



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño
laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní,
Chosica, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Bujaico Silva, Felícita (ORCID: 0000-0003-2236-8220)

ASESOR:

Mg. Vilcapoma Pérez, César Robin (ORCID: 0000-0003-3586-8371)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente estudio dedico a mis padres, mi esposo, mis hijos, mis padres, mis hermanos y amigos, que supieron apoyarme en todo momento, para conseguir mi meta y obtener la satisfacción del esfuerzo realizado que quedará para el recuerdo.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad de César Vallejo por el asesoramiento continuo en el Plan Curricular y en la Elaboración del presente estudio, así como a la oportunidad que me brinda la vida para continuar desarrollándome y a mis seres queridos que supieron apoyarme en todo momento. A todos Ustedes mi total agradecimiento.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de 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.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sexo de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní - Chosica.....	16
Tabla 2. Cargo de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní - Chosica	17
Tabla 3. Percepción de la GTH por parte de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní - Chosica.....	18
Tabla 4. Desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní - Chosica.....	19
Tabla 5. Influencia de la Dimensión de Planificación de Políticas de Recursos Humanos en el Desempeño laboral de los trabajadores del CVH - Chosica...	20
Tabla 6. Influencia de la Dimensión de Remuneración y Beneficios Sociales en el Desempeño laboral de los trabajadores del CVH - Chosica.....	20
Tabla 7. Influencia de la Dimensión de Capacitación y Desarrollo en el Desempeño laboral de los trabajadores del CVH - Chosica.....	21
Tabla 8. Influencia de la Dimensión de Seguridad y Salud en el Desempeño laboral de los trabajadores del CVH - Chosica.....	21
Tabla 9. Influencia de la Dimensión de Bienestar Social en el Desempeño laboral de los trabajadores del CVH - Chosica.....	22
Tabla 10. Prueba de Tau C de Kendal para Gestión del talento humano y Desempeño laboral.....	23
Tabla 11. Prueba de Tau C de Kendal para planificación de políticas de recursos humanos y Desempeño laboral.....	23
Tabla 12. Prueba de Tau C de Kendal para la remuneración y beneficios sociales y Desempeño laboral.....	24
Tabla 13. Prueba de Tau C de Kendal para la capacitación y desarrollo y Desempeño laboral.....	25
Tabla 14. Prueba de Tau C de Kendal para la Seguridad y la salud y Desempeño laboral.....	26

Tabla 15. Prueba de Tau C de Kendal para bienestar Social y Desempeño laboral.....26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní - Chosica.....16

Figura 2. Cargo de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní – Chosica17

Figura 3. Percepción de la GTH por parte de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní - Chosica.....18

Figura 4. Desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní - Chosica.....19

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito establecer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica, 2021. La metodología empleada fue un enfoque cuantitativo, de corte transversal, el nivel de la investigación fue correlacional causal, el tipo de investigación fue básica, de diseño No experimental.

Se utilizó una muestra de 89 colaboradores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir la variable Gestión del talento humano y la variable Desempeño Laboral, ambos cuestionarios cuentan con cinco dimensiones y 28 Ítems, los mismo que facilitaron la información de las variables y sus dimensiones para establecer los resultados estadísticos.

Se concluye, que la percepción de la Gestión del Talento Humano por parte de los colaboradores es regular en un 50,6%; mientras que el 41,57% opinan que es eficiente. Con respecto al Desempeño Laboral se estableció que el 34,8% de los colaboradores tienen buen desempeño, en cambio el 44% tienen muy buen Desempeño Laboral. Por lo que, conforme a lo señalado en la hipótesis general se establece que la Gestión del Talento Humano influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores del CVH, Chosica, 2021.

Se recomienda, a los jefes de la Unidad Recursos Humanos, Oficina de Administración y Finanzas y Gerente General del CVH, quiénes deberán efectuar la planificación de políticas de recursos humanos de forma eficiente, con el fin de alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Palabras Claves: Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral y Planificación de Políticas.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to establish the influence of human talent management on the work performance of the workers of the Huampaní Vacation Center, Chosica, 2021. The methodology used was a quantitative, cross-sectional approach, the level of research it was causal correlational, the type of research was basic, non-experimental design.

A sample of 89 collaborators was used, to whom two questionnaires were applied to measure the Human Talent Management variable and the Work Performance variable, both questionnaires have five dimensions and 28 items, the same ones that provided the information of the variables and their dimensions to establish statistical results.

It is concluded that the perception of Human Talent Management by employees is 50.6% regular; while 41.57% think it is efficient. Regarding Labor Performance, it was established that 34.8% of employees have good performance, while 44% have very good Labor Performance. Therefore, as indicated in the general hypothesis, it is established that Human Talent Management influences the Labor Performance of CVH workers, Chosica, 2021.

It is recommended to the heads of the Human Resources Unit, Office of Administration and Finance and General Manager of the CVH, who should carry out the planning of human resources policies efficiently, in order to achieve the institutional goals and objectives.

Keywords: Human Talent Management, Work Performance and Policy Planning.

I. INTRODUCCIÓN

En América Latina los directivos de diferentes empresas gestionaban a través de los Departamentos de Finanzas, Marketing o Calidad, el mismo que se pudo apreciar en la encuesta realizada a los jefes de consultoría de América Latina donde se obtuvo que un 70% opinan que a la fecha las funciones del área son mayormente administrativo, en cambio el 30% realizan el control de cumplimiento de políticas. Sin embargo, últimamente se observó la necesidad de implementar funciones estratégicas, en donde el capital humano de las organizaciones es tomado en cuenta, que permitan contribuir a los objetivos, como se pudo observar en la encuesta realizada, en el cual el 80% de asistentes dan a conocer a dicha área como un asesor estratégico. Además, se precisa para que la función actual de recursos humanos se dirija a nivel nacional y mundial con funciones estratégicas, los subsistemas deben emitir diversas informaciones, con la finalidad de realizar un análisis eficiente de talentos, el mismo que permitirá lograr los objetivos corporativos. También, en América Latina los subsistemas más desarrollados son: reclutamiento, selección, entrenamiento y planilla del personal, en cambio los subsistemas menos desarrollados son: gestión del cambio, desarrollo organizacional y compensación estratégica.

En el Perú SERVIR, es el organismo rector del Sistema de Recursos Humanos de las Instituciones del Estado, el mismo que fue creado mediante el D.L. N°1023, de fecha 20 de junio 2008, es a partir de dicha fecha hasta la actualidad su implementación de tránsito a SERVIR de las Entidades Públicas es muy lenta, debido a su complejidad de gestión en las que se deberá cumplir diversas etapas para su implementación, siendo contar con: a) Documentos de gestión actualizadas y aprobadas, b) Dotación de Puestos, c) Perfiles de Puestos y d) Cuadro de Puestos (CPE), para luego llevarse a cabo el concurso y pasar a la nueva ley de SERVIR. Motivo por el cual, muchas Entidades del Perú a la fecha se encuentran en alguna de las etapas, el mismo que no pueden concluir por muchos factores: No cuentan con algunos instrumentos de gestión que son necesarios para continuar a la siguiente etapa o en todo caso no tienen personal especialista para el tránsito a SERVIR y por tema presupuestal financiero en el

caso de las Entidades que son autofinanciados por Recursos Directamente Recaudados que a la fecha vienen siendo afectadas a consecuencia por el Covid-19. Además, según a la encuesta realizada en el año 2019 por Ipsos Perú solicitada por cuarta vez por SERVIR sobre percepción de los servidores civiles respecto a la implementación de la Reforma, se tuvo que el 92% considera que la reforma logrará que el Estado tenga servidores mejor calificados, el 72% está en desacuerdo con decir que la reforma recorta derechos de los servidores del Estado y el 78% está de acuerdo con que la Reforma obliga a que los servidores cumplan con sus deberes.

Para elaborar el presente trabajo de investigación se eligió al Centro Vacacional Huampaní (CVH) ubicado en el distrito Chosica - Lima. Al respecto, los Directivos de dicha institución realizan una deficiente administración de personal en los procesos de bienestar de personal, seguridad y salud en el trabajo remuneración y beneficios sociales, clima laboral, capacitación al personal, contratación de personal, motivación al personal. Asimismo, a la fecha no se cuenta con un Software de Recursos Humanos que integre a todas las áreas, se tiene insuficiente recurso humano para realizar dichos procesos, a la fecha la Oficina de Recursos Humanos sólo cuenta con dos trabajadores que elaboran varias funciones, lo que dificulta el cumplimiento de las metas programadas adecuadamente. Ante ello, si el personal no se siente motivado, trabaja con menos productividad, calidad y compromiso, perjudicando así el cumplimiento de los objetivos institucionales, dado que el Centro Vacacional Huampaní según su Plan Operativo Institucional 2020-2022 espera los siguientes objetivos: Mejorar los servicios de hotelería, convenciones y esparcimiento que se brindan a la población en general; Fortalecer la Gestión Institucional y Mejorar la Gestión de Riesgos y Desastres.

La importancia de realizar un análisis a la gestión del talento humano y al desempeño laboral de los trabajadores del CVH, radica en fortalecer los procesos del recurso humano en la Entidad, debido a que los trabajadores son el recurso más valioso para que las Entidades estén en marcha, para ello las Entidades deben tener en cuenta sus habilidades, así como sus competencias de sus trabajadores, para alcanzar los objetivos y metas.

El presente trabajo de investigación, es relevante dado que es de beneficio para la Entidad, así como para la Sociedad, ya que con una gestión eficiente de los recursos humanos permitirá contar con trabajadores comprometidos y capaces de incentivar a la consecución de los objetivos de la Institución. Asimismo, me permitirá complementar experiencia en las tareas concernientes a recursos humanos.

De lo expuesto anteriormente, se formuló la siguiente pregunta general: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica? De la misma manera, se formularon las siguientes preguntas específicas: a) ¿Cómo influye la planificación de políticas de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica? b) ¿Cómo influyen la remuneración y beneficios sociales en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica? c) ¿Cómo influyen la capacitación y desarrollo en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica? d) ¿Cómo influye la seguridad y la salud en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica? e) ¿Cómo influye el bienestar social en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica?.

Con respecto a la justificación teórica, podemos afirmar que la investigación a través de las consultas de aspectos teóricos se explicó la afectación de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, con la finalidad de ampliar los conocimientos que a la fecha se cuenta dentro de las funciones de recursos humanos, a manera de complemento teórico al tema de investigación, ya que en la actualidad los trabajadores son considerados como el pilar fundamental dentro de una Institución.

Asimismo, en cuanto a la justificación práctica está referida a que permitió aportar para una adecuada gestión de recursos humanos del Centro Vacacional Huampaní y en otras Entidades tanto público como privado, para lo cual se brindó las recomendaciones a los Directivos, que ayuden a reducir la problemática en la gestión del talento humano, el mismo que contribuyó a

incrementar el nivel de desempeño de los empleados, puesto que, sólo el talento humano puede generar mayor productividad, asimismo, sirve de guía para estudios posteriores que deseen desarrollar el tema de estudio.

