



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los
trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA - Arequipa, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Quintanilla Arrarte, Diego Rodrigo (ORCID: 0000-0002-6349-789X)
Velazco Carnero, Celso Johan (ORCID: 0000-0001-5796-7755)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ
2021

Dedicatoria

Nuestro trabajo de investigación se lo dedicamos primeramente a Dios, quien durante el transcurso de nuestras vidas nos acompaña, ilumina y nos da la sabiduría para llegar a nuestras metas.

A nuestros padres, quienes nos brindaron su apoyo incondicional en todo momento.

A nuestras esposas e hija, fuentes de inspiración y motivación para nuestro crecimiento profesional.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por guiar nuestro camino para salir adelante y darnos la voluntad y fuerza para alcanzar nuestros objetivos. Agradecer a nuestro Asesor Abraham García, quien compartió sus conocimientos y experiencias hasta la culminación de la presente investigación.

Agradecer al área de Gerencia de Gestión de Recursos Hídricos -AUTODEMA, por brindarnos la autorización necesaria para llevar a cabo el presente trabajo de investigación.

Índice De Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice De Contenidos	iv
Índice De Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y Operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	13
3.5 Procedimiento	14
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS.....	31

Índice De Tablas

Tabla 1: Operacionalización de la Gestión del Talento Humano.....	14
Tabla 2: Operacionalización del Desempeño Laboral	14
Tabla 3: Personal que labora en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021	13
Tabla 4 Correlación de variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021	16
Tabla 5 Correlación de dimensiones Reclutamiento y Calidad de Trabajo de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.	17
Tabla 6 Correlación de dimensiones Selección de Personal y Trabajo en Equipo de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.....	18
Tabla 7 Correlación de dimensión Capacitación de Personal y Rendimiento de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021	19

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021; la investigación fue de diseño no experimental, descriptivo, transversal. La población estuvo conformada por 36 trabajadores entre contratados y temporales. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta, para evaluar las variables se elaboró un instrumento-cuestionario que constó de 26 interrogantes de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS V.25 con datos organizados en tablas cruzadas, cuyos resultados categorizados indicaron que la correlación de las variables Gestión de talento humano y Desempeño laboral se encuentran en un nivel regular con un 66.7%, las dimensiones Reclutamiento y Calidad de Trabajo se encuentran en un nivel regular óptimo con un 25.0%, las dimensiones Selección de Personal y Calidad de Trabajo con un nivel regular del 36.1% y finalmente las dimensiones Capacitación de Personal y Rendimiento mostraron un nivel deficiente del 33.3%. Concluyendo que la Gestión del Talento Humano en el área de GGRH – AUTODEMA – AREQUIPA, 2021 es buena, aunque analizando las dimensiones Capacitación y Rendimiento se encuentran en un nivel deficiente.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral, Trabajadores

Abstract

The study aimed to determine the relationship between Human Talent Management and Labor Performance of workers in the GGRH - AUTODEMA area - Arequipa, 2021; The research was of a non-experimental, descriptive, cross-sectional design. The population consisted of 36 contract and temporary workers. For data collection, the survey was used, to evaluate the variables an instrument-questionnaire was developed that consisted of 26 questions according to the Likert scale. For data processing, the SPSS V.25 program was used with data organized in crossed tables, whose categorized results indicated that the correlation of the variables Human talent management and Work performance are at a regular level with 66.7%, the dimensions Recruitment and Quality of Work are at an optimal regular level with 25%, the dimensions of Personnel Selection and Quality of Work with a regular level of 36.1% and finally the dimensions of Personnel Training and Performance showed a deficient level of 33.3%. Concluding that the Human Talent Management in the GGRH – AUTODEMA – AREQUIPA, 2021 area is good, although analyzing the Training and Performance dimensions they are at a deficient level.

Keywords: Human Talent Management, Work Performance, Workers

I. INTRODUCCIÓN

Realidad Problemática: Actualmente en las organizaciones se ha vuelto muy importante el conocer el nivel de compromiso que poseen los colaboradores en las empresas, ya que de esto depende el buen funcionamiento organizacional. Una deficiencia en el capital humano puede conllevar y afectar a la producción, rendimiento entre otros ejes importantes dentro de toda organización. Es importante que las empresas pongan énfasis en una gestión adecuada del personal, considerando las capacidades y perfiles acorde con el puesto en el que se desempeñan impulsando el desempeño laboral y la productividad de la empresa.

Los autores mencionados a continuación, Ramírez, Espíndola, Ruíz y Hugueth, (2019): Analizaron la gestión del talento humano determinando que la misma, se valida principalmente en la identificación de los colaboradores con la cultura organizacional y su desarrollo para el correcto cumplimiento de metas y que el talento humano se ve influenciado por las teorías, tendencias en la administración, modelos de comportamiento en la organización, época entre otros.

Chiang y San Martín. (2015) Tomaron como puntos críticos la cantidad de tareas asignadas, el nivel de conocimiento, la cooperación entre trabajadores, responsabilidad, calidad de trabajo, necesidad de supervisión, asistencia, entre otros; con el fin de medir el desempeño laboral de los empleados, Su objetivo fue el de medir cómo influyen sus variables en los trabajadores con los funcionarios, determinando altas escalas en la variable desempeño laboral y satisfacción. El estudio concluyó que existen relaciones entre las variables muy significativas, principalmente entre el desempeño y satisfacción con el desempeño y la productividad, todas vinculadas a la calidad de trabajo.

Soares, Resck, Camelo y Terra (2016) buscaron analizar bajo el punto de vista de las enfermeras, las dificultades o factores que impedían la aplicación de la sistematización relacionada con la administración del capital humano en los centros donde laboraban, determinaron ciertos factores como la rotación, el absentismo, la reducción del número de empleados y el poco compromiso con su profesión, concluyendo que influye directamente en la sistematización y optimización del recurso humano en la atención de los pacientes.

Cuentas (2018) tuvo como su principal objetivo el de identificar los métodos de gestión del talento humano y su desarrollo en la institución, usando la entrevista

y encuesta, determinando que en dicha institución no existe una administración del personal como eje central para el crecimiento de la misma, no considerando a los docentes como una ventaja competitiva y diferenciadora en el contexto altamente competitivo en el que se desenvuelven.

Alonso, García, López y Amador (2018) Su objetivo principal fue el de identificar y evaluar la gestión del capital humano en la organización. Concluyeron que la gestión del capital humano en la organización es siempre positiva, existiendo mejoras identificadas, en especial las relacionadas con la falta de materias primas y la falta de aceptación de las ideas provenientes de las áreas de trabajo y de eventos no deseados relacionados a la gestión en dicha área.

Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020) tuvo como su objeto de estudio el analizar el desempeño en el trabajo y la motivación dentro de la GAD Municipal del Cantón Salinas, logrando determinar que el 100% de colaboradores tiene la necesidad de una equidad en la asignación de recompensas y recursos, así mismo son conscientes que sus conocimientos y destrezas influyen en el desempeño de sus labores.

La investigación será aplicada en el área de la Gerencia de Gestión de Recursos Hídricos (GGRH) en la institución Autoridad Autónoma de Majes (AUTODEMA) – Arequipa, 2021 que se encuentra ubicada en la ciudad de Arequipa en Mz E LT. 8, Urb. La Marina; Se han identificado problemas relacionados con la gestión del talento humano, problemas en el campo reclutamiento, selección de personal y capacitación de personal lo que conlleva a un deficiente desempeño generando baja productividad, pérdidas económicas e insatisfacción del personal.

Es por esta razón que buscamos determinar si los colaboradores de la institución, desarrollan su labor en el área correspondiente a sus competencias, lo que generaría mejoras en cuanto a su productividad y satisfacción tanto laboral como personal.

Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021?

Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión Reclutamiento y la dimensión Calidad de Trabajo en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión Selección

de Personal y dimensión Trabajo en Equipo en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021? Y ¿Cuál es la relación entre la dimensión Capacitación de Personal y la dimensión Rendimiento en el área de GGRH – AUTODEMA- Arequipa, 2021?

La justificación teórica, se define y varía en torno a cada empresa tomando su cultura, su estructura y sus componentes en diferentes sus áreas, por lo tanto, una gestión eficiente del talento humano, es crucial dentro de una empresa, para alcanzar un clima de integración grupal. La justificación práctica, la investigación brindará recomendaciones a la problemática que existe y a su vez identificará su relación con la gestión, se observa cómo afecta el desempeño del talento buscando nuevas estrategias de gestión como la convocatoria, selección, capacitación y evaluación del personal que se contempla en la empresa. Por último, la justificación metodológica, pretende demostrar su objetivo general y los específicos mediante el análisis de la recolección de datos, en el caso de los cuestionarios, Aplicaremos teorías de Chiavenato y en la variable del desempeño laboral se fundamenta a base de las teorías de Juárez.

