la calidad y cantidad del esfuerzo que realiza el trabajador en poder dar alcance al cumplimiento de las tareas dadas de forma tanto individual como colectivo, donde se menciona que la garantía del éxito del desempeño se hace a través del reclutamiento. El enfoque de Schutte & Loi (2014) se menciona que hoy en día las organizaciones no escogen trabajadores que se desempeña de forma media, para que una organización posea el éxito que se necesita, es necesario que el desempeño humano sea alto a través de la búsqueda de trabajadores que reúna características de competencia. Desde el enfoque de perspectiva moderna se puede mencionar a los autores Robbins y Judge (2014), consideran que el desempeño de los trabajadores se puede observar de mejor manera dada la relación que guarda con la explotación de las cualidades y predisposición del colaborador en la repotenciación de las labores.

Del estudio de los tres enfoques, para la presente investigación se priorizó la teoría de Robbins y Judge (2014) quien define al desempeño como la forma de cumplir las tareas que se encomiendan a través del esfuerzo humano, teniendo la consideración de los aspectos cívico, como la capacidad de querer tener la productividad adecuada en el alcance de las metas establecidas (p.65). Mencionan tres dimensiones para la evaluación del desempeño de los trabajadores dentro de una empresa.

La primera dimensión es el *desempeño de tarea*, el cual está referido al cumplimiento de las obligaciones y las responsabilidades puestas al trabajador por parte de la empresa. Los indicadores correspondientes a esta dimensión están relacionados con el *conocimiento de trabajo*, que está referido a la sapiencia que posee un colaborador para realizar las funciones y la *capacidad de análisis*, se menciona en la naturalidad del colaborador para discernir situaciones presentadas dentro de sus actividades (p.236).

La segunda dimensión es el *civismo*, donde esta se puede entender como la guía de comportamientos y acciones de los mismos trabajadores en cuanto a la aplicación de información y conocimiento relevante a la empresa (Robbins y Judge, 2014, p.258). Generalmente representados por la *capacidad de respuesta del personal*, bajo criterios de responsabilidad, ética, manejo de información, trabajo en equipo, compromiso organizacional, respeto a sus colegas de áreas adyacentes, clientes y comunidad vinculada.

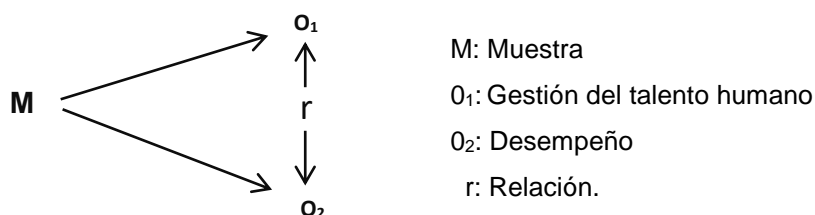
La tercera dimensión es *productividad*; esta se relaciona de manera directa con la realización de las acciones de la eficiencia y eficacia a la hora de realizar las funciones encomendadas por la misma empresa. Sus indicadores son: Resolución de trabajo, que se evidencia en la capacidad del trabajador en buscar una solución rápida a problemas generados por actividades laborales. Ausentismo, es la presentación de gestión que permite evitar la tardanza o falta en los horarios de las labores (Robbins y Judge, 2014, p.285).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo del estudio según la metodología investigativa, pregona sobre la investigación aplicada, como aquella que solo observa la circunstancia problematiza de acuerdo a los objetivos dados, llegando a conclusiones operativas (Martínez, 2018, p.12); enfatizando desde una perspectiva organizacional, es pragmática catalizando información de estudios históricos provenientes de la investigación teórica o básica, apartado en el cual se originó el conocimiento que abordo una explicación coherente en respuesta a un problema identificado y proponer soluciones inmediatas (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018. p.79). A partir del fundamento conceptual, el estudio esta compendiado en el tipo aplicado; buscando encontrar una solución a las practicas del talento humano en los Cetpros estudiados, representados en el efecto que originó en el desempeño del personal.

El diseño investigativo, corresponde a la planeación del tema a investigar, coincidiendo en señalar las estrategias que se deben considerar para la obtención de la información requerible, todo ello para responder a lo planteado en el problema y objetivos del estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.128). Para el desarrollo de la investigación concluida se aplicó el diseño correlacional; el cual tiene por finalidad permitir conocer en qué grado están relacionadas las variables estudiadas, enmarcados en pruebas estadísticas que ciñen su veracidad en niveles de significancia (Sánchez et al., 2018. p.51). A partir de lo señalado, se puede consignar desde la perspectiva demostrativa que una investigación descriptiva correlacional, corresponde a la forma de presentación de los resultados y su elaboración a través de los objetivos correspondientes en la descripción de niveles de relación (Martínez, 2018, p.12). El estudio fue no experimental, considerando que el diseño que no buscó la manipulación de la condición original de la variable encontrada a través de una estrategia o condición. Siguió un diseño transversal en la compilación de la data (Hernández et al., 2014, p.154).



3.2. Variable y operacionalización

El fundamento de la investigación, menciona que las variables pertenecen a una naturaleza cualitativa, debido a que son constructos, es por ello que es necesario operacionalizarla para su medición numérica (Baena, 2017, p.93). Las variables de estudio manifiestan constructos genéricos que están compuestos por dimensiones que especifican los factores que explican con suficiencia su naturaleza. Si bien el estudio debela una serie de definiciones sobre las variables de estudio, fue necesario elegir el autor base que explico con mayor certeza e idoneidad el marco conceptual en el cual se desarrolló la investigación.

Definición conceptual de la gestión del talento.

Desde otra perspectiva actual, el fundamento teórico de la gestión del talento humano indica que las organizaciones deben considerar al personal como factores claves para de éxito, enmarcados en una visión estratégica prospectiva; para ello deben ser incluidos como socios que acompañan la consecución de objetivos de la organización, dado que brindan sus competencias y capacidades en beneficio de la entidad que cobija y genera sostenibilidad empresarial (Chiavenato, 2014, p.67).

Definición operacional de la gestión del talento.

El estudio recurrió a los métodos generales en los cuales se fundamenta el proceso investigativo; es decir, se justificó su aplicación sistemáticamente en los diferentes estadíos en la elaboración del trabajo. El análisis de la variable gestión del talento permitió descomponer en dimensiones para su mejor estudio y que luego fueron reducidos en indicadores específicos que explican cada dimensión en toda su amplitud; cabe señalar que cada indicador da inicio a los reactivos suficientes para construir el instrumento que recopiló la información en la unidad de estudio seleccionada, bajo criterios no probabilísticos. Es por ello que planificar, integrar, compensar y desarrollar, estuvieron consideradas como las dimensiones suficientes que fundamentaron la variable.

Escala de medición.

Inicialmente la naturaleza de la variable condujo a clasificarla como nominal, condición que planteó el problema de ejecutar una correcta medición y evaluarla a través de niveles de relación; planeada estas condiciones, se procedió a trasformar en escala ordinal, para ello se asignó valores de uno al cinco, siendo el valor más bajo valorado como *nunca* y el valor más alto como *siempre*.

Indicadores.

Los indicadores están tipificados desde una perspectiva del positivismo como cualidades que representadas específicamente son extraídas de las dimensiones; presentadas en términos de métricas cuantificables, considerando la utilidad al momento de interpretarse en resultados estadísticos (Sánchez et al., 2018. p.76). La variable talento, esta representada en indicadores tipificados en la matriz de consistencia, los cuales señalan características de cada dimensión, los cuales se tradujeron en los reactivos que ayudaron a recolectar la manifestación de los elementos de la unidad de estudio.

Definición conceptual del desempeño.

El sustento conceptual que refrenda la postura teórica de la variable, estuvo centrada en explicar al desempeño como la forma de cumplir las tareas que se encomiendan a través del esfuerzo humano, teniendo la consideración de los aspectos cívico, como la capacidad de querer tener la productividad adecuada en el alcance de las metas establecidas (Robbins y Judge, 2014, p.65).

Definición operacional del desempeño.

El estudio recurrió a los métodos generales en los cuales se fundamenta el proceso investigativo; es decir, se justificó su aplicación sistemáticamente en los diferentes estadios en la elaboración del trabajo. El análisis de la variable desempeño permitió descomponer en dimensiones para su mejor estudio y que luego fueron reducidos en indicadores específicos que explican cada dimensión en toda su amplitud; cabe señalar que cada indicador da inicio a los reactivos suficientes para construir el instrumento que recopiló la información en la unidad de estudio seleccionada, bajo criterios no probabilísticos. Es por ello que el desempeño se tradujo a través de tareas, civismo y productividad, consideradas como las dimensiones suficientes que fundamentaron la variable.

Escala de medición.

Inicialmente la naturaleza de la variable condujo a clasificarla como nominal, condición que planteó el problema de ejecutar una correcta medición y evaluarla a través de niveles de relación; planeada estas condiciones, se procedió a transformar en escala ordinal, para ello se asignó valores de uno al cinco, siendo el valor más bajo valorado como *nunca* y el valor más alto como *siempre*.

Indicadores.

Los indicadores están tipificados desde una perspectiva del positivismo como cualidades que representadas específicamente son extraídas de las dimensiones; presentadas en términos de métricas cuantificables, considerando la utilidad al momento de interpretarse en resultados estadísticos (Sánchez et al., 2018. p.76). La variable talento, está representada en indicadores tipificados en la matriz de consistencia, los cuales señalan características de cada dimensión, los cuales se tradujeron en los reactivos que ayudaron a recolectar la manifestación de los elementos de la unidad de estudio.

3.3.Población, muestra y muestreo

Población.

La perspectiva investigativa señala que es el proceso que determina el total del fenómeno o conjunto a estudiar, cuyo grupo posee características comunes que se requiere para un estudio enmarcado en la teoría investigativa (Hernández et al., 2014, p.174). Extraer el universo del estudio, generó delimitar con especificidad las características únicas que debieron mostrar para su selección; de acuerdo con la premisa, la estrategia estuvo direccionada hacia los trabajadores de los Centros de Educación Técnico Productiva del distrito de San Juan de Lurigancho, donde existe 15 centros, que sumados muestran 100 trabajadores en su totalidad.

Criterios de inclusión.

Los criterios para el enfoque de inclusión: trabajadores que estén registrados en planilla. También trabajadores que cuenten con tres meses de antigüedad dentro de las filas de la empresa. Se puede considerar que la muestra después de aplicar el criterio de inclusión y exclusión dentro de la investigación fue de 100 trabajadores de los centros estudiados.