Por otro lado, en cuanto a la justificación metodológica podemos mencionar que, para lograr los objetivos propuestos, se utilizó el instrumento de recolección de datos confiables, así como se diseñó y se aplicó un instrumento sobre la gestión del talento humano, el mismo que servirá como guía a otros investigadores ya que brindará conclusiones y recomendaciones a la problemática.

De la misma manera, el informe consideró como objetivo general: Establecer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica. Por otro lado, también se formularon los siguientes objetivos específicos: a) Establecer la influencia de la planificación de políticas de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica, b) Establecer la influencia de la remuneración y beneficios sociales en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica, c) Establecer la influencia de la capacitación y desarrollo en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica, d) Establecer la influencia de la seguridad y la salud en el Desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica, e) Establecer la influencia de bienestar social en el desempeño de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica.

De la misma forma, se planteó la siguiente hipótesis general: La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica. Asimismo, se plantearon las siguientes hipótesis específicas: a) La planificación de políticas de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica b) La remuneración y beneficios sociales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica, c) La capacitación y desarrollo influyen significativamente en el desempeño laboral de los

trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica, d) La Seguridad y la salud influyen de manera poco significativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica, e) El bienestar Social influye de manera poco significativa en el desempeño de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a la revisión de los trabajos previos en el contexto internacional sobre la variable de Gestión del talento humano, se tiene a Oliveros de Sarmiento (2017) quién sostuvo en su objetivo describir la influencia entre dichas variables, en un nivel de investigación descriptiva, para lo cual analizó documentos y fichas de recolección de datos como instrumento, teniendo la conclusión de que las acciones de gestión de recursos humanos en Venezuela se relacionan con las características de su cultura del trabajo. Por lo que, la cultura del trabajo en Venezuela debe optarse con mucha prioridad, con la finalidad de proyectarse a un desarrollo humano conveniente.

Asimismo, González (2018) en su investigación tuvo como objetivo reflexionar sobre la existencia de brechas en la formación directiva a pesar que el país recibe apoyo de diferentes organizaciones y de diversos programas de formación, utilizó el paradigma interpretativo, método de la hermenéutica, con lo cual pudo concluir que es necesario fortalecer la formación de los trabajadores, así como de especialistas y altos directivos. La responsabilidad de la formación de sus trabajadores son los propios jefes, puesto que ellos conocen sus necesidades de formación y sus debilidades.

Según Villafañe (2017), en su artículo cuyo objetivo fue identificar empíricamente los factores que determinan la satisfacción y el clima interno de una empresa, se consideró a 18,458 trabajadores como muestra en España. La metodología utilizada fue de los resultados del estudio *Merco Talento 2015*. En

los que se pudo concluir, que el 59% de empleados no se encuentran comprometidos para trabajar, y el 40,9% están comprometidos con su empresa; un 38,5% se encuentran satisfechos; un 16,3% desvinculados y un 4,3% se encuentran en deserción. Además, se tuvo que el reconocimiento y la motivación constituyen la pieza fundamental para hacer que se sientan comprometidas las personas con su organización. También Díaz & Quintana (2021) en su investigación, tuvo como objetivo analizar la prioridad de gestionar el talento humano y cómo se puede ver reflejado en la productividad, para ello, realizó un análisis coherente, ordenado y propositivo; utilizó la metodología bibliográfica, descriptiva, cualitativa y correlacional, en la cual concluyó que el recurso humano y la prioridad que se brinda a su gestión determinará el incremento o la reducción de la productividad de las empresas.

En relación a los trabajos previos revisados en el contexto nacional sobre la variable de Gestión de Talento Humano, se tiene a Palavecino (2015) en su Tesis cuyo objetivo fue identificar los factores que dificultan la Gestión del Talento en la Administración Pública a través de la técnica de encuestas, entrevistas y observación; se consideró como muestra de estudio a las Jefaturas de Gabinete de Ministros de la Nación; donde se pudo concluir, que los factores a tomarse en cuenta para fortalecer la gestión de los recursos humanos son: Definir planes estratégicos, para lo cual se deberá reformular metas presupuestarias; los empleados participen en la formulación de políticas públicas; seleccionar al personal de acuerdo al perfil requerido y generar un clima laboral adecuado. Asimismo, Pineda, Danielii, Navarro, Cerón, Del Carpio (2020) el objetivo de su investigación fue establecer la relación entre sus variables, se consideró a 447 profesionales de distintas especialidades de las entidades públicas y privadas del Perú, se utilizaron instrumentos confiables y válidos. A partir de ello concluyó que existe una correlación significativa y positiva entre dichas variables, por lo cual se deduce que mientras la calidad del trabajo es mayor, se tendrá un incremento en la autoestima, así como mejora su rendimiento laboral. Según, Cacsire (2019) en su Tesis cuyo objetivo fue diagnosticar la influencia entre dichas variables, trabajó con una muestra de 38 personas, en una investigación de nivel explicativo, de tipo básica y no experimental, llegando a la conclusión

que la evaluación por competencias influyen en el desempeño laboral, tal es así que: el 56.25% señaló que tienen una relación laboral aceptable con sus compañeros de trabajo; el 43.75% indicó que el desempeño laboral de sus compañeros es aceptable y bueno; el 43.75% indicó que la participación del personal en trabajos en equipo son aceptables y buenas; y el 50% señalaron que participan de forma continua en reuniones y brindan propuestas sobresalientes y desarrollan ideas relevantes en beneficio de la entidad. También, Arias (2017) en su Tesis cuyo objetivo fue determinar la influencia de la Gestión de Recursos Humanos en la competitividad de la pequeña minera, que se ve reflejada en la productividad de la minera, trabajó con una muestra de 64 trabajadores, en una investigación explicativo, de tipo básica y no experimental, llegando a la conclusión que la Gestión del Recurso Humano en la empresa SMRL Lúcumá Dorada es deficiente y su influencia en la competitividad de la minera no es efectiva; sin embargo dicha situación puede cambiar con una buena Gestión de los Recursos Humanos, ya que depende del capital humano el cambio de la empresa y de esa manera pueden obtener la competitividad que requieren empresas del sector minero.

Además, Chávez y Reynoso (2017) en su Tesis tuvo como objetivo determinar la forma en que influye dichas variables, se tuvo como muestra a 119 enfermeras, la información se recolectó a través de cuestionario, se aplicó la prueba Alfa de Cronbach. En resumen, se obtuvo que existe un clima laboral poco favorable en las enfermeras generando por ello un desempeño laboral desfavorable. Además, existe influencia significativa entre el clima laboral y el desempeño de las enfermeras y existen otros motivos que influyen en el desempeño de las enfermeras.

Según, Melgarejo (2018) en su Tesis tuvo como objetivo identificar la influencia entre dichas variables, trabajó con una muestra a 100 trabajadores, es de tipo correlacional causal, de diseño no experimental. Donde se pudo concluir que la gestión del personal, así como las habilidades y competencias influyen en el desempeño del personal de la gerencia de recursos humanos del poder judicial del Perú.

Revisaremos definiciones de Gestión de Talento Humano, en cuanto a Gestión, Huergo (2004) considera que es un proceso de integración de experiencias, identidades y habilidades de los que participan, es decir la gestión lo realizan las instituciones y los colaboradores, lo que implica hacer los proyectos de manera articulada, teniendo en cuenta el aspecto político, cultural, social, económico y organización. Además, da a conocer que las estrategias de gestión deben ser diseñadas en función a nuestros objetivos, con las actividades de diagnosticar y planificar, con la finalidad de alcanzar nuestras metas, creando alternativas viables en equipo generando nuevos acuerdos. Respecto a Talento, Jericó (2008) señaló que es el activo valioso de las organizaciones, en la actualidad dichas organizaciones captan y fidelizan a sus clientes, así como comprometen a sus colaboradores, es decir al crear valor para sus colaboradores será capaz de crear valor para sus clientes. Por ello, la importancia del talento es una necesidad, por lo que las instituciones deben tener en cuenta sus políticas de gestión acompañadas con el compromiso para que los colaboradores también tengan el compromiso con la empresa de manera viceversa. En la actualidad los trabajadores demandan su rendimiento donde se sientan motivados y proyectos donde les interese participar, para lograrlo se requiere la calidad directiva para ello se requiere de la Retribución, desarrollo y relación con el jefe y compañeros.

Por otro lado, Chiavenato (2009) define que la administración de recursos humanos se encarga de construir a personas competitivas a través de procesos integrados, así como protege al capital humano de las empresas, ya que es el elemento primordial y el éxito depende de ellos. De la misma manera, Dessler & Varela (2004) definen a la administración del personal, como a las estrategias y políticas donde se debe considerar a los procesos de: reclutamiento de personal, capacitación, evaluación, remuneración, así como dar un ambiente con todas las condiciones de seguridad, teniendo en cuenta la ética y buen trato para los empleados de la organización, finalmente; Dolan, Valle, Jackson & Schuler (2007) establecen que la gestión de recursos humanos está estructurado en los procesos de: Planificación, Analizar los puestos de trabajo, establece las necesidades de personal, incremento de competitividad y desarrollo, evaluación, remuneración y la seguridad y salud en el trabajo.

Según Chiavenato (2009) los procesos de la Administración de Recursos Humanos son, contratación de personal, organizar a las personas, compensación, desarrollo de personas, retención, control y auditoría de personal. Asimismo, Chiavenato (2001), señala que los subsistemas de control de recursos humanos conforman base de datos, sistemas informativos y control de recursos humanos, dicho control establece 04 etapas: Definir los estándares requeridos, supervisar y comparar el desempeño y establecer medidas correctivas. El control se puede efectuar de forma manual, semiautomático o automático. Requiere que los datos sean custodiados en archivos o registros, es decir almacenar en un banco de datos, a través del cual se proyecta un sistema de información que le permita a los Directivos tomar decisiones y gestionar sobre las personas.

Para, SERVIR (2014), el Sistema de Recursos Humanos, es quien desarrolla y ejecuta políticas del Estados, teniendo en cuenta la normatividad y procedimientos aplicados por las instituciones públicas. La Gestión de dicho sistema comprende 07 subsistemas concernientes a recursos humanos siendo: Planificación, organización, gestionar el empleo, gestionar el rendimiento, gestionar la compensación, gestionar la capacitación y desarrollo, y gestionar las relaciones sociales y humanas.

