



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Gestión del Talento Humano y la Rentabilidad de la Gerencia
Regional Amazonas Cajamarca, Empresa Electro Oriente, 2018 –
2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTOR:

Quispe Grandez, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0001-8808-4891)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (ORCID: 0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi hijo Milan, mi esposa Celeni, mis padres Tulio y Rosa, quienes son el soporte y el motor que me impulsa a superarme, a ser un mejor profesional y una mejor persona cada día.

Carlos Alberto

Agradecimiento

A Dios sobre todas las cosas, por ser el guía y guardián de mis pasos, a mi familia, a mis compañeros de la maestría por el apoyo incondicional en la consecución de mis objetivos, a la Universidad César Vallejo, a los Maestros y Doctores por el tiempo dedicado y los conocimientos impartidos.

El Autor

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras..... | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 12 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 12 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 13 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 14 |
| 3.5. Procedimientos | 14 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos | 14 |
| 3.7. Aspectos éticos | 15 |
| IV. RESULTADOS..... | 16 |
| V. DISCUSIÓN | 37 |
| VI. CONCLUSIONES | 43 |
| VII. RECOMENDACIONES | 45 |
| REFERENCIAS..... | 47 |
| ANEXOS | 52 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 <i>Evaluación del coeficiente de alfa de Cronbach</i> | 21 |
| Tabla 2 <i>Confiabilidad del cuestionario sobre gestión del talento humano</i> | 21 |
| Tabla 3 <i>Confiabilidad del cuestionario sobre rentabilidad</i> | 21 |
| Tabla 4 <i>Gestión del talento humano y sus dimensiones</i> | 22 |
| Tabla 5 <i>Rentabilidad económica y financiera</i> | 25 |
| Tabla 6 <i>Coeficiente de correlación – Gestión del talento humano y rentabilidad</i> . | 27 |
| Tabla 7 <i>Coeficiente de correlación – Dimensión reclutamiento y rentabilidad</i> | 29 |
| Tabla 8 <i>Coeficiente de correlación – Dimensión selección y rentabilidad</i> | 30 |
| Tabla 9 <i>Coeficiente de correlación – Dimensión capacitación y rentabilidad</i> | 32 |
| Tabla 10 <i>Coeficiente de correlación – Dimensión recompensa y rentabilidad</i> | 33 |
| Tabla 11 <i>Coeficiente de correlación – Dimensión evaluación de desempeño y rentabilidad</i> | 35 |
| Tabla 12 <i>Parque de generación hidráulica (MW)</i> | 79 |
| Tabla 13 <i>Producción de energía hidroeléctrica “ideal” en MWh</i> | 80 |
| Tabla 14 <i>Producción de energía hidroeléctrica “aproximada” en MWh</i> | 80 |
| Tabla 15 <i>Energía eléctrica producida por la C.H. El Muyo (MWh)</i> | 81 |
| Tabla 16 <i>Energía eléctrica producida por la C.H. La Pelota (MWh)</i> | 81 |
| Tabla 17 <i>Energía eléctrica producida por la C.H. Quanda (MWh)</i> | 82 |
| Tabla 18 <i>Producción de energía hidroeléctrica acumulada (MWh)</i> | 82 |

Índice de gráficos y figuras

| | | |
|-------------------|---|----|
| Gráficos 1 | <i>Producción de energía de la Central hidroeléctrica El Muyo</i> | 16 |
| Gráficos 2 | <i>Producción de energía de la Central hidroeléctrica La Pelota</i> | 17 |
| Gráficos 3 | <i>Producción de energía de la Central hidroeléctrica Quanda</i> | 18 |
| Gráficos 4 | <i>Producción de energía hidroeléctrica acumulada en MWH</i> | 19 |
| Gráficos 5 | <i>Producción de energía y déficit en MWH</i> | 19 |
| Gráficos 6 | <i>Medición del coeficiente de correlación</i> | 26 |
| Gráficos 7 | <i>Diagrama de dispersión y recta de regresión lineal</i> | 28 |

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de relación de la gestión del talento humano y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, 2018 – 2020. El diseño del trabajo de investigación es no experimental, de enfoque cuantitativo, tipo básica, de nivel correlacional y de corte transversal. Se recopiló datos, simultáneamente se recolectó información mediante la técnica de la encuesta, aplicada a una muestra representativa de 40 colaboradores que fueron elegidos mediante muestreo probabilístico.

Se realizó el cálculo del coeficiente de confiabilidad obteniendo un valor del alfa de Cronbach de 0.83 para la variable gestión del talento humano y un valor del alfa de Cronbach de 0.80 para la variable rentabilidad, estos resultados nos señalan que el instrumento utilizado es de excelente confiabilidad.

Finalmente se determinó que existe relación lineal positiva moderada entre la gestión del talento humano y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, 2018 – 2020. Con valores de $r=0.661$; y significancia $p=0.000$ ($p<0.05$).

Palabras clave: Gestión del talento humano, Rentabilidad, alfa de Cronbach, coeficiente de correlación de Pearson.

Abstract

The objective of the research was to determine the level of relationship between the management of human talent and the profitability of the Amazonas Cajamarca Regional Management of the Electro Oriente company, 2018 - 2020. The design of the research work is non-experimental, with a quantitative approach, basic type, correlational level and cross-sectional. Data was collected, information was simultaneously collected using the survey technique, applied to a representative sample of 40 collaborators who were chosen by probability sampling.

The reliability coefficient was calculated, obtaining a Cronbach's alpha value of 0.83 for the variable management of human talent and a Cronbach's alpha value of 0.80 for variable profitability. These results indicate that the instrument used it is of excellent reliability.

Finally, it was determined that there is a moderate positive linear relationship between the management of human talent and the profitability of the Amazonas Cajamarca Regional Management of the Electro Oriente company, 2018 - 2020. With values of $r=0.661$; and significance $p=0.000$ ($p<0.05$).

Keywords: Human talent management, Profitability, Cronbach's alpha, Pearson's correlation coefficient.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el talento humano es un pilar y la base fundamental estratégico para el éxito de las organizaciones, empresas o instituciones, pues los trabajadores conforman su capital erudito, donde su presencia y muy activa participación lo ubica al mismo nivel de importancia que los procesos, que su infraestructura y su tecnología (Hualpa, 2013). En las empresas estatales se evidencia deficiente gestión del talento humano, contrario a las empresas de capital privado quienes tienen identificado claramente que una excelente gestión del talento humano ofrece un valor agregado, y generan un cambio a través del ejemplo y la confianza; mientras que en las empresas estatales se resisten a abandonar esquemas complejos arraigadas en los servidores públicos.

La Gerencia General y Gerencias Regionales de la empresa Electro Oriente S.A., aproximadamente a partir del año 2015, han venido experimentando cambios recurrentes en los puestos claves y de confianza, así como en puestos de menor jerarquía, dichos cambios, se han dado en periodos cortos de tiempo, donde designan a nuevo personal, sin cumplir, con el requisito indispensable que es el perfil profesional de acuerdo al cargo a ocupar tal y como lo establece el Manual de Organización de Funciones, además de no brindar la inducción necesaria para cumplir con las funciones, actividades y responsabilidades de la nueva función asignada al personal nuevo; repitiéndose esta modalidad varias veces durante el año; esta metodología ha impactado negativamente a los procesos, que se han visto afectados posteriormente en la mayoría de casos con el estancamiento de la ejecución de trabajos de mantenimiento, mermando en muchos casos la producción de energía eléctrica; incumpliendo de esta manera, los objetivos trazados como resultado de su pobre desempeño laboral. Además, el personal nombrado existente, experimenta desmotivación por no ser promovido, ni ser evaluado de acuerdo a sus méritos profesionales. La asignación inadecuada del personal ingresante, a cambio de favores políticos origina el ingreso de personal con diferente perfil al requerido para el puesto.

Actualmente el área de recursos humanos (RRHH) de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, está a cargo del Supervisor de RRHH y la gestión del talento humano la realiza, en cuanto al reclutamiento de personal, seleccionado el personal cuando determinada área lo requiere, a través

de convocatorias externas y en algunos casos le han impuesto a cierto personal trasladado desde otra se y que en ocasiones no cumplía con los requisitos establecidos en el Manual de Organización y Funciones.

Por lo tanto, se infiere que no se está haciendo uso de políticas y buenas prácticas, necesarias en una eficiente gestión del talento humano en la empresa.

Este 2021, cuando se avizoraban nuevos cambios, y sumado que, por motivos de emergencia nacional por covid-19, por el contrario, se ha mantenido a dicho personal en puestos claves, por lo que este, y la diversidad de problemas que actualmente afectan a la empresa, se plantea la pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de relación de la gestión del talento humano y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, 2018 – 2020?

Teniendo en cuenta la realidad problemática y la pregunta de investigación, se formularon los siguientes problemas que son específicos: ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión reclutamiento y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020?; ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión selección y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020?; ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión capacitación y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020?; ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensa y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020?; ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión evaluación de desempeño y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020?

La justificación práctica del trabajo a desarrollar de investigación es ayudar a los servidores de la empresa, a tener mayor comprensión de los procesos y desarrollar cargos con mejor desempeño, motivando a su vez el deseo de incrementar sus conocimientos por iniciativa propia fomentando la mejora continua en los procesos y capacidades de la empresa, porque una idónea gestión del

talento humano, permite retener personal idóneo en las distintas áreas de las instituciones.

La justificación teórica es que, como trabajo de investigación desarrollado bajo el enfoque de la investigación científica, sus resultados aportarán notablemente en las ciencias administrativas, siendo válidas para ser tomadas en otras investigaciones con similar abordaje.

Se pretende demostrar que la gestión del talento humano está relacionada directamente en la rentabilidad de una organización; y esta debe considerar como pilar importante a su personal clave, el cual debe ser elegido con mucho criterio.

En el presente trabajo de investigación se hará uso de un conjunto de métodos y la metodología específica para la investigación que es de enfoque cuantitativo.

Hipótesis general, se plantea: existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

Así también, tenemos las siguientes Hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión reclutamiento y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020; existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión selección y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020; existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión capacitación y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020; existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensa y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020; existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión evaluación de desempeño y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020.

Se propone la siguiente Hipótesis nula: no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la rentabilidad.

Como objetivo general se plantea: determinar el nivel de relación de la gestión del talento humano y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

Como objetivos específicos se plantea: determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión reclutamiento y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020; determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión selección y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020; determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión capacitación y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020; determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensa y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020; determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión evaluación de desempeño y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo de investigación, se adiciona el sustento teórico necesario para llevar a cabo la investigación, considerando antecedentes nacionales como internacionales que reforzarán el estudio realizado.

Dentro de los antecedentes nacionales podemos mencionar:

Iberico, M (2018) en su tesis, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, titulada Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016, concluye que, a mayor gestión del talento humano, mucho mejor se desarrollaran los procedimientos que ejecutan en la municipalidad. Esta conclusión nos muestra que, al mejorar las capacidades de los colaboradores, estos aplicarán estos conocimientos en la realización de sus actividades, las cuales realizarán de una manera más eficiente y productiva.

Mallma, N. (2018), en su tesis, para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios – MBA, titulada Dirección estratégica y el talento humano en la empresa Studio Benessere SAC, llega a la conclusión que existe relación significativa y directa entre el talento humano y la dirección estratégica en los colaboradores de la empresa en estudio. A partir de ello se puede afirmar que, los puestos de dirección y control tienen que estar en manos de personal idóneo, con la formación, experiencia y capacidad, que considere entre sus objetivos mejorar las capacidades de los colaboradores, impulsando su evolución y mejorando su desempeño.

Uchasara, P. (2018), en su tesis que tiene por título Balanced Scorecard y rentabilidad en la empresa Marcaja SAC, 2017, determina que existe relación directa y significativa entre el variable BSC y rentabilidad de la organización en estudio. Teniendo en cuenta: el Balanced Scorecard es una herramienta para realizar una mejor planificación y dirección permitiendo enlazar objetivos y estrategias considerando los indicadores y las metas establecidas que permiten hacer seguimiento e implementar las mejoras necesarias, siendo necesario para conseguir un objetivo financiero demostrar eficiencia, calidad de servicio o producto con satisfacción del cliente, por lo que el mejorar sus procesos le acercaran a conseguir las metas planteadas; por lo tanto es importante la mejora del capital humano, debiendo mejorar su conocimiento, sus habilidades y promover su talento.

Cruz, D. (2019) en su tesis que tiene por título Efecto de la certificación del sistema de gestión de calidad ISO 9001:2008 en la rentabilidad de la empresa Halcones Security Selva S.A.C. año 2014, determina que la certificación del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2008 afectó positivamente, permitiendo un alza del nivel de rentabilidad de la organización, así mismo identificó que existe un efecto significativo entre las variables. Como se evidencia en los resultados de esta tesis, se puede relacionar con el tema en estudio debido a que la Norma ISO 9001 permite tener un enfoque lógico de la gestión, mejorando la forma de trabajar de los colaboradores, optimizando los procesos para obtener un producto o servicio de calidad que mejora la imagen de la empresa bajo el principio de la mejora continua. Por lo tanto, la gestión del talento humano es parte fundamental de este sistema, ya que necesitas tener personal capacitado, eficaz y disciplinado que te permita cumplir con los objetivos trazados; entonces se infiere que la gestión del talento humano también tendrá un efecto positivo en la rentabilidad.

Tamay, A. (2021) en su tesis que tiene por título Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La libertad, 2020; determina que la gestión del talento humano tiene un impacto significativo en la productividad laboral del Gobierno en estudio, por lo tanto, con mejor productividad laboral la rentabilidad aumentará ya que tienen una relación directa. Entonces se infiere que podemos lograr mejores resultados y mejor rentabilidad fomentando la gestión del talento humano.

Valencia, M. (2018), en su tesis que lleva por título Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito, concluye que No gestionan el talento humano, solo buscan la generación de ganancias. A partir de este estudio podemos afirmar que, a pesar que la empresa logre generar ganancias, esta tendrá un tiempo finito en el mercado, debido a que los colaboradores no tendrán la capacidad de adecuarse a los cambios propios del mercado; por lo que este estudio da soporte a que es necesario una adecuada gestión del talento humano para la mejora en los procesos e ingresos.

García, A. (2013), en su tesis que lleva por título “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de

San Gabriel”, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador, Tulcán, concluye: que no se ha dado la debida importancia al proceso de inducción del personal; también determinó que en el proceso de reclutamiento y el proceso de selección no hay un diseño de instrumentos que permita que se realicen de forma eficiente y como resultado se pueda suministrar con el mejor personal talentoso a la organización. O sea, se debe dar importancia a la inducción de los colaboradores ya que en adición a la selección que se realice, esto ayudará a tener mejor personal en la empresa.

Flores, M. et al (2017) en su artículo científico titulado “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016” Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua, Estelí, concluye que: la calidad del trabajo se refiere al bienestar general de los trabajadores en el desempeño de sus tareas.

Alvarado Bazaña (2019) en su tesis titulada "El impacto de la capacidad organizacional en la rentabilidad de los fabricantes de panificación en Guayaquil (CIU Clase 1071)". Concluye que: las habilidades organizacionales impactan en la rentabilidad de los fabricantes de panificación en Guayaquil e influyen en la utilidad. O sea, se infiere que es necesario implementar planes con la finalidad de retener y motivar a los colaboradores.

Laura, P. (2015) en su tesis que lleva por título "Estratégico Propuesta para Fortalecer Clima organizacional y mejora de la motivación de los recursos humanos en Costa Rica de la empresa cafetera S.A (Cafesa) ", Costa Rica. Concluye que: el clima organizacional, ha sido importante para la Administración, cambiando un ambiente autoritario para mejorar los recursos humanos. En este caso, podemos observar que es necesario mantener un buen clima organizacional ya que esto va de la mano con el mejor desempeño del colaborador.

Según indica Baguer (2001), “en tiempos pasados la productividad se basaba en su mayoría del trabajo manual, hoy en día el personal debe tener aptitud positiva manteniéndose motivado y así pueda adaptarse a los cambios consecutivos” (p. 29).

Así mismo, Pozada (2008) indica que “el talento humano es el esfuerzo o la acción del hombre, sino que incluye los conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades” (p.42).

Por otro lado, García, A. (2013) establece que el oficio que facilita la cooperación eficiente de los colaboradores y personal en general, alcanzando objetivos institucionales es la gestión del talento humano.

Tenemos algunas definiciones de las dimensiones utilizadas, de la gestión del talento humano:

i. Reclutamiento

Según Nelsy, María, Marian, (2012), lo conforman grupo de procesos, dado un puesto específico en una empresa, son usados para atraer suficientes candidatos considerados idóneos.

ii. Selección

Según Chiavenato (2009), la Incorporación de colaboradores “es el camino que conduce a la entrada de personas a la Organización” (p.27). Es decir, es el proceso para integrar al personal y la institución, donde se toma como punto de partida a las competencias profesionales y características del perfil de trabajo, orientando la contratación de nuevo personal calificado que pueda cumplir con las expectativas y los objetivos institucionales.

i. Capacitación

Proceso utilizado para la capacitación buscando aumentar las capacidades personales y profesionales. Programa de intercambio y desarrollo de profesiones y planes de comunicación y adhesión del personal, cuya finalidad es agrupar, desarrollar y mantener un grupo de colaboradores con pericia y motivación suficiente que aporte y contribuya al cumplimiento de los objetivos trazados por la organización.

ii. Evaluación del desempeño

Para Córdova (2008) este aspecto faculta la medición de los resultados obtenidos dentro de un periodo específico, el cual sirve para establecer el nivel de desempeño de los trabajadores, y permitirá mejorar e incrementar las habilidades y destrezas que aporten al desarrollo como organización.

iii. Remuneración

Es el proceso que debería poseer toda empresa, donde el objetivo primordial es motivar a los colaboradores satisfaciendo las necesidades de cada individuo, como mejorarles la calidad de vida y tenerlos entusiastas y muy satisfechos en el puesto que desempeñan en el trabajo. Se tienen en consideración incentivos, premios, beneficios remuneración, y seguro social.

Por otra parte, en cuanto a la variable rentabilidad tenemos:

Pérez (2002) nos dice que: Está fuertemente relacionada la rentabilidad con el lucro, y se utiliza para establecer el alcance de los beneficios de la organización en proporción con el tamaño de la empresa. Es una medida de la eficiencia la rentabilidad - y en último caso, su fracaso o éxito, La podemos expresar mediante una cifra relativa, no absoluta. A través de rentabilidad económica, y rentabilidad financiera. (p. 82).

Arora (2012), manifiesta que: “Los motivos de la rentabilidad demuestran eficacia y rédito general de una organización. Las ratios de la rentabilidad se dividen en los tipos de: márgenes y rentabilidades. Los tipos que muestran retornos están representando la capacidad de la organización para medir la eficiencia general de la organización en la generación de mejores rendimientos para sus socios y accionistas. Los tipos que muestran márgenes están representando la capacidad de la organización para traducir los dólares de ventas en ganancias en diferentes etapas de medición”. (p.211).

Importancia de la rentabilidad:

La rentabilidad es importante para mantenerse en el negocio y tener éxito, es por eso que una empresa debe continuar siendo atractiva.