Objetivo General: Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA- Arequipa 2021.

Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la dimensión Reclutamiento y la dimensión Calidad de Trabajo en área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021, Determinar la relación entre la dimensión Selección de Personal y la dimensión Trabajo en Equipo en área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021. Determinar la relación entre la dimensión Capacitación de Personal y la dimensión Rendimiento en área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

Hipótesis Negativa (H1): No existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

Hipótesis Positiva (H0): Existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

Hipótesis Específicas: Existe relación entre la dimensión Reclutamiento y la dimensión Calidad de Trabajo en el área de GGRH – AUTODEMA- Arequipa,

2021, Existe relación entre la dimensión Selección de Personal y la dimensión Trabajo en Equipo en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021 y Existe relación entre la dimensión Capacitación de Personal y la dimensión Rendimiento en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Según Lara (2018) Modelo de gestión del talento humano para Agrotime S.A. de la ciudad de Babahoyo y el desempeño laboral. Su objetivo fue crear un método el cual se utilizó descriptivamente con el enfoque mixto para encontrar si existe correlación entre sus variables estudiadas., se aplicó la encuesta para medir con la escala Likert a 64 colaboradores, en conclusión si existe correlación en tema de desempeño, empleo y perfiles de los puestos, con capacitaciones periódicas y el resultado 50 colaboradores equivale al 78.13% indican que están totalmente de acuerdo la gestión del talento mejora el desempeño laboral y 12 colaboradores que son el 18.75% indican estar de acuerdo con la anterior afirmación; 1 colaborador que equivale el 1.56% mencionan ser indiferentes y finalmente; 1 colaborador que equivale 1.56% están en desacuerdo.

Vera y Blanco (2019) en su tesis Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla – Colombia, su objetivo fue identificar las necesidades de la gestión del talento humano de las PYMES del sector servicios se utilizó un método descriptivo correlacional y la población consta de 58 empresas y una muestra de 30, el instrumento fue mediante la encuesta, el resultado fue que solo el 66.67% cuentan con un departamento de gestión del talento humano y la conclusión donde indicó que es oportuno que en la gestión de la organización se debe llevar a cabo un modelo de GTH, ya que esto mejorará los procesos internos.

Paz, González, y González (2019) en su estudio, “Liderazgo organizacional para la optimización del desempeño laboral del personal administrativo de la empresa GÉNICA C.A.”, ubicada en Venezuela en el estado Zulia, el objetivo es analizar el liderazgo organizacional para optimizar el desempeño laboral el tipo fue no experimental, descriptivo y el método fue a través de encuesta a una población de 16 colaboradores de la empresa GÉNICA C.A., se les aplicó la escala de Likert y su Resultado fue positivo gracias al Alfa de Cronbach el cual fue mayor de 0,70. con sus excepciones en calidad de trabajo ya que existe en un grupo reducido afectando la puntualidad, adaptabilidad y calidad.

Chiclayo (2018) en la investigación “Desarrollo del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la oficina departamental de Estadística e Informática ODEI – La Libertad 2017”. El objetivo es delimitar cómo influye la

primera variable a la segunda, el tipo de diseño fue no experimental, correlacional y el método fue a través de encuestas y observación de una muestra de 43 colaboradores el resultado fue una relación significativa fue de ($r=0,874$). En conclusión, el desarrollo del talento humano sí influye positivamente en la mejoría de la productividad.

En ámbito nacional según el estudio de Vílchez y Rojas (2018) en su tesis Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral del personal del Puesto De Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, Enero 2018, Su Objetivo era analizar el nivel de relación entre ambas variables dentro de la institución, el método fue a través de encuestas a una población de 50 colaboradores, siendo cuantitativa no experimental en conclusión si existe una significativa entre ambas variables donde su resultado fue el de p-valor es de 0.007 y según la hipótesis estadística dice si el p-valor < 0.05 existe una relación significativa.

Según, Del Castillo (2017) en su investigación sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. Buscó determinar la relación existente entre ambas variables. El método que se usó fue a través de cuestionarios que se tomó a una población de 82 trabajadores aplicada con el instrumento de Likert, obteniendo un alto nivel de correlación del 0.77, en conclusión, demostraron cómo se vinculan ambas variables en la empresa.

Según Gonzales (2018). en su investigación Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura – Perú año 2018. Determinaron como objeto de estudio el establecer los niveles de relación de ambas variables dentro del centro de salud, con un método hipotético-deductivo, bajo un diseño correlacional no experimental, la técnica fue el cuestionario y se aplicó con una escala Likert, el resultado demostró un valor de significancia bilateral de 0,432 confirmando la no existencia de relación entre las variables, se concluyó que las gestiones no eran las adecuadas y se determinó que no existe relación al obtener un valor numérico 8 y el coeficiente Rhode Spearman de 0,114.

Andia y Herrera (2019) en su tesis Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camaná –

Arequipa. Mediante un estudio correlacional, cuantitativo de investigación aplicada, con una muestra de 60 trabajadores los cuales fueron encuestados mediante un cuestionario, El estudio dio como resultado la existencia de una relación estadística entre sus variables, Así mismo se validó la relación estadísticamente positiva de las dimensiones calidad de trabajo, trabajo en equipo y liderazgo con la Gestión del Talento Humano.

Teorías relacionadas al tema:

A continuación, se toman ciertas definiciones por variables, para sustento de la investigación.

Gestión del talento Humano (V1)

Gestión: la RAE (1970), define a la gestión como forma de decidir llevar a cabo una iniciativa de un proyecto donde se ocupa de la administración, organización y funcionamiento correcto de la empresa.

Ganaie y Haque (2017). Ellos identifican y crean indicadores respecto a los puestos de trabajo y así poder crear una cultura de talento para generar desarrollo mutuo gracias al intercambio de información, generado por competencias internas dando gran valor a la organización. Según Chiavenato (2019) Define como conjunto de prácticas y/o políticas que son requeridas para la dirección de los cargos administrativos, relacionadas a los individuos o personas, los cuales son admitidos en la empresa mediante un proceso de selección y Para Cuesta (2018), define al trabajador talentoso en muchos aspectos, pero admitiendo que no son máquinas y que tienen limitaciones, así mismo poseen un gran potencial en desarrollo y aporte a la organización sin embargo Mochón et al. (2014), lo define como la coordinación y supervisión de las actividades desarrolladas por el personal que labora en las organizaciones, con el objetivo principal el de alcanzar las metas de manera eficiente aplicando un correcto uso de recursos y finalmente Vallejo (2016) Es la forma o estrategia que persigue la empresa para alcanzar la satisfacción de objetivos planteados por las organizaciones

Talento Humano: RAE (1970), es la capacidad de entender y desempeñar un ejercicio de una determinada actividad, también podemos decir que el talento es la capacidad de duplicar los bienes a través de la toma de decisiones basadas en sus experiencias y capacidades y a cada momento según en el ambiente que se encuentre ya que cada vez es más exigente.

El Talento humano se viene considerando como un sistema de apoyo a la gerencia crítica, con el fin de mantener y potenciar las relaciones humanas dentro de los puestos laborales, esto generará una consistencia e identificación con la cultura organizacional, teniendo como resultado un adecuado clima laboral dentro de la organización.

Funciones Del Talento Humano:

Según Sanabria (2015), refiere las siguientes funciones del talento humano:

Reclutamiento: selección, retención y hasta la desvinculación de la entidad.

Formación: desde el reclutamiento se debe evaluar el potencial de cada colaborador para poder potenciar sus capacidades y así poder ser un experto en el área encargada.

Compensación: salarios, bonos, seguro, beneficios, etc.

Gestión del desempeño: evaluaciones para medir el desempeño y ver el nivel de sus capacidades.

Desarrollo Personal y Profesional: relacionado a la capacitación, cursos, talleres o cualquier actividad que mantenga al personal actualizado y motivado para sus actividades diarias dentro de la organización.

Dimensiones:

Reclutamiento: Según Armijos, Bermúdez y Mora (2019), Proceso por el cual se busca atraer el talento a la organización, buscando futuros colaboradores que sean idóneos para el puesto y acordes con los objetivos establecidos.

Selección de Personal: Abril (2018) lo define como un proceso en el que la organización, a través de procesos de selección, busca el candidato ideal para cubrir el perfil de un puesto dentro de ella, ajustándose al mercado laboral actual.

Capacitación de Personal: Rondón-Márquez, (2017), es el tiempo de aprendizaje del colaborador donde se asegura la actualización de los conocimientos de sus funciones, responsabilidades, obligaciones, aportando su talento para la organización.