Dimensiones de la variable gestión de talento humano: a) Planificación de políticas de recursos humanos, para SERVIR (2014) en dicha dimensión se definen los documentos internos de gestión de los recursos humanos, acorde con los objetivos de la entidad, como son: directivas, reglamentos, políticas y otros procesos, b) Remuneración y beneficios Sociales, según Chiavenato (2014) es el que una persona percibe como producto de los servicios realizados, por concepto de sueldo y otros ingresos que por Ley les corresponde. Referente a Beneficios Sociales están referidas a las gratificaciones, CTS, vacaciones, seguro vida ley, asignación familiar entre otros; c) Según la Directiva de capacitación aprobado mediante Resolución N°141-2016-SERVIR-PE señala que Desarrollo y Capacitación, permite potenciar las capacidades, incrementar el nivel de conocimientos y alcanzar destrezas, con el propósito de que los trabajadores mejoren en su rendimiento y contribuyan con el cumplimiento de los

objetivos de la institución; d) Seguridad y Salud en el Trabajo, según Forastieri (2005), se encarga de prevenir riesgos laborales y enfermedades ocupacionales, para lo cual los responsables de las Entidades deberán tomar las medidas correspondientes de implementar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; e) Bienestar social, según la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH, se define como a la realización de actividades para crear un ambiente de trabajo amigable, así como brindar la atención social a los colaboradores de acuerdo a sus necesidades, puesto que la calidad del mismo influye en el bienestar de los trabajadores, así como en la producción.

Para la variable Desempeño Laboral, tenemos a Chiavenato (2000) considera que el desempeño laboral es la acción del trabajador quien se propone a buscar estrategias para conseguir los objetivos, respecto a las tareas funcionales que se le asignan dentro de la organización. En cambio, Palaci (2005), definió al desempeño laboral como a la utilidad que se debe aportar a la organización, en las diferentes actividades que un trabajador realice en un tiempo determinado, ya que permitirá contribuir a la eficiencia organizacional. De la misma manera, Robbins y Coulter (2010), definieron el desempeño en lo siguiente: Para determinar el éxito de una organización es todo un proceso de actividades, es decir en la organización nos permite conocer el desempeño que brindan los trabajadores tanto del logro de metas y objetivos de manera individual.

Por otro lado, Chiavenato (2001) señala que la evaluación del desempeño es una apreciación del rendimiento de los trabajadores según el puesto que desempeñan. En otras empresas de la evaluación del desempeño están a cargo del jefe, del trabajador o de una comisión. Los métodos de evaluación son: escalas en base a gráficos, elección aleatoria, investigación, comparación, descripción y mixtos. Asimismo, Robbins (2004) señaló que la evaluación de desempeño es de mucha importancia, ya que de ello se obtiene información para las acciones de recursos humanos, así como para las rotaciones de personal, ascensos y no renovaciones, así como se puede identificar las necesidades de capacitación al personal. También, dicho autor menciona respecto a la Satisfacción con el trabajo lo siguiente: La medición de la satisfacción laboral se

realiza mediante la calificación única que consiste en solicitar a los colaboradores que respondan una pregunta y en la calificación sumada se identifican elementos claves de un trabajo y se preguntan su opinión a los colaboradores de cada uno de ellos. Referente a la satisfacción de los colaboradores con su trabajo señalo que la satisfacción incrementa con un buen salario, pero para que los puestos sean bien remunerados estas requieren tener mayores capacidades y tienen mayor responsabilidad y en lo que respecta al como expresan los empleados su insatisfacción manifestó que presentan quejas continuamente aparte de renunciar, se llevan algunos bienes de la institución y no cumplen sus responsabilidades.

Dimensiones de la variable desempeño laboral: a) Identidad institucional, según Aldana (2013) menciona que los colaboradores que tiene el compromiso con la organización se caracterizan por la fidelidad, quienes deberán tener en cuenta sus valores, misión y visión, con ideas para mejora, con cualidades para lograr conocimientos y aprendizajes, así como mostrarse identificado y orgulloso por la Institución; proponiéndose nuevas expectativas y lograr un buen desempeño; b) Condiciones laborales, según Forastieri (2005), se puede definir las condiciones de trabajo como a los diversos factores que constituyen como bienes o pagos, con la finalidad que los trabajadores realizan sus tareas; c) Para Guerrero (2009) el trabajo en equipo, consiste en que las personas en grupo realizan sus tareas de manera coordinada para conseguir los objetivos y tienen la misma responsabilidad; d) Relaciones interpersonales, para Moyano (2014) las personas son seres sociales, quienes en el transcurso del tiempo forman lazos de amistad en varios aspectos como en lo personal, laboral, familiar; los mismo que se hacen permanentes con el transcurrir del tiempo; e) Cualidades personales, según Suárez, Dusú y Sánchez (2007), señalan que las cualidades personales son los valores que uno los lleva dentro de sí, como es la puntualidad, buen trato, entusiasta, eficiente, dicha cualidades son los que identifican a las personas.

III.METODOLOGÍA

Respecto a la metodología empleada, se puede afirmar que se utilizó un enfoque cuantitativo, ya que aplicamos un instrumento y los datos recogidos fueron procesados estadísticamente. Babativa (2017) define la investigación cuantitativa como diversos experimentos, los mismos que pueden ser medibles a través de datos estadísticos y matemáticos. Asimismo, la investigación fue de corte transversal, ya que el instrumento fue aplicado en una sola vez a todos los colaboradores. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) establecen que una investigación fue transversal cuando los datos fueron recopilados en una fecha única. Finalmente, el nivel de la investigación fue correlacional causal, ya que se pretendió establecer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica. Respecto a lo señalado Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen la investigación correlacional causal, como aquella que describe relaciones de dos o más variables en un tiempo determinado ya sean correlacionales o relaciones causales.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación, fue básica; es decir se buscó que incrementar las teorías existentes o ampliarlas desde la perspectiva de los resultados de la investigación. Considerando a Rodríguez (2011) establece que la investigación es básica porque busca incrementar nuevos conocimientos sin contrastarlos con un tema práctico, de la misma manera; se puede afirmar que la investigación fue de diseño No experimental, ya que no se manipularon las variables. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) explican que dicha investigación es aquel estudio donde las variables no son manipulados, es decir sólo se observan fenómenos para luego ser analizados.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de investigación son: Gestión del talento humano y desempeño laboral.

Variable independiente: Gestión del talento humano, según Chiavenato (2009) administrar a recursos humanos, define como el área que construye talentos a través de procesos integrados, y considera valiosos al capital humano, dado que el éxito depende de ellos.

Respecto a las dimensiones de la variable gestión del talento humano, se consideraron las siguientes: a) Planificación de políticas, b) Remuneración y beneficios sociales, c) Desarrollo y capacitación al personal, d) Seguridad y salud, e) Bienestar social.

Variable dependiente: Desempeño laboral, en referencia a esto Chiavenato (2000) considera que el desempeño laboral es la acción del trabajador quien se propone a buscar estrategias para conseguir los objetivos, respecto a las tareas funcionales que se le asignan dentro de la organización.

Para la variable desempeño laboral se consideraron las siguientes dimensiones. a) Identidad institucional, b) Condiciones laborales, c) Trabajo en equipo, d) Relaciones interpersonales y e) Cualidades personales.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población es el conjunto de todas las unidades de observación sobre el que se va realizar el estudio. Para la investigación se consideró a los 116 servidores que laboran en el Centro Vacacional Huampaní, Chosica, dicho dato fue facilitada por la oficina de recursos humanos de la institución en mención. Respecto a la muestra, Hernández, Fernández y Baptista (2014) establece que es una parte de elementos que conforman la población sobre el cual se va realizar la investigación. En el caso, esta fue calculada utilizando procedimientos matemáticos y estadísticos con los siguientes parámetros:

Nivel de confianza: 95%

Margen de error muestral: 5%

Proporción muestral: $p=0,5$ (Criterio conservador)

Población: $N=116$ trabajadores

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + Z^2 p(1-p)}$$
$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(1-0,5)(116)}{(0,05)^2(116-1) + (1,96)^2(0,5)(1-0,5)}$$

$$n = 89 \text{ Trabajadores}$$

En referencia al Muestreo, podemos citar a Babativa (2017) nos señaló que toda la población a estudiar tiene la probabilidad de conformar la muestra. En este caso se aplicó la técnica probabilística aleatorio simple a partir de balotas numeradas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se consideró la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado producto de la operacionalización de la variable. Se utilizó una escala politómica, propiamente la escala de Likert con los valores: 5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = A veces, 2 = Casi nunca y 1 = Nunca, para ambas variables. El instrumento para medir la variable: Gestión del talento humano (en adelante GTH) tenía 28 ítems, mientras que el instrumento para la variable: Desempeño laboral (en adelante DL) constó de 28 ítems.

Para la validez del cuestionario sobre GTH se pidió la colaboración de tres expertos que verificaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems. Estos expertos, entre los cuales estaban dos magísteres y un doctor dictaminaron que el instrumento es aplicable.

En referencia a la confiabilidad, se utilizó el Alfa de Cronbach a través de la obtención de datos de una prueba piloto que se aplicó a 10 colaboradores,

de los resultados se pudo determinar un valor de confiabilidad de 0,860 para el instrumento de GTH.

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0,860	28

En lo respecta a la variable DL, se hizo la validez también por Juicio de expertos los cuales dictaminaron que el instrumento era aplicable y en referencia a la confiabilidad, también fue aplicado una prueba piloto a 10 trabajadores y los resultados fueron analizados por el Alfa de Cronbach, el cual arrojó una confiabilidad de 0,951 para los 28 ítems del cuestionario.

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0,951	28

3.5. Procedimientos

El cuestionario validado y con confiabilidad aceptable se hizo llegar vía formulario Google a todos los integrantes de la muestra, para lo cual previamente se coordinó con el Jefe de la oficina de recursos humanos del Centro Vacacional Huampaní (en adelante CVH) del distrito de Chosica y así poder recoger datos concernientes a la investigación. La carta de consentimiento se adjunta en los anexos.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados del análisis estadístico, implicaron realizar un análisis descriptivo con tablas y figuras y un análisis inferencial que se refirió a la contrastación de las hipótesis de investigación utilizando el Tau C de Kendall para tal efecto.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación, ha sido formulada y planteada por la investigadora, en el cual la opinión de las personas encuestadas que solo están involucradas y se responderá de manera anónima, pero de una forma responsable. Por lo que, los resultados y el desarrollo del presente informe se encuentra de manera honesta y transparente. Asimismo, se han respetado las fuentes citando correctamente a los autores y los datos obtenidos no han sido manipulados, no alterados de su origen.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

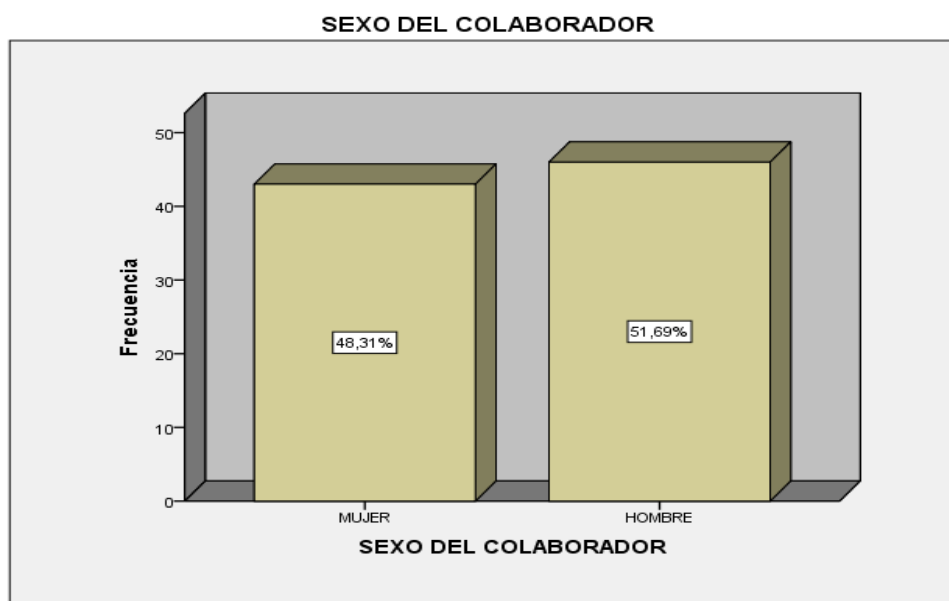
Tabla 1.