Pandey (2013) nos dice que: “La ganancia es "dinero en el banco". Pasa de primera mano para socios y propietarios de una organización, o retorna para la organización. La ganancia, para una organización, es la finalidad primordial, y si la organización que al inicio carece de financiamiento e inversionistas, la ganancia podría representar el capital único de la organización. Si no se dispone del capital necesario o no se cuenta con los recursos financieros que se utilizan para mantener o gestionar una organización, el fracaso de la empresa es inminente. Entonces se concluye que ninguna empresa puede permanecer a lo largo del tiempo sin generar

un beneficio. Por lo tanto, la medición de la rentabilidad de una organización, ya sea presente o en proyecto, es crítica en la evaluación de organización” (p.261).

Por otro lado, indica Pandey (2013): “Identificar el aumento de oportunidades debe tornarse en un elemento de mucha importancia en la prioridad de objetivos de cualquier organización” (p.262).

Finalmente, Murphy (2008), establece: “Las ganancias son indispensables para la subsistencia financiera de nivel básica como una sociedad, así mismo, el desarrollo y crecimiento es vital para producir ganancias y lograr el éxito en el largo plazo” (p.166).

Características de la rentabilidad:

Varshney (2006), nos dice que: El significado semántico de una característica se define por el componente de datos al que está asignado. El componente de datos incluye los textos que se presentan en la pantalla y en las listas de la característica” (p.161).

Considerando que, como parte del desarrollo de una organización es la contratación e incorporación de personal nuevo, que deberá manejar responsabilidades y metas dentro de la organización, Meric (2002) establece: “Una empresa pequeña rentable tendrá mayores oportunidades de ofrecer pagar los salarios de colaboradores nuevos a diferencia de la empresa que está batallando financieramente” (p.239).

i. Rentabilidad económica.

Sánchez (2002), manifiesta, la rentabilidad económica o de la inversión es una medida, que se refiere a un definido espacio de tiempo, del rendimiento de los activos de una organización independientemente de la financiación de los mismos. De lo anterior, entendemos que la rentabilidad económica es considerada como la medida de la capacidad de los activos de la organización que pueden generar valor con independencia de su financiamiento.

ii. Rentabilidad financiera.

Sánchez (2002) nos explica que la rentabilidad financiera también llamada del capital, en la literatura anglosajona la denominada return on equity (ROE), que viene a ser una medida, que se refiere a un periodo de tiempo, del rendimiento obtenido por los capitales propios.

La rentabilidad financiera puede considerarse así una medida de rentabilidad más familiar para los propietarios o accionistas que la rentabilidad económica, y de ahí que teóricamente, y según la opinión más extendida, sea el indicador de rentabilidad que los altos directivos buscan maximizar en interés de los propietarios.

En el presente estudio hay que tener en cuenta la definición de los siguientes términos básicos:

Gestión: Es asumir con responsabilidad y desarrollar eficientemente las actividades de un proceso; basado en dirección y control.

Talento: Especial capacidad intelectual o aptitud que una persona tiene para aprender las cosas con facilidad o para desarrollar con mucha habilidad una actividad.

Gestión del talento humano: un conjunto de procesos de recursos humanos integrados y diseñados para desarrollar, motivar, atraer y retener a los colaboradores de una empresa.

Rentabilidad: cuando los ingresos o utilidad son mucho mayores que la inversión realizada.

III.MÉTODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. *Enfoque.*

Cuantitativo. según Hernández et al (2016), “utiliza la recopilación de datos que permita comprobar las Hipótesis, utilizando medición numérica junto con el análisis, para determinar modelos de comportamiento y comprobar teorías.” (p. 4). O sea, nos centramos en recopilar datos, así como analizar datos para cuantificarlos.

3.1.2. *Tipo.*

Básica. Porque tiene como principal finalidad obtener y recopilar información para incrementar el conocimiento teórico de las variables que se estudian (Sánchez y Reyes, 2015).

3.1.3. *Nivel.*

Correlacional. según Hernández et al (2016), “nos permite medir aquella asociación o correlación que pudiera existir exista entre los fenómenos estudiados (p. 93).

3.1.4. *Diseño.*

No experimental. según Hernández et al (2016), “en estos estudios no existe la manipulación alguna de las variables, ya que sólo se observa el comportamiento del fenómeno que se está estudiando en su entorno” (p. 152).

3.1.5. *Corte.*

Transversal. según Alan Neil y Cortez Suarez (2018) define que estudia un hecho o fenómeno en un momento específico del tiempo.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. *Variable independiente: Gestión del Talento Humano*

Definición conceptual:

Chiavenato (2009) lo define como “el conjunto de políticas y prácticas imprescindibles que permitan gestionar la mayoría de aspectos que tengan relación

con el personal, incluido calidad de vida, remuneración, evaluación del desempeño, capacitación, recompensas, selección y reclutamiento” (p.51).

Definición operacional:

Se estudiará los aspectos relacionados con el personal, desde el momento de su reclutamiento, analizando en todas sus dimensiones hasta la evaluación de su desempeño, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

3.2.2. Variable dependiente: Rentabilidad

Definición conceptual:

Arora (2012), establece que: “Las razones de rentabilidad muestran la eficiencia y el rendimiento general de una organización. Las ratios de rentabilidad se dividen en dos tipos: márgenes y rentabilidades. Las que muestran márgenes son las que representan la suficiencia de la organización para convertir los dólares producto de las ventas en beneficios. Las razones que muestran retornos representan la suficiencia organizacional para medir la eficiencia general de la empresa en la generación de rendimientos para sus accionistas”. (p.211).

Definición operacional:

Determinar el nivel de relación de la gestión del talento humano en la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, Electro Oriente, 2018 – 2020. Se busca determinar que la adecuada gestión del talento humano, sobre todo el personal clave, influye significativamente en la rentabilidad de la empresa.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.

La población de este estudio está constituida por 55 colaboradores, correspondiente al personal administrativo y operacional de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, durante los años 2018 – 2020. Por lo tanto, la población vendría a ser de carácter finita, ya que se puede contar al total de integrantes que intervendrán en el estudio.

3.3.2. Muestra.

La muestra está conformada por 40 colaboradores de la Empresa Electro Oriente, de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca.

3.3.3. Muestreo.

Muestreo probabilístico, debido a que cada sujeto muestral tiene igual probabilidad de que resulte elegido.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos.

Encuesta, para la obtención y levantamiento de datos e información.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario tipo escala de Likert.

3.4.3. Validez.

Se validó los instrumentos a través de Juicio de expertos.

3.4.4. Confiabilidad.

Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

La recolección de datos se realizó mediante el siguiente procedimiento: se aplicó las preguntas referidas a las variables en estudio al personal de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, a una muestra de 40 colaboradores que fueron instruidos para un correcto llenado del cuestionario.

Se realizó el análisis documental, procediendo a analizar la información recolectada, y se procesaron los datos; se representaron mediante gráficas y tablas estadísticas, para una mejor interpretación y entendimiento de los resultados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Llegado el momento de analizar la data obtenida, producto de la ejecución de la encuesta, se utilizará la estadística descriptiva, y el procesamiento efectivo de información y datos se ejecutará mediante el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) y Excel 2016.

Con la utilización de los softwares mencionados se obtuvo como resultado un dashboard que nos permite mediante una representación gráfica, presentar las principales métricas e información de las variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

En la formación de un profesional, es importante fomentar la ética, y en el presente trabajo de investigación se respeta a cada uno de los autores e investigadores que hayan elaborado investigaciones previas y se realiza la cita correspondiente de las fuentes originales de obtención de datos, tanto nacionales como internacionales.

Considerando los aspectos éticos de confidencialidad y anonimato, se garantiza que la identidad de los colaboradores de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente.

Para recabar la información se solicitó de manera formal con los permisos respectivos y se mantendrán de manera confidencial; y los resultados generados por la investigación se informó en cuanto se concluyó el mismo.

IV. RESULTADOS

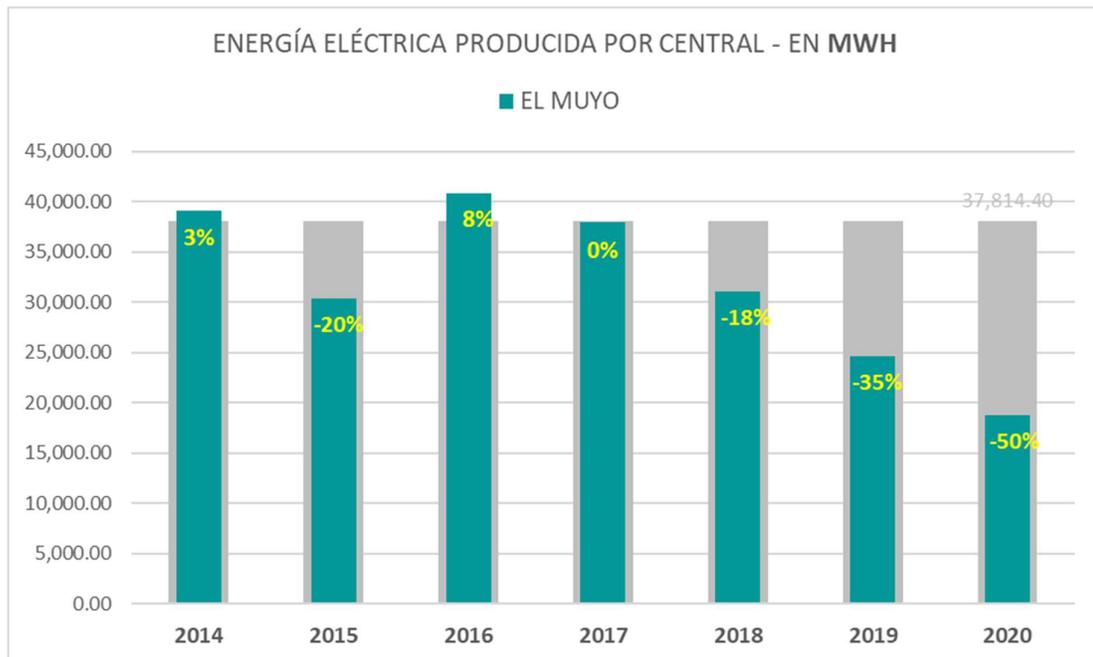
ANÁLISIS DOCUMENTAL:

El presente análisis se basa en los registros de información estadística de la misma empresa, la cual analizaremos centrando la investigación principalmente en el proceso de generación de energía eléctrica, que fue el proceso productivo más desatendido por el personal clave de la gerencia, durante el periodo de evaluación, quien por no tener la experiencia en el sector eléctrico, ni cumplía con el perfil del MOF; postergó muchas de las actividades principales de este proceso, entre ellas el mantenimiento preventivo del equipamiento eléctrico; incluso hizo alusión en querer cerrar las centrales de generación.

Para el presente análisis tomaremos los valores de producción de energía eléctrica de las centrales hidráulicas de El Muyo, La Pelota y Quanda, por ser las más grandes y representativas del sistema eléctrico Bagua – Jaén - San Ignacio y en las que no se priorizó su mantenimiento preventivo en el periodo de estudio.

Gráficos 1

Producción de energía de la Central hidroeléctrica El Muyo

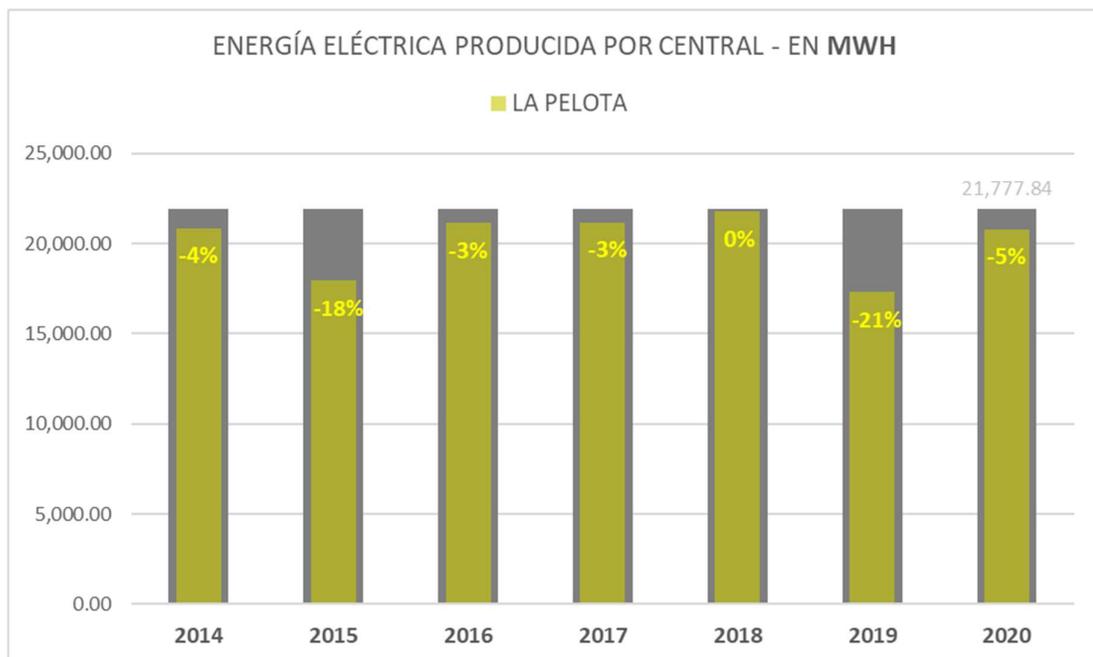


Fuente: Elaboración propia (datos tomados del Informe Ejecutivo ELOR).

Del siguiente gráfico, considerando que la producción de energía aproximada anual para esta central es de 37,814.40 MWH, se aprecia que, en los años 2018, 2019 y 2020 su producción estuvo por debajo del valor promedio aproximado, alcanzando valores de 31,101.271 MWH en el 2018; 24,655.687 MWH en el 2019 y de 18,807.045 MWH en el 2020, significando esto una baja producción de energía eléctrica, representando un déficit de generación para esta central de: -18%, -35% y -50% respectivamente.

Gráficos 2

Producción de energía de la Central hidroeléctrica La Pelota

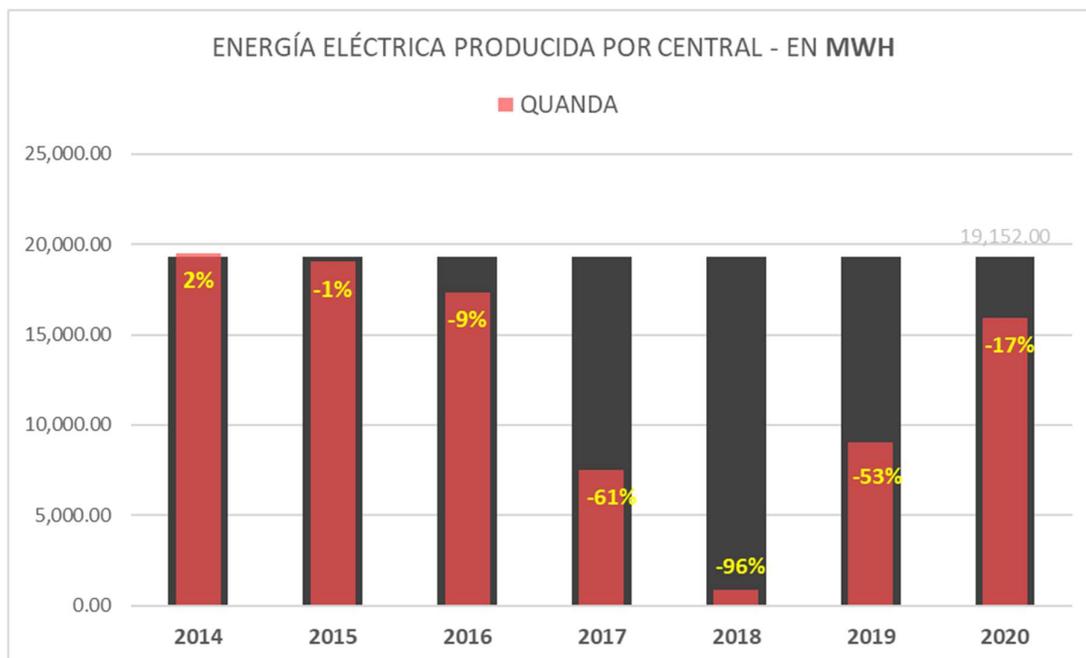


Fuente: Elaboración propia (datos tomados del Informe Ejecutivo ELOR).

Del siguiente gráfico, considerando que la producción de energía aproximada anual para esta central es de 21,088.80 MWH, se aprecia que, en los años 2018, 2019 y 2020 su producción estuvo por debajo del valor promedio aproximado, alcanzando valores de 21,765.83 MWH en el 2018; 17,312.87 MWH en el 2019 y de 20,759.08 MWH en el 2020, significando esto una baja producción de energía eléctrica, representando un déficit de generación para esta central de: 0%, -21% y -5% respectivamente.

Gráficos 3

Producción de energía de la Central hidroeléctrica Quanda



Fuente: Elaboración propia (datos tomados del Informe Ejecutivo ELOR).

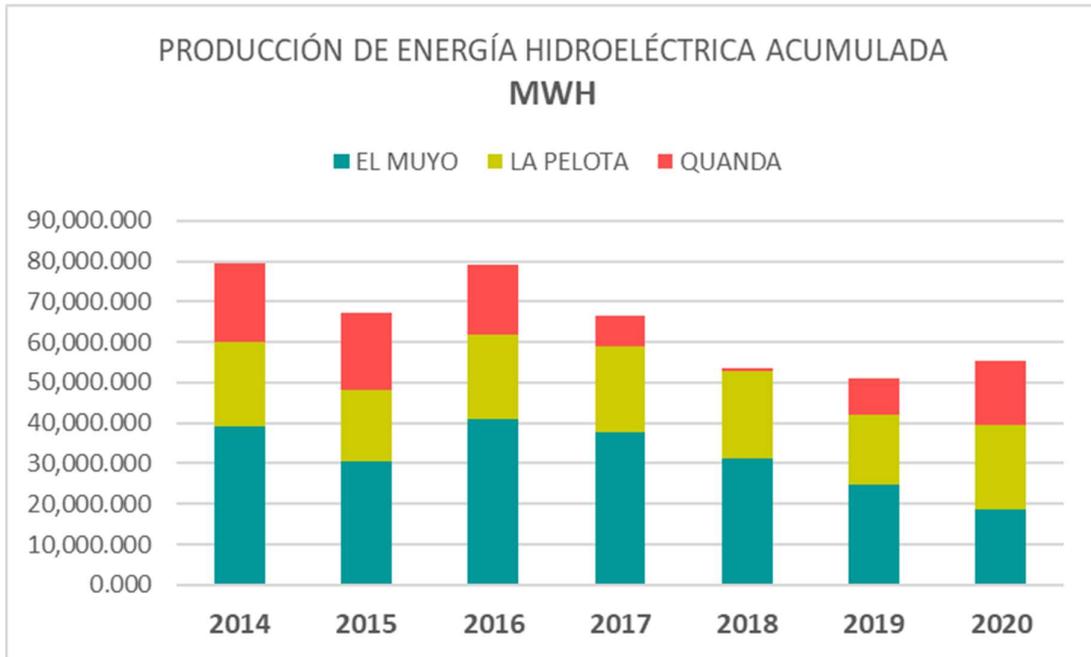
Del siguiente gráfico, considerando que la producción de energía aproximada anual para esta central es de 19,152 MWh, se aprecia que, en los años 2018, 2019 y 2020 su producción estuvo por debajo del valor promedio aproximado, alcanzando valores de 837.06 MWh en el 2018; 9,007.92 MWh en el 2019 y de 15,921.11 MWh en el 2020, significando esto una baja producción de energía eléctrica, representando un déficit de generación para esta central de: -96%, -53% y -17% respectivamente.