Indicadores:

Proceso de Contratación: Para aplicar un modelo de gestión eficiente se debe de seleccionar de forma adecuada al personal a laborar dentro de la empresa, se debe de buscar el personal idóneo para el desempeño de una función, la cual incidirá en todo el proceso afectando directamente la productividad de la

organización.

Métodos: Son los procedimientos estandarizados establecidos para los procesos de selección de personal, abarcando el reclutamiento y la contratación esto permite elegir al mejor personal para la empresa.

Evaluación: Se refiere a la evaluación de los postulantes en contraste del puesto a cubrir. Se desarrollan con pruebas establecidas las cuales analizan el perfil del puesto.

Entrevista: Proceso personal o grupal donde se realiza la entrevista al postulante.

Selección de Personal: Se detalla el perfil del puesto previamente requerido por la gerencia buscando cubrir una necesidad dentro de la organización.

Oportunidad de Superación: es cuando el colaborador obtiene una opción de mejora dentro o fuera de su área, la cual conlleva a un desarrollo personal y profesional, consigo lleva una mayor responsabilidad, y generalmente viene acompañada de una mejora económica, se busca aplicar la meritocracia dentro de la administración pública.

Proceso de Capacitación: (Delegación Federal del Trabajo en el Estado de Guanajuato, 2018) es el proceso por el cual el colaborador recibe una actualización, mejora y/o nuevos conocimientos para para un óptimo desempeño.

Desempeño Laboral (V2)

Juárez (2018) define como “un conjunto de características o capacidades de los individuos dentro de un equipo u organización, en contraste de los planes, objetivos o metas previamente establecidas, buscando en su ejecución, la excelencia en los resultados”. Armas, Llanos y Traverso (2017) “Es la consecuencia de cumplir y desempeñar una obligación o tarea por parte del trabajador, cuya labor conlleva a alcanzar los objetivos y aspiraciones de la compañía” Dessler (2015) “Define el desarrollo de funciones de cada persona que cumple un horario dentro de la organización, ajustándose a las exigencias y metas de dicha organización”.

Contexto Organizacional: Identificar los componentes y como se refleja el desempeño de los mismos en la estructura de la organización, permitiendo precisar las áreas y puestos críticos y las posibles falencias que afecten a los resultados esperados. Gabini, S. (2018) “Lo define como el conjunto de conductas relevantes para la organización referente a las metas y objetivos planteados, así mismo

relaciona el comportamiento de los trabajadores con los resultados obtenidos”.

Fases del Desempeño según Juárez:

Al hablar del desempeño laboral es imprescindible determinar el proceso de una correcta evaluación del desempeño, desarrollaremos las fases: Estructura de metas y Estándar de Puesto /Persona: Aquí se definirán las estructuras y estándares con las que se medirá el desempeño de los puestos y de sus ocupantes. Se establecerá la “responsabilidad” Juárez (2018) Es la posible respuesta que se obtiene de una acción y de las consecuencias que pudieran afectar a la organización. Seguimiento Orientación y Acompañamiento: Se debe de considerar prioridad pues, la cabeza de la organización deberá buscar que el personal enfoque su conocimiento, tiempo, recursos, energía y demás acciones para el crecimiento de la empresa, contribuyendo a la consolidación de la misión, metas y objetivos organizacionales.

Medición, Evaluación y Reconocimiento: Fase crítica a ser considerada por la gerencia, pues mediante procesos ágiles, económicos y efectivos podrá retener y fidelizar al colaborador, Motivando en cada uno su enfoque hacia los resultados, responsabilizándolos de su actuar profesional y motivando la autoevaluación. Es importante la retroalimentación y el reconocimiento, lo que conlleva a alcanzar la satisfacción tanto personal, laboral y profesional.

Gestión del Rendimiento – GdR:

SERVIR (2016) lo define como un subsistema de manejo de Recursos Humanos donde se pretende el distinguir la contribución del servidor y su incidencia en las metas y objetivos de la institución donde labora.

Objetivo de la GdR:

El proceso permitirá entre otras cosas el motivar el rendimiento y compromiso de los servidores, alineándose con los objetivos institucionales, así mismo permitirá evidenciar las necesidades por atender.

Beneficios de la GdR:

Entidades: Evaluar su actual planificación estratégica revisando los indicadores e identificando los puntos de mejora. Enfocar los servicios brindados y a sus actores hacia el cumplimiento del Plan Operativo Institucional.

Oficinas de RR. HH: Fortalecer procesos, detectando el talento humano presente en su institución y mejorando los procesos de selección dirigiéndolos a los perfiles indicados para el trabajo idóneo así mismo realizar una capacitación eficaz.

Directivos: Conocer el estado actual de los niveles de productividad y desempeño dentro de su organización, reorientando a los servidores a las tareas y áreas donde obtienen un mejor desempeño encaminando su gestión hacia el alcance de objetivos.

Servidores: Identificar sus fortalezas y puntos críticos en su actividad diaria, mediante la retroalimentación proporcionada por sus evaluadores, Capacitarse constantemente para incrementar su nivel de desempeño.

Importancia del Desempeño Laboral:

Amador (2016) Califica el desempeño como el actuar de un trabajador en relación con sus estándares, Una correcta gestión del desempeño permitirá identificar puntos críticos como son los problemas en los procesos de reclutamiento y selección, búsqueda de capacidades y talento, detección de necesidades de capacitación y formación, entre otros.

Dimensiones:

Calidad de Trabajo: según Arias (2017) es la “calidad de los trabajadores en el aspecto laboral, en relación a los recursos, actividades en las que se desempeña, buscando cubrir las necesidades de cada individuo”.

Trabajo en Equipo: Vega y Parra (2017)” Actividad Grupal de trabajo que constituye la unidad de acción de cada organización, donde se realizan actividades interdependientes, generando mejoras en la productividad”.

Rendimiento: Son las ganancias obtenidas de acuerdo a la utilidad de las inversiones mediante el proceso, trabajo u operación financiera.

Indicadores:

Imagen Personal: García y Taboada (2015) Busca dar un enfoque positivo a la personalidad y el desempeño de las personas, brindando un plus al servicio prestado e identificando una marca organizacional.

Productividad: Rubió (2016) Aporte brindado por las diferentes áreas en pro de la organización, midiendo la capacidad del actor al usar los recursos asignados buscando generar un valor agregado.

Jornadas Laborales: Servir (2016) Periodo de tiempo en el que el servidor desempeña sus funciones dentro del día.

Motivación: Chiavenato (2019) es el producto de la interacción entre el colaborador y la situación en la que se encuentra. Impulso que llevará al trabajador

para el desempeño laboral.

Liderazgo: Armas, Llanos y Traverso (2017) Es la influencia ejercida por el líder hacia sus subordinados, influyendo en la organización y el desempeño laboral de los empleados.

Cumplimiento de Tareas: Es el hecho de acatar y cumplir determinada tarea desempeñando su talento y capacidades en su desarrollo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El Concytec (2018) define a la investigación aplicada como aquella que mediante la aplicación del conocimiento científico, busca identificar una necesidad específica con el fin de generar conocimiento práctico.

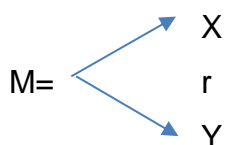
Esteban (2018) Define como investigación aplicada la que busca dar solución a los problemas en las áreas operativas, la misma que se nutre de la investigación básica donde se plantearon los problemas e hipótesis de la investigación.

Diseño de Investigación

Alan y Cortez (2018) El diseño metodológico establece el cómo se realizará la investigación, detallando la estrategia y las actividades para responder los objetivos e hipótesis planteados.

La investigación de diseño no experimental, al no realizar manipulación alguna a ninguna variable; descriptivo al obtener información de bibliografía y los datos recopilados de las encuestas y transversal al haber sido realizado en un momento específico del proceso investigativo.

Se tomará en consideración el diseño correlacional, al permitirnos concernir múltiples variables y reconocer sus asociaciones en situaciones complejas. Como lo expresa Hernández (2014), un estudio correlacional, se caracteriza por la posibilidad de cuantificar el grado de relación entre las variables, con el objetivo de ser analizados a través de pruebas estadísticas y posteriores a esto obtener el grado de relación.



Donde:

M: Muestra

X: Gestión de Talento Humano

Y: Desempeño laboral

3.2 Variables y Operacionalización

V.I: Gestión de Talento Humano.