Criterios de exclusión.

Los criterios para el enfoque de exclusión, señalaron a los trabajadores que no estaban registrados en la planilla que yacen en los documentos formales de las instituciones en las cuales se desarrolló el estudio. Si bien las instituciones pertenecen al Ministerio de Educación, pertenecientes a la modalidad técnico productiva, existen en cada unidad de estudio, existen estudiantes desarrollando prácticas profesionales, por lo que no se incluyeron a trabajadores que no cuenten con tres meses de antigüedad dentro de las filas de la institución.

Muestra.

Para Balestrini (2017) nos menciona que la muestra es un grupo sesgado del total de la población, y cuando se presenta un número reducido en la misma población fácil de manejar (finita), se puede considerar criterios de muestra censal, donde se considera a la población como muestra (p.120). Cabe señalar que dado al tipo de muestra en el cual se seleccionó a la totalidad de elementos del universo, se convirtió en censo; de acuerdo con ello, su definición señala que considera en la fase de recopilar data de las particularidades de la totalidad del universo, denominado en términos investigativos como *survey* (Sánchez et al., 2018. p.27).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica.

En términos investigativos, en general los autores definen que la palabra técnica es un tipo de procedimiento metodológico y de sistemas que permite operativizar e implementar formas de ejecutar la investigación (Hernández et al., 2014, p.64). En el marco de la ciencia investigativa, existen innumerables técnicas destinadas a formalizar la compilar de data concerniente a la manifestación de los elementos considerados en la unidad estudios seleccionada. En general son las encuestas quienes detallan la forma en que se recopiló transversalmente la postura del personal identificados en los Cetpros.

Instrumento.

Es denominada como técnica indirecta en la compilación de data, especificando que se presenta en formato impreso, en términos de interrogación, con la prudencia de plantear con suficiencia y extraer información sustantiva de las variables, pudiendo aplicarse presencialmente o asincrónicamente (Sánchez et al., 2018. p.41). Es el tipo de recolección de datos que se utilizó para el estudio de investigación fue el cuestionario a través de conjeturas programas sistemáticamente para una idónea recolección sobre la percepción operativa de las variables.

Validez.

De acuerdo a las normas de la Universidad Cesar Vallejo, la validez debió provenir de tres especialistas profesionales en Administración, los cuales deben validar los instrumentos de compilación de la data, bajo criterios de calidad, suficiencia y pertinencia. Para ello se envió la solicitud a los especialistas, documento que incluyó la matriz operacional y el cuestionario para su validación por ítem.

Confiabilidad.

Para ejecutar una compilación satisfactoria de la data en la unidad de estudio considerada para el estudio, se procedió a someter el cuestionario al test de Alpha de Cronbach, producto de una muestra piloto (10 trabajadores de los Cetpros); a partir de los resultados, se consignó la fiabilidad pertinente para afirmar que una vez aplicado el instrumento, mostró resultados similares si se aplicaran en diferentes momentos.

3.4. Procedimiento

El procedimiento se realizó vía un cuestionario, plasmado en una serie de preguntas respectivas a cada ítem de los indicadores y direccionado a cada uno de los trabajadores al término de culminar su horario de trabajo, antes de que se retire se procedió a llenar la encuesta, solicitándoles no dejar respuestas inconclusas; posterior a ello, cada respuesta que ellos manifestaron fue trasladado a una base de datos para construir la matriz de datos útil para el análisis cuantitativo posterior. Las preguntas que se les hizo es netamente laboral y de carácter anónimo, se les pedirá que por favor sean sinceros con las respuestas, para evitar sesgo en los resultados de la investigación.

3.5. Método de análisis

Para el análisis a posteriori de la data plasmada en la matriz de Excel construida para efectos de análisis descriptivo e inferencial secuencialmente y responder a las conjeturas planteadas a través de los objetivos investigativos. Cabe señalar que la data fue procesada con la prueba de normalidad para efectuar el análisis de la prueba de hipótesis, de acuerdo con la premisa se ejecutó cada una de las relaciones planteadas en el estudio.

3.6. Aspectos éticos

El estudio fue realizado adquiriendo información fidedigna y pasmada bajo las normas establecidas en la normatividad de la Universidad, incidiendo que la totalidad de la información que se puntualiza en el actual estudio de investigación ha sido ejecutada empleando fuentes verídicas y citadas con el cuidado debido de su autenticidad, como también teniendo el respeto a los autores originales. Adicional a ello, la investigación fue sometida a la prueba de turnitin, para evaluar el nivel de autenticidad del trabajo efectuado por el alumno, considerando que solo es válido si demuestra como límite máximo permisible el 25% de copia.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Resultados descriptivos de gestión del talento humano.

Tabla 1

Resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	27.1	27.1	27.1
	Medio	23	32.9	32.9	60.0
	Alto	28	40.0	40.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

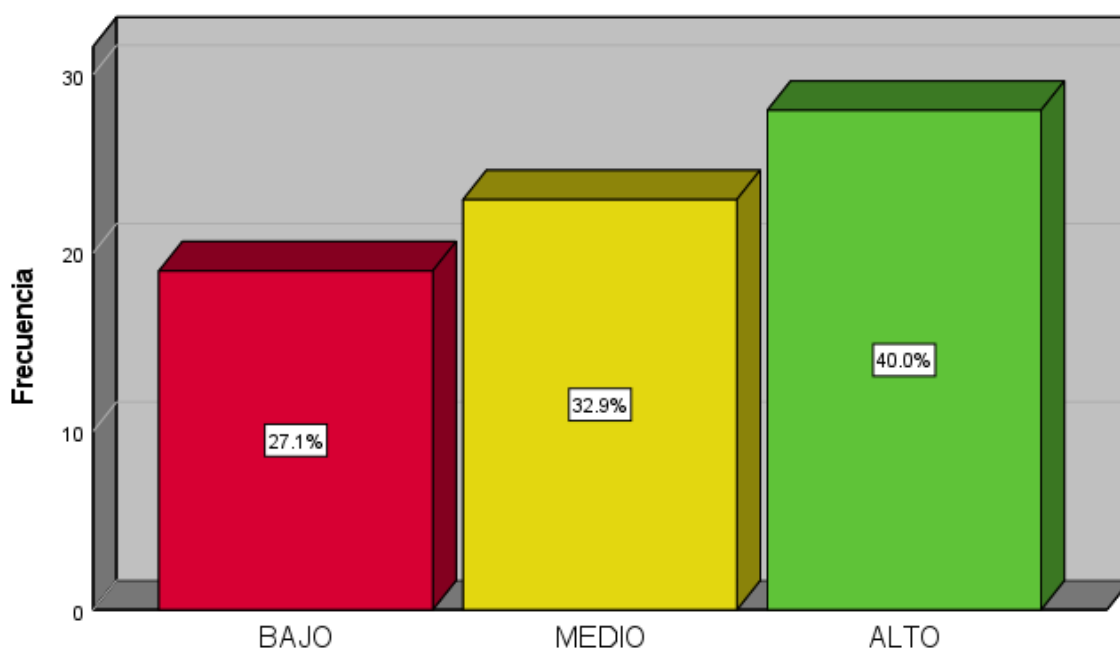


Figura 1. Resultado descriptivo de la variable gestión del talento humano

Nota. Podemos observar en la tabla 1 y figura 1; que la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la variable talento humano; en ese contexto, el 27.1% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 32.9%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 40.0%.

Dimensión: Planificación del talento humano

Tabla 2

Resultados descriptivos de la dimensión planificación del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	27.1	27.1	27.1
	Medio	35	50.0	50.0	77.1
	Alto	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

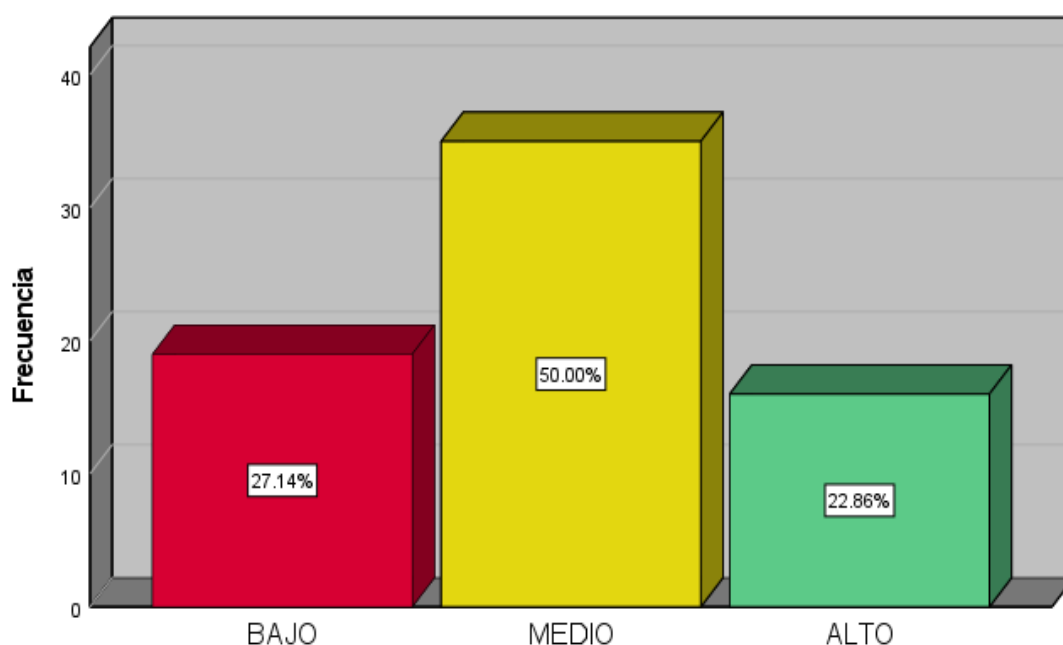


Figura 1. Resultado descriptivo de la dimensión planificación del talento humano

Nota. Podemos observar en la tabla 2 y figura 2; que la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la dimensión administración; en ese contexto, el 27.1% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 50%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 22.86%.