Luego de analizar de manera individual cada central hidroeléctrica, se procede a analizar de manera consolidada toda la producción de energía eléctrica de estas centrales.

En el gráfico 4 se aprecia que, durante los años 2018, 2019 y 2020 la producción de energía hidroeléctrica que se obtuvo, fue mucho menor en comparación a los años anteriores (2014, 2015, 2016 y 2017).

Gráficos 4

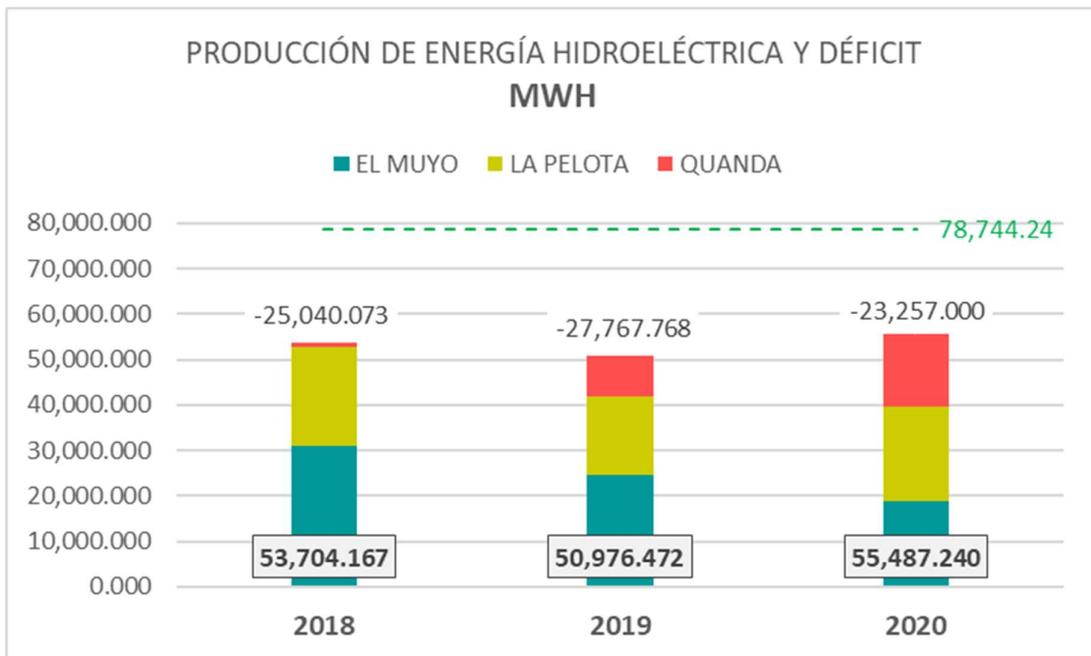
Producción de energía hidroeléctrica acumulada en MWH



Fuente: Elaboración propia.

Gráficos 5

Producción de energía y déficit en MWH



Fuente: Elaboración propia.

Del gráfico 5, observamos que, en conjunto, las centrales hidroeléctricas de El Muyo, La Pelota y Quanda generaron 53,704.167 MWH, 50,976.472 MWH y 55,487.24 MWH, durante los años 2018, 2019 y 2020 respectivamente. Se evidencia que, su producción estuvo por debajo del valor promedio aproximado que es de 78,744.24 MWH, reflejando una baja producción de energía eléctrica, representando un déficit de generación en conjunto de **-32%** en el 2018, **-35%** en el 2019 y **-30%** en el 2020.

Del presente análisis documental, se concluye que, durante los años 2018, 2019 y 2020 se ha generado entre el 65% y el 70% de energía eléctrica del total de capacidad de producción de los grupos generadores; no se optimizó la producción de energía eléctrica, lo cual hubiera mejorado la productividad; esto lo originó principalmente el responsable de la gestión de la gerencia que estaba a cargo; no tenía la experiencia en el sector eléctrico y postergó muchas de las actividades principales de este proceso de generación de energía eléctrica.

RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD:

El análisis de la investigación se realizó aplicando el Alfa de Cronbach a las variables en estudio, aplicando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde:

α = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K = Número de ítems del instrumento

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total del instrumento

El valor de la confiabilidad obtenida será medido de acuerdo a la tabla siguiente de evaluación:

Tabla 1*Evaluación del coeficiente de alfa de Cronbach*

| Rango | Confiabilidad |
|-----------------|-------------------------|
| 0.53 a menos | Confiabilidad nula |
| 0.54 hasta 0.59 | Confiabilidad baja |
| 0.60 hasta 0.65 | Confiable |
| 0.66 hasta 0.71 | Muy confiable |
| 0.72 hasta 0.99 | Excelente confiabilidad |
| 1 | Confiabilidad perfecta |

Variable gestión del talento humano:

Al aplicar la encuesta contiene 26 ítems realizado a 40 colaboradores, se obtuvieron los siguientes datos como resultados para el alfa de Cronbach:

Tabla 2*Confiabilidad del cuestionario sobre gestión del talento humano*

| Alfa de Cronbach | Número de elementos |
|-------------------------|----------------------------|
| 0.83 | 40 |

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados nos indican que el valor obtenido para el alfa de Cronbach nos señala que el instrumento es de excelente confiabilidad.

Variable rentabilidad:

Al aplicar la encuesta que consta de 06 ítems realizado a 40 colaboradores, se obtuvieron los siguientes datos como resultados para el alfa de Cronbach:

Tabla 3*Confiabilidad del cuestionario sobre rentabilidad*

| Alfa de Cronbach | Número de elementos |
|-------------------------|----------------------------|
| 0.80 | 40 |

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados nos indican que el valor obtenido para el alfa de Cronbach nos indica que, para este caso, el instrumento es de excelente confiabilidad.

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:

Tabla 4

Gestión del talento humano y sus dimensiones

| Ítem | DIMENSIONES | ESCALA | | | | | | | | | | | |
|------|--|----------------------------------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|----|--|
| | | RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO | | TD | | ED | | D | | DA | | TA | |
| | | 1 | % | 2 | % | 3 | % | 4 | % | 5 | % | | |
| 1 | Considera que el reclutamiento de personal debe realizarse de manera interna. | 8 | 20 | 7 | 17.5 | 1 | 2.5 | 17 | 42.5 | 7 | 17.5 | | |
| 2 | Considera que el reclutamiento de personal debe realizarse de manera externa. | 3 | 7.5 | 18 | 45 | 6 | 15 | 10 | 25 | 3 | 7.5 | | |
| 3 | Considera que el reclutamiento de personal de manera externa es más costoso que el reclutamiento de personal de manera interna. | 11 | 27.5 | 6 | 15 | 7 | 17.5 | 11 | 27.5 | 5 | 12.5 | | |
| 4 | Considera que la técnica de reclutamiento externo de personal afecta negativamente la motivación de los empleados de la organización. | 9 | 22.5 | 6 | 15 | 6 | 15 | 13 | 32.5 | 6 | 15 | | |
| 5 | Considera que la técnica de reclutamiento externo de personal reduce la fidelidad de los empleados de la organización. | 6 | 15 | 14 | 35 | 7 | 17.5 | 11 | 27.5 | 2 | 5 | | |
| 6 | Considera que el reclutamiento de personal de manera externa introduce nuevas ideas a la organización. | 6 | 15 | 8 | 20 | 5 | 12.5 | 15 | 37.5 | 6 | 15 | | |
| Ítem | DIMENSIONES | ESCALA | | | | | | | | | | | |
| | | SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO | | TD | | ED | | D | | DA | | TA | |
| | | 1 | % | 2 | % | 3 | % | 4 | % | 5 | % | | |
| 7 | Considera que en el Manual de Organización y funciones está acorde al objetivo y las estrategias corporativas de la organización. | 2 | 5 | 11 | 27.5 | 5 | 12.5 | 15 | 37.5 | 7 | 17.5 | | |
| 8 | Considera que se elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la empresa. | 2 | 5 | 14 | 35 | 6 | 15 | 13 | 32.5 | 5 | 12.5 | | |
| 9 | Considera que contratar en puestos claves, personal capacitado y que cumpla con el perfil del puesto contribuye a mejorar la rentabilidad de la empresa Electro Oriente. | 15 | 37.5 | 1 | 2.5 | 1 | 2.5 | 16 | 40 | 7 | 17.5 | | |
| 10 | Considera que el encargado de la selección tiene las competencias requeridas para el desempeño idóneo del cargo. | 4 | 10 | 10 | 25 | 12 | 30 | 11 | 27.5 | 3 | 7.5 | | |
| 11 | Considera adecuado el proceso de selección de personal. | 3 | 7.5 | 15 | 37.5 | 6 | 15 | 12 | 30 | 4 | 10 | | |
| 12 | Considera importante realizar inducción al personal nuevo en la empresa para alinear los comportamientos. | 20 | 50 | 1 | 2.5 | 0 | 0 | 14 | 35 | 5 | 12.5 | | |
| Ítem | DIMENSIONES | ESCALA | | | | | | | | | | | |
| | | CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO | | TD | | ED | | D | | DA | | TA | |
| | | 1 | % | 2 | % | 3 | % | 4 | % | 5 | % | | |

| | | | | | | | | | | | |
|------|---|-------------|------|----|------|--------|------|----|------|----|------|
| 13 | Considera que el proceso de formación y desarrollo debe contemplar un diagnóstico de necesidades y competencias. | 16 | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 47.5 | 5 | 12.5 |
| 14 | El programa de formación y desarrollo tiene incidencia en el logro de objetivos de la organización. | 14 | 35 | 0 | 0 | 3 | 7.5 | 17 | 42.5 | 6 | 15 |
| 15 | Cree que los procesos de formación y desarrollo garantizan el compromiso del personal con el logro de indicadores de gestión. | 13 | 32.5 | 3 | 7.5 | 4 | 10 | 16 | 40 | 4 | 10 |
| 16 | Considera que la formación del personal está orientada al logro de objetivos cuantitativos, metas operacionales y posicionamiento sostenido. | 8 | 20 | 6 | 15 | 3 | 7.5 | 20 | 50 | 3 | 7.5 |
| 17 | Considera que la organización implementa programas de formación orientados a alinear las competencias personales con las de la organización. | 2 | 5 | 11 | 27.5 | 8 | 20 | 16 | 40 | 3 | 7.5 |
| 18 | Cree que se verifica la competencia de los profesionales que prestan el servicio de formación. | 1 | 2.5 | 10 | 25 | 11 | 27.5 | 14 | 35 | 4 | 10 |
| | | DIMENSIONES | | | | ESCALA | | | | | |
| Ítem | RECOMPENSA DEL TALENTO HUMANO | TD | | ED | | D | | DA | | TA | |
| | | 1 | % | 2 | % | 3 | % | 4 | % | 5 | % |
| 19 | Cree que existe un plan de incentivos documentado en la organización. | 0 | 0 | 18 | 45 | 10 | 25 | 6 | 15 | 6 | 15 |
| 20 | Considera que su remuneración básica mensual es justa por la actividad que desempeña. | 1 | 2.5 | 19 | 47.5 | 7 | 17.5 | 5 | 12.5 | 8 | 20 |
| 21 | Considera que la remuneración básica que recibe le motiva a consolidar y transmitir los valores y misión de la empresa. | 2 | 5 | 11 | 27.5 | 9 | 22.5 | 12 | 30 | 6 | 15 |
| 22 | Considera que su trabajo es valorado por la empresa. | 4 | 10 | 12 | 30 | 5 | 12.5 | 13 | 32.5 | 6 | 15 |
| | | DIMENSIONES | | | | ESCALA | | | | | |
| Ítem | EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO | TD | | ED | | D | | DA | | TA | |
| | | 1 | % | 2 | % | 3 | % | 4 | % | 5 | % |
| 23 | Considera que los procedimientos para la evaluación de desempeño por competencias están claramente definidos. | 2 | 5 | 13 | 32.5 | 13 | 32.5 | 8 | 20 | 4 | 10 |
| 24 | Considera que la medición del desempeño garantiza la efectividad en los procesos productivos y la calidad del servicio. | 9 | 22.5 | 6 | 15 | 8 | 20 | 16 | 40 | 1 | 2.5 |
| 25 | Considera que la medición del desempeño está orientado a elevar la rentabilidad y garantizar la permanencia y el desarrollo organizacionales. | 8 | 20 | 7 | 17.5 | 6 | 15 | 19 | 47.5 | 0 | 0 |
| 26 | Considera que la medición del desempeño evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento, y la innovación en los procesos. | 8 | 20 | 7 | 17.5 | 7 | 17.5 | 18 | 45 | 0 | 0 |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4, el análisis de resultados de la dimensión reclutamiento, se puede apreciar que el 42.5% de los colaboradores que llenaron la encuesta está “de acuerdo” y considera que el reclutamiento del personal debe realizarse de manera

interna; a partir de ello se puede afirmar que los colaboradores necesitan mayor oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

Así mismo, el 32.5% de los colaboradores encuestados “está de acuerdo” y Considera que la técnica de reclutamiento externo de personal afecta negativamente la motivación de los empleados de la organización; esto afecta de manera significativa la eficiencia de los empleados debido a la desmotivación que experimentan.

En cuanto al análisis de resultados de la dimensión selección, observamos que, el 40% de los colaboradores encuestados está “de acuerdo” y Considera que contratar en puestos claves, personal capacitado y que cumpla con el perfil del puesto contribuye a mejorar la rentabilidad de la empresa Electro Oriente.

En cuanto al análisis de resultados de la dimensión capacitación, observamos que, el 50% de los colaboradores encuestados está “de acuerdo” y Considera que la formación y desarrollo del personal se orienta para alcanzar los objetivos cuantitativos, las metas y posicionamiento asegurado; por lo tanto se puede afirmar que las capacitaciones permanentes del personal permite que los objetivos empresariales sean alcanzables, ya que se experimentará una mejora en los procesos de la empresa.

En cuanto al análisis de resultados de la dimensión recompensa, observamos que, el 47.5% de los colaboradores encuestados está “en desacuerdo” que su remuneración básica mensual es justa por la actividad que desempeña; a pesar de que el aumento de sueldo es considerado como un motivador temporal, esta característica de sentirse desmotivado y poco valorado del personal influye directamente en su productividad.

En cuanto al análisis de resultados de la dimensión evaluación del desempeño, observamos que, el 47.5% de los colaboradores encuestados está “de acuerdo” y Considera que medir el desempeño está dirigido a incrementar la rentabilidad y garantizar la continuidad y el desarrollo empresariales; a partir de ello se puede afirmar que el personal de la empresa Electro Oriente considera importante las evaluaciones de desempeño, mostrando predisposición para colaborar con la consecución de los objetivos trazados por la organización.

Tabla 5*Rentabilidad económica y financiera*

| Ítem | DIMENSIONES | | | | ESCALA | | | | | | | | | |
|------|--|---|---|---|--------|------|----|------|----|----|----|------|----|-----|
| | RENTABILIDAD ECONÓMICA | | | | TD | | ED | | D | | DA | | TA | |
| | 1 | % | 2 | % | 3 | % | 4 | % | 5 | % | | | | |
| 1 | Considera que la administración efectuada en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, Electro Oriente en los años 2018,2019 y 2020 ha sido deficiente y poco rentable. | | | | 4 | 10 | 7 | 17.5 | 10 | 25 | 17 | 42.5 | 2 | 5 |
| 2 | Considera que el mantenimiento de centrales eléctricas y subestaciones influye positivamente en la rentabilidad de la organización. | | | | 21 | 52.5 | 2 | 5 | 0 | 0 | 14 | 35 | 3 | 7.5 |

| Ítem | DIMENSIONES | | | | ESCALA | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|--------|------|----|------|----|------|----|------|----|-----|
| | RENTABILIDAD FINANCIERA | | | | TD | | ED | | D | | DA | | TA | |
| | 1 | % | 2 | % | 3 | % | 4 | % | 5 | % | | | | |
| 3 | Invertir adecuadamente en el mantenimiento de Centrales Eléctricas, Subestaciones y líneas de transmisión contribuye a mejorar la rentabilidad de la empresa Electro Oriente. | | | | 24 | 60 | 1 | 2.5 | 0 | 0 | 12 | 30 | 3 | 7.5 |
| 4 | El control de la ejecución presupuestal es eficaz. | | | | 2 | 5 | 11 | 27.5 | 16 | 40 | 9 | 22.5 | 2 | 5 |
| 5 | La utilidad operacional es importante para la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente. | | | | 13 | 32.5 | 1 | 2.5 | 3 | 7.5 | 20 | 50 | 3 | 7.5 |
| 6 | El patrimonio influye en la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente. | | | | 8 | 20 | 4 | 10 | 7 | 17.5 | 18 | 45 | 3 | 7.5 |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5, el análisis de resultados de la rentabilidad en su dimensión rentabilidad económica, se puede apreciar que el 42.5% de los colaboradores encuestados está “de acuerdo” y Considera que la administración efectuada en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, Electro Oriente en los años 2018,2019 y 2020 ha sido deficiente y poco rentable; a partir de ello se puede afirmar que la percepción de una mala administración durante los años de estudio es evidente en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, debido a que los colaboradores han visto mermados sus ingresos principalmente en la distribución de utilidades.

En cuanto al análisis de resultados de la rentabilidad en su dimensión rentabilidad financiera, observamos que, solamente el 5% de los trabajadores que llenaron la encuesta están “totalmente de acuerdo” en que el control de la ejecución presupuestal es eficaz; esto nos lleva a afirmar que existe desconfianza e incertidumbre con los responsables de los cargos de confianza, ya que son quienes tienen en sus manos el destino de la organización y que como consecuencia de la

falta de capacidad y de experiencia en puestos de dirección y control la empresa experimenta pérdidas en producción de energía, retrasos afectando la calidad del servicio.