V.D: Desempeño laboral

Tabla 1: Operacionalización de la Gestión del Talento Humano

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del Talento Humano	<p>Chiavenato (2019) Define como conjunto o grupo de prácticas y/o políticas que son requeridas para la dirección de los cargos administrativos, relacionadas a los individuos o personas, los cuales son admitidos en la empresa mediante un proceso de selección.</p>	<p>Se evaluó a través de una aplicación virtual que contiene un cuestionario de Gestión del Talento Humano, con una escala de Likert al personal del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021</p>	Reclutamiento	Proceso de Contratación	Ordinal
			Selección de Personal	Métodos Evaluación Entrevista Selección de Personal	
			Capacitación de Personal	Oportunidad de superación Proceso de Capacitación	

Tabla 2: Operacionalización del Desempeño Laboral

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Desempeño Laboral	<p>Juárez (2018) Conjunto de características o capacidades de los individuos dentro de un equipo u organización, en contraste de los planes, objetivos o metas previamente establecidas, buscando en su ejecución, la excelencia en los resultados.</p>	<p>Se aplicó el Cuestionario sobre Desempeño Laboral utilizando la Escala Likert al personal del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021</p>	Calidad de Trabajo	Imagen Personal Productividad Jornadas Laborales	Ordinal
			Trabajo en Equipo	Motivación Liderazgo	
			Rendimiento	Cumplimiento de Metas	

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el grupo de todos los casos que se relacionan con ciertas características entre sí. Para nuestro estudio se considera a 36 trabajadores distribuidos de la siguiente manera: 1 Gerente, 1 Subgerente, 10 administrativos y 24 trabajadores que están vinculados laboralmente con la empresa.

Tabla 3:

Personal que labora en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021

N.º	Personal
24	Trabajadores
10	Personal Administrativo
1	Gerente
1	Sub Gerente

Fuente: Área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021

Muestra: la muestra aplicará un modelo no probabilístico por conveniencia; Sánchez (2019) mencionó que, es un método estratégico, basada en un juicio objetivo en lugar de efectuar una selección aleatoria, el estudio utilizó un muestreo por conveniencia debido a que su población varía por su alta rotación de personal y una mala gestión de reclutamiento, selección y temporada de iniciación de proyectos.

Muestreo: Cabezas, Andrade y Torres (2018) Define como la lista de unidades que son seleccionadas para el estudio. Para nuestra investigación no se aplicó muestreo al contar con un número reducido de población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas: Lerma (2016) define como el conjunto de pasos a seguir para llegar a un fin en una investigación. La técnica utilizada para el estudio fue la encuesta, donde pretendemos analizar los datos obtenidos, se realizaron interrogantes aplicando la escala de Likert a la encuesta que se realizó en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021

Instrumento de recolección de datos: Raschio (2017) El cuestionario es un método de interrogantes con conexión, sentido lógico y psicológico, expresado de

forma natural y despejada. Propiciando la recopilación de datos por medio de las fuentes primarias. En nuestra investigación se tomó el cuestionario para acopiar la data necesaria, la cual nos permitió conocer el cómo se realizan las actividades y reunir las apreciaciones de los trabajadores con respecto a las variables consideradas.

Validez: Gómez, Gonzales y Rosales (2015) La validez es el nivel real de aceptación para la aplicación del instrumento, el cual evalúa a las variables estudiadas. La validez del instrumento se corroboró por juicio de expertos, cuya evaluación corresponde a docentes especializados en la presente línea de investigación, lo que nos permitirá responder a las hipótesis planteadas.

Confiabilidad: Baena, G. (2017) lo conceptualiza como el grado de originalidad y certeza del instrumento con el cual se realiza la investigación. Luego de la aplicación y operacionalización de los resultados entre las variables consideradas obtuvimos un 0,767 como resultado.

3.5 Procedimiento

Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) lo define como la acción que consiste en actuar o ejecutar una acción de una forma específica. Al contar con la autorización del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021 se procede a realizar la investigación con los datos obtenidos, comprometiéndonos con el transparente manejo de los datos e información obtenida, evaluando la data necesaria para culminar el estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) Define como un conjunto de operaciones de tipo estadísticas, brindando la información requerida para el trabajo de investigación. Luego de aplicar la encuesta, los resultados obtenidos se analizaron con el software SPSS y Excel. Posteriormente se elaboraron cuadros y gráficos estadísticos con los resultados obtenidos.

3.7 Aspectos éticos

Pimienta y De la Orden (2012) La ética viene de la mano con el uso de la moral de la acción humana en proceso investigativo. La aplicación del método de obtención de datos cuenta con la autorización y respaldo del gerente del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021, el mismo que evaluará, archivará y guardará la confidencialidad de los resultados que fueron obtenidos. Así mismo se citó a otros

autores de los cuales se extracto conceptos, teorías y apreciaciones.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

H0: No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

H1: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

Tabla 4

Correlación de variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021

		Desempeño laboral			Total	Correlaciones	
		Deficiente	Regular	Óptimo			
Gestión de talento humano	Deficiente	8,3%	0.0%	0.0%	8,3%	Rho	de
	Regular	16,7%	66,7%	0.0%	83,3%	Spearman	0,431
	Óptimo	0.0%	5,6%	2,8%	8,3%	Sig.	(bilateral)
Total		25,0%	72,2%	2,8%	100,0%	0.009	

Fuente: SPSS Statistics 25, Según datos obtenidos de la Muestra.

Interpretación:

Con respecto a la tabla 4, para el resultado de la prueba de la hipótesis general se utilizó el Rho de Spearman, el cual alcanzó una correlación entre variables a un grado de 0.431, permitiendo inducir esta afirmación que existe un grado de correlación positiva media, de acuerdo a la tabla de rangos Rho propuestos por los autores Sampieri & Collado (1998). De esto, se afirmó la relación directamente proporcional entre las variables. Lo que viene a decir que a mayor Gestión del Talento mayor será el Desempeño Laboral.

Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis general, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, cuyo resultado de su Sig. Bilateral es 0.009 y de acuerdo a la regla de decisión para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la H0 y aceptando la H1. Por tanto, existe una relación positiva entre las dos variables, dicha afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes obtenido por ambas

variables, donde se determinó que la Gestión del Talento Humano influye de forma regular en el Desempeño Laboral en un 66.7%. De acuerdo con el análisis inferencial en el área de GGRH – AUTODEMA, debería intensificarse la Gestión del Talento Humano con el fin de maximizar el Desempeño Laboral dentro del área de trabajo.

Objetivo Específico 1: Determinar la relación entre la dimensión Reclutamiento y la dimensión Calidad de Trabajo en área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021

H0: La dimensión Reclutamiento NO tiene relación con la dimensión Calidad de Trabajo en los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

H1: La dimensión Reclutamiento SI tiene relación con la dimensión Calidad de Trabajo en los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021

Tabla 5

Correlación de dimensiones Reclutamiento y Calidad de Trabajo de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

		Calidad de Trabajo			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Reclutamiento	Deficiente	16,7%	5,6%	0.0%	22,2%	Rho de Spearman 0,458 Sig. (bilateral) 0.005
	Regular	8,3%	25,0%	8,3%	41,7%	
	Óptimo	5,6%	30,6%	0.0%	36,1%	
Total		30,6%	61,1%	8,3%	100,0%	

Fuente: SPSS Statistics 25, Según datos obtenidos de la Muestra.

Interpretación:

Con respecto a la tabla 5, para el resultado de la prueba de la hipótesis general se utilizó el Rho de Spearman, el cual alcanzó una correlación bilateral entre variables a un grado de 0.458, permitiendo inducir esta afirmación que existe un grado de correlación positiva media, de acuerdo a la tabla de rangos Rho propuestos por los autores Hernández Sampieri & Fernández Collado (1998). De esto, se afirmó la relación directamente proporcional de las dimensiones de Reclutamiento y Calidad de Trabajo. Lo que viene a decir que a un Mejor Reclutamiento mejor será la Calidad de Trabajo.

Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis general, se utilizó el

estadígrafo Rho de Spearman, cuyo resultado de su Sig. Bilateral es 0.005 y de acuerdo a la regla de decisión para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la H_0 y aceptando la H_1 . Por tanto, existe una relación positiva entre las dos dimensiones, dicha afirmación se sustenta en el cruce de porcentaje obtenido por ambas variables, donde se determinó que el Reclutamiento influye de forma regular en la Calidad de Trabajo en un 25.0%.

De acuerdo con el análisis inferencial en el área de GGRH – AUTODEMA debería de optimizarse el proceso de Reclutamiento con el fin de maximizar la Calidad de Trabajo dentro del área de trabajo.

Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre la dimensión Selección de Personal y la dimensión Trabajo en Equipo en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

H0: La dimensión Selección de Personal NO tiene relación con la dimensión Trabajo en Equipo en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

H1: La dimensión Selección de Personal SI tiene relación con la dimensión Trabajo en Equipo en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

Tabla 6

Correlación de dimensiones Selección de Personal y Trabajo en Equipo de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

		Trabajo en Equipo			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Selección de Personal	Deficiente	8,3%	5,6%	2,8%	16,7%	Rho de Spearman 0,498 Sig. (bilateral) 0.002
	Regular	38,9%	11,1%	11,1%	61,1%	
	Óptimo	0,0%	11,1%	11,1%	22,2%	
Total		47,2%	27,8%	25,0%	100,0%	

Fuente: SPSS Statistics 25, Según datos obtenidos de la Muestra.