Dimensión: Integración del talento humano

Tabla 3

Resultados descriptivos de la dimensión Integración del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	27.1	27.1	27.1
	Medio	38	54.3	54.3	81.4
	Alto	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

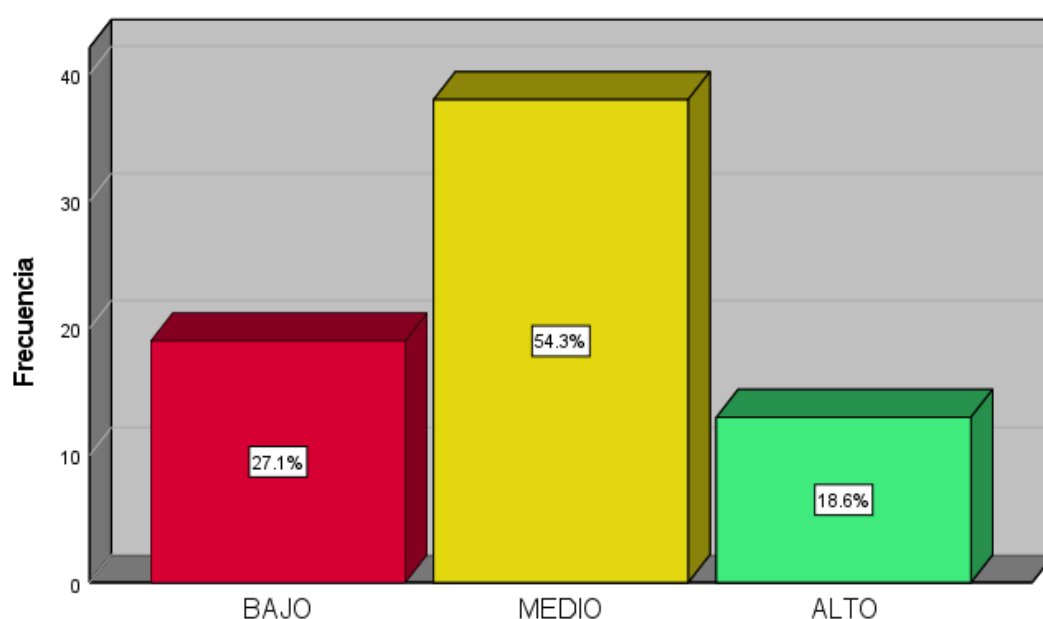


Figura 3. Resultado descriptivo de la dimensión integración del talento humano.

Nota. Podemos observar en la tabla 3 y figura 3; que la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la dimensión integración; en ese contexto, el 27.1% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 54.3%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 18.6%.

Dimensión: Compensación del talento humano

Tabla 4

Resultados descriptivos de la dimensión compensación del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	35.7	35.7	35.7
	Medio	30	42.9	42.9	78.6
	Alto	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

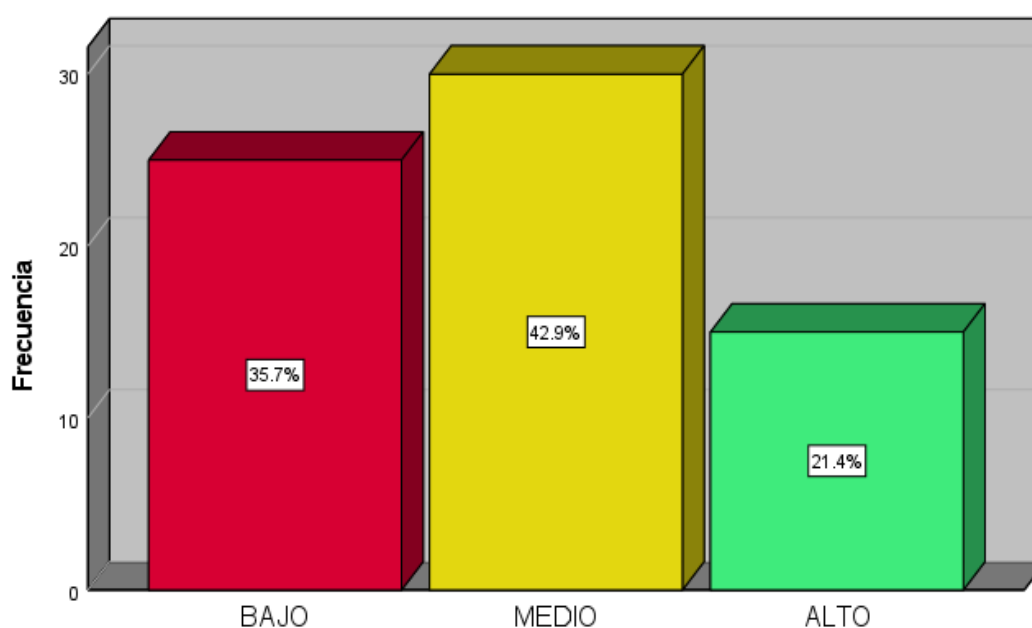


Figura 4. Resultado descriptivo de la dimensión compensación del talento humano.

Nota. Podemos observar en la tabla 4 y figura 4; que la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la dimensión compensación; en ese contexto, el 37.7% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 42.9%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 21.4%.

Dimensión: Desarrollo del talento humano

Tabla 5

Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	27.1	27.1	27.1
	Medio	30	42.9	42.9	70.0
	Alto	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

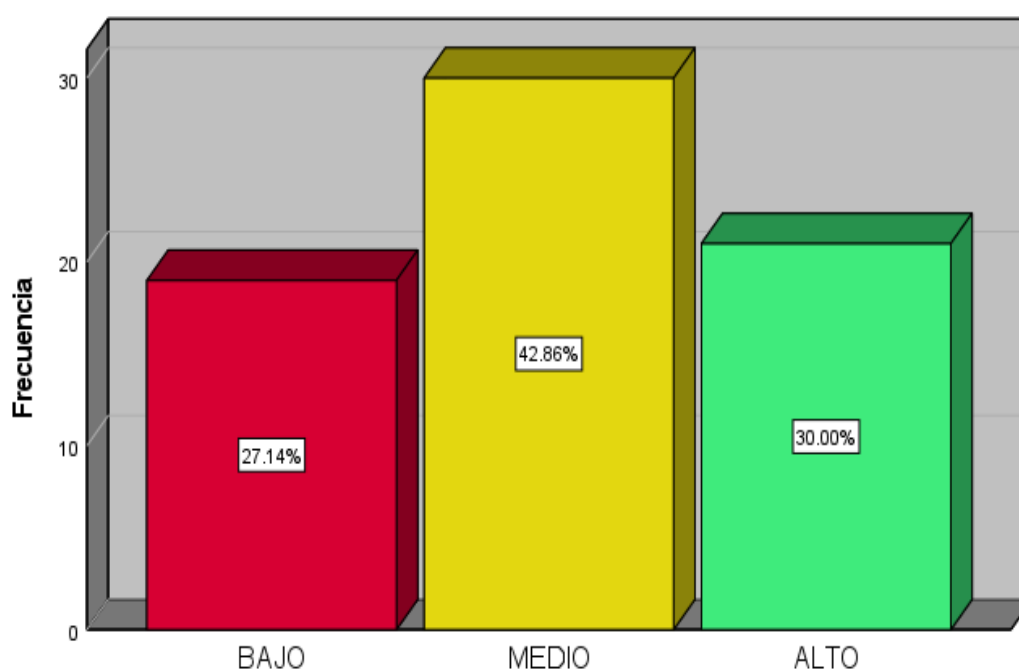


Figura 5. Resultado descriptivo de la dimensión desarrollo del talento humano

Nota. Podemos observar en la tabla 5 y figura 5; que la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la dimensión desarrollo; en ese contexto, el 27.1% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 42.9%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 30%.

Resultados descriptivos de la variable desempeño

Tabla 6

Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	22.9	22.9	22.9
	Medio	26	37.1	37.1	60.0
	Alto	28	40.0	40.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

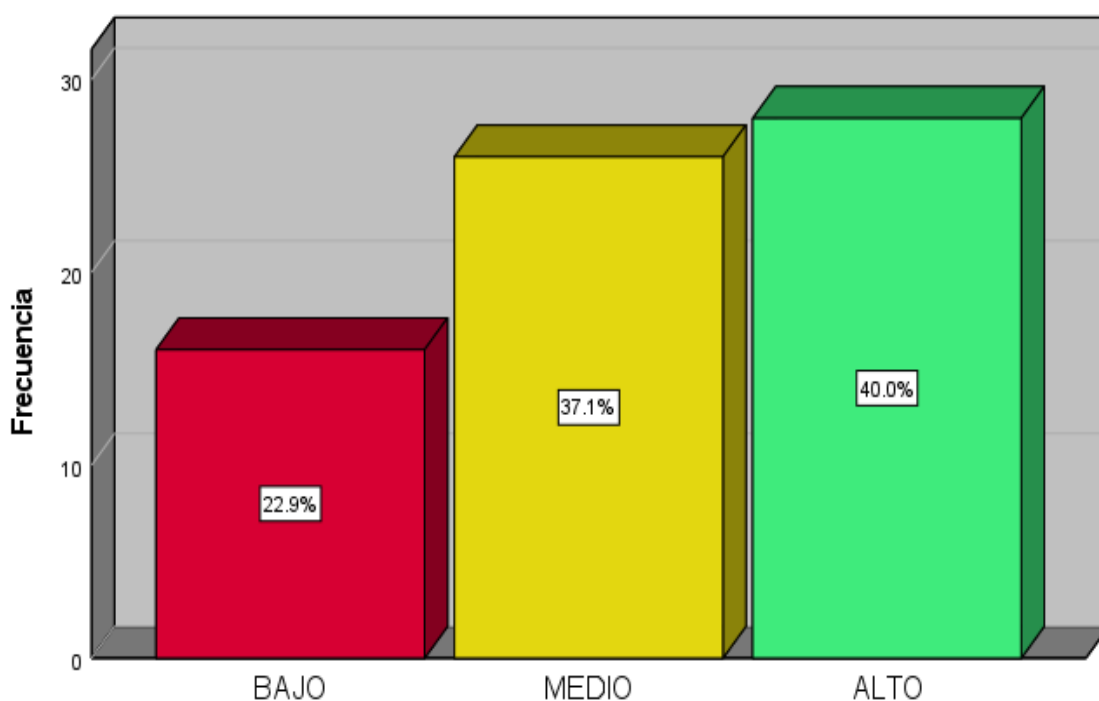


Figura 6. Resultado descriptivo de la variable desempeño laboral.

Nota. Podemos observar en la tabla 6 y figura 6; que la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la relación de la variable desempeño; en ese contexto, el 37.1% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 37.1%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 40%.