Resultados de correlación y contrastación de Hipótesis:

El análisis de correlación se realizó utilizando el programa Microsoft Excel, aplicando el Coeficiente de correlación de Pearson a las variables en estudio, aplicando la siguiente fórmula:

$$r = \frac{cov(X, Y)}{S_x S_y}$$

Donde:

r = Coeficiente de correlación de Pearson

$cov(X, Y)$ = Covarianza entre X y Y

S_x = Desviación estándar de X

S_y = Desviación estándar de Y

El valor de del coeficiente de correlación obtenido será medido de acuerdo al siguiente criterio:

Gráficos 6

Medición del coeficiente de correlación



Hipótesis general:

Hi: existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

Tabla 6*Coefficiente de correlación – Gestión del talento humano y rentabilidad*

| | | Gestión del talento humano | Rentabilidad |
|--------------|----------------------------|-----------------------------|--------------|
| r de Pearson | Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1 |
| | | Significancia (bilateral) | - |
| | | N° de elementos | 40 |
| | Rentabilidad | Coefficiente de correlación | 0.661 |
| | | Significancia (bilateral) | 0.000 |
| | | N° de elementos | 40 |

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, el valor obtenido ($r=0.661$) al ser positivo se puede afirmar que la correlación entre la gestión del talento humano y la rentabilidad es de tipo: **Correlación lineal positiva moderada.**

Siguiendo con el análisis, el coeficiente de determinación estará definido por el coeficiente de correlación al cuadrado (r^2), resolviendo la ecuación obtenemos un valor de **0.438**, que se puede representar en porcentaje como **43.8%**; este valor muestra la variación que experimenta la rentabilidad.

RECTA DE REGRESIÓN LINEAL:

Teniendo en cuenta la fórmula de la recta de regresión lineal o línea de tendencia, la cual es $Y=b+aX$, procedemos a calcular los valores para “a” y “b”, así como a determinar el diagrama de dispersión.

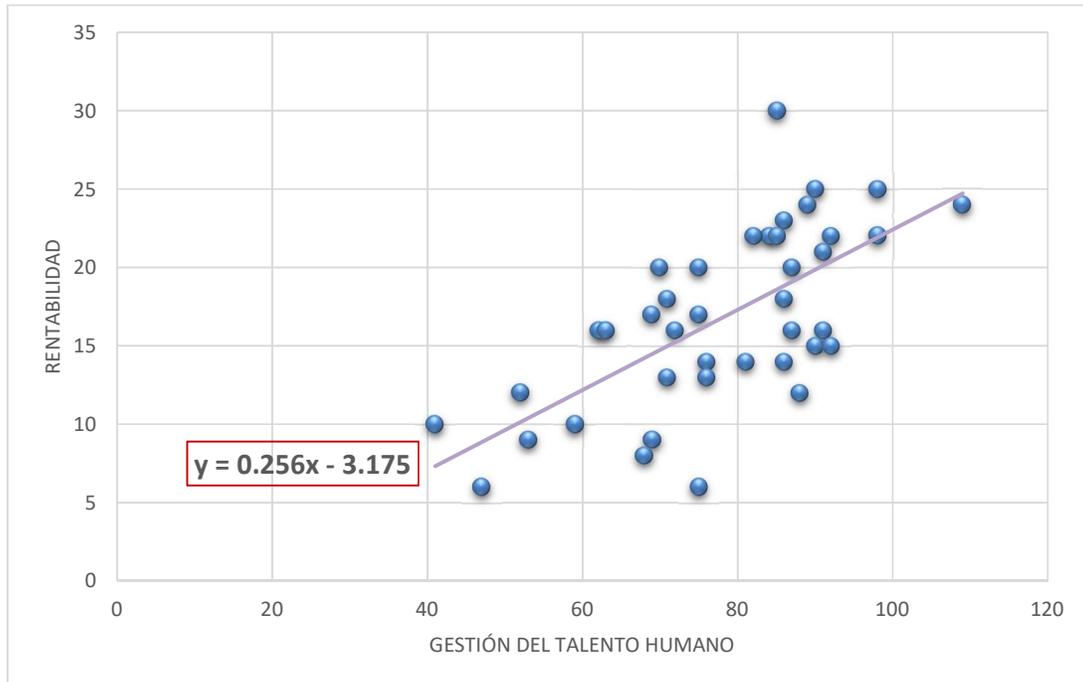
De la gráfica 7 del diagrama de dispersión y utilizando como herramienta el programa Excel 2016 se determinó la recta de regresión lineal:

$Y = 0.256X - 3.175$, de la cual se obtienen los valores para $a= 0.256$ y para $b=-3.175$; donde “a” representa la variación (incremento) de la rentabilidad respecto a la otra variable y “b” representa la constante de la rentabilidad cuando “x” es cero.

En el gráfico siguiente se muestra el diagrama de dispersión y la recta de regresión lineal con mayor detalle.

Gráficos 7

Diagrama de dispersión y recta de regresión lineal



Fuente: Elaboración propia.

Prueba de Hipótesis general:

Tenemos las siguientes premisas:

$H_0: \rho = 0$ (No existe correlación lineal)

$H_1: \rho \neq 0$ (Existe correlación lineal)

La fórmula del estadístico de prueba es:

$$z_c = r \sqrt{[(n-2) / (1-r^2)]}$$

Donde:

z_c = estadístico de prueba.

n = muestra

r = coeficiente de correlación

$(n-2)$ = grado de libertad

Luego de realizar el cálculo del estadístico de prueba se obtiene lo siguiente:

$$z_c = (0.661) * \sqrt{[(40-2) / (1-0.661^2)]}$$

$$z_c = 5.437$$

Ahora procedemos a calcular el **valor crítico** haciendo uso de la herramienta Microsoft Excel, obteniendo lo siguiente: **f = 2.024** (valor crítico).

Como $|z_c| > |f|$, además de que p-valor ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se toma la decisión de que se debe rechazar la Hipótesis nula; y hay evidencia estadística suficiente para deducir que el coeficiente de correlación es diferente de cero, entonces, se concluye que: **existe relación lineal positiva moderada entre la gestión del talento humano y la rentabilidad.**

Hipótesis específica 1:

Hi: existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión reclutamiento y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

Tabla 7

Coefficiente de correlación – Dimensión reclutamiento y rentabilidad

| | | Reclutamiento | Rentabilidad | |
|--------------|---------------|-----------------------------|--------------|-------|
| r de Pearson | Reclutamiento | Coefficiente de correlación | 1 | |
| | | Significancia (bilateral) | - | 0.000 |
| | | N° de elementos | 40 | 40 |
| | Rentabilidad | Coefficiente de correlación | 0.504 | 1 |
| | | Significancia (bilateral) | 0.000 | - |
| | | N° de elementos | 40 | 40 |

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, el valor obtenido ($r=0.504$) al ser positivo se puede afirmar que la correlación entre el reclutamiento y la rentabilidad es de tipo: **Correlación lineal positiva moderada.**

Siguiendo con el análisis, el coeficiente de determinación estará definido por el coeficiente de correlación al cuadrado (r^2), resolviendo la ecuación obtenemos un valor de **0.254**, que se puede representar en porcentaje como **25.4%**; este valor muestra la variación que experimenta la rentabilidad respecto a la dimensión reclutamiento.

Prueba de Hipótesis 1:

Tenemos las siguientes premisas:

H₀: p = 0 (No existe correlación lineal)

H₁: p ≠ 0 (Existe correlación lineal)

La fórmula del estadístico de prueba:

$$z_c = r \sqrt{[(n-2) / (1-r^2)]}$$

Donde:

z_c = estadístico de prueba

n = muestra

r = coeficiente de correlación

(n-2) = grado de libertad

Luego de realizar el cálculo del estadístico de prueba se obtiene lo siguiente:

$$z_c = (0.504) * \sqrt{[(40-2) / (1-0.504^2)]}$$

$$z_c = 3.593$$

Ahora procedemos a calcular el **valor crítico** haciendo uso de la herramienta Microsoft Excel, obteniendo lo siguiente: **f = 2.024** (valor crítico).

Como $|z_c| > |f|$, además de que p-valor (0.00 < 0.05), por lo tanto, se toma la decisión de que se debe rechazar la Hipótesis nula; y hay evidencia estadística suficiente para deducir que el coeficiente de correlación es diferente de cero, entonces, se concluye que: **existe relación lineal positiva moderada entre el reclutamiento y la rentabilidad.**

Hipótesis específica 2:

H_i: existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión selección y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

Tabla 8

Coefficiente de correlación – Dimensión selección y rentabilidad

| | | Selección | Rentabilidad |
|--------------|-----------|----------------------------|--------------|
| r de Pearson | Selección | Coeficiente de correlación | 1 |
| | | Significancia (bilateral) | - 0.008 |

| | | | |
|--------------|-----------------------------|-------|----|
| | N° de elementos | 40 | 40 |
| | Coefficiente de correlación | 0.395 | 1 |
| Rentabilidad | Significancia (bilateral) | 0.008 | - |
| | N° de elementos | 40 | 40 |

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, el valor obtenido ($r=0.395$) al ser positivo se puede afirmar que la correlación entre la selección y la rentabilidad es de tipo: **Correlación lineal positiva débil.**

Siguiendo con el análisis, el coeficiente de determinación estará definido por el coeficiente de correlación al cuadrado (r^2), resolviendo la ecuación obtenemos un valor de **0.156**, que se puede representar en porcentaje como **15.6%**; este valor muestra la variación que experimenta la rentabilidad respecto a la dimensión selección.

Prueba de Hipótesis 2:

Tenemos las siguientes premisas:

$$H_0: p = 0 \quad (\text{No existe correlación lineal})$$

$$H_1: p \neq 0 \quad (\text{Existe correlación lineal})$$

La fórmula del estadístico de prueba:

$$z_c = r \sqrt{[(n-2) / (1-r^2)]}$$

Donde:

z_c = estadístico de prueba

n = muestra

r = coeficiente de correlación

$(n-2)$ = grado de libertad

Luego de realizar el cálculo del estadístico de prueba se obtiene lo siguiente:

$$z_c = (0.395) * \sqrt{[(40-2) / (1-0.395^2)]}$$

$$z_c = \mathbf{2.654}$$

Ahora procedemos a calcular el **valor crítico** haciendo uso de la herramienta Microsoft Excel, obteniendo lo siguiente: **f = 2.024** (valor crítico).

Como $|z_c| > |f|$, además de que p -valor ($0.008 < 0.05$), por lo tanto, se toma la decisión de que se debe rechazar la Hipótesis nula; y hay evidencia estadística

suficiente para deducir que el coeficiente de correlación es diferente de cero, entonces, se concluye: **existe relación lineal positiva débil entre la selección y la rentabilidad.**

Hipótesis específica 3:

Hi: existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión capacitación y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

Tabla 9

Coefficiente de correlación – Dimensión capacitación y rentabilidad

| | | Capacitación | Rentabilidad |
|--------------|--------------|-----------------------------|--------------|
| r de Pearson | Capacitación | Coefficiente de correlación | 1 |
| | | Significancia (bilateral) | 0.000 |
| | | N° de elementos | 40 |
| | Rentabilidad | Coefficiente de correlación | 0.635 |
| | | Significancia (bilateral) | 0.000 |
| | | N° de elementos | 40 |

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, el valor obtenido ($r=0.635$) al ser positivo se puede afirmar que la correlación entre la capacitación y la rentabilidad es de tipo: **Correlación lineal positiva moderada.**

Siguiendo con el análisis, el coeficiente de determinación estará definido por el coeficiente de correlación al cuadrado (r^2), resolviendo la ecuación obtenemos un valor de **0.404**, que se puede representar en porcentaje como **40.4%**; este valor muestra la variación que experimenta la rentabilidad respecto a la dimensión capacitación.

Prueba de Hipótesis 3:

Tenemos las siguientes premisas:

- H₀: $p = 0$ (No existe correlación lineal)
- H₁: $p \neq 0$ (Existe correlación lineal)

La fórmula del estadístico de prueba:

$$z_c = r \sqrt{[(n-2) / (1-r^2)]}$$

Donde:

z_c = estadístico de prueba

n = muestra

r = coeficiente de correlación

$(n-2)$ = grado de libertad

Luego de realizar el cálculo del estadístico de prueba se obtiene lo siguiente:

$$z_c = (0.635) * \sqrt{[(40-2) / (1-0.635^2)]}$$

$z_c = 5.070$

Ahora procedemos a calcular el **valor crítico** haciendo uso de la herramienta Microsoft Excel, obteniendo lo siguiente: **$f = 2.024$** (valor crítico).

Como $|z_c| > |f|$, además de que p-valor ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se toma la decisión de que se debe rechazar la Hipótesis nula; y hay evidencia estadística suficiente para deducir que el coeficiente de correlación es diferente de cero, entonces, se concluye que: **existe relación lineal positiva moderada entre la capacitación y la rentabilidad.**

Hipótesis específica 4:

Hi: existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensa y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

Tabla 10

Coefficiente de correlación – Dimensión recompensa y rentabilidad

| | | Recompensa | Rentabilidad |
|--------------|--------------|-----------------------------|--------------|
| r de Pearson | Recompensa | Coefficiente de correlación | 1 |
| | | Significancia (bilateral) | - |
| | | N° de elementos | 40 |
| | Rentabilidad | Coefficiente de correlación | 0.177 |
| | | Significancia (bilateral) | 0.267 |
| | | N° de elementos | 40 |

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, el valor obtenido ($r=0.177$) al ser positivo se puede afirmar que la correlación entre la recompensa y la rentabilidad es de tipo: **Correlación lineal positiva débil.**

Siguiendo con el análisis, el coeficiente de determinación estará definido por el coeficiente de correlación al cuadrado (r^2), resolviendo la ecuación obtenemos un valor de **0.031**, que se puede representar en porcentaje como **3.14%**; este valor muestra la variación que experimenta la rentabilidad respecto a la dimensión recompensa del talento humano.

Prueba de Hipótesis 4:

Tenemos las siguientes premisas:

$$\begin{aligned} H_0: p &= 0 && \text{(No existe correlación lineal)} \\ H_1: p &\neq 0 && \text{(Existe correlación lineal)} \end{aligned}$$

La fórmula del estadístico de prueba:

$$z_c = r \sqrt{[(n-2) / (1-r^2)]}$$

Donde:

z_c = estadístico de prueba

n = muestra

r = coeficiente de correlación

$(n-2)$ = grado de libertad

Luego de realizar el cálculo del estadístico de prueba se obtiene lo siguiente:

$$z_c = (0.177) * \sqrt{[(40-2) / (1-0.177^2)]}$$

$$\mathbf{z_c = 1.110}$$

Ahora procedemos a calcular el **valor crítico** haciendo uso de la herramienta Microsoft Excel, obteniendo lo siguiente: **$f = 2.024$** (valor crítico).

Como $|z_c| < |f|$, además de que p-valor ($0.267 < 0.05$), por lo tanto, se toma la decisión de que se debe no rechazar la Hipótesis nula; entonces, se concluye que: **no existe la certeza de una relación lineal entre la recompensa y la rentabilidad.**

Hipótesis específica 5:

Hi: existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión evaluación de desempeño y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020.

Tabla 11

Coefficiente de correlación – Dimensión evaluación de desempeño y rentabilidad

| | | Evaluación de desempeño | Rentabilidad |
|--------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|
| r de Pearson | Evaluación de desempeño | Coefficiente de correlación | 1 |
| | | Significancia (bilateral) | 0.000 |
| | | N° de elementos | 40 |
| | Rentabilidad | Coefficiente de correlación | 0.494 |
| | | Significancia (bilateral) | 0.000 |
| | | N° de elementos | 40 |

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, el valor obtenido ($r=0.494$) al ser positivo se puede afirmar que la correlación entre la evaluación del desempeño y la rentabilidad es de tipo: **Correlación lineal positiva débil.**

Siguiendo con el análisis, el coeficiente de determinación estará definido por el coeficiente de correlación al cuadrado (r^2), resolviendo la ecuación obtenemos un valor de **0.244**, que se puede representar en porcentaje como **24.4%**; este valor muestra la variación que experimenta la rentabilidad respecto a la dimensión evaluación del desempeño.

Prueba de Hipótesis 5:

Tenemos las siguientes premisas:

- H₀: $p = 0$ (No existe correlación lineal)
- H₁: $p \neq 0$ (Existe correlación lineal)

Tenemos la fórmula del estadístico de prueba:

$$z_c = r \sqrt{[(n-2) / (1-r^2)]}$$

Donde:

z_c = estadístico de prueba

n = muestra

r = coeficiente de correlación

$(n-2)$ = grado de libertad

Luego de realizar el cálculo del estadístico de prueba se obtiene lo siguiente:

$$z_c = (0.494) * \sqrt{[(40-2) / (1-0.494^2)]}$$

$$z_c = \mathbf{3.498}$$

Ahora procedemos a calcular el **valor crítico** haciendo uso de la herramienta Microsoft Excel, obteniendo lo siguiente: **f = 2.024** (valor crítico).

Como $|z_c| > |f|$, además de que p-valor ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se toma la decisión de que se debe rechazar la Hipótesis nula; y hay evidencia estadística suficiente para deducir que el coeficiente de correlación es diferente de cero, entonces, se concluye que: **existe relación lineal positiva débil entre la evaluación del desempeño y la rentabilidad.**

V. DISCUSIÓN

En la actualidad el talento humano es un pilar y la base fundamental estratégico para el éxito de las organizaciones, empresas o instituciones, pues los trabajadores conforman su capital erudito, donde su presencia y muy activa participación lo ubica al mismo nivel de importancia que los procesos, que su infraestructura y su tecnología (Hualpa, 2013). En las empresas estatales se evidencia una deficiente gestión del talento humano, contrario a las empresas de capital privado quienes tienen identificado claramente que una excelente gestión del talento humano ofrece un valor agregado, y generan un cambio a través del ejemplo y la confianza; mientras que en las empresas estatales se resisten a abandonar esquemas complejos arraigadas en los servidores públicos.

El propósito de la tesis es determinar el nivel de relación de la gestión del talento humano y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, por lo que se aplicó la encuesta, se obtuvo el coeficiente de alfa de Cronbach de 0.83 del instrumento aplicado a la variable gestión del talento humano y de 0.80 para el instrumento aplicado a la variable rentabilidad, entonces estos resultados nos demuestran que los instrumentos son confiables y refuerzan el estudio realizado, además se tiene el soporte de los trabajos anteriores, y se determinó que existe relación lineal positiva moderada entre la gestión del talento humano y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

Actualmente el área de recursos humanos de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, está a cargo del Supervisor de RRHH y la gestión del talento humano la realiza, en lo referido al reclutamiento de personal, seleccionado el personal cuando determinada área lo requiere, a través de convocatorias externas y en algunos casos le han impuesto a cierto personal trasladado desde otra se y que en ocasiones no cumplía con los requisitos establecidos en el MOF; a partir de estos eventos que se han venido repitiendo entre los años 2018 al 2020, se puede afirmar que esto genera desmotivación en el personal y afecta negativamente de manera significativa el desempeño de los colaboradores, tal y como queda evidenciado en la tabla 4 – ítem 4, donde el 32.5%

del personal está de acuerdo en que el reclutamiento externo afecta negativamente la motivación de los empleados de la organización.

La nota de prensa cuyo título es *Motivación laboral aumenta la productividad de las empresas* de Arana Mayorca, esta afirma que los trabajadores de la parte administrativa, manifiestan que la realización de una evaluación de manera regular lo motiva a desempeñarse de forma adecuada en su centro de labores, de la misma manera es vital que el jefe atienda a los colaboradores y les brinde retroalimentación, de manera que les haga sentir como piezas importantes para el logro de los objetivos empresariales. A partir de la presente manifestación se puede afirmar que dicho artículo da soporte en el análisis del presente proyecto, ya que se observó que el 47.5% de los colaboradores encuestados considerando a la medición del desempeño está dirigido para incrementar la rentabilidad y garantiza la permanencia y el desarrollo de las organizaciones.