Sexo de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní - Chosica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUJER	43	48,3	48,3	48,3
HOMBRE	46	51,7	51,7	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Figura 1.

Sexo de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní - Chosica



Interpretación:

En la tabla 1 y figura 1, se observa que el número de mujeres que colaboraron en el estudio fueron 43 las cuales representaron el 48,3%, mientras que el número de hombres participantes fue de 46, los mismos que representaban el 51,7% del total de trabajadores. Se puede notar poca diferencia entre el número de hombres y mujeres que colaboraron con la investigación.

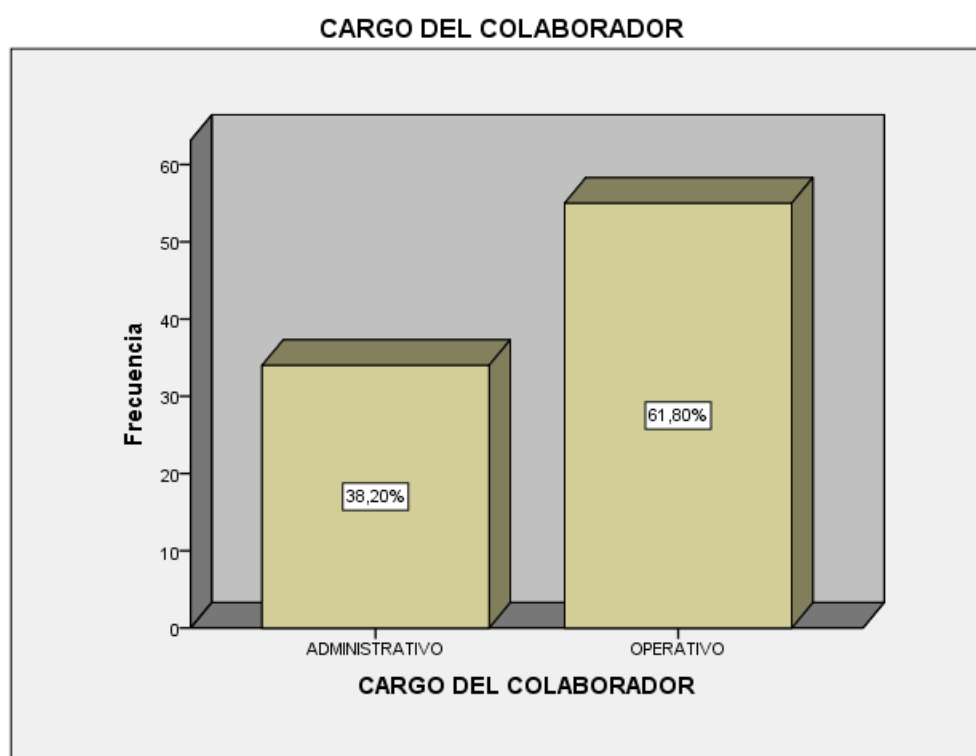
Tabla 2.

Cargo de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní – Chosica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ADMINISTRATIVO	34	38,2	38,2	38,2
OPERATIVO	55	61,8	61,8	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Figura 2.

Cargo de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní - Chosica



Interpretación:

De la misma manera, en la tabla 2 y figura 2, se puede visualizar que el cargo de los participantes indica que 34 de ellos son administrativos y representan el 38,2% mientras que los colaboradores con cargo operativos son 55, los mismos que representan el 61,8% del total de colaboradores. Se puede evidenciar un número mayor de colaboradores con cargos operativos.

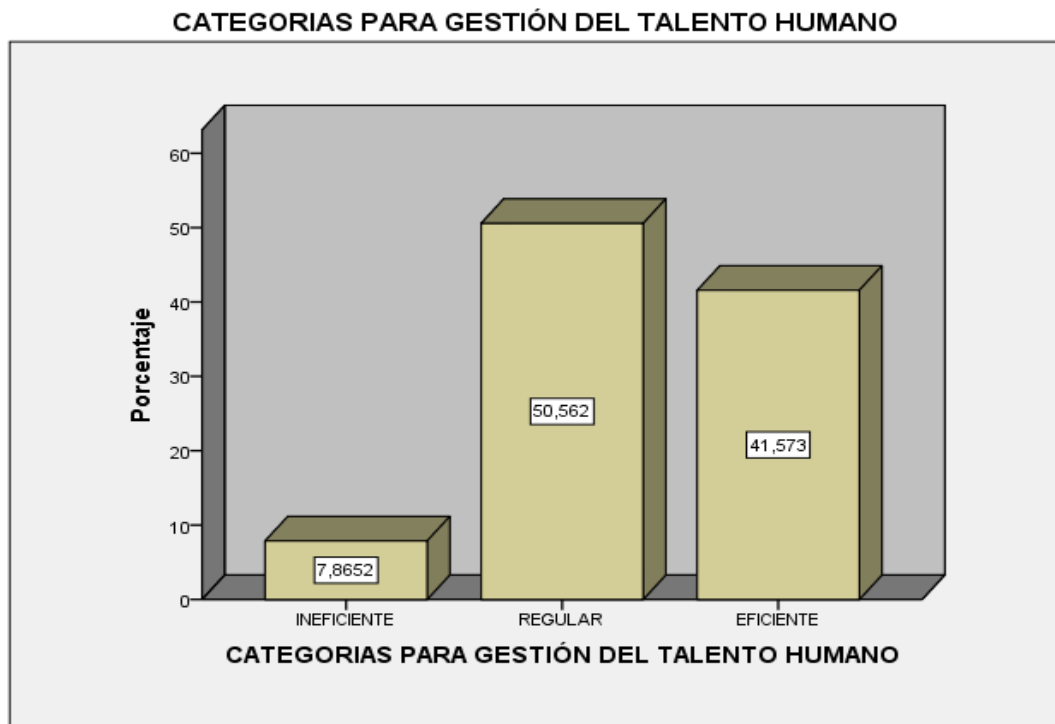
Tabla 3.

Percepción de la GTH por parte de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní - Chosica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
INEFICIENTE	7	7,9	7,9	7,9
REGULAR	45	50,6	50,6	58,4
EFICIENTE	37	41,6	41,6	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Figura 3.

Percepción de la GTH por parte de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní - Chosica.



Interpretación:

De la misma manera, en la tabla 3 y figura 3, se puede apreciar que los trabajadores que perciben la GTH como ineficiente son 7 y representan el 7,9%, mientras que 45 trabajadores, es decir; el 50,6% opinan que la GTH es regular, finalmente 37 trabajadores señalan que la GTH es eficiente y representan el 41,57%. Se puede notar una ligera diferencia entre el número de trabajadores que perciben la GTH como regular y los que perciben la GTH como eficiente.

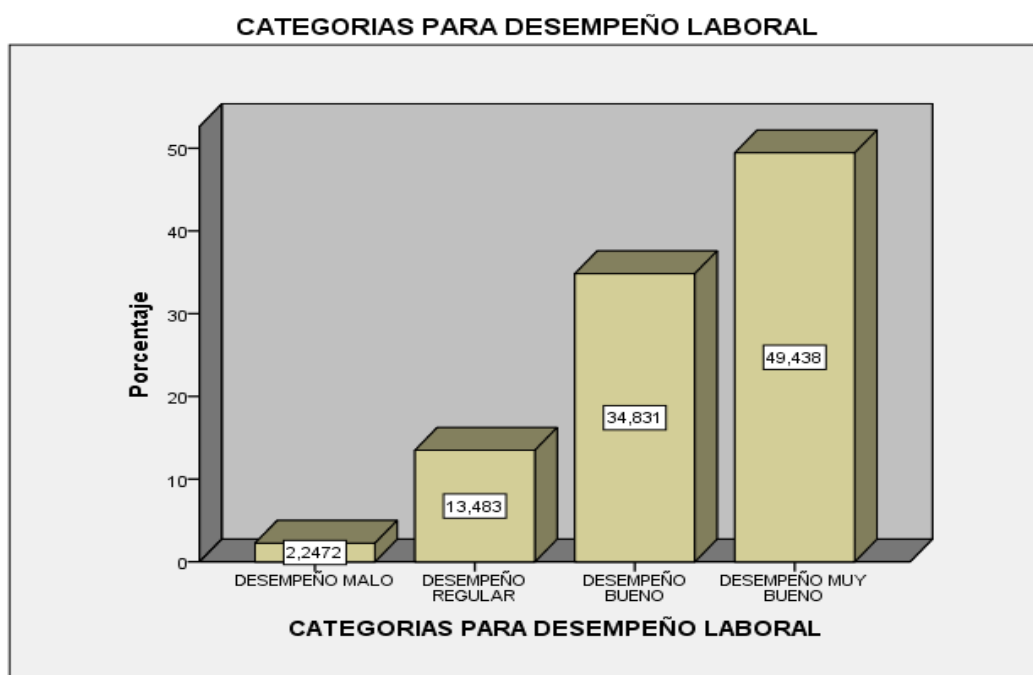
Tabla 4.

Desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní - Chosica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DESEMPEÑO MALO	2	2,2	2,2	2,2
DESEMPEÑO REGULAR	12	13,5	13,5	15,7
DESEMPEÑO BUENO	31	34,8	34,8	50,6
DESEMPEÑO MUY BUENO	44	49,4	49,4	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Figura 4.

Desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní - Chosica.



Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4, se visualiza que el 2,2% de los trabajadores tienen mal desempeño, mientras que el 13,53% tiene un desempeño regular, 34,8% tiene buen desempeño laboral y el 44% del total tiene muy buen desempeño laboral. Se puede observar una considerable diferencia entre el número de trabajadores con desempeño regular y muy bueno.

Tabla 5.

Influencia de la Dimensión de Planificación de Políticas de Recursos Humanos en el Desempeño laboral de los trabajadores del CVH - Chosica.