Dimensión: Desempeño de tarea

Tabla 7

Resultados descriptivos de la dimensión desempeño de tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	32.9	32.9	32.9
	Medio	28	40.0	40.0	72.9
	Alto	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

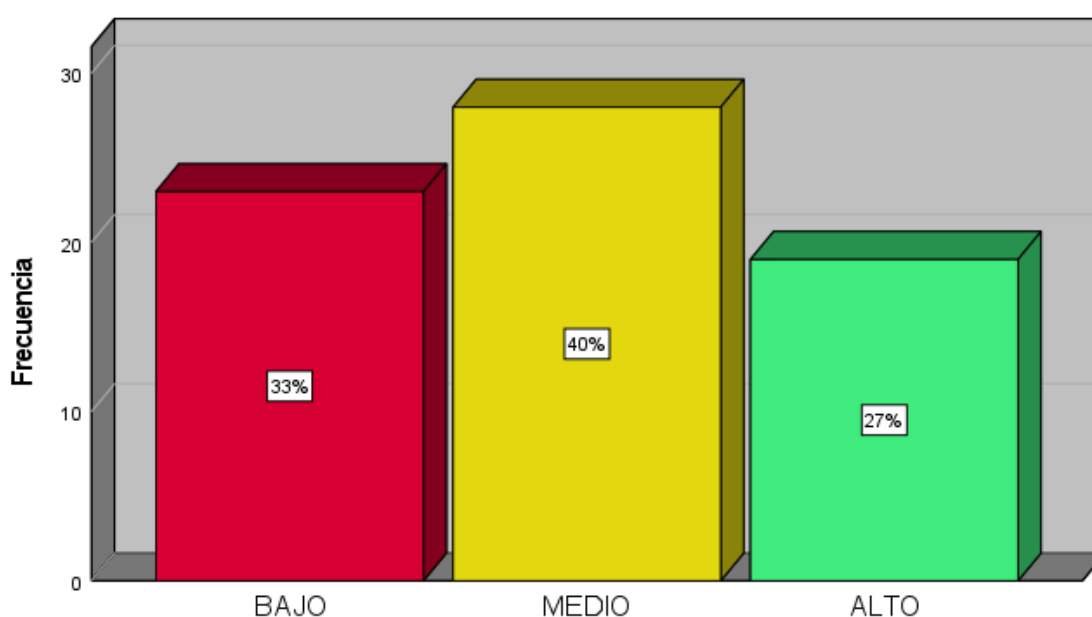


Figura 7. Resultado descriptivo de la dimensión desempeño de tarea.

Nota. Podemos observar en la tabla 7 y figura 7; que la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la dimensión desempeño de tarea; en ese contexto, el 33% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 40%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 27%.

Dimensión: Civismo

Tabla 8

Resultados descriptivos de la dimensión civismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	40.0	40.0	40.0
	Medio	33	47.1	47.1	87.1
	Alto	9	12.9	12.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

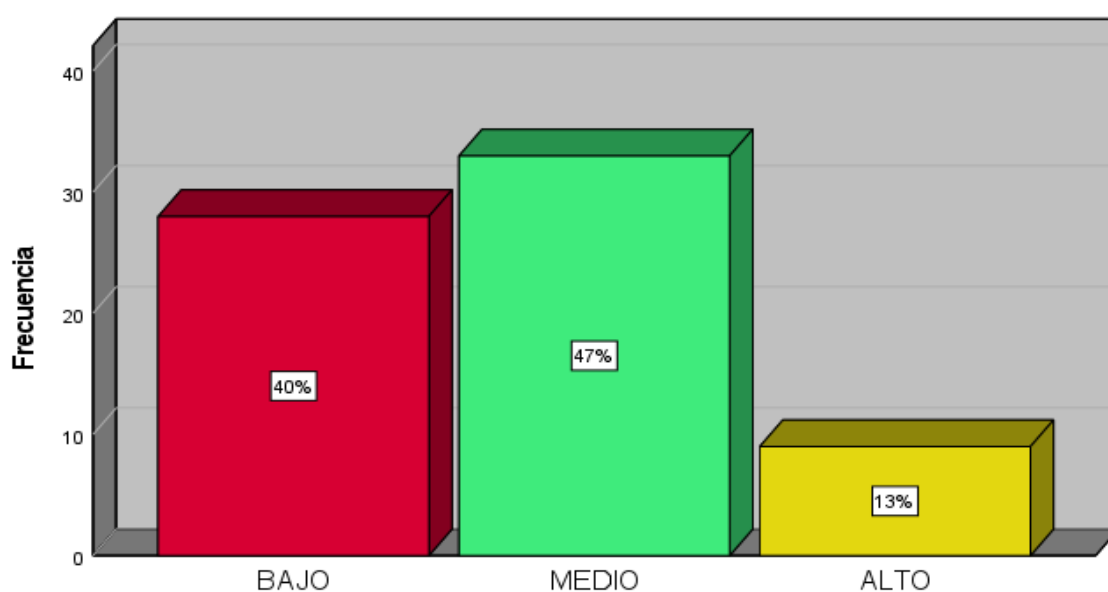


Figura 8. Resultado descriptivo de la dimensión civismo.

Nota. Podemos observar en la tabla 8 y figura 8; que la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la dimensión civismo; en ese contexto, el 40% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 47%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 13%.

Dimensión: Productividad

Tabla 9

Resultados descriptivos de la dimensión productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	15.7	15.7	15.7
	Medio	28	40.0	40.0	55.7
	Alto	31	44.3	44.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

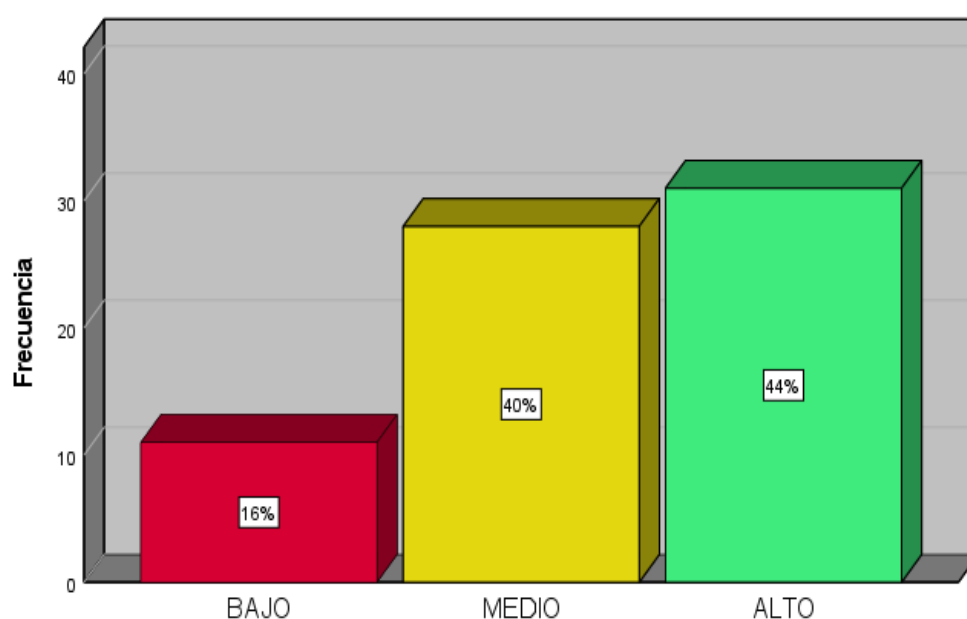


Figura 9. Resultado descriptivo de la dimensión productividad.

Nota. Podemos observar en la tabla 9 y figura 9; que la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la dimensión productividad; en ese contexto, el 16% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 40%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 44%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de normalidad de gestión del talento humano y desempeño

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Gestión del talento humano	.317	70	<.001
Desempeño laboral	.283	70	<.001

Nota. Para conocer la distribución de los datos se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se establece que, de acuerdo al basamento teórico de esta prueba, cuando $p > 0.050$ los datos presentan una distribución normal; ya que se obtuvo que $p = 0,001$ siendo esto menor a $0,050$ los datos de las variables que son gestión del talento humano y desempeño no presentan una distribución normal, por lo que el contraste de hipótesis se realiza con una prueba de correlación de Spearman.

4.3. Análisis referenciales

Resultados inferenciales.

En este apartado vemos los resultados alcanzados en las pruebas de las hipótesis obtenidos a través de la aplicación de estadística inferencial a los datos del cuestionario que se hizo a los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho, de esta forma se contrasta la hipótesis general de la investigación y seguidamente las hipótesis específicas.

Niveles de correlación.

Para evidenciar el tipo de relación e intensidad entre las variables o dimensiones a analizar, se recurrió a la tabla propuesta relacionada con la estadística inferencial.

Tabla 10

Estadística inferencial bivariada

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Tomado de revista científica Movimiento Científico, 8(1), p.100. Mondragón (2014).

Contraste de hipótesis general.

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño de los Cetpros de San Juan de Lurigancho.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se acepta la hipótesis alterna.

Si $p > \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Ho: No existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho.

Ha: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho.

Tabla 12

Correlación de Spearman para gestión del talento humano y desempeño laboral

		Gestión del talento humano	Desempeño
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.689** <.001 70

Nota. En la Tabla 12, se puede evidenciar resultados tangibles relacionados con la relación de las variables que, si bien correlación alcanzo en el nivel de positiva considerable, existe la posibilidad de una significativa contradicción del 30% que se oponga a los efectos producidos entre la gestión de talento y el desempeño laboral en la empresa estudiada. También es prudente afirmar en relación a la curva de tendencia que manifiesta una correlación directamente proporcional entre basadas en el análisis sobre el eje de las abscisas (GTH) y ordenadas (DL); por lo que se puede predecir que ha mayor desarrollo de una de las variables, definitivamente afectara a la segunda variable relacionada.

Decisión. En base a las evidencias observadas, en las cuales la significancia bilateral es igual a 0,001 $<0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño. El coeficiente de correlación de Spearman (0,689), indica que esta relación es positiva considerable.

Contraste de hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño de tarea de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se acepta la hipótesis alterna.

Si $p > \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Ho: Existe relación entre gestión del talento humano y el desempeño de la tarea de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho.

Ha: No existe relación entre gestión del talento humano y el desempeño de la tarea de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho.