Iberico, M (2018) en su tesis titulada *Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016*, concluye que, a mayor gestión del talento humano, mucho mejor se desarrollaran los procedimientos que ejecutan en la municipalidad. Esta conclusión nos muestra que, al mejorar las capacidades de los colaboradores, estos aplicarán estos conocimientos en la realización de sus actividades, las cuales realizarán de una manera más eficiente y productiva; a partir de ello se puede afirmar que la investigación brinda soporte a lo evidenciado en la tabla 4 – ítem 16, donde el 50% de los colaboradores encuestados está de acuerdo y considera que la formación del personal está dirigida al logro de metas operacionales y objetivos cuantitativos, debiendo ponerse énfasis en las capacitaciones, las cuales deben ser permanentes.

Dentro de los resultados, tenemos que respecto a la dimensión reclutamiento en la tabla 4 – ítem 3 al consultarles si consideran el reclutamiento de personal de manera externa es más costoso que el reclutamiento de personal de manera interna, el 27.5% estaba de acuerdo con la premisa y anecdóticamente también el mismo 27.5% se mostraba en desacuerdo, quedando este ítem con apreciaciones divididas.

Continuando con el análisis de resultados, en la tabla 4 - ítem 9 se observa que el 40% de encuestados está de acuerdo en que contratar a personal capacitado

para desempeñarse en puestos claves y que a su vez cumpla con el perfil del puesto a ejercer, contribuye a mejorar la rentabilidad de la empresa Electro Oriente; por lo tanto, podemos precisar que el contar con personal con aptitudes positivas, mejor preparados, más capacitados, ayudará a tomar mejores decisiones y se gestionará de la mejor manera los recursos de la empresa.

Tal como lo establece Murphy (2008), afirmando que “Las ganancias son indispensables para la subsistencia financiera de nivel básica como una sociedad, así mismo, el desarrollo y crecimiento es vital para producir ganancias y lograr el éxito en el largo plazo” (p.166), a partir de esta definición contrastando con los resultados obtenidos, se puede afirmar que es indispensable obtener ganancias y fomentar el desarrollo empresarial tanto así como el desarrollo del recurso humano, que son el pilar de toda organización que brinda un servicio o producto, del análisis realizado se pudo demostrar que si existe relación lineal entre la gestión del talento humano y la rentabilidad.

De la tabla 4 – ítem 20 el 47.5% de colaboradores encuestados está en desacuerdo de que la remuneración básica mensual recibida es justa por la actividad que desempeña; teniendo en cuenta que el aumento de sueldo es considerado como un motivador temporal, esta característica de sentirse desmotivado y poco valorado del personal influye directamente en su productividad, así mismo, en el ítem 21 el 27.5% de colaboradores encuestados está en desacuerdo de que su remuneración básica que recibe le motive a consolidar y transmitir los valores y misión de la empresa, esto origina que el colaborador no volque todo su esfuerzo y conocimientos en las actividades que desarrolla en la empresa, por lo que se puede afirmar que el sentirse mal remunerado afecta a la productividad del trabajador, de la empresa, finalmente influyendo en la rentabilidad.

En cuanto a la evaluación del desempeño, producto del estudio se pudo observar que los colaboradores consideran que los procedimientos que se realizan para evaluar el desempeño por competencias del personal no están claramente definidos, pero son conscientes de que este tipo de evaluaciones garantizará la efectividad de los procesos productivos y mejorará la calidad del servicio, mostrando en todo momento predisposición para desarrollar y participar en la consecución de los objetivos de la empresa. Se sienten vulnerables ante estos

procedimientos de evaluación y manifiestan un poco de temor a que los resultados de las evaluaciones sean manipuladas y usadas en su contra en cualquier momento.

También, del análisis tenemos que el 42.5% de colaboradores encuestados está de acuerdo y considera de que la administración efectuada en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, en los años 2018, 2019 y 2020 ha sido deficiente y poco rentable, por lo que a partir de ello se puede afirmar que la percepción de la deficiente administración durante los últimos años es evidente, más aún en el año 2020 que se produjo una pandemia producida por el SARS-Cov2 también llamado Covid-19, que afectó a todos los países del mundo, entre ellos el Perú y que a partir del 16 de marzo de ese año declaró el estado de emergencia nacional, afectando la economía peruana, por ende a las empresas nacionales; Electro Oriente en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca tuvo que paralizar algunas actividades que afectaron la rentabilidad de la misma.

Del párrafo anterior se puede afirmar que en el año 2020 fue un año atípico que desnudó todas nuestras falencias como organización y como empresa moderna, ya que no estuvimos preparados y las personas a cargo en esos momentos reaccionaron de manera lenta y sin un horizonte claro, y debido a la poca modernización de los procesos, se afectó la recaudación por parte del área comercial, mermando bastante la recaudación de la empresa, que se redujeron de un aproximado de 5 MM mensuales a solamente 1.5 MM al mes, representando aproximadamente al 30% de recaudación. La deficiente gestión de la empresa se desveló ante esta situación, por lo que, de haber estado a cargo de la empresa personal con mejor perfil y experiencia, la respuesta y la situación se hubiesen controlado más eficientemente.

En la tabla 5, en cuanto al análisis de resultados de la rentabilidad en su dimensión rentabilidad financiera, observamos que, solamente el 5% de los trabajadores que llenaron la encuesta están “totalmente de acuerdo” en que el control de la ejecución presupuestal es eficaz; esto nos lleva a afirmar que existe desconfianza e incertidumbre con los responsables de los cargos de confianza, ya que son quienes tienen en sus manos el destino de la organización y que como consecuencia de la falta de capacidad y de experiencia en puestos de dirección y

control la empresa experimenta pérdidas en producción de energía y retrasos afectando la calidad del servicio.

De lo anterior, se puede afirmar que no se ha realizado un control de la ejecución presupuestal eficaz, y la empresa ha experimentado una baja en la producción de energía debido a que se priorizaron otras actividades menos relevantes antes que la recuperación de las turbinas hidráulicas que necesitaban mantenimiento, incluso se consideraron los mantenimientos de estas en el presupuesto anual, pero no se ejecutaron, lo que dificultó que las centrales hidroeléctricas puedan generar toda la potencia instalada; esto afectó tanto al cliente final como a la empresa, ya que dejó de vender más energía y bajó la confiabilidad del servicio eléctrico.

Como parte de la discusión se ha considerado analizar la metodología utilizada, para el análisis de la fiabilidad de las encuestas se utilizó el coeficiente de fiabilidad el Alfa de Cronbach, que reconoce la fiabilidad como consistencia interna de la escala empleada, por lo que es necesario tener una muestra representativa, en este caso es del 72.72% de la población, se obtuvo valores superiores a 0.80 y que en la escala que se utilizó representa un valor de excelente confiabilidad, ya que el valor mínimo aceptable es de 0.65. por lo tanto, con la aplicación de este coeficiente se determinó que los instrumentos utilizados son válidos confiables.

El coeficiente de correlación de Pearson nos permite determinar la correlación existente entre las variables de estudio, para nuestro caso tenemos la variable gestión del talento humano y la rentabilidad, este coeficiente tiene la ventaja de ser independiente y no tiene ninguna unidad siendo bastante fiable ya que a una muestra muy grande su estimación tiene mayor exactitud, por lo que en nuestra metodología de análisis ha resaltado como una fortaleza para el análisis debido a que nuestra muestra está conformada por el 72.72% del total, por lo que se puede afirmar que la estimación realizada posee bastante exactitud.

Mallma, N. (2018), en su tesis cuyo título es Dirección estratégica y el talento humano en la empresa Studio Benessere SAC, concluye que existe relación significativa y directa entre el talento humano y la dirección estratégica en los colaboradores de la empresa en estudio. A partir de ello se puede afirmar que, para lograr mejor rendimiento, los puestos de dirección y control tienen que estar en manos de personal idóneo, con la formación, experiencia y capacidad, que

considere entre sus objetivos mejorar la productividad, las capacidades de los colaboradores. A partir de ello, se puede afirmar que dicha investigación da soporte al análisis documental, donde se concluye que, durante los años 2018, 2019 y 2020 se ha generado entre el 65% y el 70% de energía eléctrica del total de capacidad de producción de los grupos generadores; donde no se optimizó la producción de energía hidroeléctrica, lo cual hubiera mejorado la productividad, utilizando de manera eficiente de los recursos; generando mayores ingresos, por ende mayor rentabilidad; esto sucedió principalmente porque el responsable de la gestión de la gerencia que estaba a cargo, no tenía la experiencia en el sector eléctrico y postergó muchas de las actividades principales de este proceso de generación de energía eléctrica. , como soporte a lo anterior, tenemos a Tamay, A. (2021) en su tesis que tiene por título Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La libertad, 2020; determina que la gestión del talento humano tiene un impacto significativo en la productividad laboral del Gobierno en estudio, por lo tanto, con mejor productividad laboral la rentabilidad aumentará ya que tienen una relación directa. Entonces se infiere que podemos lograr mejores resultados y mejor rentabilidad fomentando la gestión del talento humano. Reforzando la investigación, según Martínez (2007) la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están utilizando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; se puede interpretar como la relación entre los recursos utilizados y los productos obtenidos, por lo tanto, la utilización eficiente de los recursos nos garantiza una mayor productividad, que a su vez generará mayor rentabilidad.

De todo lo anterior y como resultado del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa en estudio, refleja la importancia de la gestión del talento humano, que permitirá lograr mejorar el rendimiento del personal, así como de retener al personal capaz y sobre todo a captar nuevos colaboradores que cumplan los requisitos de cada puesto de trabajo sobre todo en puestos de gestión; finalmente se pudo determinar que existe **un nivel de relación lineal positiva moderada entre la gestión del talento humano y la rentabilidad** de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Del análisis de resultados del análisis documental, así como del resultado del cuestionario aplicado, se llega a la conclusión de que existe relación lineal positiva moderada entre la gestión del talento humano y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, 2018 – 2020. Con valores de $r=0.661$; y significancia $p=0.00$ ($p<0.05$).

Segunda: Del análisis de resultados, se llega a la conclusión de que existe relación lineal positiva moderada entre la gestión del talento humano en su dimensión reclutamiento y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, 2018 – 2020. Con valores de $r=0.504$; y significancia $p=0.00$ ($p<0.05$).

Tercera: Del análisis de resultados, se llega a la conclusión de que existe relación lineal positiva débil entre la gestión del talento humano en su dimensión selección y la rentabilidad, de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, 2018 – 2020. Con valores de $r=0.395$; y significancia $p=0.008$ ($p<0.05$).

Cuarta: Del análisis de resultados, se llega a la conclusión de que existe relación lineal positiva moderada entre la gestión del talento humano en su dimensión capacitación y la rentabilidad, de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, 2018 – 2020. Con valores de $r=0.635$; y significancia $p=0.00$ ($p<0.05$).

Quinta: Del análisis de resultados, se llega a la conclusión de que no hay la certeza de que exista una relación lineal entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensa y la rentabilidad, de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, 2018 – 2020. Con valores de $r=0.177$; y significancia $p=0.267$ ($p<0.05$).

Sexta: Del análisis de resultados, se llega a la conclusión de que existe relación lineal positiva débil entre la gestión del talento humano en su dimensión

evaluación de desempeño y la rentabilidad, de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, 2018 – 2020. Con valores de $r=0.494$; y significancia $p=0.000$ ($p<0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Poner énfasis en el capital humano con el que cuenta, así como mejorar las herramientas de gestión del talento humano, ya que, además de aportar ventaja a la empresa, permite mejorar la eficacia y eficiencia de los colaboradores, también de los procesos y de la organización, fomentando una cultura enfocada al logro de objetivos; todas estas mejoras luego de ser implementadas se verán reflejadas en una mayor productividad y rentabilidad. Tener un mejor Control de la ejecución presupuestal mediante una revisión de los objetivos empresariales, eliminando algunos gastos administrativos, aprovechando en todo momento las herramientas tecnológicas, a fin de sostener un equilibrio entre los ingresos y los gastos.

Segunda: Uno de los procesos más representativos es el proceso de reclutamiento de personal, por lo que la empresa debe mejorarlo, y priorizar el reclutamiento de manera interna, buscar posibles cuadros, que puedan cubrir las necesidades de un puesto específico, teniendo en cuenta que debe también definir de manera más exacta los requisitos del puesto; así como retener al personal capaz y sobre todo a captar nuevos colaboradores que cumplan los requisitos de cada puesto de trabajo sobre todo en puestos de gestión.

Tercera: La empresa debe fomentar la promoción del colaborador y este adquiera una motivación intrínseca en el nuevo cargo, considerando que tenga un buen desempeño y haya adquirido los conocimientos, capacidades y experiencia necesaria para asumir un puesto clave de confianza, y que además cumpla con el perfil acorde con el Manual de Organización y Funciones MOF; de esta manera minimizará la desmotivación de los colaboradores, por no tener la oportunidad de desarrollarse y crecer profesionalmente.

Cuarta: la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, de la empresa Electro Oriente, debe considerar y elaborar un plan de capacitaciones contemplando las competencias y necesidades acorde a cada proceso, individualizando las mismas a fin de incidir en el logro de objetivos.

Quinta: la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, de la empresa Electro Oriente, debe gestionar la mejora en la escala salarial, de acuerdo a cada puesto de trabajo, fomentar de esta manera el deseo de superación de los colaboradores, pero esta mejora debe estar vinculada al desempeño laboral y a su evaluación continua; promover esto a futuro para permitir que los trabajadores se sientan valorados y evitar la fuga de talentos.

Sexta: definir de manera clara el objetivo de la medición del desempeño, tener en cuenta que se evalúe objetivamente de acuerdo a cada área; realizar feedback de manera obligatoria y asegurarse de analizar los resultados de la evaluación para poder tomar mejores decisiones en cuanto a ascensos, despidos, innovación de procesos.

REFERENCIAS

- Acuario y otros. (2020). *Human talent management model for the company Contigo s.a del cantón Valencia, Ecuador*. Ecuador. Universidad y Sociedad, recuperado de <https://www.scopus.com>
- Al Mehrzi, N., S. K. Singh (2016), Competing through employee engagement: a proposed framework, doi: <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0037>, International Journal of Productivity and Performance Management, 65(6), 831- 843.
- Alan Neil, D., & Cortez Suarez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Machala: UTMACH.
- Alarcón, S., & Sánchez, M. (2013). Business strategies, profitability and efficiency of production [Estrategias de negocio, rentabilidad y eficiencia de producción]. Spanish Journal of Agricultural Research, 11(1), 19-31. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.5424/sjar/2013111-3093>.
- Ali, S., Shoaib, M., & Khan, N. (2011). Firm and Industry Effects on Firm Profitability: An Empirical Analysis of KSE [Efectos de la empresa y la industria sobre la rentabilidad de la empresa: un análisis empírico de KSE]. 46 International Research Journal of Finance and Economics, 1(1), 1-15. Obtenido de https://mpr.aub.unimuenchen.de/36797/1/MPRA_paper_36797.pdf
- Anitha, J.,(2014) Determinants of employee engagement and their impact on employee performance, doi: 10.1108/IJPPM-01-2013- 0008, International journal of productivity and performance management, 63(3), 308.
- Arana, Mayorca (2009). *Motivación laboral aumenta la productividad en las empresas*.
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú
- Ayala, C., & Javier, E. (2017). *El síndrome del desgaste profesional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato*. (Maestría en Gestión del Talento Humano. Universidad Técnica de Ambato).

- Bernal, TC (2016) Metodología *De La Investigación*. 4ta ed., 001-384, Editorial Pearson, Bogotá, Colombia
- Bigné, E. (2016). *Frontiers in research in business: Will you be in?*
<https://www.elsevier.es/en-revista-european-journal-management-business-economics-487-articulo-frontiers-in-research-in-business-S2444845116300271?referer=buscador>
- Castillo Serna Conrado (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2016). *Gestión del talento humano, fundamentos y aplicaciones*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Cruz, D. (2019) *Efecto de la certificación del sistema de gestión de calidad ISO 9001:2008 en la rentabilidad de la empresa Halcones Security Selva S.A.C. año 2014*. (Tesis de Maestría en Finanzas – Universidad César Vallejo).
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. & Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*. 34(1), 24-35. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rrii/v39n1/rrii04118.pdf>
- Electro Oriente. (2019). *Memoria anual 2018 Electro Oriente S.A.* Obtenido de www.elor.com.pe: https://www.elor.com.pe/portal_elor/
- Electro Oriente. (2020). *Memoria anual 2019 Electro Oriente S.A.* Obtenido de www.elor.com.pe: https://www.elor.com.pe/portal_elor/
- Flores, M. et al (2017) en su artículo científico titulado “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016” Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua, Estelí.
- García, A. (2013). *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. (Tesis). Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi
- Hernández, Fernández y Batista. (2016). Metodología de la investigación. México. Editorial Mac Graw Hill.

- Hualpa, S. (2013). *La Gestión del talento humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de UPEC*. (Tesis). Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Iberico, M. (2018), *Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016*. (Tesis de Maestría en Gestión Pública).
- Koolen, I. (2016). *Investigating the relation between Talent Management Approaches and Workforce Differentiation*. Tesis de maestría, Tilburg University. Tilburg, Países bajos. Recuperado de <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=134668>
- López y otros (2017). *Las empresas de servicios en América latina: un estudio exploratorio sobre factores de competitividad internacional, obstáculos y políticas públicas*. Artículo. Tec Empresarial. Argentina. Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/tec/v11n1/1659-3359-tec-11-01-00007.pdf>
- Mallma, N. (2018), *Dirección estratégica y el talento humano en la empresa Studio Benessere SAC, La Molina, 2018*. (Tesis de Maestría en Administración de Negocios – MBA).
- Méndez E. Carlos, (2016). Metodología, Diseño y Desarrollo de Procesos de Investigación. 4ta Edición. Editorial Limusa S.A de C.V.
- Montoya, C. & Boyero, M. (2016). *El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión decalidad y la competitividad organizacional*. Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina. Revista Científica "Visión de Futuro", 20(2), 1-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Muñoz Rocha, C. I. (2016). *Metodología de la investigación*. México D,F.: Editorial Progreso S.A. de C.V.
- Ñaupas y otros (2018). Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U. Bogotá: Colombia.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. Rev. Morphol., 35(1), 227-232. Obtenido de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.