		CATEGORIAS PARA DESEMPEÑO LABORAL				Total	Porcentaje
		DESEMPEÑO	DESEMPEÑO	DESEMPEÑO	DESEMPEÑO		
		MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO		
CATEGORIAS	INEFICIENTE	2	4	3	4	13	14,61
PLANIFICACION	REGULAR	0	7	20	20	47	82,81
POLITICAS	EFICIENTE	0	1	8	20	29	32,58
Total		2	12	31	44	89	100,00

Interpretación:

De la tabla 5, se aprecia que el 82,81% de los colaboradores perciben que mientras que la Gestión de Planificación de Políticas de Recursos Humanos sea regular, se tendrá un desempeño muy bueno.

Tabla 6.

Influencia de la Dimensión de Remuneración y Beneficios Sociales en el Desempeño laboral de los trabajadores del CVH - Chosica.

		CATEGORIAS PARA DESEMPEÑO LABORAL				Total	Porcentaje
		DESEMPEÑO	DESEMPEÑO	DESEMPEÑO	DESEMPEÑO		
		MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO		
CATEGORIAS	INEFICIENTE	1	1	4	4	10	11,24
REMUNERACION Y	REGULAR	1	7	19	24	51	57,30
BENEFICIOS	EFICIENTE	0	4	8	16	28	31,46
Total		2	12	31	44	89	100,00

Interpretación:

De la tabla 6, se visualiza que el 57,30% de los colaboradores perciben que mientras se aplique de manera regular la Gestión de Remuneración y Beneficios Sociales, se tendrá un desempeño muy bueno.

Tabla 7.

Influencia de la Dimensión de Capacitación y Desarrollo en el Desempeño laboral de los trabajadores del CVH - Chosica.

		CATEGORIAS PARA DESEMPEÑO LABORAL				Total	Porcentaje
		DESEMPEÑO MALO	DESEMPEÑO REGULAR	DESEMPEÑO BUENO	DESEMPEÑO MUY BUENO		
CATEGORIAS	INEFICIENTE	2	6	6	7	21	23,60
CAPACITACION Y	REGULAR	0	6	23	23	52	58,42
DESARROLLO	EFICIENTE	0	0	2	14	16	17,98
Total		2	12	31	44	89	100,00

Interpretación:

De la tabla 7, se aprecia que el 58,42% de los colaboradores perciben que mientras se aplique de manera regular la Gestión de Capacitación y Desarrollo, se tendrá un desempeño muy bueno.

Tabla 8.

Influencia de la Dimensión de Seguridad y Salud en el Desempeño laboral de los trabajadores del CVH - Chosica.

		CATEGORIAS PARA DESEMPEÑO LABORAL				Total	Porcentaje
		DESEMPEÑO MALO	DESEMPEÑO REGULAR	DESEMPEÑO BUENO	DESEMPEÑO MUY BUENO		e
CATEGORIAS	INEFICIENTE	2	1	1	4	8	8,99
SEGURIDAD Y SALUD	REGULAR	0	7	12	10	29	32,58
	EFICIENTE	0	4	18	30	52	58,43
Total		2	12	31	44	89	100,00

Interpretación:

De la tabla 8, se visualiza que el 58,43% de los colaboradores perciben que mientras se aplique de manera eficiente la Seguridad y Salud en el Trabajo, se tendrá un desempeño muy bueno.

Tabla 9.

Influencia de la Dimensión de Bienestar Social en el Desempeño laboral de los trabajadores del CVH - Chosica.

		CATEGORIAS PARA DESEMPEÑO LABORAL				Total	Porcentaje
		DESEMPEÑO MALO	DESEMPEÑO REGULAR	DESEMPEÑO BUENO	DESEMPEÑO MUY BUENO		
CATEGORIAS	INEFICIENT	1	1	2	2	6	6,74
	E						
BIENESTAR SOCIAL	REGULAR	1	7	18	18	44	49,44
	EFICIENTE	0	4	11	24	39	43,82
Total		2	12	31	44	89	100,00

Interpretación:

De la tabla 9, se visualiza que el 49,44% de los colaboradores perciben que mientras se aplique de manera regular el Bienestar Social, se tendrá un desempeño muy bueno.

Leyenda de Tablas y Figuras: Las tablas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y figuras 1, 2, 3, 4 antes visualizados provienen del Reporte del SPSS V21 para el estudio.

4.2. Análisis Inferencial**Prueba de hipótesis****Hipótesis general:**

H_i: La GTH influye significativamente en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica.

H_o: La GTH no influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica.

Nivel de confianza de la Investigación: 95%

Margen de error que se utilizó para la hipótesis general y específicos es del 5%.

El Estadístico de Prueba que se utilizó para la hipótesis general y específicos es el Tau C de Kendall.

Tabla 10.

Prueba de Tau C de Kendal para Gestión del talento humano y Desempeño laboral.

	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Tau C de Kendall	0,242	,087	2,777	0,005
N de casos válidos	89			

Interpretación:

Como observamos en la tabla 10, se consiguió un valor sig=0,005 menor a 0,05 y por la regla de decisión se establece que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la H₀ y aceptar la H_i, la cual establece que la GTH influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica. De la misma manera, se evidencia que el valor t_c=0,242 lo que indica que la influencia es poco significativa.

Hipótesis específica 1:

H_i: La planificación de políticas de recursos humanos influye significativamente en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica.

H₀: La planificación de políticas de recursos humanos no influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica.

Nivel de confianza de la Investigación: 95%

Tabla 11.

Prueba de Tau C de Kendal para planificación de políticas de recursos humanos y Desempeño laboral.

	Valor	Error tí. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Tau-c de Kendall	0,292	,087	3,355	0,001
N de casos válidos	89			

Interpretación:

En la tabla 11, se visualiza que se consiguió un valor sig=0,001 menor a 0,05 y por la regla de decisión se establece que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la H_0 y aceptar la H_i , la cual establece que la planificación de políticas de recursos humanos influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica. De la misma manera, se evidencia que el valor $t_c=0,292$ lo que indica que la influencia es poco significativa.

Hipótesis específica 2:

H_i : La remuneración y beneficios sociales influye significativamente en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica.

H_0 : La remuneración y beneficios sociales no influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica.

Nivel de confianza de la Investigación: 95%

Tabla 12.

Prueba de Tau C de Kendal para la remuneración y beneficios sociales y Desempeño laboral.

	Valor	Error tí. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Tau-c de Kendall	,089	,086	1,036	0,300
N de casos válidos	89			

Interpretación:

En la tabla 12, se observa que se obtuvo un valor sig=0,300 mayor a 0,05 y por la regla de decisión se establece que se debe aceptar la H_0 y rechazar la H_i , la cual establece que la remuneración y beneficios sociales no influye en el DL de los

trabajadores del CVH, Chosica. De la misma manera, se evidencia que el valor $t_c=0,089$ lo indica que la influencia es poco significativa.

Hipótesis específica 3:

H_i: La capacitación y desarrollo influye significativamente en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica.

H_o: La capacitación y desarrollo no influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica.

Nivel de confianza de la Investigación: 95%

Tabla 13.

Prueba de Tau C de Kendal para la capacitación y desarrollo y Desempeño laboral.

	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Tau-c de Kendall	0,322	0,082	3,898	0,000
N de casos válidos	89			

Interpretación:

En la tabla 13, se visualiza que se consiguió un valor sig=0,000 menor a 0,05 y por la regla de decisión se establece que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la H_o y aceptar la H_i, la cual establece que la capacitación y desarrollo influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica. De la misma manera, se evidencia que el valor $t_c=0,322$ lo indica que la influencia es significativa.

Hipótesis específica 4:

H_i: La Seguridad y la salud influye de manera poco significativa en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica.

H_o: La Seguridad y la salud no influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica.

Nivel de confianza de la Investigación: 95%

Tabla 14.*Prueba de Tau C de Kendal para la Seguridad y la salud y Desempeño laboral.*

	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Tau-c de Kendall	0,199	0,090	2,203	0,028
N de casos válidos	89			

Interpretación:

En la tabla 14, se visualiza que se consiguió un valor sig=0,028 menor a 0,05 y por la regla de decisión se establece que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la H₀ y aceptar la H_i, la cual establece que la Seguridad y la salud influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica. De la misma manera, se evidencia que el valor t_c=0,199 lo indica que la influencia es poco significativa.

Hipótesis específica 5:

H_i: El bienestar Social influye de manera poco significativa en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica.

H₀: El bienestar Social no influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica.

Nivel de confianza de la Investigación: 95%

Tabla 15.*Prueba de Tau C de Kendal para bienestar Social y Desempeño laboral.*

	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Tau-c de Kendall	0,191	0,086	2,220	0,026
N de casos válidos	89			

Interpretación:

En la tabla 15, se visualiza que se consiguió un valor sig=0,026 menor a 0,05 y por la regla de decisión se establece que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la H₀ y aceptar la H_i, la cual establece que el bienestar Social influye en el

DL de los trabajadores del CVH, Chosica. De la misma manera, se evidencia que el valor $t_c=0,191$ lo que indica que la influencia es poco significativa.

Leyenda de Tablas: Las tablas 10, 11, 12, 13, 14 y 15 antes visualizados provienen del Reporte del SPSS V21 para el estudio.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados conseguidos luego de contrastar a la hipótesis general se encontró que la GTH influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica, 2021. Con la prueba de Tau C de Kendal cuyo valor es $t_c=0,242$ lo que indica que la influencia es poco significativa, así como se obtuvo un valor $sig=0,005$ menor a $0,05$, con lo cual rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 . Resultados estadísticos que concuerdan con Melgarejo (2018) donde en su Tesis señaló que la gestión del personal, así como las habilidades y competencias influyen en el desempeño del personal de la gerencia de recursos humanos del poder judicial del Perú. De la misma manera, también se coincide Arias (2017) donde señaló que la GTH en la empresa Lúcumá Dorada es deficiente y su influencia en la competitividad de la minera no es efectiva; sin embargo, dicha situación puede cambiar con una buena Gestión de los Recursos Humanos, ya que depende del capital humano el cambio de la empresa y de esa manera pueden obtener la competitividad que requieren empresas del sector minero. Teóricamente Chiavenato (2009) sustenta que administrar los recursos humanos es construir a personas competitivas a través de procesos integrados, así como protege al capital humano de las empresas, ya que el éxito depende de ellos.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se buscó ver la influencia de la planificación de políticas de recursos humanos en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica, la misma que encontró que la influencia es poco significativa de acuerdo a la prueba de Tau C de Kendal cuyo valor es $t_c=0,292$, así como se obtuvo un valor $sig=0,001$ menor a $0,05$, con lo cual rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 . Resultados en parte que concuerdan en su Tesis de Palavecino (2015) donde pudo concluir, que los factores a tomarse en cuenta para fortalecer la gestión de

los recursos humanos son: Definir planes estratégicos, para lo cual se deberá reformular metas presupuestarias; los empleados participen en la formulación de políticas públicas; seleccionar al personal de acuerdo al perfil requerido y generar un clima laboral adecuado. Teóricamente SERVIR (2014) sustenta que en Planificación de políticas de recursos humanos se definen los documentos internos de gestión de los recursos humanos, acorde con los objetivos de la entidad, como son: directivas, reglamentos, políticas y otros procesos.