Tabla 13

Correlación de Spearman para la gestión del talento humano y desempeño de tarea

			Gestión del talento humano	Desempeño de tarea
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	.526**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	70	70
	Desempeño de tarea	Coefficiente de correlación	.526**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	70	70

Nota. En la Tabla 13, se puede evidenciar resultados tangibles relacionados con la relación de la variable y la dimensión que, si bien correlación alcanzo en el nivel de positiva considerable, existe la posibilidad de una significativa contradicción del 48% que se oponga a los efectos producidos entre la gestión de talento y el desempeño de tarea en la empresa estudiada. También es prudente afirmar en relación a la curva de tendencia que manifiesta una correlación directamente proporcional entre basadas en el análisis sobre el eje de las abscisas (GTH) y ordenadas (DT); por lo que se puede predecir que ha mayor desarrollo de una de las variables, definitivamente afectara a la dimensión relacionada.

Decisión. En base a las evidencias observadas, en las cuales la significancia bilateral es igual a $0,001 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño de tarea. El coeficiente de correlación de Spearman (0,526), indica que esta relación es positiva considerable.

Contraste de hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el civismo de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se acepta la hipótesis alterna.

Si $p > \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Ho: No existe relación significativa entre gestión del talento humano y el civismo de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho.

Ha: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el civismo de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho.

Tabla 14

Correlación de Spearman para la gestión del talento humano y civismo

		Gestión del talento humano	Civismo
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.657**
		N	70
	Civismo	Coefficiente de correlación	.657**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	70

Nota. En la Tabla 14, se puede evidenciar resultados tangibles relacionados con la relación de las variables que, si bien correlación alcanzo en el nivel de positiva considerable, existe la posibilidad de una significativa contradicción del 30% que se oponga a los efectos producidos entre la gestión de talento y el civismo en la empresa estudiada. También es prudente afirmar en relación a la curva de tendencia que manifiesta una correlación directamente proporcional entre basadas en el análisis sobre el eje de las abscisas (GTH) y ordenadas (CV); por lo que se puede predecir que ha mayor desarrollo de una de las variables, definitivamente afectara a la dimensión relacionada.

Decisión. En base a las evidencias observadas, en las cuales la significancia bilateral es igual a $0,001 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre la gestión del talento humano y civismo. El coeficiente de correlación de Spearman (0,657), indica que esta relación es positiva considerable.

Contraste de hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se acepta la hipótesis alterna.

Si $p > \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Ho: No existe relación significativa entre gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho.

Ha: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho.

Tabla 15

Correlación de Spearman para la gestión del talento humano y productividad

		Gestión del talento humano	Productividad
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.665**
		N	<.001
		70	70
Productividad		Coeficiente de correlación	.665**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	70

Nota. En la Tabla 15, se puede evidenciar resultados tangibles relacionados con la relación de las variables que, si bien correlación alcanzo en el nivel de positiva considerable, existe la posibilidad de una significativa contradicción del 30% que se oponga a los efectos producidos entre la gestión de talento y la productividad en la empresa estudiada. También es prudente afirmar en relación a la curva de tendencia que manifiesta una correlación directamente proporcional entre basadas en el análisis sobre el eje de las abscisas (GTH) y ordenadas (PR); por lo que se puede predecir que ha mayor desarrollo de una de las variables, definitivamente afectara a la dimensión relacionada.

Decisión. En base a las evidencias observadas, en las cuales la significancia bilateral es igual a $0,001 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre la gestión del talento humano y productividad. El coeficiente de correlación de Spearman (0,689), indica que esta relación es positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

El trabajo ha dado demostración a las incógnitas del estudio, se confirmó la hipótesis habiendo obtenido resultados válidos y confiables, contrastando la realidad problemática, objetivos, antecedentes, teorías y métodos.

Discusión por objetivo.

Se muestra como objetivo general, estipular la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de los Cetpros. También se planteó objetivos específicos como identificar el nivel de la gestión del talento humano desde la perspectiva de los trabajadores de los Cetpros; identificar el nivel del desempeño a través de la perspectiva de los trabajadores de los Cetpros; conocer la relación significativa entre gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de los Cetpros. Para comprobar los resultados y someterlos a discusión, se hizo la contratación de las hipótesis planteadas con las evidencias externas de la investigación.

Discusión por hipótesis.

Para la discusión de la hipótesis general planteada, específica que tuvo como finalidad demostrar que existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de Cetpros de San Juan de Lurigancho. El resultado obtenido en la estadística descriptiva informa que la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la variable talento humano; en ese contexto, el 27.1% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 32.9%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 40.0%. se pudo evidenciar resultados tangibles relacionados con la relación de las variables que, si bien correlación alcanzo en el nivel de positiva considerable, existe la posibilidad de una significativa contradicción del 30% que se oponga a los efectos producidos entre la gestión de talento y el desempeño laboral en la empresa estudiada. También es prudente afirmar en relación a la curva de tendencia que manifiesta una correlación directamente proporcional entre basadas en el análisis sobre el eje de las abscisas (GTH) y ordenadas (DL); por lo que se puede predecir que ha mayor desarrollo de una de las variables, definitivamente afectara a la

segunda variable relacionada. En base a las evidencias observadas, en las cuales la significancia bilateral es igual a $0,001 < 0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño. El coeficiente de correlación de Spearman (0,689), indica que esta relación es positiva considerable.

La discusión de la primera hipótesis específica, tuvo como finalidad demostrar la relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño de la tarea de los Cetpros de San Juan de Lurigancho. Los resultados manifestaron la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la dimensión desempeño de tarea; en ese contexto, el 33% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 40%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 27%. Se pudo evidenciar resultados tangibles relacionados con la relación de la variable y la dimensión que, si bien correlación alcanzo en el nivel de positiva considerable, existe la posibilidad de una significativa contradicción del 48% que se oponga a los efectos producidos entre la gestión de talento y el desempeño de tarea en la empresa estudiada. También es prudente afirmar en relación a la curva de tendencia que manifiesta una correlación directamente proporcional entre basadas en el análisis sobre el eje de las abscisas (GTH) y ordenadas (DT); por lo que se puede predecir que ha mayor desarrollo de una de las variables, definitivamente afectara a la dimensión relacionada. En base a las evidencias observadas, en las cuales la significancia bilateral es igual a $0,001 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño de tarea. El coeficiente de correlación de Spearman (0,526), indica que esta relación es positiva considerable.

La discusión de la segunda hipótesis específica, tuvo como finalidad demostrar que si existe relación significativa entre gestión del talento humano y el civismo de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho. Los resultados manifestaron la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la dimensión civismo; en ese contexto, el 40% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del

talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 47%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 13%. Se pudo evidenciar resultados tangibles relacionados con la relación de las variables que, si bien correlación alcanzo en el nivel de positiva considerable, existe la posibilidad de una significativa contradicción del 30% que se oponga a los efectos producidos entre la gestión de talento y el civismo en la empresa estudiada. También es prudente afirmar en relación a la curva de tendencia que manifiesta una correlación directamente proporcional entre basadas en el análisis sobre el eje de las abscisas (GTH) y ordenadas (CV); por lo que se puede predecir que ha mayor desarrollo de una de las variables, definitivamente afectara a la dimensión relacionada. En base a las evidencias observadas, en las cuales la significancia bilateral es igual a $0,001 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre la gestión del talento humano y civismo. El coeficiente de correlación de Spearman (0,657), indica que esta relación es positiva considerable.

La discusión de la tercera hipótesis tuvo como finalidad demostrar que, si existe relación significativa entre gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho. Los resultados manifestaron la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la dimensión productividad; en ese contexto, el 16% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 40%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 44%. Se pudo evidenciar resultados tangibles relacionados con la relación de las variables que, si bien correlación alcanzo en el nivel de positiva considerable, existe la posibilidad de una significativa contradicción del 30% que se oponga a los efectos producidos entre la gestión de talento y la productividad en la empresa estudiada. También es prudente afirmar en relación a la curva de tendencia que manifiesta una correlación directamente proporcional entre basadas en el análisis sobre el eje de las abscisas (GTH) y ordenadas (PR); por lo que se puede predecir que ha mayor desarrollo de una de las variables, definitivamente afectara a la dimensión

relacionada. En base a las evidencias observadas, en las cuales la significancia bilateral es igual a $0,001 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre la gestión del talento humano y productividad. El coeficiente de correlación de Spearman (0,689), indica que esta relación es positiva considerable.

Discusión por metodología.

La investigación utiliza es tipo de investigación aplicada descriptiva y correlacional de diseño no experimental transversal el método que se utiliza coincide con las investigaciones Cuba et al. (2018), Hughes (2018), Horwitz & Mellahi (2018), Ford (2015), Swailes (2016), Rodríguez y Torres (2016), Del Canto et al. (2015), Castillo (2018), Inka (2015); considerando que emplearon el mismo método para describir y establecer el grado de correlación de sus variables de investigación, para la confirmación de sus hipótesis planteadas y obtención de conclusiones. La investigación se ratifica por el uso de las metodologías adecuadas que fijaron los criterios de verificación de lo que se afirma.

Discusión por teorías.

La fundamentación teórica de la variable gestión del talento humano, fue sustentada desde la perspectiva de la identificación sostenible de puestos clave que contribuyan óptimamente a generar ventaja competitiva sostenible de las organizaciones; también al desarrollo de un equipo de talentos de alto potencial y rendimiento, en la estructura de los recursos humanos diferenciados y asignar roles en los puestos; con la finalidad de asegurar su compromiso continuo con la organización (Ganaie & Haque, 2017); también se puede definir como un conjunto de procesos para garantizar un flujo adecuado de empleados en los puestos de trabajo que toda la organización debe estructurar; es decir, la sucesión y la planificación de la fuerza laboral (Krishnan & Scullion, 2017); desde otra perspectiva se define como un valioso recurso corporativo, con la finalidad de resolver problemas urgentes que enfrentan las organizaciones en la atracción y retención de personal clave (McDonnell, Mellahi & Schuler, 2017). Desde otra perspectiva actual, el fundamento teórico de la gestión del talento humano indica que las organizaciones deben considerar al personal como factores claves para de éxito, enmarcados en una visión estratégica prospectiva; para ello deben ser incluidos como socios que acompañan la consecución de objetivos de la organización, dado

que brindan sus competencias y capacidades en beneficio de la entidad que los cobija y genera sostenibilidad (Chiavenato, 2014).