- Quispe Ancasi, C. (2017). *Influencia de los Estados Financieros en la Toma de Decisiones Estratégicas de las Empresas de Distribución Eléctrica del Perú*. Huancayo, Perú.
- Rosaura Malpica, R. R. (2014). *Equipos de trabajo de alto desempeño*. Observatorio Laboral Revista Venezolana.
- Sampieri H. (2014) *Metodología de la Investigación*. (4°. Ed.). México: Edamsa impresiones S.A.
- Sánchez (2016). *Gestión del talento humano y gestión directiva en la gestión por procesos en las instituciones educativas de la UGEL 04*. (Tesis de doctor). Universidad Cesar Vallejo.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Aneth SRL.
- Schaefer, T., Guenther, T. (abril, 2016). *Journal of Management Control*, 1(27) 205–249. Exploring strategic planning outcomes: the influential role of top versus middle management participation. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/s00187-016-0230-9>.
- Sevilla, A. (s.f.). *Economipedia*. Obtenido de Rentabilidad: <https://economipedia.com/definiciones/rentabilidad.html>
- Silva Padilla Adriana, Flores Ortiz María Virginia, (2015). *La motivación y su relación con la productividad laboral del personal administrativo de la empresa S.A. de C.V. en Tijuana Baja California*.
- Tamay, A. (2021) *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La libertad, 2020*. (Tesis de Maestría en Gestión Pública).
- Uchasara, P. (2018), *Balanced Scorecard y rentabilidad en la empresa Marcaja SAC, 2017*, (Tesis de Maestría en Administración de Negocios – MBA).
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván, 2015.
- Valencia, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito*. (Tesis de Maestría en Dirección de Empresas). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

- Wahal, S. (2016). The Profitability and Investment Premium: Pre-1963 Evidence [La rentabilidad y la prima de inversión: evidencia anterior a 1963]. *Journal of Financial Economics (JFE)*, Forthcoming, 1(1), 1-40. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2891491.
- Werther, W y Davis, K. (2015). *Administración de recursos humanos: gestión del capital humano*. McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020.

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | INDICADORES | METODOLOGIA |
|---|--|--|--|---|---|
| GENERAL | GENERAL | GENERAL | | | |
| ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020? | Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020. | Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020. | VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Tiempo promedio de vacantes no cubiertas. Coste por contratación. Número de capacitaciones. Horas de formación. Evaluación 360°. Media del cambio de sueldo. | TIPO DE ESTUDIO El tipo de estudio a realizar es explicativo. DISEÑO DE ESTUDIO El tipo de diseño a realizar es no experimental, porque no manipularemos las variables. POBLACIÓN Y MUESTRA Se utilizará el muestro probabilístico. |
| ESPECÍFICOS | ESPECÍFICOS | ESPECÍFICOS | | | |
| ¿Cómo la gestión del talento humano en su dimensión reclutamiento se relaciona con la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020? | Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión reclutamiento y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020. | Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión reclutamiento y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020. | VARIABLE: RENTABILIDAD | | TAMAÑO DE MUESTRA 40 colaboradores. |
| ¿Cómo la gestión del talento humano en su dimensión selección se relaciona con la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, | Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión selección y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas | Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión selección y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, | DIMENSIONES: Rentabilidad económica. | Rendimiento sobre la inversión. Margen de utilidad (bruta y operacional). | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta. Instrumento: El instrumento será el |

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | INDICADORES | METODOLOGIA |
|---|--|--|--------------------------|-------------------------------|---|
| empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020? | Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020. | empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020. | Rentabilidad financiera. | Rendimiento sobre el capital. | cuestionario que es de elaboración propia. |
| ¿Cómo la gestión del talento humano en su dimensión capacitación se relaciona con la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020? | Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión capacitación y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020. | Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión capacitación y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020. | | | MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS El análisis de datos utilizará la estadística descriptiva, y el procesamiento se apoyará en el programa informático estadístico SPSS y Excel. |
| ¿Cómo la gestión del talento humano en su dimensión recompensa se relaciona con la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020? | Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensa y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020. | Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensa y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020. | | | |
| ¿Cómo la gestión del talento humano en su dimensión evaluación de desempeño se relaciona con la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020? | Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión evaluación de desempeño y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020. | Existe relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión evaluación de desempeño y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020. | | | |
| | | | | | |

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2

Matriz de operacionalización de las variables

Gestión del talento humano y la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente S.A., 2018 – 2020.

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-----------------------------|---|---|---------------------------|---|---|
| Gestión del Talento Humano. | Chiavenato (2009) lo define como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida” (p.51). | Se estudiará los aspectos relacionados con el personal, desde el momento de su reclutamiento, analizando en todas sus dimensiones hasta la evaluación de su desempeño, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020. | Reclutamiento. | Tiempo promedio de vacantes no cubiertas. | Escala ordinal Escala de Likert: - Totalmente en desacuerdo (1) - En desacuerdo (2) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - De acuerdo (4) - Totalmente de acuerdo (5) |
| | | | Selección. | Coste por contratación. | |
| | | | Capacitación. | Número de capacitaciones. | |
| | | | Recompensa. | Media del cambio de sueldo. | |
| | | | Evaluación del desempeño. | Evaluación 360°. | |
| Rentabilidad. | Arora (2012), establece que: “Las razones de rentabilidad muestran la eficiencia y el rendimiento general de una empresa. Los ratios de rentabilidad se dividen en dos tipos: márgenes y rentabilidades. Las proporciones que muestran márgenes representan la capacidad de la empresa para traducir los dólares de ventas en beneficios en varias etapas de medición. Las razones que muestran retornos representan la capacidad de la empresa para medir la eficiencia general de la empresa en la generación de rendimientos para sus accionistas”. (p.211). | Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, Electro Oriente, 2018 – 2020. Se busca determinar que la adecuada gestión del talento humano, sobre todo el personal clave, influye significativamente en la rentabilidad de la empresa. | Rentabilidad económica. | Rendimiento sobre la inversión. | Escala ordinal Escala de Likert: - Totalmente en desacuerdo (1) - En desacuerdo (2) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - De acuerdo (4) - Totalmente de acuerdo (5) |
| | | | | Margen de utilidad (bruta y operacional). | |
| | | | Rentabilidad financiera. | Rendimiento sobre el capital. | |

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3

Cálculo de la muestra representativa

La muestra representativa fue calculada usando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(p * q) * Z^2 * N}{E^2 * (N - 1) + (p * q) * Z^2}$$

Reemplazando valores, tenemos:

$$n = \frac{0.10 * 0.90 * 1.96^2 * 55}{0.05^2 * (55 - 1) + 0.10 * 0.90 * 1.96^2}$$

$$n = \frac{19.01592}{0.480744}$$

$$n = 39.555$$

Dónde, identificamos cada variable de la ecuación:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Z: Valor de la distribución normal estandarizada correspondiente al nivel de confianza; para el 95%, $z = 1.96$

E: Máximo error permisible, o sea un 5%

p: Proporción de la población que posee la característica que nos interesa medir, es igual a 0.10.

q: Proporción de la población que no posee la característica que nos interesa medir, es igual a 0.90.

Al obtener un valor para $n = 39.555$, se considera el valor entero superior, o sea, la muestra representativa será $n = 40$.

Anexo 4

Instrumentos aplicados

Está dirigida al personal de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente, por ser la población objetiva de la presente investigación.

CUESTIONARIO SOBRE RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO

Estimados colaboradores de la empresa Electro Oriente, la presente encuesta es desarrollada exclusivamente con fines académicos, y al finalizar la misma, nos permitirá determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión reclutamiento y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

Se recomienda responder de manera sincera y objetiva a cada una de las preguntas planteadas, marcando la alternativa que consideren adecuada según su apreciación.

Nombres y Apellidos: _____

Edad: _____

Profesión: _____

Cargo que desempeña: _____

Años de servicio en la empresa: _____

| Escala cualitativa | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Escala cuantitativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Ítem | INDICADORES | ESCALA | | | | |
|------|---|--------|----|---|----|----|
| | | TD | ED | D | DA | TA |
| | RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Considera que el reclutamiento de personal debe realizarse de manera interna. | | | | | |
| 2 | Considera que el reclutamiento de personal debe realizarse de manera externa. | | | | | |
| 3 | Considera que el reclutamiento de personal de manera externa es más costoso que el reclutamiento de personal de manera interna. | | | | | |
| 4 | Considera que la técnica de reclutamiento externo de personal afecta negativamente la motivación de los empleados de la organización. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 5 | Considera que la técnica de reclutamiento externo de personal reduce la fidelidad de los empleados de la organización. | | | | | |
| 6 | Considera que el reclutamiento de personal de manera externa introduce nuevas ideas a la organización. | | | | | |

CUESTIONARIO SOBRE SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimados colaboradores de la empresa Electro Oriente, la presente encuesta es desarrollada exclusivamente con fines académicos, y al finalizar la misma, nos permitirá determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión selección y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

Se recomienda responder de manera sincera y objetiva a cada una de las preguntas planteadas, marcando la alternativa que consideren adecuada según su apreciación.

Nombres y Apellidos: _____

Edad: _____

Profesión: _____

Cargo que desempeña: _____

Años de servicio en la empresa: _____

| Escala cualitativa | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Escala cuantitativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Ítem | INDICADORES | ESCALA | | | | |
|------|--|--------|----|---|----|----|
| | | TD | ED | D | DA | TA |
| | SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Considera que en el Manual de Organización y funciones está acorde al objetivo y las estrategias corporativas de la organización. | | | | | |
| 8 | Considera que se elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la empresa. | | | | | |
| 9 | Considera que contratar en puestos claves, personal capacitado y que cumpla con el perfil del puesto contribuye a mejorar la rentabilidad de la empresa Electro Oriente. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 10 | Considera que el encargado de la selección tiene las competencias requeridas para el desempeño idóneo del cargo. | | | | | |
| 11 | Considera adecuado el proceso de selección de personal. | | | | | |
| 12 | Considera importante realizar inducción al personal nuevo en la empresa para alinear los comportamientos. | | | | | |

QUESTIONARIO SOBRE CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimados colaboradores de la empresa Electro Oriente, la presente encuesta es desarrollada exclusivamente con fines académicos, y al finalizar la misma, nos permitirá determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión capacitación y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

Se recomienda responder de manera sincera y objetiva a cada una de las preguntas planteadas, marcando la alternativa que consideren adecuada según su apreciación.

Nombres y Apellidos: _____

Edad: _____

Profesión: _____

Cargo que desempeña: _____

Años de servicio en la empresa: _____

| | | | | | |
|----------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Escala cualitativa | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| Escala cuantitativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Ítem | INDICADORES | ESCALA | | | | |
|------|--|--------|----|---|----|----|
| | | TD | ED | D | DA | TA |
| | CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Considera que el proceso de formación y desarrollo debe contemplar un diagnóstico de necesidades y competencias. | | | | | |
| 14 | El programa de formación y desarrollo tiene incidencia en el logro de objetivos de la organización. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 15 | Cree que los procesos de formación y desarrollo garantizan el compromiso del personal con el logro de indicadores de gestión. | | | | | |
| 16 | Considera que la formación del personal está orientada al logro de objetivos cuantitativos, metas operacionales y posicionamiento sostenido. | | | | | |
| 17 | Considera que la organización implementa programas de formación orientados a alinear las competencias personales con las de la organización. | | | | | |
| 18 | Cree que se verifica la competencia de los profesionales que prestan el servicio de formación. | | | | | |

CUESTIONARIO SOBRE RECOMPENSA DEL TALENTO HUMANO

Estimados colaboradores de la empresa Electro Oriente, la presente encuesta es desarrollada exclusivamente con fines académicos, y al finalizar la misma, nos permitirá determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión recompensa y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

Se recomienda responder de manera sincera y objetiva a cada una de las preguntas planteadas, marcando la alternativa que consideren adecuada según su apreciación.

Nombres y Apellidos: _____

Edad: _____

Profesión: _____

Cargo que desempeña: _____

Años de servicio en la empresa: _____

| | | | | | |
|----------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Escala cualitativa | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| Escala cuantitativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Ítem | INDICADORES | ESCALA | | | | |
|------|---|--------|----|---|----|----|
| | | TD | ED | D | DA | TA |
| | RECOMPENSA DEL TALENTO HUMANO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Cree que existe un plan de incentivos documentado en la organización. | | | | | |
| 20 | Considera que su remuneración básica mensual es justa por la actividad que desempeña. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 21 | Considera que la remuneración básica que recibe le motiva a consolidar y transmitir los valores y misión de la empresa. | | | | | |
| 22 | Considera que su trabajo es valorado por la empresa. | | | | | |

CUESTIONARIO SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO

Estimados colaboradores de la empresa Electro Oriente, la presente encuesta es desarrollada exclusivamente con fines académicos, y al finalizar la misma, nos permitirá determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano en su dimensión evaluación del desempeño y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

Se recomienda responder de manera sincera y objetiva a cada una de las preguntas planteadas, marcando la alternativa que consideren adecuada según su apreciación.

Nombres y Apellidos: _____

Edad: _____

Profesión: _____

Cargo que desempeña: _____

Años de servicio en la empresa: _____

| Escala cualitativa | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Escala cuantitativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Ítem | INDICADORES EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO | ESCALA | | | | |
|------|---|--------|----|---|----|----|
| | | TD | ED | D | DA | TA |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 23 | Considera que los procedimientos para la evaluación de desempeño por competencias están claramente definidos. | | | | | |
| 24 | Considera que la medición del desempeño garantiza la efectividad en los procesos productivos y la calidad del servicio. | | | | | |
| 25 | Considera que la medición del desempeño está orientado a elevar la rentabilidad y garantizar la permanencia y el desarrollo organizacionales. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 26 | Considera que la medición del desempeño evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento, y la innovación en los procesos. | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimados colaboradores de la empresa Electro Oriente, la presente encuesta es desarrollada exclusivamente con fines académicos, y al finalizar la misma, nos permitirá determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la rentabilidad, en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020.

Se recomienda responder de manera sincera y objetiva a cada una de las preguntas planteadas, marcando la alternativa que consideren adecuada según su apreciación.

Nombres y Apellidos: _____

Edad: _____

Profesión: _____

Cargo que desempeña: _____

Años de servicio en la empresa: _____

| Escala cualitativa | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Escala cuantitativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Ítem | INDICADORES | ESCALA | | | | |
|------|--|--------|----|---|----|----|
| | | TD | ED | D | DA | TA |
| | RENTABILIDAD ECONÓMICA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Considera que la administración efectuada en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, Electro Oriente en los años 2018,2019 y 2020 ha sido deficiente y poco rentable. | | | | | |
| 2 | Considera que el mantenimiento de centrales eléctricas y subestaciones influye positivamente en la rentabilidad de la organización. | | | | | |
| Ítem | INDICADORES | ESCALA | | | | |
| | | TD | ED | D | DA | TA |
| | RENTABILIDAD FINANCIERA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Invertir adecuadamente en el mantenimiento de Centrales Eléctricas, Subestaciones y líneas de | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| | transmisión contribuye a mejorar la rentabilidad de la empresa Electro Oriente. | | | | | |
| 4 | El control de la ejecución presupuestal es eficaz. | | | | | |
| 5 | La utilidad operacional es importante para la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente. | | | | | |
| 6 | El patrimonio influye en la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente. | | | | | |

Anexo 5

Instrumento de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Carlos Alberto Rabanal Llamosa

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima-Norte, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Incidencia de la gestión del talento humano en la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Carlos Alberto Quispe Grandez
DNI N°40559906

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Gestión del Talento Humano.

Pozada (2008) indica que “el talento humano no solo es el esfuerzo o la actividad humana, sino también los conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades” (p.42).

Dimensión de la variable:

1. Reclutamiento del talento humano

Es un conjunto de procedimientos, utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico en determinada organización (Nelsy, María, Marian, 2012).

2. Selección del talento humano

Chiavenato (2009), la Integración de personas “es la ruta que conduce al ingreso de personas a la Organización” (p.27). Es decir, es el proceso para integrar al personal y la institución, donde se toma como punto de partida a las competencias profesionales y características del perfil de trabajo, orientando la contratación de nuevo personal calificado que pueda cumplir con las expectativas y los objetivos institucionales.

3. Capacitación del talento humano

Proceso empleado para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Programa de cambio y desarrollo de carreras y programas de comunicación e integración del personal, cuyo propósito es agrupar, desarrollar y mantener un grupo de personas con habilidades y motivación suficiente que contribuya al logro de los objetivos de la organización.

4. Evaluación del desempeño del talento humano

Córdova (2008) este aspecto faculta la medición de los resultados alcanzados dentro de un periodo específico, el cual sirve para establecer el nivel de desempeño de los trabajadores, y permitirá mejorar e incrementar las habilidades y destrezas que aporten al desarrollo como organización.

5. Remuneración del talento humano

Son procesos que debería tener toda organización cuyo objetivo principal es incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales, como mejorar su calidad de vida y tenerlos entusiastas y satisfechos en el puesto de trabajo que ocupa. Se toman en cuenta incentivos, remuneración, beneficios y servicios sociales.

Variable 2: Rentabilidad.

Arora (2012), establece que: “Las razones de rentabilidad muestran la eficiencia y el rendimiento general de una empresa. Las ratios de rentabilidad se dividen en dos tipos: márgenes y rentabilidades.

Las proporciones que muestran márgenes representan la capacidad de la empresa para traducir los dólares de ventas en beneficios en varias etapas de medición. Las razones que muestran retornos representan la capacidad de la empresa para medir la eficiencia general de la empresa en la generación de rendimientos para sus accionistas". (p.211).

Dimensión de la variable:

1. Rentabilidad económica

Sánchez (2002), la rentabilidad económica o de la inversión es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento de los activos de una empresa con independencia de la financiación de los mismos. De lo anterior, entendemos que la rentabilidad económica es considerada como la medida de la capacidad de los activos de la empresa que pueden generar valor con independencia de su financiamiento.

1. Rentabilidad financiera

Sánchez (2002) explica que la rentabilidad financiera o del capital, denominada en la literatura anglosajona return on equity (ROE), es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento obtenido por sus capitales propios, generalmente con independencia de la distribución del resultado.