Interpretación:

Con respecto a la tabla 6, para el resultado de la prueba de la hipótesis general se utilizó el Rho de Spearman, el cual alcanzó una correlación bilateral entre variables a un grado de 0.498, permitiendo inducir esta afirmación que existe un grado de correlación positiva media, de acuerdo a la tabla de rangos Rho propuestos por los

autores Hernández Sampieri & Fernández Collado (1998).

De esto, se afirmó la relación directamente proporcional de las dimensiones de Selección de Personal y Trabajo en Equipo. Lo que viene a decir que una correcta Selección de Personal optimizaría el Trabajo en Equipo.

Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis general, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, cuyo resultado de su Sig. Bilateral es 0.002 y de acuerdo a la regla de decisión para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la H0 y aceptando la H1. Por tanto, existe una relación positiva entre las dos variables, dicha afirmación se sustenta en el cruce de porcentaje obtenido por ambas variables, donde se determinó que la Selección de Personal influye de forma deficiente en el Trabajo en Equipo en un 38.9%.

De acuerdo con el análisis inferencial en el área de GGRH – AUTODEMA, se debería de realizar una correcta selección de personal asignando el personal óptimo lo que conlleva a mejorar el trabajo en equipo dentro del área de trabajo.

Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre la dimensión Capacitación de Personal y la dimensión Rendimiento en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

H0: La dimensión Capacitación de Personal NO tiene relación con la dimensión Rendimiento en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

H1: La dimensión Capacitación de Personal SI tiene relación con la dimensión Rendimiento en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.

Tabla 7

Correlación de dimensión Capacitación de Personal y Rendimiento de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021

		Rendimiento			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Capacitación de Personal	Deficiente	33,3%	5,6%	8,3%	47,2%	Rho de Spearman 0,592 Sig. (bilateral) 0.000
	Regular	11,1%	5,6%	11,1%	27,8%	
	Óptimo	5,6%	8,3%	11,1%	25,0%	
Total		50,0%	19,4%	30,6%	100,0%	

Fuente: SPSS Statistics 25, Según datos obtenidos de la Muestra.

Interpretación:

Con respecto a la tabla 7, para el resultado de la prueba de la hipótesis general se utilizó el Rho de Spearman, el cual alcanzó una correlación entre variables a un grado de 0.592, permitiendo inducir esta afirmación que existe un grado de correlación positiva considerable, de acuerdo a la tabla de rangos Rho propuestos por los autores Sampieri & Collado (1998). De esto, se afirmó la relación directamente proporcional entre las dimensiones viene a decir que una eficiente Capacitación de Personal mejoraría el rendimiento de los trabajadores.

Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis general, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, cuyo resultado de su Sig. Bilateral es 0.000 y de acuerdo a la regla de decisión para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la H0 y aceptando la H1. Por tanto, existe una relación positiva entre las dos variables, dicha afirmación se sustenta en el cruce de porcentaje obtenido por ambas variables, donde se determinó que la Capacitación de Personal influye de forma deficiente en el Rendimiento en un 33.3%.

De acuerdo con el análisis inferencial en el área de GGRH – AUTODEMA, se debería de realizar un correcto programa de capacitación para mejorar sustantivamente el rendimiento de los servidores dentro del área de trabajo.

V. DISCUSIÓN

Para la presente investigación se formuló como Objetivo General el determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021. La gestión del talento humano, según Chiavenato (2019) es un conjunto de prácticas y/o políticas que son requeridas para la dirección de los cargos administrativos, relacionadas a los individuos o personas, los cuales son admitidos en la empresa mediante un proceso de selección. Por su parte, Cuesta (2018), define al trabajador talentoso en muchos aspectos, pero admitiendo que no son máquinas y que tienen limitaciones, así mismo poseen un gran potencial en desarrollo y aporte a la organización. Adicional a ello, el desempeño laboral según Juárez (2018) define como “un conjunto de características o capacidades de los individuos dentro de un equipo u organización, en contraste de los planes, objetivos o metas previamente establecidas, buscando en su ejecución, la excelencia en los resultados”. Al aplicar las pruebas estadísticas del Rho de Spearman, se corroboró que existe una correlación bilateral entre variables a un grado de 0.458, permitiendo inducir esta afirmación que existe un grado de correlación positiva media, siendo Sig. Bilateral es 0.009 y de acuerdo a la regla de decisión para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la H0 y aceptando la H1. Por tanto, existe una relación positiva entre las dos variables, dicha afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes obtenido por ambas variables, donde se determinó que la Gestión del Talento Humano influye de forma regular en el Desempeño Laboral en un 66.7%. Estos hallazgos corresponden con los resultados del estudio de Lara (2018) quien corroboró que 50 personas que equivalen al 78.13% mencionan que están completamente de acuerdo que un modelo de gestión de Talento Humano mejorará el desempeño en la empresa; 12 personas que equivalen al 18.75% están de acuerdo con esta afirmación; 1 persona que equivalen al 1.56% mencionan que no están de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente 1 personas que equivalen al 1.56% están en desacuerdo. De igual forma se sostienen sobre el estudio internacional de Vera y Blanco (2019) quien concluyó que es oportuno que en la gestión de la organización se debe llevar a cabo un modelo de GTH, ya que esto mejorará los procesos internos. Por su parte, los resultados entran en correspondencia con los hallazgos del estudio nacional de Vélchez y Rojas (2018) concluyeron que existe una relación

de 0.007 entre sus variables estudiadas. Por lo tanto, una vez más se verifica que a mayor gestión del talento humano mejor será el desempeño de los empleados.

En respuesta al primer objetivo que indica: Determinar la relación entre la dimensión Reclutamiento y la dimensión Calidad de Trabajo en área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021, se alcanzó una correlación bilateral entre variables a un grado de 0.458, permitiendo inducir esta afirmación que existe un grado de correlación positiva media, y una Sig. Bilateral es 0.005 y de acuerdo a la regla de decisión para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la H_0 y aceptando la H_1 . Por tanto, existe una relación positiva entre las dos dimensiones. Dicha afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes obtenido por ambas dimensiones, donde se determinó que el Reclutamiento influye de forma regular en la Calidad de Trabajo en un 25.0%.

Esta correlación es afirmada Según Armijos, Bermúdez, y Mora (2019), quien indica que el reclutamiento es un proceso por el cual se busca atraer el talento a la organización, buscando futuros colaboradores que sean idóneos para el puesto y acordes con los objetivos establecidos. Así mismo Chiang y San Martín. (2015) tomaron como puntos críticos la cantidad de tareas asignadas, el nivel de conocimiento, la cooperación entre trabajadores, responsabilidad, calidad de trabajo, necesidad de supervisión, asistencia, entre otros; con el fin de medir el desempeño laboral de los empleados, determinando altas escalas en la variable desempeño laboral y satisfacción. El estudio concluyó que existen relaciones entre las variables muy significativas, principalmente entre el desempeño y satisfacción con el desempeño y la productividad, todas vinculadas a la calidad de trabajo. Por lo tanto, si se lleva una adecuada gestión que involucre un efectivo proceso de reclutamiento, se obtendrá la calidad laboral esperada la cual según Arias (2017) es la “calidad de los trabajadores en el aspecto laboral, en relación a los recursos, actividades en las que se desempeña, buscando cubrir las necesidades de cada individuo”.

De acuerdo al segundo objetivo específico que indica: Determinar la relación entre la dimensión Selección de Personal y la dimensión Trabajo en Equipo en área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021, Se alcanzó una correlación bilateral entre variables a un grado de 0.498, permitiendo inducir esta afirmación que existe un grado de correlación positiva media, con una Sig. Bilateral es 0.002 y de acuerdo a la regla de decisión para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la H_0 y aceptando la

H1. Por tanto, existe una relación positiva entre las dos dimensiones. Dicha afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes obtenido por ambas dimensiones, donde se determinó que la Selección de Personal influye de forma regular - deficiente en el Trabajo en Equipo en un 38.9%. De allí entonces que se establezca que si se selecciona adecuadamente al personal, con valores laborales y personales acordes a los de la empresa, se alcanzará un mejor trabajo en equipo.

Según la investigación de Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020) donde logró determinar que el 100% de colaboradores tiene la necesidad de una equidad en la asignación de recompensas y recursos, así mismo son conscientes que sus conocimientos y destrezas influyen en el desempeño de sus labores. Estas afirmaciones son validadas según Abril (2018) donde indica que el proceso de selección de personal es un proceso en el que la organización, a través de procesos de selección, busca el candidato ideal para cubrir el perfil de un puesto dentro de ella, ajustándose al mercado laboral actual. Con todo lo antes mencionado se confirma que mediante un proceso de selección de personal óptimo, conlleva a un eficiente trabajo en equipo donde todos los colaboradores unan sus destrezas, conocimiento y aptitudes para alcance de objetivos y metas organizacionales en consecuencia se logre el crecimiento de la misma.