En cuanto a la variable desempeño, la teoría de la administración enfocada en los resultados del esfuerzo del recurso humano es dada por Ashraf, et al. (2014) donde estudia al desempeño como la calidad y cantidad del esfuerzo que realiza el trabajador en poder dar alcance al cumplimiento de las tareas dadas de forma tanto individual como colectivo, donde se menciona que la garantía del éxito del desempeño se hace a través del reclutamiento. El enfoque de Schutte & Loi (2014) se menciona que hoy en día las organizaciones no escogen trabajadores que se desempeña de forma media, para que una organización posea el éxito que se necesita, es necesario que el desempeño humano sea alto a través de la búsqueda de trabajadores que reúna características de competencia. Desde el enfoque de perspectiva moderna se puede mencionar a los autores Robbins y Judge (2014), consideran que el desempeño de los trabajadores se puede observar de mejor manera dada la relación que guarda con la explotación de las cualidades y predisposición del colaborador en la repotenciación de las labores. Del estudio de los tres enfoques, para la presente investigación se priorizó la teoría de Robbins y Judge (2014) quien define al desempeño como la forma de cumplir las tareas que se encomiendan a través del esfuerzo humano, teniendo la consideración de los aspectos cívico, como la capacidad de querer tener la productividad adecuada en el alcance de las metas establecidas.

VI. CONCLUSIONES

1. El resultado obtenido en la estadística descriptiva informa que la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la variable talento humano; en ese contexto, el 27.1% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 32.9%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 40.0%. se pudo evidenciar resultados tangibles relacionados con la relación de las variables que, si bien correlación alcanzo en el nivel de positiva considerable, existe la posibilidad de una significativa contradicción del 30% que se oponga a los efectos producidos entre la gestión de talento y el desempeño laboral en la empresa estudiada. También es prudente afirmar en relación a la curva de tendencia que manifiesta una correlación directamente proporcional entre basadas en el análisis sobre el eje de las abscisas (GTH) y ordenadas (DL); por lo que se puede predecir que ha mayor desarrollo de una de las variables, definitivamente afectara a la segunda variable relacionada. En base a las evidencias observadas, en las cuales la significancia bilateral es igual a $0,001 < 0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño. El coeficiente de correlación de Spearman (0,689), indica que esta relación es positiva considerable.
2. La discusión de la primera hipótesis específica, tuvo como finalidad demostrar la relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño de la tarea de los Cetpros de San Juan de Lurigancho. Los resultados manifestaron la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la dimensión desempeño de tarea; en ese contexto, el 33% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 40%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 27%. Se pudo evidenciar resultados tangibles relacionados con la relación de la variable y la dimensión que, si bien correlación alcanzo en el nivel

de positiva considerable, existe la posibilidad de una significativa contradicción del 48% que se oponga a los efectos producidos entre la gestión de talento y el desempeño de tarea en la empresa estudiada. También es prudente afirmar en relación a la curva de tendencia que manifiesta una correlación directamente proporcional entre basadas en el análisis sobre el eje de las abscisas (GTH) y ordenadas (DT); por lo que se puede predecir que ha mayor desarrollo de una de las variables, definitivamente afectara a la dimensión relacionada. En base a las evidencias observadas, en las cuales la significancia bilateral es igual a $0,001 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño de tarea. El coeficiente de correlación de Spearman (0,526), indica que esta relación es positiva considerable.

3. La discusión de la segunda hipótesis específica, tuvo como finalidad demostrar que si existe relación significativa entre gestión del talento humano y el civismo de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho. Los resultados manifestaron la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la dimensión civismo; en ese contexto, el 40% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 47%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 13%. Se pudo evidenciar resultados tangibles relacionados con la relación de las variables que, si bien correlación alcanzo en el nivel de positiva considerable, existe la posibilidad de una significativa contradicción del 30% que se oponga a los efectos producidos entre la gestión de talento y el civismo en la empresa estudiada. También es prudente afirmar en relación a la curva de tendencia que manifiesta una correlación directamente proporcional entre basadas en el análisis sobre el eje de las abscisas (GTH) y ordenadas (CV); por lo que se puede predecir que ha mayor desarrollo de una de las variables, definitivamente afectara a la dimensión relacionada. En base a las evidencias observadas, en las cuales la significancia bilateral es igual a $0,001 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre la gestión del talento humano y civismo. El coeficiente de

correlación de Spearman (0,657), indica que esta relación es positiva considerable.

4. La discusión de la tercera hipótesis tuvo como finalidad demostrar que, si existe relación significativa entre gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho. Los resultados manifestaron la postura de los encuestados manifiestan posturas diversas al momento de plantear la dimensión productividad; en ese contexto, el 16% de los trabajadores de los Cetpros tipificando una baja percepción sobre el manejo del talento humano; algunos consensuaron que no les afecta ni positiva o negativa su aplicación con el 40%; sin embargo existe un grupo del personal percibe que no están enterados si se ejecuta, por lo tanto niegan su existencia en el entorno laboral al 44%. Se pudo evidenciar resultados tangibles relacionados con la relación de las variables que, si bien correlación alcanzo en el nivel de positiva considerable, existe la posibilidad de una significativa contradicción del 30% que se oponga a los efectos producidos entre la gestión de talento y la productividad en la empresa estudiada. También es prudente afirmar en relación a la curva de tendencia que manifiesta una correlación directamente proporcional entre basadas en el análisis sobre el eje de las abscisas (GTH) y ordenadas (PR); por lo que se puede predecir que ha mayor desarrollo de una de las variables, definitivamente afectara a la dimensión relacionada. En base a las evidencias observadas, en las cuales la significancia bilateral es igual a $0,001 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre la gestión del talento humano y productividad. El coeficiente de correlación de Spearman (0,689), indica que esta relación es positiva considerable.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda mejorar continuamente la gestión del talento humano en trabajos específicos en labores del personal para lograr el incremento de la productividad e implementar estrategias de planificación de talento humano, integración de talento humano, compensación de talento humano, desarrollo de talento humano. aplicando estas mejoras planteadas se podrá cumplir con los objetivos de la institución, para ello es importante que se realicen las estrategias que genera en cada trabajador destrezas, aspiraciones, habilidades que pueden ser beneficiosas para la organización.
2. Se recomienda implementar la comunicación asertiva entre los trabajadores y la dirección de la institución mejorando la información entre conocimiento de trabajo, capacidad de análisis. Informar a todos los colaboradores sobre el objetivo mensual que se maneja en el área, y la meta a alcanzar, de esta manera ellos estarán más identificados con el objetivo a conseguir. Se recomienda implementarlo en el primer trimestre, y se espera aumentar la efectividad.
3. Se recomienda desarrollar de modo ordenado programas que ayuden a mejorar el clima organizacional de la institución lo cual permita generar aspectos del compromiso con visión y misión, colaboración y cooperación y confianza y conocimiento en el trabajador. Se recomienda implementarlo en el segundo bimestre, y se espera aumentar de efectividad.
4. Se recomienda fomentar dentro del programa estrategias de planificación de talento humano, Integración de talento humano, compensación de talento humano, desarrollo de talento humano. Trabajar el aspecto motivacional, logrando así explotar al máximo las capacidades del colaborador. Establecer dinámicas que rompan la rutina y consoliden el aspecto motivacional del colaborador, que se sienta parte de la empresa ya que un trabajador feliz y cómodo dentro su entorno laboral, tiene una mayor productividad

REFERENCIAS

- Ansar, N., & Baloch, A. (2018). Talent and talent management: definition and issues. *IBT Journal of Business Studies (IBTJBS)*, 14(2).
- Ashraf, F., y Khan, M.S. (2014). Does emotional intelligence moderate the relationship between workplace bullying and job performance? *Asian Business and Management*, 13(2), 171-190.
- Asiedu-Appiah, F., Kontor, E., y Asamoah, D. (2015). Effect of Human Resource Management Practices on Employee Retention: Perspectives from the Mining Industry in Ghana. *International Research Journal of Arts and Social Sciences*, 2(2), 30–48.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). México D.F.: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.
- Bajo, Y. y González, R. (2014). La salud emocional y el desarrollo del bienestar de trabajadores. *Metas de Organizaciones*, 17(10), 12-16.
- Ballestrini, S. (2017). *Metodología de la Investigación, guía práctica*. (4 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Barrios-Hernández, K. D. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62.
- Bernal, C., Iñiguez, J. y Palau, A. (2016). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ª ed.). México D.F.: Pearson Educacion.
- Bibi, M. (2019). Impact of talent management practices on employee performance: an empirical study among healthcare employees. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 22-32.
- Cabala, A. y Salgado, E. (2010). The performance of individuals in organizations. Use: IESA.
- Cancinos, A. (2015). *La selección de personal y desempeño laboral*. (Tesis Pre grado). Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <https://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos- Andrea.pdf>

- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., y Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística. Universidad Internacional del Ecuador.
- Castillo, L. (2018). *Capital intelectual y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de EMAPA San Martín S.A., 2016*. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26986/Castillo_CLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2010). *Crecimiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A..
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión de talento humano*. 3a Edición. México: McGraw-Hill.
- Cuesta, A. y Valencia, M. (2018). Capital Humano: Contexto de su gestión. Desafíos para Cuba. *Ingeniería Industrial*, vol. 39, núm. 2, 2018, pp.135-145. Universidad Libre, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458488004/index.html>
- D'Alessio, F. (2015). *El proceso estratégico: un enfoque de gerencia*. México D.F, México: Pearson.
- Del Canto, E., Silva, A. and Fernández, V. (2015). Motivation and management of human capital in the context of Venezuelan local governments. *Telos*, vol. 17, no. 2, May-August, 2015, pp. 177-195. Dr. Rafael Belloso Chacín Maracaibo Private University, Venezuela. Recovered from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99340840001>
- Dessler, G. (2011). *Administración de personal*, 8ª ed., México: Prentice Hall.
- Dhanalakshmi, R., Gurunathan, K., y Vijayakumar, M. (2016). A Study on Talent Management Practices and its Impact on Employee Retention in It Industry in Chennai District. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 6(9), 916–929. Recuperado de: <https://doi.org/10.5958/2249-7315.2016.00842>
- El Tiempo (2017). Colombia descende en índice de talento humano 2017. *El tiempo*. Recuperado de www.eltiempo.com/economia/sectores/situacion-de-colombia-en-informe-de-indice-de-talento-humano-del-foro-economico-mundial-130492