La rentabilidad financiera puede considerarse así una medida de rentabilidad más cercana a los accionistas o propietarios que la rentabilidad económica, y de ahí que teóricamente, y según la opinión más extendida, sea el indicador de rentabilidad que los directivos buscan maximizar en interés de los propietarios.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión del Talento Humano

| Dimensiones | indicadores | ítems | Niveles o rangos |
|--|---|---------|--|
| Reclutamiento del talento humano. | Tiempo promedio de vacantes no cubiertas. | 1 – 6 | Escala ordinal Escala de Likert: - Totalmente en desacuerdo (1) - En desacuerdo (2) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - De acuerdo (4) - Totalmente de acuerdo (5) |
| Selección del talento humano. | Coste por contratación. | 7 – 12 | |
| Capacitación del talento humano. | Número de capacitaciones. | 13 – 18 | |
| Recompensa del talento humano. | Media del cambio de sueldo. | 19 – 22 | |
| Evaluación del desempeño del talento humano. | Evaluación 360°. | 23 – 26 | |

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Rentabilidad

| Dimensiones | indicadores | ítems | Niveles o rangos |
|--------------------------|---------------------------------|-------|--|
| Rentabilidad económica. | Rendimiento sobre la inversión. | 1 – 2 | Escala ordinal Escala de Likert: - Totalmente en desacuerdo (1) - En desacuerdo (2) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - De acuerdo (4) - Totalmente de acuerdo (5) |
| | Margen de utilidad. | | |
| Rentabilidad financiera. | Rendimiento sobre el capital. | 3 – 6 | |

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO. | | | | | | | |
| 1 | Considera que el reclutamiento de personal debe realizarse de manera interna. | | | | | | | |
| 2 | Considera que el reclutamiento de personal debe realizarse de manera externa. | | | | | | | |
| 3 | Considera que el reclutamiento de personal de manera externa es más costoso que el reclutamiento de personal de manera interna. | | | | | | | |
| 4 | Considera que la técnica de reclutamiento externo de personal afecta negativamente la motivación de los empleados de la organización. | | | | | | | |
| 5 | Considera que la técnica de reclutamiento externo de personal reduce la fidelidad de los empleados de la organización. | | | | | | | |
| 6 | Considera que el reclutamiento de personal de manera externa introduce nuevas ideas a la organización. | | | | | | | |
| | SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Considera que en el Manual de Organización y funciones está acorde al objetivo y las estrategias corporativas de la organización. | | | | | | | |
| 8 | Considera que se elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la empresa. | | | | | | | |
| 9 | Considera que contratar en puestos claves, personal capacitado y que cumpla con el perfil del puesto contribuye a mejorar la rentabilidad de la empresa Electro Oriente. | | | | | | | |
| 10 | Considera que el encargado de la selección tiene las competencias requeridas para el desempeño idóneo del cargo. | | | | | | | |
| 11 | Considera adecuado el proceso de selección de personal. | | | | | | | |
| 12 | Considera importante realizar inducción al personal nuevo en la empresa para alinear los comportamientos. | | | | | | | |
| | CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Considera que el proceso de formación y desarrollo debe contemplar un diagnóstico de necesidades y competencias. | | | | | | | |
| 14 | El programa de formación y desarrollo tiene incidencia en el logro de objetivos de la organización. | | | | | | | |
| 15 | Cree que los procesos de formación y desarrollo garantizan el compromiso del personal con el logro de indicadores de gestión. | | | | | | | |
| 16 | Considera que la formación del personal está orientada al logro de objetivos cuantitativos, metas operacionales y posicionamiento sostenido. | | | | | | | |
| 17 | Considera que la organización implementa programas de formación orientados a alinear las competencias personales con las de la organización. | | | | | | | |
| 18 | Cree que se verifica la competencia de los profesionales que prestan el servicio de formación. | | | | | | | |

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | RECOMPENSA DEL TALENTO HUMANO. | | | | | | | |
| 19 | Cree que existe un plan de incentivos documentado en la organización. | | | | | | | |
| 20 | Considera que su remuneración básica mensual es justa por la actividad que desempeña. | | | | | | | |
| 21 | Considera que la remuneración básica que recibe le motiva a consolidar y transmitir los valores y misión de la empresa. | | | | | | | |
| 22 | Considera que su trabajo es valorado por la empresa. | | | | | | | |
| | EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 23 | Considera que los procedimientos para la evaluación de desempeño por competencias están claramente definidos. | | | | | | | |
| 24 | Considera que la medición del desempeño garantiza la efectividad en los procesos productivos y la calidad del servicio. | | | | | | | |
| 25 | Considera que la medición del desempeño está orientado a elevar la rentabilidad y garantizar la permanencia y el desarrollo organizacionales. | | | | | | | |
| 26 | Considera que la medición del desempeño evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento, y la innovación en los procesos. | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 20.....

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENTABILIDAD

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | RENTABILIDAD ECONÓMICA (RENTABILIDAD SOBRE LOS ACTIVOS - ROA). | | | | | | | |
| 1 | Considera que la administración efectuada en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, Electro Oriente en los años 2018,2019 y 2020 ha sido deficiente y poco rentable. | | | | | | | |
| 2 | Considera que el mantenimiento de centrales eléctricas y subestaciones influye positivamente en la rentabilidad de la organización. | | | | | | | |
| | RENTABILIDAD FINANCIERA (RENTABILIDAD PATRIMONIAL -ROE). | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 3 | Invertir adecuadamente en el mantenimiento de Centrales Eléctricas, Subestaciones y líneas de transmisión contribuye a mejorar la rentabilidad de la empresa Electro Oriente. | | | | | | | |
| 4 | El control de la ejecución presupuestal es eficaz. | | | | | | | |
| 5 | La utilidad operacional es importante para la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente. | | | | | | | |
| 6 | El patrimonio influye en la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente. | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DNI:**.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 20.....

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 6

Validación de instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO. | | | | | | | |
| 1 | Considera que el reclutamiento de personal debe realizarse de manera interna. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que el reclutamiento de personal debe realizarse de manera externa. | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera que el reclutamiento de personal de manera externa es más costoso que el reclutamiento de personal de manera interna. | X | | X | | X | | |
| 4 | Considera que la técnica de reclutamiento externo de personal afecta negativamente la motivación de los empleados de la organización. | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera que la técnica de reclutamiento externo de personal reduce la fidelidad de los empleados de la organización. | X | | X | | X | | |
| 6 | Considera que el reclutamiento de personal de manera externa introduce nuevas ideas a la organización. | X | | X | | X | | |
| | SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Considera que en el Manual de Organización y funciones está acorde al objetivo y las estrategias corporativas de la organización. | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera que se elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la empresa. | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera que contratar en puestos claves, personal capacitado y que cumpla con el perfil del puesto contribuye a mejorar la rentabilidad de la empresa Electro Oriente. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera que el encargado de la selección tiene las competencias requeridas para el desempeño idóneo del cargo. | X | | X | | X | | |
| 11 | Considera adecuado el proceso de selección de personal. | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera importante realizar inducción al personal nuevo en la empresa para alinear los comportamientos. | X | | X | | X | | |
| | CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Considera que el proceso de formación y desarrollo debe contemplar un diagnóstico de necesidades y competencias. | X | | X | | X | | |
| 14 | El programa de formación y desarrollo tiene incidencia en el logro de objetivos de la organización. | X | | X | | X | | |
| 15 | Cree que los procesos de formación y desarrollo garantizan el compromiso del personal con el logro de indicadores de gestión. | X | | X | | X | | |
| 16 | Considera que la formación del personal está orientada al logro de objetivos cuantitativos, metas operacionales y posicionamiento sostenido. | X | | X | | X | | |
| 17 | Considera que la organización implementa programas de formación orientados a alinear las competencias personales con las de la organización. | X | | X | | X | | |
| 18 | Cree que se verifica la competencia de los profesionales que prestan el servicio de formación. | X | | X | | X | | |
| | RECOMPENSA DEL TALENTO HUMANO. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 19 | Cree que existe un plan de incentivos documentado en la organización. | X | | X | | X | | |

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|----------------------------------|
| 20 | Considera que su remuneración básica mensual es justa por la actividad que desempeña. | X | | X | | X | | |
| 21 | Considera que la remuneración básica que recibe le motiva a consolidar y transmitir los valores y misión de la empresa. | X | | X | | X | | |
| 22 | Considera que su trabajo es valorado por la empresa. | X | | X | | X | | |
| | EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 23 | Considera que los procedimientos para la evaluación de desempeño por competencias están claramente definidos. | X | | X | | X | | |
| 24 | | | | | | | | Casillero de pregunta en blanco. |
| 25 | Considera que la medición del desempeño garantiza la efectividad en los procesos productivos y la calidad del servicio. | X | | X | | X | | |
| 26 | Considera que la medición del desempeño está orientado a elevar la rentabilidad y garantizar la permanencia y el desarrollo organizacionales. | X | | X | | X | | |
| 27 | Considera que la medición del desempeño evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento, y la innovación en los procesos. | X | | | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El numeral 24 se encuentra en blanco, revisar numeración y/o completar la pregunta.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yalile Annabella Espejo Pezzini DNI: 15724416

Especialidad del validador: Gestión Pública- Gestión del Talento Humano

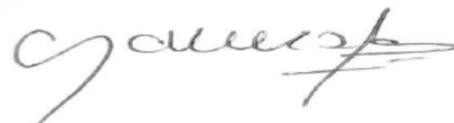
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

19 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENTABILIDAD

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | RENTABILIDAD ECONÓMICA (RENTABILIDAD SOBRE LOS ACTIVOS - ROA). | | | | | | | |
| 1 | Considera que la administración efectuada en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, Electro Oriente en los años 2018,2019 y 2020 ha sido deficiente y poco rentable. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que el mantenimiento de centrales eléctricas y subestaciones influye positivamente en la rentabilidad de la organización. | X | | X | | X | | |
| | RENTABILIDAD FINANCIERA (RENTABILIDAD PATRIMONIAL -ROE). | | | | | | | |
| 3 | Invertir adecuadamente en el mantenimiento de Centrales Eléctricas, Subestaciones y líneas de transmisión contribuye a mejorar la rentabilidad de la empresa Electro Oriente. | X | | X | | X | | |
| 4 | El control de la ejecución presupuestal es eficaz. | X | | X | | X | | |
| 5 | La utilidad operacional es importante para la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente. | X | | X | | X | | |
| 6 | El patrimonio influye en la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Yalile Annabella Espejo Pezzini** **DNI: 15724416**

Especialidad del validador: **Gestión Pública – Gestión del Talento Humano**

.....

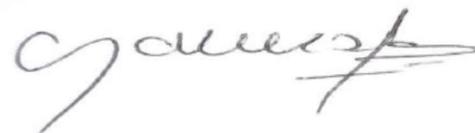
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

19 de julio del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO. | | | | | | | |
| 1 | Considera que el reclutamiento de personal debe realizarse de manera interna. | x | | x | | x | | |
| 2 | Considera que el reclutamiento de personal debe realizarse de manera externa. | x | | x | | x | | |
| 3 | Considera que el reclutamiento de personal de manera externa es más costoso que el reclutamiento de personal de manera interna. | x | | x | | x | | |
| 4 | Considera que la técnica de reclutamiento externo de personal afecta negativamente la motivación de los empleados de la organización. | x | | x | | x | | |
| 5 | Considera que la técnica de reclutamiento externo de personal reduce la fidelidad de los empleados de la organización. | x | | x | | x | | |
| 6 | Considera que el reclutamiento de personal de manera externa introduce nuevas ideas a la organización. | x | | x | | x | | |
| | SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Considera que en el Manual de Organización y funciones está acorde al objetivo y las estrategias corporativas de la organización. | x | | x | | x | | |
| 8 | Considera que se elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la empresa. | x | | x | | x | | |
| 9 | Considera que contratar en puestos claves, personal capacitado y que cumpla con el perfil del puesto contribuye a mejorar la rentabilidad de la empresa Electro Oriente. | x | | x | | x | | |
| 10 | Considera que el encargado de la selección tiene las competencias requeridas para el desempeño idóneo del cargo. | x | | x | | x | | |
| 11 | Considera adecuado el proceso de selección de personal. | x | | x | | x | | |
| 12 | Considera importante realizar inducción al personal nuevo en la empresa para alinear los comportamientos. | x | | x | | x | | |
| | CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Considera que el proceso de formación y desarrollo debe contemplar un diagnóstico de necesidades y competencias. | x | | x | | x | | |
| 14 | El programa de formación y desarrollo tiene incidencia en el logro de objetivos de la organización. | x | | x | | x | | |
| 15 | Cree que los procesos de formación y desarrollo garantizan el compromiso del personal con el logro de indicadores de gestión. | x | | x | | x | | |
| 16 | Considera que la formación del personal está orientada al logro de objetivos cuantitativos, metas operacionales y posicionamiento sostenido. | x | | x | | x | | |
| 17 | Considera que la organización implementa programas de formación orientados a alinear las competencias personales con las de la organización. | x | | x | | x | | |
| 18 | Cree que se verifica la competencia de los profesionales que prestan el servicio de formación. | x | | x | | x | | |
| | RECOMPENSA DEL TALENTO HUMANO. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 19 | Cree que existe un plan de incentivos documentado en la organización. | x | | x | | x | | |

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| 20 | Considera que su remuneración básica mensual es justa por la actividad que desempeña. | x | | x | | x | | |
| 21 | Considera que la remuneración básica que recibe le motiva a consolidar y transmitir los valores y misión de la empresa. | x | | x | | x | | |
| 22 | Considera que su trabajo es valorado por la empresa. | x | | x | | x | | |
| EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO. | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 23 | Considera que los procedimientos para la evaluación de desempeño por competencias están claramente definidos. | x | | x | | x | | |
| 24 | Considera que la medición del desempeño garantiza la efectividad en los procesos productivos y la calidad del servicio. | x | | x | | x | | |
| 25 | Considera que la medición del desempeño está orientado a elevar la rentabilidad y garantizar la permanencia y el desarrollo organizacionales. | x | | x | | x | | |
| 26 | Considera que la medición del desempeño evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento, y la innovación en los procesos. | x | | x | | x | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable debería ser "Percepción de la gestión del talento humano".

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ms. José Luis Vera La Torre DNI: 07502682

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

28 de Julio de 2021


Dr. José Luis Vera La Torre
 Psicólogo
 C.Ps.P. 11618



Firmado digitalmente por:
 VERA LA TORRE JOSE LUIS
 FIR 07502682 hard
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 28/07/2021 21:12:20-0500

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENTABILIDAD

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | RENTABILIDAD ECONÓMICA (RENTABILIDAD SOBRE LOS ACTIVOS - ROA). | | | | | | | |
| 1 | Considera que la administración efectuada en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, Electro Oriente en los años 2018,2019 y 2020 ha sido deficiente y poco rentable. | x | | x | | x | | |
| 2 | Considera que el mantenimiento de centrales eléctricas y subestaciones influye positivamente en la rentabilidad de la organización. | x | | x | | x | | |
| | RENTABILIDAD FINANCIERA (RENTABILIDAD PATRIMONIAL -ROE). | | | | | | | |
| 3 | Invertir adecuadamente en el mantenimiento de Centrales Eléctricas, Subestaciones y líneas de transmisión contribuye a mejorar la rentabilidad de la empresa Electro Oriente. | x | | x | | x | | |
| 4 | El control de la ejecución presupuestal es eficaz. | x | | x | | x | | |
| 5 | La utilidad operacional es importante para la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente. | x | | x | | x | | |
| 6 | El patrimonio influye en la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente. | x | | x | | x | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable debe ser percepción de la rentabilidad

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ms. José Luis Vera La Torre DNI: 07502682

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

28 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. José Luis Vera La Torre
Psicólogo
C.Ps.P. 11618



Firmado digitalmente por:
VERA LA TORRE JOSE LUIS
FIR: 07502682 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/07/2021 21:12:34-0500

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO. | | | | | | | |
| 1 | Considera que el reclutamiento de personal debe realizarse de manera interna. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que el reclutamiento de personal debe realizarse de manera externa. | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera que el reclutamiento de personal de manera externa es más costoso que el reclutamiento de personal de manera interna. | X | | X | | X | | |
| 4 | Considera que la técnica de reclutamiento externo de personal afecta negativamente la motivación de los empleados de la organización. | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera que la técnica de reclutamiento externo de personal reduce la fidelidad de los empleados de la organización. | X | | X | | X | | |
| 6 | Considera que el reclutamiento de personal de manera externa introduce nuevas ideas a la organización. | X | | X | | X | | |
| | SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Considera que en el Manual de Organización y funciones está acorde al objetivo y las estrategias corporativas de la organización. | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera que se elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la empresa. | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera que contratar en puestos claves, personal capacitado y que cumpla con el perfil del puesto contribuye a mejorar la rentabilidad de la empresa Electro Oriente. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera que el encargado de la selección tiene las competencias requeridas para el desempeño idóneo del cargo. | X | | X | | X | | |
| 11 | Considera adecuado el proceso de selección de personal. | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera importante realizar inducción al personal nuevo en la empresa para alinear los comportamientos. | X | | X | | X | | |
| | CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Considera que el proceso de formación y desarrollo debe contemplar un diagnóstico de necesidades y competencias. | X | | X | | X | | |
| 14 | El programa de formación y desarrollo tiene incidencia en el logro de objetivos de la organización. | X | | X | | X | | |
| 15 | Cree que los procesos de formación y desarrollo garantizan el compromiso del personal con el logro de indicadores de gestión. | X | | X | | X | | |
| 16 | Considera que la formación del personal está orientada al logro de objetivos cuantitativos, metas operacionales y posicionamiento sostenido. | X | | X | | X | | |
| 17 | Considera que la organización implementa programas de formación orientados a alinear las competencias personales con las de la organización. | X | | X | | X | | |
| 18 | Cree que se verifica la competencia de los profesionales que prestan el servicio de formación. | X | | X | | X | | |
| | RECOMPENSA DEL TALENTO HUMANO. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 19 | Cree que existe un plan de incentivos documentado en la organización. | | | | | | | |

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| 20 | Considera que su remuneración básica mensual es justa por la actividad que desempeña. | X | | X | | X | | |
| 21 | Considera que la remuneración básica que recibe le motiva a consolidar y transmitir los valores y misión de la empresa. | X | | X | | X | | |
| 22 | Considera que su trabajo es valorado por la empresa. | X | | X | | X | | |
| | EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 23 | Considera que los procedimientos para la evaluación de desempeño por competencias están claramente definidos. | X | | X | | X | | |
| 24 | Considera que la medición del desempeño garantiza la efectividad en los procesos productivos y la calidad del servicio. | X | | X | | X | | |
| 25 | Considera que la medición del desempeño está orientado a elevar la rentabilidad y garantizar la permanencia y el desarrollo organizacionales. | X | | X | | X | | |
| 26 | Considera que la medición del desempeño evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento, y la innovación en los procesos. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Carlos Alberto Rabanal Llamasa** **DNI: 09647807**

Especialidad del validador: Ingeniero Electricista, Maestro en Ciencias Mención: Sistemas Integrados de Gestión de la Calidad, Ambiente, Seguridad y Responsabilidad Social Corporativa.

20 de julio del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENTABILIDAD

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | RENTABILIDAD ECONÓMICA (RENTABILIDAD SOBRE LOS ACTIVOS - ROA). | | | | | | | |
| 1 | Considera que la administración efectuada en la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, Electro Oriente en los años 2018,2019 y 2020 ha sido deficiente y poco rentable. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que el mantenimiento de centrales eléctricas y subestaciones influye positivamente en la rentabilidad de la organización. | X | | X | | X | | |
| | RENTABILIDAD FINANCIERA (RENTABILIDAD PATRIMONIAL -ROE). | | | | | | | |
| 3 | Invertir adecuadamente en el mantenimiento de Centrales Eléctricas, Subestaciones y líneas de transmisión contribuye a mejorar la rentabilidad de la empresa Electro Oriente. | X | | X | | X | | |
| 4 | El control de la ejecución presupuestal es eficaz. | X | | X | | X | | |
| 5 | La utilidad operacional es importante para la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente. | X | | X | | X | | |
| 6 | El patrimonio influye en la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca de la empresa Electro Oriente. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Carlos Alberto Rabanal Llamosa** **DNI: 09647807**

Especialidad del validador: Ingeniero Electricista, Maestro en Ciencias Mención: Sistemas Integrados de Gestión de la Calidad, Ambiente, Seguridad y Responsabilidad Social Corporativa.