En la hipótesis específica 2, se indagó si la remuneración y beneficios sociales influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica, la misma que encontró que la influencia es poco significativa de acuerdo a la prueba de Tau C de Kendal cuyo valor es $t_c=0,089$, así como se obtuvo un valor $sig=0,300$ mayor a $0,05$, con lo cual aceptamos la H_0 y rechazamos la H_1 . Resultados estadísticos que no se coincide con Villafañe (2017), donde en su trabajo de investigación obtuvo que el 59% de empleados no se encuentran comprometidos para trabajar, debido a que uno de los factores de la satisfacción es la Compensación. Además, tuvo que el reconocimiento y la motivación constituyen la pieza fundamental para hacer que se sientan comprometidas las personas en una organización, así como teóricamente, Chiavenato (2014) sustenta que la Remuneración es el que un colaborador percibe como producto de sus servicios y referente a Beneficios Sociales están referidas a las gratificaciones, CTS, vacaciones, entre otros.

Referente a la hipótesis específica 3, de acuerdo a los resultados de investigación se observó que la capacitación y desarrollo influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica, la misma que encontró que la influencia es significativa de acuerdo a la prueba de Tau C de Kendal cuyo valor es $t_c=0,322$, así como se obtuvo un valor $sig=0,000$ menor a $0,05$, con lo cual rechazamos H_0 y aceptamos la H_1 . Resultados que coinciden con su Tesis de Gonzales (2018), donde pudo concluir que es necesario fortalecer la formación de los trabajadores, así como de especialistas y altos directivos. La responsabilidad de la formación de sus trabajadores son los propios jefes, puesto que ellos conocen sus necesidades de formación y sus debilidades. Al respecto, SERVIR a través de la Resolución N°141-2016-SERVIR-PE sustenta que Desarrollo y Capacitación, permite potenciar las capacidades, incrementar el nivel de conocimientos y

alcanzar destrezas, con el propósito de que los trabajadores mejoren en su rendimiento y contribuyan con el cumplimiento de los objetivos de la institución

Respecto a la hipótesis específica 4, de acuerdo a los resultados de investigación se observó que la seguridad y la salud influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica, la misma que encontró que la influencia es poco significativa de acuerdo a la prueba de Tau C de Kendal cuyo valor es $t_c=0,199$, así como se obtuvo un valor $sig=0,028$ menor a $0,05$, con lo cual rechazamos la H_0 y aceptamos la H_i . Teóricamente, Forastieri (2005) sustenta que la Seguridad y Salud en el Trabajo, se encarga de prevenir riesgos laborales y enfermedades ocupacionales, para lo cual los responsables de las Entidades deberán tomar las medidas correspondientes de implementar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Al revisar el trabajo de investigación de Oliveros de Sarmiento (2017) se tuvo como conclusión de que las acciones de gestión de recursos humanos en Venezuela se relacionan con las características de su cultura del trabajo. Por lo que, la cultura del trabajo en Venezuela debe optarse con mucha prioridad, con la finalidad de proyectarse a un desarrollo humano conveniente. Al respecto, tal como menciona dicho autor la Cultura de Trabajo debe tomarse como prioridad, debido a ello es de suma importancia la implementación de la Seguridad y Salud y Salud en el Trabajo que garanticen el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los servidores.

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 5, según los resultados de investigación nos muestra que el bienestar social influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica, la misma que encontró que la influencia es poco significativa de acuerdo a la prueba de Tau C de Kendal cuyo valor es $t_c=0,191$, así como se obtuvo un valor $sig=0,026$ menor a $0,05$, con lo cual rechazamos la H_0 y aceptamos la H_i . Resultados que en parte concuerdan con su Tesis de Chávez y Reynoso (2017), quienes concluyeron que existe un clima laboral poco favorable en las enfermeras generando por ello un desempeño laboral desfavorable. Además, existe influencia significativa entre el clima laboral y el desempeño de las enfermeras y existen otros motivos que influyen en el

desempeño de las enfermeras, tuvo como muestra a 119 enfermeras, la información se recolectó a través de cuestionario y se aplicó la prueba Alfa de Cronbach. Teóricamente, SERVIR (2014) sustenta que bienestar social, consiste en la realización de actividades para crear un ambiente de trabajo amigable, así como brindar la atención social a los colaboradores de acuerdo a sus necesidades, puesto que la calidad del mismo influye en el bienestar de los trabajadores, así como en la producción de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se estableció que la percepción de la GTH por parte de los colaboradores es regular en un 50,6%; mientras que el 41,57% opinan que es eficiente. Con respecto al DL se estableció que el 34,8% de los colaboradores tienen buen desempeño, en cambio el 44% tienen muy buen DL. Por lo que, conforme a lo señalado en la hipótesis general se establece que la GTH influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica, 2021.

Segunda

Se estableció que la planificación de políticas de recursos humanos influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica, 2021, tal es así que un 82,81% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera regular la planificación de políticas de Recursos Humanos, se tiene un desempeño laboral muy bueno.

Tercera

Se estableció que la remuneración y beneficios sociales no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del CVH, Chosica, 2021, donde un 57,30% de los colaboradores opinaron que mientras sea regular la gestión de Remuneraciones y Beneficios Sociales, se conseguirá un desempeño laboral muy bueno.

Cuarta

Se estableció que la capacitación y desarrollo influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica, 2021, tal es así que un 58,42% de los colaboradores opinaron que a medida que se aplique de manera regular la Gestión de Capacitación y Desarrollo, se tiene un desempeño laboral muy bueno.

Quinta

Se estableció que la Seguridad y la Salud influye en el desempeño laboral de los trabajadores del CVH, Chosica, 2021, donde un 58,43% de los colaboradores opinaron que mientras sea eficiente la Seguridad y Salud en el Trabajo, se conseguirá un desempeño laboral muy bueno.

Sexta

Se estableció que el bienestar Social influye en el DL de los trabajadores del CVH, Chosica, 2021, donde un 49,44% de los colaboradores opinaron que mientras sea regular la gestión de Bienestar Social, se conseguirá un desempeño laboral muy bueno.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Al jefe de recursos humanos del Centro Vacacional Huampaní, quién deberá efectuar una gestión de talento humano eficiente, con el propósito de que los colaboradores tengan un buen desempeño laboral en sus tareas asignadas.

Segunda

A los jefes de la Unidad Recursos Humanos, Oficina de Administración y Finanzas y Gerente General del CVH, quiénes deberán efectuar la planificación de políticas de recursos humanos de forma eficiente, con el fin de alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Tercera

A los jefes de la Unidad Recursos Humanos, Oficina de Administración y Finanzas y Gerente General del CVH, quiénes deberán cumplir oportunamente con el pago de sus Remuneraciones y Beneficios Sociales de acuerdo a Ley, el mismo que permitirá elevar el desempeño laboral por parte de los colaboradores.

Cuarta

A los jefes de la Unidad Recursos Humanos, Oficina de Administración y Finanzas y Gerente General del CVH, quiénes deberán capacitar a los colaboradores de acuerdo al puesto que desempeñan, para ello tendrán que implementar un Plan de Capacitación, con el fin de fortalecer los conocimientos y habilidades de los trabajadores.

Quinta

Al Sub Gerente de Gestión Integral de Seguridad y riesgo y al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del CVH, quiénes en coordinación deberán definir los lineamientos para la protección de la salud de los colaboradores; para lo cual se tendrán que establecer criterios para la Gestión de la Seguridad y Salud de los trabajadores y usuarios en general visitantes al CVH.

Sexta

A los jefes de la Unidad Recursos Humanos y Oficina de Administración y Finanzas y Gerente General del CVH, quiénes deberán efectuar actividades preventivas, de protección y promoción en el ámbito laboral, para ello tendrán que implementar un Plan de Bienestar Social, con el fin de elevar la motivación, la productividad y el bienestar del factor humano.

REFERENCIAS

- Aldana, J. (2013). *Compromiso laboral de los trabajadores del Área Central de una Institución Bancaria* [Licenciatura en Psicología Industrial / Organizacional, Universidad Rafael Landívar de Guatemala]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>.
- Arias, P. (2017). *Importancia de la gestión de los recursos humanos y sus interrelaciones en la pequeña minería – caso de SMRL Lúcumá Dorada* [Grado Académico de Magister en Gestión Integrada en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6138>.
- Cacsire, G. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno 2019* [Tesis de Maestría en Contabilidad y Administración mención en Gestión Empresarial, Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Perú]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10930>.
- Carvacho, E. (2021). *El futuro de la gestión de recursos humanos internacional 2021* [Tesis de Maestría en Gestión y Dirección de Empresas, Universidad de Chile, Santiago de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/180051>.
- Chávez, G y Reynoso, A. (2017). *El clima laboral y su influencia en el desempeño de las enfermeras de la Clínica Ricardo Palma* [Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia de la calidad y desarrollo humano, Universidad Nacional del Callao, Lima – Perú]. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3143>.
- Chiavenato, I. (2014) *Gestión del Talento* (Edic. Popular). México: Editorial McGraw-Hill. PAG. 228 – 256.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001) *Administración De Recursos Humanos* (Edic. Popular). México: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración De Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Dessler, G. & Varela, R. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Dolan; Valle; Jackson & Schuler. (2007). *La gestión de los recursos humanos* (Tercera ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Forastieri, V. (2005). *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud*. Oficina Regional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. OIT.
- Guerrero Armas, A. (2009). Las claves para el trabajo en equipo. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*. <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd5076.pdf>
- Hernández, R; Fernandez, C & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huergo, J. (2004). Los procesos de gestión. *Revista "Comunicación en las organizaciones públicas"*. Provincia de Bs. As.: IPAP. <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf>.
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento, construyendo compromiso* (2da. Ed.). España: Editorial Pearson Educación. https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf.

Melgarejo, P. (2018). *Influencia de la gestión del talento humano y del desempeño del personal de la gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial del Perú* [Tesis para optar el grado académico de maestro en Alta Dirección, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima - Perú]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2185>.

Moyano, A. (2014). *Relaciones sociales en los contextos organizacionales*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Oliveros de Sarmiento, B. (2017). *Cultura del trabajo y Gestión de Recursos Humanos en Venezuela*. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences / www.revistaorbis.org.ve / núm 37 (año 13) 73-90*.

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

Palavecino, J. (2015). *Gestión del Talento en la Administración Pública: Análisis de las relaciones laborales y su impacto sobre procesos críticos de Recursos Humanos* [Trabajo Final Managing Talent, Universidad de San Andrés – Argentina]. <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/handle/10908/10887>.