- Eva Gallardo-Gallardo, Marian Thunnissen & Hugh Scullion (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31:4, 457-473.
- FMI. (2018). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. Recuperado de www.fondomonetariointernacional.com/economia/sectores/gestiondel talentohumano en organizaciones
- Ford, K. (2015). Talent Management and Its Relationship to Successful Veteran Transition Into the Civilian Workplace: Practical Integration Strategies for the HRD Professional. *Advances in Developing Human Resources*, 45, pp 67-68.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters.
- Ganaie, M. U., & Haque, M. I. (2017). Talent management and value creation: A conceptual framework. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(2), 1-9.
- Groen, B. A., Wouters, M. J., & Wilderom, C. P. (2017). Employee participation, performance metrics, and job performance: A survey study based on self-determination theory. *Management Accounting Research*, 36, 51-66.
- Hernández R., Fernández S., y Baptista R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a ed). México, D.F. Mc Graw Hill
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). McGraw-Hill.
- Herrera, F. (2008). Treatment of motivational beliefs in pluricultural educational contexts. *Ibero-American Journal of Education, Research Section*, No. 37/2. Netherlands. Recuperado de: <https://goo.gl/rYnEQR>
- Horwitz, F. M., & Mellahi, K. (2018). Human resource management in emerging markets. In *Human Resource Management* (pp. 337-357). Routledge.
- Hughes, C. (2018). The Role of HRD in Using Diversity Intelligence to Enhance Leadership Skill Development and Talent Management Strategy. *Advances in Developing Human Resources* 24 (2), 264-278.
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño en la Municipalidad provincial de Andahuaylas 2015*. (Tesis). Universidad Santo Tomas

- Krishnan, T. N., & Scullion, H. (2017). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Human Resource Management Review, 27*(3), 431-441.
- McDonnell, A., Collings, D. G., Mellahi, K., & Schuler, R. (2017). Talent management: a systematic review and future prospects. *European Journal of International Management, 11*(1), 86-128.
- Mensah, J. K. (2015). A “coalesced framework” of talent management and employee performance: For further research and practice. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Muñoz, C., Aguilar, L., Guzmán, J. y Martínez, D. (2015). Metodología de la investigación. México D.F.: Oxford.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (4ª ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2018). Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas. *OCDE, 1-11*.
- Pandita, D., & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement—a meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*.
- Ramírez, R. I., Espíndola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica, 30*(6), 167-176.
- Reyes, M. (2016). Metodología de la investigación. México D.F.: Secretaría de educación pública.
- Robbins, S. y Judge, T. (2014). *Administración*. (15th ed.). Mexico: Edit. Pearson
- Rodríguez, D. y Torres N. (2016). *La gestión humana en entidades financieras y de seguro*. (Tesis Postgrado). Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 10 de Septiembre del 2018, de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/puente/article/viewFile/7019/6417>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L.

- Sari, Y. (2020). Predictors of job performance: moderating role of conscientiousness. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11.
- Schutte, N. S., y Loi, N. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134-139.
Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.031>
- Swailles, S. (2016). The Cultural Evolution of Talent Management: A Memetic Analysis. *Human Resource Development Review*. (15), pp3.
- van Zyl, E. S., Mathafena, R. B., & Ras, J. (2017). The development of a talent management framework for the private sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(1), 1-19.
- Vásquez, Y (2018). Human talent management, key strategy for the organization. USA: Limusa.
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 708-713.

ANEXOS

Anexo 1

Ficha para validación de juez experto 1


Información del experto:

1. Nombre y Apellido: Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio
2. Profesión: Administrador de Empresas
3. Grado académico: Doctor
4. Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
5. Cargo: Docente de Investigación Posgrado

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Este, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda marcar (x) si es pertinente o no, y hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.


Questionario 1 – Gestión del Talento Humano

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	X		
2	X		
3	X		
4	X		
5	X		
6	X		
7	X		
8	X		
9	X		
10	X		
11	X		
12	X		
13	X		
14	X		
15	X		

 Firma y DNI del experto: 47139744	Fecha: 05 / 07 / 2021
--	-----------------------

Cuestionario 2 – Desempeño

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	X		
2	X		
3	X		
4	X		
5	X		
6	X		
7	X		
8	X		
9	X		
10	X		
11	X		
12	X		
13	X		
14	X		
15	X		

 Firma y DNI del experto: 47139744	Fecha: 05 / 07 / 2021
--	-----------------------

Ficha para validación de juez experto 2


Información del experto:

1. Nombre y Apellido: Shelby Hubert Ramos Serrano
2. Profesión: Administrador de Empresas
3. Grado académico: Magister
4. Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
5. Cargo: Docente de Investigación Posgrado

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Este, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda marcar (x) si es pertinente o no, y hacemos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.


Cuestionario 1 – Gestión del Talento Humano

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	X		
2	X		
3	X		
4	X		
5	X		
6	X		
7	X		
8	X		
9	X		
10	X		
11	X		
12	X		
13	X		
14	X		
15	X		

 Firma y DNI del experto	Fecha: 06 / 07 / 2021
--	-----------------------

Cuestionario 2 – Desempeño

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	X		
2	X		
3	X		
4	X		
5	X		
6	X		
7	X		
8	X		
9	X		
10	X		
11	X		
12	X		
13	X		
14	X		
15	X		

 Firma y DNI del experto	Fecha: 06 / 07 / 2021
--	-----------------------

Ficha para validación de juez experto 3


Información del experto:

1. Nombre y Apellido: Godofredo Pastor Illa Sihuincha
2. Profesión: Administrador de Empresas
3. Grado académico: Doctor
4. Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
5. Cargo: Docente de Investigación Posgrado

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Este, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda marcar (x) si es pertinente o no, y hacemos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.


Cuestionario 1 – Gestión del Talento Humano

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	X		
2	X		
3	X		
4	X		
5	X		
6	X		
7	X		
8	X		
9	X		
10	X		
11	X		
12	X		
13	X		
14	X		
15	X		

 Firma y DNI del experto: 10596867	Fecha: 05 / 07 / 2021
--	-----------------------

Cuestionario 2 – Desempeño

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	X		
2	X		
3	X		
4	X		
5	X		
6	X		
7	X		
8	X		
9	X		
10	X		
11	X		
12	X		
13	X		
14	X		
15	X		

 Firma y DNI del experto: 10596867	Fecha: 05 / 07 / 2021
--	-----------------------

Anexo 2

Matriz operacional de la variable gestión del talento humano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Gestión de talento humano	La Gestión del talento humano, es una perspectiva en donde la organización ve a las personas, no como simples trabajadores, si no como socios que poseen capacidades, destrezas, aspiraciones, habilidades que pueden ser beneficiosas para la organización. (Chiavenato 2014f)	Es la gestión realizada bajo el enfoque de la consideración de talento humano, se mide con cuestionario a través de una escala de Likert. Cuestionario para medir la Gestión de Talento Humano, basado en la teoría de Idalberto Chiavenato (2014), cuyas dimensiones son: planificación, Integración, compensación y desarrollo del talento humano.	Planificación de talento humano	Conocimiento de labor	Ordinal / Likert
				Condiciones laborales	
				Análisis y diseño de cargos	
			Integración de talento humano	Contratación	
				Inducción	
			Compensación de talento humano	Comunicación	
				Remuneración	
			Desarrollo de talento humano	Incentivos	
				Cumplimiento de objetivos	
				Solución de los problemas	
				Capacitación	
				Promoción de desarrollo	

Chiavenato, I. (2014). *Gestión de talento humano*, 3a Edición. México: McGraw-Hill.

Matriz operacional de la variable desempeño laboral

Variable	Definición, Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Desempeño	Robbins y Judge, (2014) quien definen al desempeño como: la forma de cumplir las tareas que se encomiendan a través del esfuerzo humano, teniendo la consideración de los aspectos cívico, como la capacidad de querer tener la productividad adecuada en el alcance de las metas establecidas (p.65).	El desempeño es el esfuerzo realizado por los trabajadores a través de criterios como el desempeño de la tarea, el cumplimiento de civismo, y la productividad se dará a través de un cuestionario en escala de Likert.	Desempeño de tarea	Conocimiento de Trabajo	Ordinal / Likert
				Capacidad de Análisis	
				Compromiso con visión y misión	
			Civismo	Colaboración y Cooperación	
				Confianza y Conocimiento	
			Productividad	Resolución de Trabajo	
				Comportamiento	
	Alcance de metas				

Robbins, S. y Judge, T. (2014). Administración. (15ª ed.). México: Edit. Pearson

Anexo 3

Cuestionario de la gestión de talento humano

ÍTEMS	Opciones de respuesta				
	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
1. Cree usted que la institución aplica un buen proceso de planificación en la contratación del personal, que requiere un conocimiento adecuado de sus labores, de acuerdo al puesto de trabajo en el que se desempeñará.	1	2	3	4	5
2. Cree usted que la institución le ha brindado información sobre cuáles son las condiciones laborales adecuadas en el marco legal laboral, dentro de las disposiciones dadas por la pandemia.	1	2	3	4	5
3. Las funciones que usted desempeña en su cargo, son las funciones que están descritas en el Mof presentado por la empresa acomodándose de acuerdo a la coyuntura presentada.	1	2	3	4	5
4. Cree usted que los procesos de contratación del personal dados por la institución son gestionados adecuadamente, incorporando de esta manera a personal que cumple con cabalidad sus funciones encomendadas.	1	2	3	4	5
5. Cree usted que el proceso de inducción a la hora de contratar a un personal es el adecuado por parte de la empresa haciéndose beneficioso en esta pandemia.	1	2	3	4	5
6. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de comunicación a la hora de informar las funciones de los trabajadores y de las normas del cuidado para los mismo de acuerdo a la pandemia.	1	2	3	4	5
7. Cree usted que en la institución para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la coyuntura laboral actual al exponerse a esta pandemia.	1	2	3	4	5
8. Cree usted que la empresa posee un buen programa de incentivos de acuerdo al esfuerzo extra realizado por sus trabajadores en algunas ocasiones debido a la coyuntura que atraviesa.	1	2	3	4	5
9. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos	1	2	3	4	5
10. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores	1	2	3	4	5
11. Cree usted que los problemas que se suscitan debido a la coyuntura son abordados y gestionados adecuadamente por la empresa para beneficio de los mismos trabajadores.	1	2	3	4	5
12. Cree usted que la institución realiza un buen proceso de capacitación en las funciones de un puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
13. Cree usted que la institución realiza una constante capacitación sobre las medidas necesarias a tomar frente a la coyuntura que se atraviesa.	1	2	3	4	5
14. Cree usted que la institución cumple con la política de promoción para el desarrollo profesional del trabajador.	1	2	3	4	5
15. Cree usted que la institución brinda facilidades de desarrollo en planes de carrera para los trabajadores a través de convenios con instituciones educativas.	1	2	3	4	5