En el tercer objetivo específico que indica: Determinar la relación entre la dimensión Capacitación de Personal y la dimensión Rendimiento en área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021, Se alcanzó una correlación bilateral entre variables a un grado de 0.592, permitiendo inducir esta afirmación que existe un grado de correlación positiva considerable, con una Sig. Bilateral es 0.000 y de acuerdo a la regla de decisión para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la H0 y aceptando la H1. Por tanto, existe una relación positiva entre las dos dimensiones.

Dicha afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes obtenido por ambas dimensiones, donde se determinó que la Capacitación de Personal influye de forma deficiente en el Rendimiento en un 33.3%. Se indica por tanto que si el personal es capacitado de acuerdo a las funciones a cumplir este mostrará un mejor rendimiento laboral, ya que, según Rondón-Márquez, (2017), la capacitación es el tiempo de aprendizaje del colaborador donde se asegura la actualización de los conocimientos de sus funciones, responsabilidades, obligaciones, aportando su talento para la organización, los cuales se obtendrán en ganancias de acuerdo a la

utilidad de las inversiones mediante el proceso, trabajo u operación financiera.

Finalmente se considera lo señalado por Amador (2016) el desempeño como el actuar de un trabajador en relación con sus estándares, validado por el estudio de Chiclayo (2018) que en su investigación logró determinar la influencia de la gestión del talento humano concluyendo que el desarrollo del talento humano sí influye positivamente en la mejoría de la productividad. De lo antes indicado se ratifica que una correcta gestión del desempeño permitirá identificar puntos críticos como son los problemas en los procesos de reclutamiento y selección, búsqueda de capacidades y talento, detección de necesidades de capacitación y formación, entre otros.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Existe relación entre las variables de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021, pues se alcanzó una correlación bilateral positiva y media entre variables a un grado de 0.431, y una Sig. Bilateral de 0.009. Por lo tanto, a mejor nivel de gestión del talento humano, mayor nivel de desempeño laboral se obtendrá.

Segunda

Existe relación entre la dimensión Reclutamiento y la dimensión Calidad de Trabajo en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021, ya que, se alcanzó una correlación bilateral positiva y media entre las dimensiones, a un grado de 0.458, y una Sig. Bilateral es 0.005 y de acuerdo a la regla de decisión para un Sig. $0.000 \leq 0.05$. Por lo tanto, a mejor nivel de reclutamiento, mayor nivel de calidad de trabajo se obtendrá.

Tercera

Existe relación entre la Selección de Personal y Trabajo en Equipo de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021, ya que se alcanzó una correlación bilateral entre variables a un grado de 0.498, con una Sig. Bilateral es 0.002. Por lo tanto, a mejor nivel de selección de personal, mayor nivel de trabajo en equipo que se obtendrá.

Cuarta

Existe relación entre la dimensión Capacitación de Personal y la dimensión Rendimiento en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021, ya que, alcanzó una correlación bilateral entre variables a un grado de 0.592, cuyo resultado de su Sig. Bilateral es 0.000. Por lo tanto, a mejor nivel de capacitación de personal, mayor nivel de trabajo en equipo que se obtendrá.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al Gerente del area GGRH – AUTODEMA, el implementar en el área de Gestión del Talento Humano políticas y procedimientos para obtener un reclutamiento eficiente, optimizando la selección de personal y capacitando a los mismos de acuerdo a su puesto de trabajo, lo que permitirá mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA , el cual se debería replicar en todas las áreas de la empresa.

Segunda

Se recomienda al Gerente del area GGRH – AUTODEMA, optimizar el programa de reclutamiento y llevar a cabo supervisiones planeadas, para verificar la calidad de las labores de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021, aplicar un programa de reconocimiento y la meritocracia motivando en el colaborador alcanzar su satisfacción personal y laboral.

Tercera

Se recomienda al Gerente del area GGRH – AUTODEMA, fomentar el trabajo en equipo, realizando dinámicas de grupo, para revalidar el liderazgo y la motivación, buscando fortalecer el desempeño grupal así, fortalecer los equipos a fin de crear un valor para el usuario final y el alcance de los objetivos institucionales.

Cuarta

Se recomienda al Gerente del area GGRH – AUTODEMA, elaborar planes de capacitación de personal de acuerdo a las funciones de cada uno de los cargos existentes en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021, de manera que esto permita optimizar el rendimiento de las funciones cumplidas que se verán en un mejor desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Abril, M. (2018), "Diseño de procesos de gestión del talento humano", Ecuador: universidad técnica de Ambato. Ediciones MEGAGRAF (1a. Ed.), p.61. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgestthh.pdf>
- Alan, D., & Cortez, L. (2018). Procesos y fundamentos de la Investigación Científica (primera ed.). Machala-Ecuador: Universidad Técnica de Machala UTMACH. Recuperado: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestigacionCientifica.pdf>
- Alonso, L., García, A., López, P., & Amador, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. Horizonte sanitario, 17(2), pp.151-160. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200151
- Andía, W. y Herrera, R. (2019). "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camaná – Arequipa 2019" (Tesis Pregrado) Universidad Nacional de San Agustín Arequipa, Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10781>
- Arias, L. (2017) Calidad de vida en las organizaciones, las familias y la sociedad (1a. Ed.) Juan Pablos Editor – Universidad Autónoma del Estado de Morelos – México: Ediciones Mínimas. <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/343/Calidad%20de%20vida%20%28completo%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Samborondón, Ecuador: Universidad Ecotec. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. Universidad y Sociedad, 11(4), pp. 163-170. Recuperado de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>
- Baena, G. (2017) Metodología de la Investigación: serie integral por competencias (3ra. Ed.) Grupo Editorial Patria S.A. DE CV. – MEXICO. https://www.academia.edu/40075208/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Grupo_Editorial_Patria
- Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, & Benavides Rodríguez, Arturo. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), pp. 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado el 28 de marzo de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres J. (2018) Introducción a la metodología de la investigación científica (1a. Ed) Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Cpnv. Hugo Pérez. <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2018-II/MANUALES/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño

- laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano - México. *Ciencia & trabajo*, 17(54), pp.159-165. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (10a. ed. --.). México: Mc Graw-Hill. http://www.sancristoballibros.com/libro/administracion-de-recursos-humanos_73743
- Chiclayo Siancas, C. (2018). *Desarrollo del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la oficina departamental de Estadística e Informática ODEI - La Libertad 2017*. Obtenido de Repositorio UNT: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11345>
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. Recuperado de: http://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt.pdf
- Cuentas, S. (2018). *La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior: analysis of a university*. *Educación*, 27(53), pp. 57-72. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Cuesta, A. (2018). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. (2da. Ed.) Ecoe Ediciones. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016* (tesis de Maestría). Recuperado 26 de septiembre de 2019, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delegación Federal del Trabajo en el Estado de Guanajuato - México. (2018). *Implementación del Proceso Capacitador*. Obtenido de <http://segob.guanajuato.gob.mx>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Recuperado de: <http://repositorio.usdq.edu.pe/handle/USDG/34>
- Gabini, S. (2018) *Potenciales Predictores del rendimiento Laboral: Una Exploración Empírica – UAI Editorial Teseo – Argentina*. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Ganaie, M., y Haque, M. (2017). *Talent Management and Value Creation: A Conceptual Framework*. *Academy of Strategic Management Journal*; Arden, 16(2), p.1-9. <https://www.abacademies.org/articles/Talent-management-and-value-creation-a-conceptual-framework-1939-6104-16-2-108.pdf>
- García, E., y Taboada, M. (2015). *Analizando el autoconcepto y la imagen: aplicación del mapa mental a la construcción de la marca personal*. *Universidad del Zulia - Venezuela*, pp.396-424. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5834763>
- Gonzales, G. (2018). *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura – Perú año 2018* (Tesis de Pregrado). *Universidad Nacional de Piura / UNP*. Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1517>
- Gómez, W., Gonzales, E. y Rosales, R. (2015) *Metodología de la Investigación* (1a.