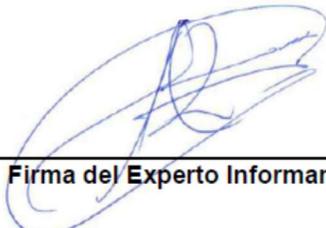
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 de julio del 2021



Firma del Experto Informante

Anexo 7

Análisis documental – Producción de energía hidroeléctrica

La siguiente tabla muestra el parque de generación hidráulica de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca.

Tabla 12

Parque de generación hidráulica (MW)

| CENTRAL HIDROELÉCTRICA | GRUPO | POTENCIA INSTALADA | POTENCIA EFECTIVA |
|-----------------------------------|--------------|-------------------------------|------------------------------|
| EL MUYO | Turbina 1 | 2.837 | 2.600 |
| | Turbina 2 | 2.837 | 2.600 |
| LA PELOTA | Turbina 1 | 1.590 | 1.450 |
| | Turbina 2 | 1.590 | 1.450 |
| QUANDA | Turbina 1 | 1.438 | 1.400 |
| | Turbina 2 | 1.438 | 1.400 |
| CÁCLIC | Turbina 1 | 1.250 | 1.150 |
| | Turbina 2 | 1.250 | 1.150 |
| | Turbina 3 | 1.250 | 1.150 |
| | Turbina 4 | 1.250 | 1.150 |
| PUCARÁ | Turbina 1 | 0.200 | 0.180 |
| | Turbina 2 | 0.200 | 0.180 |
| | | | 15.860 |

Fuente: Elaboración propia (datos tomados del Informe Ejecutivo ELOR).

Se calcula la energía que produciría cada sede en condiciones normales ideales de funcionamiento, o sea, sin detener la máquina en ningún periodo de tiempo.

La tabla 13 nos muestra los valores máximos de producción que alcanzaría cada central hidroeléctrica en estudio.

Tabla 13*Producción de energía hidroeléctrica “ideal” en MWh*

| CENTRAL | POTENCIA EFECTIVA | DIARIA | MENSUAL | ANUAL |
|----------------|------------------------------|---------------|----------------|--------------|
| EL MUYO | 5.20 | 124.80 | 3,744.00 | 44,928.00 |
| LA PELOTA | 2.90 | 69.60 | 2,088.00 | 25,056.00 |
| QUANDA | 2.80 | 67.20 | 2,016.00 | 24,192.00 |

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que en el año se presentan salidas forzadas, también puede existir mantenimiento programado u Overhauil además de periodos de estiaje, donde impide producir al 100% de la energía; teniendo todas esas consideraciones se tiene el siguiente cuadro que muestra la producción anual “aproximada” que debería generar cada central hidroeléctrica del sistema durante un año de operación.

Tabla 14*Producción de energía hidroeléctrica “aproximada” en MWh*

| CENTRAL HIDROELÉCTRICA | ANUAL |
|-------------------------------|--------------|
| EL MUYO | 37,814.40 |
| LA PELOTA | 21,777.84 |
| QUANDA | 19,152.00 |

Fuente: Elaboración propia.

Se consideran los siguientes datos históricos de generación de las centrales hidroeléctricas El Muyo, La Pelota y Quanda, las cuales se encuentran en estudio.

En la tabla 15 se consolida los valores correspondientes a la energía eléctrica producida por la central hidroeléctrica El Muyo en MWh, considerando los totales producidos dentro de cada mes, durante el periodo del año 2014 al año 2020.

Tabla 15*Energía eléctrica producida por la C.H. El Muyo (MWh)*

| MES | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| ENERO | 3,587.385 | 3,552.760 | 3,471.442 | 3,291.592 | 1,802.986 | 3,085.851 | 1,684.689 |
| FEBRERO | 3,190.606 | 3,249.010 | 3,437.833 | 2,823.209 | 1,951.378 | 2,754.298 | 1,478.727 |
| MARZO | 3,697.417 | 3,269.844 | 3,734.531 | 2,689.641 | 2,531.162 | 3,025.797 | 1,576.812 |
| ABRIL | 3,561.394 | 2,669.808 | 3,501.031 | 3,722.251 | 2,504.228 | 2,741.009 | 1,539.780 |
| MAYO | 2,163.049 | 1,753.381 | 3,589.574 | 3,701.260 | 2,666.713 | 2,223.551 | 1,538.621 |
| JUNIO | 3,289.112 | 1,430.075 | 3,470.229 | 3,306.767 | 2,668.302 | 1,539.546 | 1,537.505 |
| JULIO | 3,115.963 | | 2,584.433 | 2,880.713 | 2,698.876 | 1,591.863 | 1,579.635 |
| AGOSTO | 2,696.150 | 13.466 | 3,584.021 | 3,470.419 | 2,727.518 | 1,590.730 | 1,603.526 |
| SETIEMBRE | 3,415.622 | 3,545.266 | 3,631.717 | 3,186.274 | 2,329.661 | 1,506.323 | 1,539.892 |
| OCTUBRE | 3,509.503 | 3,761.791 | 3,626.591 | 3,298.996 | 2,941.563 | 1,560.791 | 1,622.784 |
| NOVIEMBRE | 3,225.891 | 3,600.677 | 2,778.095 | 3,096.363 | 3,188.578 | 1,499.678 | 1,527.174 |
| DICIEMBRE | 3,640.614 | 3,538.684 | 3,414.219 | 2,429.003 | 3,090.306 | 1,536.250 | 1,577.900 |
| TOTAL | 39,092.706 | 30,384.762 | 40,823.716 | 37,896.488 | 31,101.271 | 31,101.271 | 18,807.045 |

Fuente: Elaboración propia (datos tomados del Informe Ejecutivo ELOR).

Tabla 16*Energía eléctrica producida por la C.H. La Pelota (MWh)*

| MES | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| ENERO | 1,817.981 | 1,639.585 | 1,842.891 | 1,709.069 | 1,860.078 | 1,883.080 | 1,822.849 |
| FEBRERO | 1,613.928 | 1,558.871 | 1,755.428 | 1,647.216 | 1,742.108 | 1,666.667 | 1,696.402 |
| MARZO | 1,457.368 | 1,289.218 | 1,719.551 | 1,663.331 | 1,888.548 | 1,626.192 | 1,799.526 |
| ABRIL | 1,612.604 | 1,416.445 | 1,693.901 | 1,717.639 | 1,836.822 | 943.731 | 1,762.309 |
| MAYO | 1,589.027 | 1,741.000 | 1,924.874 | 1,861.541 | 1,712.280 | 957.676 | 1,833.666 |
| JUNIO | 1,845.683 | 1,759.115 | 1,842.406 | 1,703.012 | 1,788.030 | 1,117.207 | 1,750.789 |
| JULIO | 1,921.553 | 1,660.533 | 1,924.687 | 1,803.489 | 1,821.249 | 1,573.675 | 1,835.378 |
| AGOSTO | 1,872.171 | 1,239.369 | 1,847.728 | 1,736.130 | 1,780.126 | 1,425.703 | 1,803.267 |
| SETIEMBRE | 1,662.717 | 1,200.857 | 1,672.408 | 1,806.366 | 1,790.708 | 1,442.052 | 1,613.905 |
| OCTUBRE | 1,835.532 | 1,348.758 | 1,668.095 | 1,816.681 | 1,867.043 | 1,494.795 | 1,488.748 |
| NOVIEMBRE | 1,861.677 | 1,334.251 | 1,512.553 | 1,795.634 | 1,792.371 | 1,461.485 | 1,554.388 |
| DICIEMBRE | 1,745.147 | 1,777.579 | 1,715.977 | 1,888.136 | 1,886.469 | 1,720.607 | 1,797.854 |
| TOTAL | 20,835.388 | 17,965.581 | 21,120.499 | 21,148.244 | 21,765.832 | 17,312.870 | 20,759.081 |

Fuente: Elaboración propia (datos tomados del Informe Ejecutivo ELOR).

Tabla 17*Energía eléctrica producida por la C.H. Quanda (MWh)*

| MES | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|
| ENERO | 1,653.136 | 1,628.019 | 1,528.522 | 739.867 | 131.463 | | 1,408.370 |
| FEBRERO | 1,486.431 | 1,488.366 | 1,297.324 | 901.482 | 122.681 | | 1,259.872 |
| MARZO | 1,603.917 | 1,686.866 | 1,690.154 | 904.255 | 130.744 | | 1,485.386 |
| ABRIL | 1,605.463 | 1,708.329 | 1,607.901 | 838.281 | 305.088 | 323.482 | 1,427.422 |
| MAYO | 1,807.498 | 1,795.293 | 1,731.159 | 907.785 | 147.088 | 693.001 | 1,450.296 |
| JUNIO | 1,574.866 | 1,743.682 | 1,701.650 | 834.898 | | 706.827 | 1,430.331 |
| JULIO | 1,627.224 | 1,782.514 | 1,760.735 | 896.645 | | 706.033 | 1,452.481 |
| AGOSTO | 1,855.444 | 1,821.405 | 1,589.875 | 896.653 | | 1,082.896 | 1,456.711 |
| SETIEMBRE | 1,498.493 | 1,585.906 | 1,410.084 | 226.581 | | 1,364.989 | 1,155.672 |
| OCTUBRE | 1,687.703 | 1,244.921 | 1,259.089 | 105.093 | | 1,219.767 | 1,185.670 |
| NOVIEMBRE | 1,481.014 | 876.096 | 865.344 | 115.598 | | 1,435.703 | 928.297 |
| DICIEMBRE | 1,631.712 | 1,684.134 | 893.012 | 128.639 | | 1,475.217 | 1,280.606 |
| TOTAL | 19,512.901 | 19,045.531 | 17,334.849 | 7,495.777 | 837.064 | 9,007.915 | 15,921.114 |

Fuente: Elaboración propia (datos tomados del Informe Ejecutivo ELOR).

Tabla 18*Producción de energía hidroeléctrica acumulada (MWh)*

| AÑO | EL MUYO | LA PELOTA | QUANDA |
|------------|----------------|------------------|---------------|
| 2014 | 39,092.706 | 20,835.388 | 19,512.901 |
| 2015 | 30,384.762 | 17,965.581 | 19,045.531 |
| 2016 | 40,823.716 | 21,120.499 | 17,334.849 |
| 2017 | 37,896.488 | 21,148.244 | 7,495.777 |
| 2018 | 31,101.271 | 21,765.832 | 837.064 |
| 2019 | 24,655.687 | 17,312.870 | 9,007.915 |
| 2020 | 18,807.045 | 20,759.081 | 15,921.114 |

Fuente: Elaboración propia (datos tomados del Informe Ejecutivo ELOR).

Cálculo del coeficiente de confiabilidad para la variable gestión del talento humano:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

| | |
|--|---------------|
| α = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario | 0.83 |
| K = Número de ítems del instrumento | 26 |
| V_i = Varianza de cada ítems | 43.30 |
| V_t = Varianza total del instrumento | 212.02 |

| RANGO | CONFIABILIDAD |
|--------------|-------------------------|
| 0.53 a menos | Confiabilidad nula |
| 0.54 a 0.59 | Confiabilidad baja |
| 0.60 a 0.65 | Confiable |
| 0.66 a 0.71 | Muy confiable |
| 0.72 a 0.99 | Excelente confiabilidad |
| 1 | Confiabilidad perfecta |

El valor obtenido para el coeficiente de confiabilidad del cuestionario es de 0.83 el cual se encuentra en el rango de “excelente confiabilidad”.

Por lo tanto, se concluye que el cuestionario aplicado para la variable “gestión del talento humano” es confiable.

Recolección de datos en la variable rentabilidad

| Encuestados | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | SUMA |
|----------------------------------|-------|------|------|------|------|------|------|
| E1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| E2 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 18 |
| E3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 14 |
| E4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 9 |
| E5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| E6 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 14 |
| E7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| E8 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| E9 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| E10 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 10 |
| E11 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 16 |
| E12 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 15 |
| E13 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| E14 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| E15 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 24 |
| E16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| E17 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 16 |
| E18 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 8 |
| E19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| E20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| E21 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| E22 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| E23 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 10 |
| E24 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 16 |
| E25 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 12 |
| E26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| E27 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 9 |
| E28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| E29 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 16 |
| E30 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| E31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| E32 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 20 |
| E33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| E34 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| E35 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 21 |
| E36 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| E37 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22 |
| E38 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 13 |
| E39 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 14 |
| E40 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 13 |
| VARIANZA | 1.18 | 2.44 | 2.42 | 0.90 | 2.12 | 1.64 | |
| SUMATORIA DE VARIANZAS | 10.70 | | | | | | |
| VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS | 31.76 | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia.

Cálculo del coeficiente de confiabilidad para la variable rentabilidad:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

| | |
|--|--------------|
| α = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario | 0.80 |
| K = Número de ítems del instrumento | 6 |
| Vi = Varianza de cada ítems | 10.70 |
| Vt = Varianza total del instrumento | 31.76 |

| RANGO | CONFIABILIDAD |
|--------------|-------------------------|
| 0.53 a menos | Confiabilidad nula |
| 0.54 a 0.59 | Confiabilidad baja |
| 0.60 a 0.65 | Confiable |
| 0.66 a 0.71 | Muy confiable |
| 0.72 a 0.99 | Excelente confiabilidad |
| 1 | Confiabilidad perfecta |

El valor obtenido para el coeficiente de confiabilidad del cuestionario es de 0.80 el cual se encuentra en el rango de “excelente confiabilidad”.

Por lo tanto, se concluye que el cuestionario aplicado para la variable “rentabilidad” es confiable.

Anexo 9

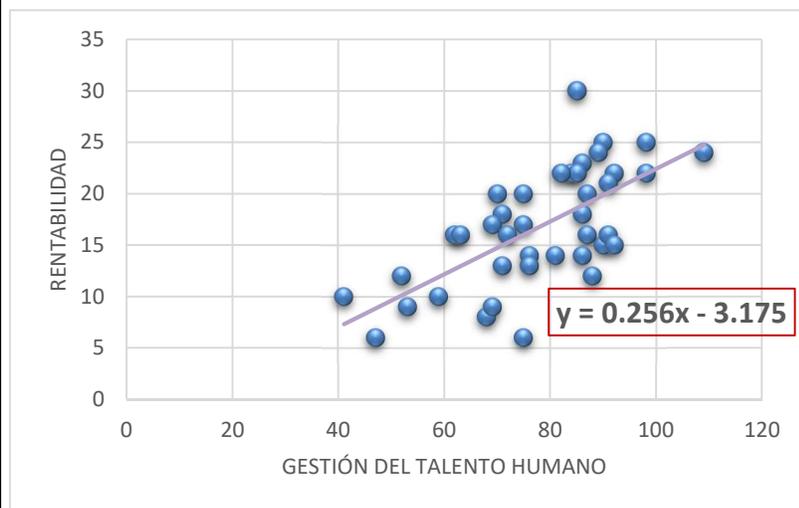
Aplicación del coeficiente de correlación de Pearson

Recolección de datos

| Encuestados | GTH | RENT |
|-------------|-----|------|
| E1 | 84 | 22 |
| E2 | 71 | 18 |
| E3 | 81 | 14 |
| E4 | 53 | 9 |
| E5 | 85 | 30 |
| E6 | 86 | 14 |
| E7 | 47 | 6 |
| E8 | 87 | 20 |
| E9 | 69 | 17 |
| E10 | 59 | 10 |
| E11 | 62 | 16 |
| E12 | 90 | 15 |
| E13 | 86 | 18 |
| E14 | 75 | 17 |
| E15 | 109 | 24 |
| E16 | 86 | 23 |
| E17 | 91 | 16 |
| E18 | 68 | 8 |
| E19 | 90 | 25 |
| E20 | 85 | 22 |
| E21 | 92 | 15 |
| E22 | 98 | 22 |
| E23 | 41 | 10 |
| E24 | 72 | 16 |
| E25 | 52 | 12 |
| E26 | 89 | 24 |
| E27 | 69 | 9 |
| E28 | 88 | 12 |
| E29 | 63 | 16 |
| E30 | 75 | 6 |
| E31 | 98 | 25 |
| E32 | 70 | 20 |
| E33 | 92 | 22 |
| E34 | 87 | 16 |
| E35 | 91 | 21 |
| E36 | 75 | 20 |
| E37 | 82 | 22 |
| E38 | 71 | 13 |
| E39 | 76 | 14 |
| E40 | 76 | 13 |

RESULTADOS:

| | Gestión del talento humano | Rentabilidad |
|----------------------------|----------------------------|--------------|
| Gestión del talento humano | 1 | |
| Rentabilidad | 0.661 | 1 |



Anexo 10

Carta de solicitud de autorización de uso de nombre comercial

Jaén 03 de junio del 2021

Señor
ING. MARTIN SALAZAR ROJAS.
Gerente General de Electro Oriente S.A.
Iquitos.-

Asunto: SOLICITO CARTA DE CONSENTIMIENTO PARA HACER USO DE NOMBRE COMERCIAL DE ELECTRO ORIENTE S.A. EN TESIS DE MAESTRIA – MBA.

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, y desear éxitos en su gestión; asimismo, indicar que; Carlos Alberto Quispe Grández, identificado con DNI N° 40559906, actualmente me encuentro cursando el III ciclo académico de la Maestría de Administración de Negocios - MBA de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, y teniendo como requisito para la elaboración de tesis contar con **CARTA DE CONSENTIMIENTO DE USO DE NOMBRE COMERCIAL** de la empresa que usted dirige.

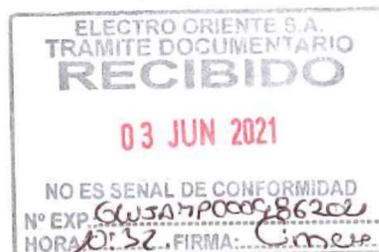
El trabajo de investigación que estoy ejecutando tiene como título: Incidencia de la gestión del talento humano en la rentabilidad de la Gerencia Regional Amazonas Cajamarca, empresa Electro Oriente, 2018 – 2020, por lo que, es necesario contar con la autorización del caso.

Adjunto constancia de estudios.

Seguro de contar con su valiosa colaboración, me suscribo de Usted.

Atentamente

Carlos Alberto Quispe Grández
DNI N°40559906



Anexo 11

Carta de autorización de uso de nombre comercial



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

Iquitos, 8 de julio de 2021

G - 319 - 2021

Señor
CARLOS ALBERTO QUISPE GRANDEZ
Calle Mariscal Ureta 1750, Jaén
lqil@elor.com.pe
Jaén.

Asunto: **SE AUTORIZA USO DE NOMBRE COMERCIAL EN TESIS DE MAESTRÍA**

Referencia: Carta S/N de fecha 3.6.2021

Estimado Señor Quispe:

Por la presente me dirijo a usted para expresarle mi cordial saludo, y en relación al documento de la referencia, manifestarle que, estando a vuestra solicitud y considerando que no persigue fines lucrativos, sino más bien obedece a propósitos académicos, se le autoriza el uso del nombre comercial de mi representada Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad S.A. – Electro Oriente S.A. para la elaboración de su tesis, en la maestría de Administración de Negocios – MBA que cursa en la Universidad Cesar Vallejo.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


ING. MARTIN E. SALAZAR ROJAS
Gerente General