Cuestionario de la variable desempeño laboral

ITEMS	Opción de respuesta				
	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1. Conoce cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo de acuerdo a la coyuntura.	1	2	3	4	5
2. Posee el conocimiento de las normas y especificaciones del trabajo.	1	2	3	4	5
3. Posee capacidad de análisis frente a una problemática existente.	1	2	3	4	5
4. Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo, siendo beneficioso para la institución.	1	2	3	4	5
5. Presenta un trabajo donde está de acorde con la misión - visión institucional	1	2	3	4	5
6. Colabora y coopera con sus compañeros de trabajo para metas específicas.	1	2	3	4	5
7. Brinda y comparte confianza a sus compañeros	1	2	3	4	5
8. Aporta con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas	1	2	3	4	5
9. Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones.	1	2	3	4	5
10. Aporto soluciones cuando se genera un cuello de botella en algún tipo de servicio brindado dentro de la institución.	1	2	3	4	5
11. Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades a pesar de quedarme horas extras.	1	2	3	4	5
12. Muestro un buen comportamiento predisponiéndome al ser productivo la institución me necesita.	1	2	3	4	5
13. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones.	1	2	3	4	5
14. Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo.	1	2	3	4	5
15. Muestro un excedente del cumplimiento de metas dentro de la institución, siendo de esta manera un elemento productivo.	1	2	3	4	5

Anexo 4

Alfa de Cronbach de la variable gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.889	15

Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.881	15

Anexo 5

Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho							
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	dimensiones	Indicadores	ítem	muestra
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de los cetpros, San Juan de Lurigancho?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>PE 1. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño de tarea de los trabajadores de los cetpros, San Juan de Lurigancho?</p> <p>PE 2. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el civismo de los trabajadores de los cetpros, San Juan de Lurigancho?</p> <p>PE 3. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de los cetpros, San Juan de Lurigancho?</p>	<p>Hipótesis Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de los cetpros, San Juan de Lurigancho.</p> <p>Hipótesis Específicos:</p> <p>HE 1. Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño de la tarea de los trabajadores de los cetpros, San Juan de Lurigancho.</p> <p>HE 2. Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el civismo de los trabajadores de los cetpros, San Juan de Lurigancho.</p> <p>HE 3. Existe relación significativa entre gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de los cetpros, San Juan de Lurigancho .</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de los cetpros, San Juan de Lurigancho.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE 1. Identificar el nivel de la gestión del talento humano desde la perspectiva de los trabajadores de los cetpros, San Juan de Lurigancho.</p> <p>OE 2. Identificar el nivel del desempeño a través de la perspectiva de los trabajadores de los cetpros, San Juan de Lurigancho</p> <p>OE 3. Conocer la relación significativa entre gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de los cetpros, San Juan de Lurigancho .</p>	Variable 1 Gestión de talento humano	Planificación de talento humano	Conocimiento de labor	1	Población: 100 trabajadores de los Cetpros. Muestra: 70 trabajadores de los Cetpros.
					Condiciones laborales	2	
					Análisis y diseño de cargos	3	
				Integración de talento humano	Contratación	4	
					Inducción	5	
					Comunicación	6	
				Compensación de talento humano	Remuneración	7	
					Incentivos	8	
				Desarrollo de talento humano	Cumplimiento de objetivos	9,10	
					Solución de los problemas	11,12	
					Capacitación	13,14	
					Promoción de desarrollo	15	
				Desempeño de tarea	Conocimiento de Trabajo	16,17	
					Capacidad de Análisis	18,19	
				Civismo	Compromiso con visión y misión	20,21	
Colaboración y Cooperación	22						
Confianza y Conocimiento	23						
Productividad	Resolución de Trabajo	24,25					
	Comportamiento	26,27					
	Alcance de metas	28,29,30					
			Variable 2 Desempeño				

Anexo 6

Tabla. Base de datos 1															
VARIABLE INDEPENDIENTE "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"															
SUJETOS	Planificación			Integración			Compensación		Desarrollo						
	Conocimiento de labor	Condiciones	Análisis y desempeño de cargos	Contratación	Inducción	Comunicación	Remuneración	Incentivos	Cumplimiento de objetivos		Solución de problemas		Capacitación		Promoción de desarrollo
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	4	5	4	4	4	4	4	1	3	2	3	5	3	4
2	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	2	4	4	5
3	5	1	5	4	5	4	5	3	2	1	3	5	5	5	3
4	1	1	3	3	4	3	2	2	1	1	1	3	1	1	4
5	4	5	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
6	1	1	5	4	3	4	5	2	2	1	2	4	3	4	4
7	2	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	3	4
8	3	3	3	4	4	4	4	5	5	2	2	3	5	5	5
9	1	4	4	3	4	1	4	2	1	1	3	1	1	3	4
10	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
11	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4
12	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
13	4	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	5	3	5
14	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
15	1	2	1	1	2	4	4	2	2	3	3	1	3	2	4
16	5	5	4	5	3	1	4	1	5	4	4	5	5	5	4
17	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5
18	2	4	2	3	5	3	2	4	4	1	1	4	2	2	2
19	2	3	3	4	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2
20	4	4	3	5	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4
21	3	4	2	3	2	4	3	4	3	1	3	4	3	4	4
22	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	5
23	5	4	5	4	4	4	4	4	1	3	2	3	5	3	4
24	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	2	4	4	5
25	5	1	5	4	5	4	5	3	2	1	3	5	5	5	3
26	1	1	3	3	4	3	2	2	1	1	1	3	1	1	4
27	4	5	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
28	1	1	5	4	3	4	5	2	2	1	2	4	3	4	4
29	2	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	3	4
30	3	3	3	4	4	4	4	5	5	2	2	3	5	5	5
31	1	4	4	3	4	1	4	2	1	1	3	1	1	3	4
32	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
33	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4
34	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
35	4	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	5	3	5
36	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
37	1	2	1	1	2	4	4	2	2	3	3	1	3	2	4
38	5	5	4	5	3	1	4	1	5	4	4	5	5	5	4
39	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5
40	2	4	2	3	5	3	2	4	4	1	1	4	2	2	2
41	2	3	3	4	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2
42	4	4	3	5	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4
43	3	4	2	3	2	4	3	4	3	1	3	4	3	4	4
44	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	5
45	5	4	5	4	4	4	4	4	1	3	2	3	5	3	4
46	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	2	4	4	5
47	5	1	5	4	5	4	5	3	2	1	3	5	5	5	3
48	1	1	3	3	4	3	2	2	1	1	1	3	1	1	4
49	4	5	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
50	1	1	5	4	3	4	5	2	2	1	2	4	3	4	4
51	2	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	3	4
52	3	3	3	4	4	4	4	5	5	2	2	3	5	5	5
53	1	4	4	3	4	1	4	2	1	1	3	1	1	3	4
54	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
55	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4
56	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
57	4	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	5	3	5
58	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
59	1	2	1	1	2	4	4	2	2	3	3	1	3	2	4
60	5	5	4	5	3	1	4	1	5	4	4	5	5	5	4
61	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5
62	2	4	2	3	5	3	2	4	4	1	1	4	2	2	2
63	2	3	3	4	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2
64	4	4	3	5	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4
65	3	4	2	3	2	4	3	4	3	1	3	4	3	4	4
66	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	5
67	5	4	5	4	4	4	4	4	1	3	2	3	5	3	4
68	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	2	4	4	5
69	5	1	5	4	5	4	5	3	2	1	3	5	5	5	3
70	1	1	3	3	4	3	2	2	1	1	1	3	1	1	4

Tabla 34. Base de datos 2

VARIABLE INDEPENDIENTE "DESEMPEÑO"

Sujetos	Desempeño de tarea				Civismo				Productividad						
	Conocimiento de trabajo		Capacidad de analisis		Compromiso con mision y vision		Colaboracion y cooperacion	Confianza y conocimiento	Resolucion de trabajo		Comportamiento		Alcance de metas		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	5	1	4	2	3	5	2	2	3	5	4	4	4	4
2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4
3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	1	5	3	5
4	4	2	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1	2	1
5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5
6	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	3	5
7	3	5	5	3	2	2	1	2	2	1	3	2	4	2	5
8	1	1	1	5	1	2	3	4	2	2	3	3	4	5	5
9	1	4	2	1	1	1	1	4	4	2	2	2	3	2	3
10	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4
11	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
13	5	5	1	4	1	1	3	4	5	2	2	3	5	3	3
14	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3
15	3	3	2	3	1	3	2	1	3	3	3	1	1	2	3
16	4	4	5	1	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5
17	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
18	4	2	2	1	1	4	2	3	5	1	1	2	2	3	2
19	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3
20	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
21	3	5	5	4	3	3	2	3	5	3	3	2	3	5	3
22	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4
23	2	5	1	4	2	3	5	2	2	3	5	4	4	2	4
24	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
25	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	1	5	2	5
26	4	2	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1	4	1
27	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	5	4	5	3	5
28	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5
29	3	5	5	3	2	2	1	2	2	1	3	2	4	3	5
30	1	1	1	5	1	2	3	4	2	2	3	3	4	2	5
31	1	4	2	1	1	1	1	4	4	2	2	2	3	4	3
32	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4
33	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
35	5	5	1	4	1	1	3	4	5	2	2	3	5	4	3
36	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3
37	3	3	2	3	1	3	2	1	3	3	3	1	1	5	3
38	4	4	5	1	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5
39	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
40	4	2	2	1	1	4	2	3	5	1	1	2	2	2	2
41	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
42	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
43	3	5	5	4	3	3	2	3	5	3	3	2	3	4	3
44	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4
45	2	5	1	4	2	3	5	2	2	3	5	4	4	2	4
46	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
47	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	1	5	4	5
48	4	2	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1	2	1
49	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	5	4	5	3	5
50	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5
51	3	5	5	3	2	2	1	2	2	1	3	2	4	3	5
52	1	1	1	5	1	2	3	4	2	2	3	3	4	4	5
53	1	4	2	1	1	1	1	4	4	2	2	2	3	5	3
54	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
55	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4
57	5	5	1	4	1	1	3	4	5	2	2	3	5	3	3
58	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3
59	3	3	2	3	1	3	2	1	3	3	3	1	1	4	3
60	4	4	5	1	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5
61	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	1	4
62	4	2	2	1	1	4	2	3	5	1	1	2	2	4	2
63	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	5	3
64	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4
65	3	5	5	4	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3	3
66	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
67	2	5	1	4	2	3	5	2	2	3	5	4	4	3	4
68	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4
69	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	1	5	3	5
70	4	2	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1	2	1