Pantoja-Kauffmann, G. (2019). *Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional*. *Revista Escuela de Administración de Negocios, (87), 13-26*. Recuperado el 18 de Setiembre de 2021, de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2441/1986>.

Rodríguez, W. (2011). *Guía de Investigación Científica* (1ra ed.). Asociación Civil

Universidad de Ciencias y Humanidades, Fondo Editorial.

Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ma ed.). México: Editorial Pearson Education.

Suárez, C, Dusú, R, Sánchez, M. *Las Capacidades y las Competencias*. Acción Pedagógica, N° 16. Enero - Diciembre, 2007 - pp. 30 – 39.

Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Ley, N°28051. 02.08.2003, 1-9. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H849075>.

“Directiva para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”. Resolución de Presidencia Ejecutiva, N°141-2016-SERVIR-PE. 08.08.2016, 1-38. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1322525-141-2016-servir-pe>.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley, N°29783. 20.08.2011, 1-37. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1038071>.

Directiva N° 002-2014- SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”. Resolución de Presidencia Ejecutiva, N°238-2014-SERVIR-PE. 10.11.2014, 1-18. <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2014/Res238-2014-SERVIR-PE.pdf>.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley, N°29783. 20.08.2011, 1-37. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1038071>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

❖ Operacionalización Variable Gestión de Talento Humano

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIM	INDICADORES	N°	ÍTEMS	Escala
<p>La Administración de Recursos Humanos se encarga de construir a personas competitivas a través de procesos integrados, así como protege al capital humano de las empresas, ya que es el elemento primordial y el éxito depende de ellos.</p> <p>Chiavenato (2009).</p>	1. PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	1.1 ORGANIZACIÓN	1	Los jefes de las diferentes áreas participan en la elaboración de los instrumentos de gestión que rigen dentro del CVH	<p>Cuestionario con escala</p> <p>Se utilizó una escala politómica, propiamente la escala de Likert con los valores:</p> <p>5 = Siempre</p> <p>4 = Casi siempre</p> <p>3 = A veces</p> <p>2 = Casi nunca</p> <p>1 = Nunca</p>
			2	Existe una adecuada asignación de presupuesto para la Administración del Personal	
			3	Se tiene la cantidad de Recursos Humanos necesarios para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales	
		1.2 CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS INTERNAS	4	El reglamento interno de trabajo es difundida en toda las unidades orgánicas del CVH	
			5	Todo el equipo del CVH conocen el organigrama nominal y estructural del CVH	
			6	Los trabajadores conocen sus funciones y responsabilidades relacionados a su cargo para alcanzar las metas establecidas	
			7	Se aplican adecuada y oportunamente las sanciones en conformidad con las normas y reglamentos del CVH	
		1.3 CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	8	Los jefes cumplen con sus funciones de forma oportuna	
			9	Los trabajadores cumplen con sus funciones de forma oportuna	
	2. REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES	2.1 REMUNERACIÓN	10	Se realiza el pago de Remuneraciones al personal de manera oportuna	
			11	Está satisfecho con la remuneración que percibe	
		2.2 BENEFICIOS SOCIALES	12	Se efectúan de manera oportuna los beneficios sociales a los trabajadores	
			13	Cuentan con Seguro Vida Ley los trabajadores	

	3. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	3.1 CAPACITACIÓN	14	Se capacita a los trabajadores de acuerdo a la labor que realizan	
			15	Se obtiene un mejor desempeño luego de las capacitaciones	
			16	Los trabajadores se capacitan por iniciativa propia	
		3.2 DESARROLLO	17	Las capacitaciones ayudan a los trabajadores en su desarrollo profesional	
			18	Se brinda facilidades a los trabajadores para que realicen estudios de Formación, Maestría y otros.	
			19	Los trabajadores cuentan con oportunidades de ascenso profesional	
	4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	4.1 SEGURIDAD	20	Se cumple con las normas de Seguridad y Salud en el trabajo	
			21	Los trabajadores cuentan con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	
			22	Se brinda recomendaciones al personal para prevenir accidentes dentro de la institución	
		4.2 SALUD OCUPACIONAL	23	Se cuenta con un Médico en Salud ocupacional para la Atención Médica a los trabajadores	
			24	Se realiza campañas de Salud Preventivas en beneficio de los trabajadores	
			25	Los trabajadores mantienen un Clima Laboral de respeto y confianza interpersonal	
	5. BIENESTAR SOCIAL	5.1 CLIMA LABORAL	26	Se efectúan encuestas de Clima Laboral, para evaluar el grado de satisfacción de los trabajadores	
			27	Se realizan actividades de Confraternidad en Fechas especiales	
5.2 ACTIVIDADES		28	Se envían saludos en los días profesionales, efemérides y onomásticos del personal		

❖ Operacionalización Variable Desempeño Laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIM	INDICADORES	N°	ÍTEMS	Escala
El desempeño laboral es la acción del trabajador quien se propone a buscar estrategias para conseguir los objetivos, respecto a las tareas funcionales que se le asignan dentro de la organización. Chiavenato (2000).	1. IDENTIDAD INSTITUCIONAL	1.1. COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN	1	Se siente comprometido con la labor que realiza en el CVH	Cuestionario con escala Se utilizó una escala politómica, propiamente la escala de Likert con los valores: 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			2	Se compromete con la imagen institucional del CVH	
			3	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	
		1.2 PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DEL CVH	4	Se identifica y participa en todas las actividades que programa el CVH	
			5	El CVH cumple con su misión institucional y brinda un servicio de calidad de la cual se siente satisfecho (a).	
			6	Participa en las capacitaciones que promueve el CVH	
	2. CONDICIONES LABORALES	2.1 ILUMINACIÓN	7	Dispone el Área de Trabajo de la iluminación suficiente.	
			8	Considera que la iluminación del puesto de trabajo es correcta	
		2.2 AMBIENTE	9	Su lugar de trabajo reúne buenas condiciones de seguridad evitando riesgos para su salud	
			10	Dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso para un eficiente desempeño laboral	
	3. TRABAJO EN EQUIPO	3.1 RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO	11	Los jefes y trabajadores cumplen sus labores con responsabilidad	
			12	Cuando hay errores en el trabajo en equipo reconocen y asumen las observaciones al respecto.	
			13	Tiene confianza en sus compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida	
			14	Se siente satisfecho cuando recibe reconocimientos por los logros alcanzados	

		3.2 SATISFACCIÓN CON LOS RESULTADOS	15	Los jefes y trabajadores se sienten conformes al compartir la misma visión respecto a los objetivos institucionales y se integran en esa dirección.
			16	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo en su área.
	4. RELACIONES INTERPERSONALES	4.1 RELACIÓN ENTRE JEFES Y TRABAJADORES	17	Existe una buena comunicación entre los jefes y los trabajadores del CVH
			18	Los jefes son asertivos al interactuar con los trabajadores del CVH
			19	En el área donde labora recibe buen trato por parte de su Jefe y Compañeros
		4.2 COMUNICACIÓN ADECUADA	20	El diálogo entre jefes y trabajadores es claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores cotidianas
			21	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna
			22	Los comunicados internos le proporcionan información útil y oportuna
	5. CUALIDADES PERSONALES	5.1 PUNTUALIDAD	23	Ingresa de manera puntual a su Centro de Labores
			24	Asiste puntualmente a las reuniones internas de trabajo
		5.2 EFICIENCIA	25	Utiliza eficientemente el tiempo que dispone para el desarrollo de sus tareas asignadas
			26	Utiliza eficientemente las normas y procedimientos establecidos, para el desarrollo de sus tareas asignadas
		5.3 INTEGRACIÓN	27	Se integra con la organización con respeto, cooperación y afecto.
			28	Se integra fácilmente a los grupos de trabajo

Anexo 2. Instrumentos de Recolección de Datos

❖ Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir la gestión del Talento Humano en el Centro Vacacional Huampaní, cuyos resultados serán utilizados sólo para fines académicos y es de carácter anónimo.

Escalas:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

DATOS INFORMATIVOS:

CARGO SEXO

CONDICIÓN AÑOS DE SERVICIO

Marque con una (X) la que considere correcta.

DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Los jefes de las diferentes áreas participan en la elaboración de los instrumentos de gestión que rigen dentro del CVH	N	CN	AV	CS	S
2	Existe una adecuada asignación de presupuesto para la Administración del Personal	N	CN	AV	CS	S
3	Se tiene la cantidad de Recursos Humanos necesarios para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales	N	CN	AV	CS	S
4	El reglamento interno de trabajo es difundida en toda las unidades orgánicas del CVH	N	CN	AV	CS	S
5	Todo el equipo del CVH conocen el organigrama nominal y estructural del CVH	N	CN	AV	CS	S
6	Los trabajadores conocen sus funciones y responsabilidades relacionados a su cargo para alcanzar las metas establecidas	N	CN	AV	CS	S
7	Se aplican adecuada y oportunamente las sanciones en conformidad con las normas y reglamentos del CVH	N	CN	AV	CS	S
8	Los jefes cumplen con sus funciones de forma oportuna	N	CN	AV	CS	S

9	Los trabajadores cumplen con sus funciones de forma oportuna	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
10	Se realiza el pago de Remuneraciones al personal de manera oportuna	N	CN	AV	CS	S
11	Está satisfecho con la remuneración que percibe	N	CN	AV	CS	S
12	Se efectúan de manera oportuna los beneficios sociales a los trabajadores	N	CN	AV	CS	S
13	Cuentan con Seguro Vida Ley los trabajadores	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
14	Se capacita a los trabajadores de acuerdo a la labor que realizan	N	CN	AV	CS	S
15	Se obtiene un mejor desempeño luego de las capacitaciones	N	CN	AV	CS	S
16	Los trabajadores se capacitan por iniciativa propia	N	CN	AV	CS	S
17	Las capacitaciones ayudan a los trabajadores en su desarrollo profesional	N	CN	AV	CS	S
18	Se brinda facilidades a los trabajadores para que realicen estudios de Formación, Maestría y otros.	N	CN	AV	CS	S
19	Los trabajadores cuentan con oportunidades de ascenso profesional	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 4 : SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
20	Se cumple con las normas de Seguridad y Salud en el trabajo	N	CN	AV	CS	S
21	Los trabajadores cuentan con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	N	CN	AV	CS	S
22	Se brinda recomendaciones al personal para prevenir accidentes dentro de la institución	N	CN	AV	CS	S
23	Se cuenta con un Médico en Salud ocupacional para la Atención Médica a los trabajadores	N	CN	AV	CS	S
24	Se realiza campañas de Salud Preventivas en beneficio de los trabajadores	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 5: BIENESTAR SOCIAL		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
25	Los trabajadores mantienen un Clima Laboral de respeto y confianza interpersonal	N	CN	AV	CS	S
26	Se efectúan encuestas de Clima Laboral, para evaluar el grado de satisfacción de los trabajadores	N	CN	AV	CS	S
27	Se realizan actividades de Confraternidad en Fechas especiales	N	CN	AV	CS	S
28	Se envían saludos en los días profesionales, efemérides y onomásticos del personal	N	CN	AV	CS	S

❖ Cuestionario sobre Desempeño Laboral

INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir el Desempeño Laboral de los trabajadores en el Centro Vacacional Huampaní, cuyos resultados serán utilizados sólo para fines académicos y es de carácter anónimo.