- Ed) Fondo Editorial de la Universidad María Auxiliadora. <http://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/UMA/96/LIBRO%20METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20-%20REPOSITORIO%20DIGITAL%20UMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero, M. y Rodríguez, S. (2017). "El clima laboral como factor condicionante en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yanahuara, Provincia de Arequipa 2017" (Tesis de Pregrado), recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6119>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación. 6ta. ed. P.174. México: Mc Graw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Lara, L. (2018). Modelo de gestión del talento humano para Agrotime S.A. de la ciudad de Babahoyo y el desempeño laboral (Tesis de Pregrado). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. <https://1library.co/document/y4ged5ky-modelo-gestion-talento-humano-agrotime-babahoyo-desempeno-laboral.html>
- Lerma, H. Metodología de la investigación : propuesta, anteproyecto y proyecto / Héctor Daniel Lerma González. Quinta edición. Bogotá- Colombia: Ecoe Ediciones, 2016. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/metodologia_de_la_investigacion_propuesta_anteproyecto_y_proyecto.pdf
- Luna, R. (2017). Gestión del talento. De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT). España: Ediciones Pirámides. <https://es.scribd.com/document/466814562/Gestion-del-talento-De-los-recursos-humanos-a-la-direccion-de-personas-basada-en-el-talento-DPT>
- Ñaupas, H., Mejía, E. Novoa, E. y Villagómez, A. (2014) Metodología de la Investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis (4a. Ed.) Ediciones de la U – Colombia. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, V., Palacios, J. y Romero, H. (2018) Metodología de la Investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis (5a. Ed.) Ediciones de la U – Colombia. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Othón, José & Juárez-Hernández, Othón. (2018). ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL. México: https://www.researchgate.net/publication/330275627_ADMINISTRACION_Y_EVALUACION_DEL_DESEMPEÑO_DEL_PERSONAL
- Paz, M., González, W., & González, H. (2019). Liderazgo organizacional para la optimización del desempeño laboral del personal administrativo de la empresa GÉNICA C.A. Venezuela: Revista Científica: Saberes a Cielo Abierto. Obtenido de UNESUR. <https://investigacion.unesur.edu.ve/index.php/rsca/article/view/103>
- Pimienta, J. y De la Orden, A. (2012) Metodología de la Investigación (2a. Ed.) Pearson Educación – México.
- Raschio, C (2017) Epistemología y Metodología de la Investigación: Guía Práctica

- Universidad Juan Agustín Maza. Argentina – UMaza Digital.
- Ramírez, I, Espíndola, C, Ruíz, G, & Hugueth, A, (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información tecnológica, 30(6), pp.167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rondón-Márquez, I. G. (2017). Gerencia del talento humano. (Documento de docencia N° 33). (Pg. 22). Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20363/1/2017_NC_Gerencia%20del%20talento%20humano_Rondon.pdf
- Rubió, T. (2016). Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las Organizaciones (Primera ed.). Barcelona: Ediciones Octaedro, S.L.
- Ruiz, I., Ruiz, A & Martínez, P. (2017). Gestión de talento humano en la selección del personal Administrativo. (1ra ed.). Ecuador: Grupo de Capacitación e investigación pedagógica. Disponible en: <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>.
- Sanabria, P. (2015). Gestión estratégica del talento humano en el sector público (primera ed.). Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Sánchez, F. (2019). Guía de tesis y proyectos de investigación. (1ra ed.) Centrum Legalis. Arequipa-Perú. ISBN: 978-612-00-4519-0 (tesis de pregrado) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50630/Cris%C3%B3stomo_TBE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Servir (2016) Gestión del Rendimiento, Guía Metodológica para el evaluador, Entidades con más de 20 Servidores Civiles. Perú, Ley N 30057, Ley del Servicio Civil. Congreso de la República. Recuperado de: https://www.sbn.gob.pe/gestion_rendimiento/3.2_Res031-2016-SERVIR-PE_2.pdf
- Soares, M., Resck, Z., Camelo, S., & Terra, F. (2016). Gestión de recursos humanos y su interfaz en la sistematización de la asistencia de enfermería. Enfermería Global, 15(42), pp.341-352. Recuperado en 28 de marzo de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000200012&lng=es&tlng=es.
- Vega, J. y Parra, L. (2017) Trabajo en Equipo, Libro Digital Perú – Calameo <https://es.calameo.com/read/005287558a94a1496a891>
- Vera Barbosa, A., & Blanco Ariza, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla (Tesis de Pregrado), Colombia. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512019000400025&lang=es
- Vílchez, S., y Rojas, R. (2018). Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal Del Puesto De Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, enero 2018 (Tesis de Maestría). Recuperado 26 de septiembre de 2019, de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	
	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente			Tipo y nivel de investigación	
Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Área De GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021”	¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021?	Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.	<p>H_a: Existe Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.</p> <p>H₀: No existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021.</p>	Gestión Del Talento Humano	Reclutamiento	Proceso de Contratación Método	<p>Tipo de investigación: La presente investigación es de tipo Básica</p> <p>Nivel de investigación: La presente investigación es de tipo no experimental</p>	
					Selección de Personal	Evaluación Entrevista Selección de Personal		
					Capacitación de Personal	Oportunidad de superación Proceso de Capacitación		
		Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas	Variable dependiente			Descripción del ámbito de la investigación
		¿Cuál es la relación entre la dimensión Reclutamiento y la dimensión Calidad de Trabajo en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión Reclutamiento y la dimensión Calidad de Trabajo en área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021	Existe relación entre la dimensión Reclutamiento y la dimensión Calidad de Trabajo en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021	Desempeño laboral	Calidad de Trabajo	Imagen Personal Productividad Jornadas Laborales	<p>Enfoque de la investigación Responderá a un diseño correlacional.</p> <p>Técnica de Recolección de datos: La presente investigación utilizará la Encuesta tomando como método el Cuestionario</p> <p>Población y muestra Población: el presente estudio se realizará con los 36 trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – AREQUIPA, 2021</p> <p>Muestreo No se aplicará muestreo</p>
	¿Cuál es la relación entre la dimensión Selección de Personal y dimensión Trabajo en Equipo en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión Selección de Personal y la dimensión Trabajo en Equipo en área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021	Existe relación entre la dimensión Selección de Personal y la dimensión Trabajo en Equipo en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021	Trabajo en Equipo		Motivación Liderazgo		
	¿Cuál es la relación entre la dimensión Capacitación de Personal y la dimensión Rendimiento en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión Capacitación de Personal y la dimensión Rendimiento en área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021	Existe relación entre la dimensión Capacitación de Personal y la dimensión Rendimiento en el área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021	Rendimiento		Cumplimiento de Metas		

ANEXO 2: CUESTIONARIO

I. Presentación:

Buenos días y/o tardes, favor de responder la siguiente encuesta, la cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante y así cumplir con los objetivos de la investigación titulada: **“Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021”**
Agradeciendo de antemano su colaboración, lea las siguientes indicaciones para el desarrollo del cuestionario.

II. Datos generales:

1. Sexo: Femenino Masculino

2. Condición: Contratado Contrato Temporal

III. Indicaciones:

- Este cuestionario es anónimo.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene 5 posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas con la mayor veracidad, marcando con una “X” en un solo recuadro.
- La escala, código valoración de calificación es la siguiente:

TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)	DE ACUERDO (A)	INDIFERENTE (I)	DESACUERDO (D)	TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)
4	3	2	1	0

GESTION DEL TALENTO HUMANO		TA	A	I	D	TD
RECLUTAMIENTO		4	3	2	1	0
Proceso de Contratación						
1	¿Considera que los empleados administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento?					
2	¿Considera que la difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada?					
Métodos						
3	¿Considera que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo a un análisis y evaluación del perfil requerido?					
4	¿Considera que el método utilizado por la empresa para una convocatoria laboral, es el adecuado?					
SELECCIÓN DE PERSONAL						
Evaluación						
5	¿Considera que los exámenes (conocimientos, psicológicos, médicos, etc.) solicitados al personal nuevo son los adecuados?					
6	¿Considera que los exámenes, y/o entrevistas laborales, son tomados					

	de acuerdo al puesto al que postula?					
Entrevista						
7	¿Considera que la empresa posee formatos estructurados para una entrevista eficaz?					
8	¿Considera que las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales?					
Selección de Personal						
9	¿Está usted de acuerdo con que la información que contiene su currículum vitae, es importante para la selección del personal?					
10	¿Considera que el personal contratado es el más competente para la organización?					
CAPACITACION DE PERSONAL						
Oportunidad de Superación						
11	¿Considera que los programas de capacitación recibidos, aportan a sus objetivos de superación laboral y/o personal?					
12	¿Está de acuerdo que las capacitaciones deben ser constantes para asegurar la actualización de conocimientos de los trabajadores?					
Procesos de Capacitación						
13	¿Considera usted que las capacitaciones son previamente evaluadas para cubrir las necesidades de cada área?					
14	¿Está de acuerdo con que los procesos de capacitación sean enfocados por áreas?					
DESEMPEÑO LABORAL		TA	A	I	D	TD
CALIDAD DE TRABAJO		4	3	2	1	0
Imagen Personal						
15	¿Considera que su imagen personal proyecta su personalidad y que ésta puede afectar su desempeño laboral?					
16	¿Considera que la presentación personal distingue y representa la calidad del Trabajador?					
Productividad						
17	¿Está de acuerdo con que la productividad influye en la calidad de trabajo de los colaboradores de la empresa?					
18	¿Considera que la productividad establecida por la empresa está acorde con la capacidad de los trabajadores?					
Jornadas Laborales						
19	¿Considera que el exceso de horas de trabajo afecta negativamente en la calidad de trabajo de los colaboradores dentro de la empresa?					
20	¿Se encuentra conforme con la jornada laboral establecida por la empresa?					
TRABAJO EN EQUIPO						
Motivación						

21	¿Considera que la motivación ejercida por la gerencia, se refleja cuando se trabaja en equipo?					
22	¿Considera que el trabajo en equipo es tomado como una estrategia para motivar al personal a cargo de la gerencia?					
Liderazgo						
23	¿Está de acuerdo con que el liderazgo dentro del equipo de trabajo es importante para el alcance de las metas y objetivos?					
24	¿Considera que el trabajo en equipo es mejorado a causa del liderazgo ejercido por la gerencia de la empresa?					
Rendimiento						
Cumplimiento de Metas						
25	¿Considera que el cumplimiento eficiente de las tareas, es el objetivo del trabajo en equipo?					
26	¿Considera que una comunicación efectiva entre trabajadores y la gerencia influye positivamente en el cumplimiento de las metas establecidas?					

ANEXO 3: VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del área de GGRH
- AUTODEMA, 2021

1.2 Investigador (a) (es):

QUINTANILLA ARRARTE, DIEGO RODRIGO
VELAZCO CARNERO, CELSO JOHAN

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

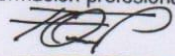
90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

EL INSTRUMENTO CUMPLE CON LOS CRITERIOS REQUERIDOS PARA LA APLICACIÓN, TENIENDO RELACIÓN CON LAS VARIABLES ESTUDIADAS

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Ortiz Pacheco Franco Humberto
Grado académico: Magíster En Dirección Y Gestión De Empresas – MBA
Centro de Trabajo: Pro-Dess Perú
Formación profesional: Lic. En Economía


Firma:

Fecha: 11 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

5. DATOS GENERALES:

5.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del área de GGRH - AUTODEMA, 2021.

5.2 Investigador (a) (es):

QUINTÁNILLA ARRARTE, DIEGO RODRIGO
 VELAZCO CARNERO, CELSO JOHAN

6. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

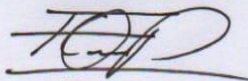
90

7. OPINION DE APLICABILIDAD:

EL INSTRUMENTO CUMPLE CON LOS CRITERIOS REQUERIDOS PARA LA APLICACION, TENIENDO RELACION CON LAS VARIABLES ESTUDIADAS

8. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Ortiz Pacheco Franco Humberto
 Grado académico: Magister En Dirección Y Gestión De Empresas – MBA
 Centro de Trabajo: Pro-Dess Perú
 Formación profesional: Lic. En Economía



Firma:

Fecha: 11 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del área de GGRH - AUTODEMA, 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. QUINTANILLA ARRARTE, DIEGO RODRIGO
 Bach. VELAZCO CARNERO, CELSO JOHAN

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

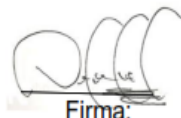
90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538
 Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV
 Formación profesional: Lic. Administración



Firma:

Fecha: 13 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo De Investigación:

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del área de GGRH - AUTODEMA, 2021.

1.2. Investigador (a) (es):

Bach. QUINTANILLA ARRARTE, DIEGO RODRIGO
 Bach. VELAZCO CARNERO, CELSO JOHAN

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538
 Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV
 Formación profesional: Lic. Administración



Firma:

Fecha: 13 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del área de GGRH - AUTODEMA, 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. QUINTANILLA ARRARTE, DIEGO RODRIGO

Bach. VELAZCO CARNERO, CELSO JOHAN

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y Apellidos: Beth Evelyn Cordero Núñez

Grado académico: Maestro

Centro de Trabajo: UCOT- Docente

Formación profesional: Lic. en Administración de Empresas

Firma:




Fecha: 18 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

5. DATOS GENERALES:

5.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del área de GGRH - AUTODEMA, 2021.

5.2 Investigador (a) (es):

Bach. QUINTANILLA ARRARTE, DIEGO RODRIGO

Bach. VELAZCO CARNERO, CELSO JOHAN

6. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

9
PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

7. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio

8. Datos del Experto:

Nombre y Apellidos: Both Gueyln Cárdenas Núñez

Grado académico: Maestro

Centro de Trabajo: UCSM - Docente

Formación profesional: Lic. en Administración de Empresas

Firma: 

Fecha: 18 de mayo de 2021



ANEXO 4: PRUEBA DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Ruiz Bolívar (2002)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	26

ANEXO 5: PRUEBA DE NORMALIDAD

H0: Los datos procesados siguen una distribución normal.

H1: Los datos procesados no siguen una distribución normal.

Prueba de Normalidad de las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA – Arequipa, 2021

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	,135	36	,097	,935	36	,036
Desempeño laboral	,234	36	,000	,835	36	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS Statistics 25, Según datos obtenidos de la Muestra.

Interpretación: En la tabla muestra que debido al número de participantes encuestados fue menor a 50, se considera la prueba de Shapiro-Wilk, que indica que los datos procesados no tenían una distribución normal (no paramétrica) y significancia menor al 0.05, para probar la correlación se utilizó la prueba Rho de Spearman. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis H0 y se acepta H1.

ANEXO 6: ESTÁNDARES DE COEFICIENTE DE CORRELACIÓN POR RANGOS DE SPEARMAN

Valor de Rho/ Rango	Significado / Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.79 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: En base a los autores Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

ANEXO 7: AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIDAD AUTÓNOMA DE MAJES
Proyecto Especial Majes Siguan
Gerencia de Gestión de Recursos Hídricos
PROYECTO
06 MAY 2021
Registro N° 1234
Firma: [Firma] Hora: 14:03
Folio: 02

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
Autoridad Autónoma de Majes
Trámite Documentario
Oficina de Arequipa
06 MAYO 2021
Doc. N° 3696677 Exp. N° 202756
Folio: 02 Hora: 14:00 Firma: [Firma]

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

Arequipa, 6 de mayo del 2021

Señor:

Ing. Napoleón Ocsa Flores
Gerente Ejecutivo – PEMS-AUTODEMA

Atención:

Ing. Venancio Yovani Madariaga Tapia
Gerente de Gestión de Recursos Hídricos

Yo, Celso Johan Velazco Carnero identificado con DNI 42681455 con código universitario 7002663929 y Yo, Diego Rodrigo Quintanilla Arrarte identificado con DNI 72529065 con código universitario 7002668852, ambos representantes del equipo de investigación, siendo alumnos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Carrera de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, estando por culminar el Curso de Titulación para obtener el Título Profesional de Licenciados en Administración, nos presentamos respetuosamente y solicitamos, conceda la Autorización para realizar un trabajo de investigación en su área de GGRH - AUTODEMA.

Exponemos:

Que se presenta el proyecto de Investigación titulado:

“Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del área de GGRH - AUTODEMA, 2021”

En tal sentido, solicitamos la aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación mencionado líneas arriba.

Así mismo nos comprometemos a cumplir con las buenas prácticas de investigación, las recomendaciones de los comités revisores y el cronograma de supervisión de la ejecución según corresponda.

Atentamente,

Celso Johan Velazco Carnero

Diego Rodrigo Quintanilla Arrarte

DNI: 42681455
GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
PROYECTO ESPECIAL MAJES-SIGUAN
AUTODEMA

DNI: 72529065

Autorización

Yo Ing. Yovani Madariaga Tapia, (Gerente de Gestión de Recursos Hídricos) identificado con DNI 42681455 y con Domicilio en: Para Realizar el Proyecto de Investigación, Autorizo se realice el proyecto de investigación indicado, con el personal del área de GGRH – AUTODEMA.

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
PROYECTO ESPECIAL MAJES-SIGUAN
AUTODEMA

Firma y sello
Ing. Yovani Madariaga Tapia
GERENTE DE GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS

Yo, **Dr. Abraham José García Yovera**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor de la tesis titulada: “**Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del área de GGRH - AUTODEMA, 2021**”, de los estudiantes Quintanilla Arrarte, Diego Rodrigo y Velazco Carnero, Celso Johan, constato que la investigación tiene un índice de similitud del 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de julio del 2021



.....
Dr. Abraham José García Yovera

DNI: **80270538**

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ DEVAC /Responsable del SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	------------------