Escalas:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

DATOS INFORMATIVOS:

CARGO SEXO

CONDICIÓN AÑOS DE SERVICIO

Marque con una (X) la que considere correcta.

DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD INSTITUCIONAL		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Se siente comprometido con la labor que realiza en el CVH	N	CN	AV	CS	S
2	Se compromete con la imagen institucional del CVH	N	CN	AV	CS	S
3	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	N	CN	AV	CS	S
4	Se identifica y participa en todas las actividades que programa el CVH	N	CN	AV	CS	S
5	El CVH cumple con su misión institucional y brinda un servicio de calidad de la cual se siente satisfecho (a).	N	CN	AV	CS	S
6	Participa en las capacitaciones que promueve el CVH	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES LABORALES		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
7	Dispone el Área de Trabajo de la iluminación suficiente.	N	CN	AV	CS	S
8	Considera que la iluminación del puesto de trabajo es correcta	N	CN	AV	CS	S
9	Su lugar de trabajo reúne buenas condiciones de seguridad evitando riesgos para su salud	N	CN	AV	CS	S

10	Dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso para un eficiente desempeño laboral	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
11	Los jefes y trabajadores cumplen sus labores con responsabilidad	N	CN	AV	CS	S
12	Cuando hay errores en el trabajo en equipo reconocen y asumen las observaciones al respecto.	N	CN	AV	CS	S
13	Tiene confianza en sus compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida	N	CN	AV	CS	S
14	Se siente satisfecho cuando recibe reconocimientos por los logros alcanzados	N	CN	AV	CS	S
15	Los jefes y trabajadores se sienten conformes al compartir la misma visión respecto a los objetivos institucionales y se integran en esa dirección.	N	CN	AV	CS	S
16	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo en su área.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 4 : RELACIONES INTERPERSONALES		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
17	Existe una buena comunicación entre los jefes y los trabajadores del CVH	N	CN	AV	CS	S
18	Los jefes son asertivos al interactuar con los trabajadores del CVH	N	CN	AV	CS	S
19	En el área donde labora recibe buen trato por parte de su Jefe y Compañeros	N	CN	AV	CS	S
20	El diálogo entre jefes y trabajadores es claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores cotidianas	N	CN	AV	CS	S
21	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna	N	CN	AV	CS	S
22	Los comunicados internos le proporcionan información útil y oportuna	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 5: CUALIDADES PERSONALES		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
23	Ingresa de manera puntual a su Centro de Labores	N	CN	AV	CS	S
24	Asiste puntualmente a las reuniones internas de trabajo	N	CN	AV	CS	S
25	Utiliza eficientemente el tiempo que dispone para el desarrollo de sus tareas asignadas	N	CN	AV	CS	S
26	Utiliza eficientemente las normas y procedimientos establecidos, para el desarrollo de sus tareas asignadas	N	CN	AV	CS	S
27	Se integra con la organización con respeto, cooperación y afecto.	N	CN	AV	CS	S
28	Se integra fácilmente a los grupos de trabajo	N	CN	AV	CS	S

Anexo 3. Cálculo de la Muestra

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

Dónde:

$Z^2=1.96$ (cuando el nivel de confianza es del 95%)

p =proporción muestral (0,5)

N =Tamaño de la población (116 colaboradores)

n =Tamaño de la muestra

e =Margen de error muestral (0,05)

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(1-0,5)(116)}{(0,05)^2(116-1) + (1,96)^2(0,5)(1-0,5)}$$

$$n = \frac{(3,8416)(0,5)(0,5)(116)}{(0,0025)(115) + (3,8416)(0,5)(0,5)}$$

$n = 89$ Colaboradores

Anexo 4. Certificado de Validez de Contenido de Instrumento

❖ Certificado de Validez sobre Gestión del Talento Humano

- Especialidad del validador: Estadístico

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS							
1	Los jefes de las diferentes áreas participan en la elaboración de los instrumentos de gestión que rigen dentro del CVH	x		x		x		
2	Existe una adecuada asignación de presupuesto para la Administración del Personal	x		x		x		
3	Se tiene la cantidad de Recursos Humanos necesarios para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales	x		x		x		
4	El reglamento interno de trabajo es difundida en toda las unidades orgánicas del CVH	x		x		x		
5	Todo el equipo del CVH conocen el organigrama nominal y estructural del CVH	x		x		x		
6	Los trabajadores conocen sus funciones y responsabilidades relacionados a su cargo para alcanzar las metas establecidas	x		x		x		
7	Se aplican adecuada y oportunamente las sanciones en conformidad con las normas y reglamentos del CVH	x		x		x		
8	Los jefes cumplen con sus funciones de forma oportuna	x		x		x		
9	Los trabajadores cumplen con sus funciones de forma oportuna	x		x		x		
	DIMENSION 2: REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES							

10	Se realiza el pago de Remuneraciones al personal de manera oportuna	x		x		x		
11	Está satisfecho con la remuneración que percibe	x		x		x		
12	Se efectúan de manera oportuna los beneficios sociales a los trabajadores	x		x		x		
13	Cuentan con Seguro Vida Ley los trabajadores	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se capacita a los trabajadores de acuerdo a la labor que realizan	x		x		x		
15	Se obtiene un mejor desempeño luego de las capacitaciones	x		x		x		
16	Los trabajadores se capacitan por iniciativa propia	x		x		x		
17	Las capacitaciones ayudan a los trabajadores en su desarrollo profesional	x		x		x		
18	Se brinda facilidades a los trabajadores para que realicen estudios de Formación, Maestría y otros.	x		x		x		
19	Los trabajadores cuentan con oportunidades de ascenso profesional	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Se cumple con las normas de Seguridad y Salud en el trabajo	x		x		x		
21	Los trabajadores cuentan con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	x		x		x		
22	Se brinda recomendaciones al personal para prevenir accidentes dentro de la institución	x		x		x		
23	Se cuenta con un Médico en Salud ocupacional para la Atención Médica a los trabajadores	x		x		x		
24	Se realiza campañas de Salud Preventivas en beneficio de los trabajadores	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: BIENESTAR SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	

25	Los trabajadores mantienen un Clima Laboral de respeto y confianza interpersonal	x		x		x		
26	Se efectúan encuestas de Clima Laboral, para evaluar el grado de satisfacción de los trabajadores	x		x		x		
27	Se realizan actividades de Confraternidad en Fechas especiales	x		x		x		
28	Se envían saludos en los días profesionales, efemérides y onomásticos del personal	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. Mgtr. César Robin Vilcapoma Pérez..... **DNI: 09142246**.....

Especialidad del validador: Estadístico.....

- 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

- Especialidad del validador: Metodólogo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS							
1	Los jefes de las diferentes áreas participan en la elaboración de los instrumentos de gestión que rigen dentro del CVH	x		x		x		
2	Existe una adecuada asignación de presupuesto para la Administración del Personal	x		x		x		
3	Se tiene la cantidad de Recursos Humanos necesarios para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales	x		x		x		
4	El reglamento interno de trabajo es difundida en toda las unidades orgánicas del CVH	x		x		x		
5	Todo el equipo del CVH conocen el organigrama nominal y estructural del CVH	x		x		x		
6	Los trabajadores conocen sus funciones y responsabilidades relacionados a su cargo para alcanzar las metas establecidas	x		x		x		
7	Se aplican adecuada y oportunamente las sanciones en conformidad con las normas y reglamentos del CVH	x		x		x		
8	Los jefes cumplen con sus funciones de forma oportuna	x		x		x		
9	Los trabajadores cumplen con sus funciones de forma oportuna	x		x		x		
	DIMENSION 2: REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES							
10	Se realiza el pago de Remuneraciones al personal de manera oportuna	x		x		x		
11	Está satisfecho con la remuneración que percibe	x		x		x		

12	Se efectúan de manera oportuna los beneficios sociales a los trabajadores	x		x		x		
13	Cuentan con Seguro Vida Ley los trabajadores	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se capacita a los trabajadores de acuerdo a la labor que realizan	x		x		x		
15	Se obtiene un mejor desempeño luego de las capacitaciones	x		x		x		
16	Los trabajadores se capacitan por iniciativa propia	x		x		x		
17	Las capacitaciones ayudan a los trabajadores en su desarrollo profesional	x		x		x		
18	Se brinda facilidades a los trabajadores para que realicen estudios de Formación, Maestría y otros.	x		x		x		
19	Los trabajadores cuentan con oportunidades de ascenso profesional	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Se cumple con las normas de Seguridad y Salud en el trabajo	x		x		x		
21	Los trabajadores cuentan con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	x		x		x		
22	Se brinda recomendaciones al personal para prevenir accidentes dentro de la institución	x		x		x		
23	Se cuenta con un Médico en Salud ocupacional para la Atención Médica a los trabajadores	x		x		x		
24	Se realiza campañas de Salud Preventivas en beneficio de los trabajadores	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: BIENESTAR SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Los trabajadores mantienen un Clima Laboral de respeto y confianza interpersonal	x		x		x		
26	Se efectúan encuestas de Clima Laboral, para evaluar el grado de satisfacción de los trabajadores	x		x		x		

27	Se realizan actividades de Confraternidad en Fechas especiales	x		x		x		
28	Se envían saludos en los días profesionales, efemérides y onomásticos del personal	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **Si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Mirtha Sánchez Farias..... **DNI:** ...25710071.....

Especialidad del validador: Metodólogo.....**Dra. en Derecho**

.....

- 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.

Especialidad: Metodólogo

- Especialidad del validador: Temático

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS							
1	Los jefes de las diferentes áreas participan en la elaboración de los instrumentos de gestión que rigen dentro del CVH	x		x		x		
2	Existe una adecuada asignación de presupuesto para la Administración del Personal	x		x		x		
3	Se tiene la cantidad de Recursos Humanos necesarios para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales	x		x		x		
4	El reglamento interno de trabajo es difundida en toda las unidades orgánicas del CVH	x		x		x		
5	Todo el equipo del CVH conocen el organigrama nominal y estructural del CVH	x		x		x		
6	Los trabajadores conocen sus funciones y responsabilidades relacionados a su cargo para alcanzar las metas establecidas	x		x		x		
7	Se aplican adecuada y oportunamente las sanciones en conformidad con las normas y reglamentos del CVH	x		x		x		
8	Los jefes cumplen con sus funciones de forma oportuna	x		x		x		
9	Los trabajadores cumplen con sus funciones de forma oportuna	x		x		x		
	DIMENSION 2: REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES							
10	Se realiza el pago de Remuneraciones al personal de manera oportuna	x		x		x		
11	Está satisfecho con la remuneración que percibe	x		x		x		
12	Se efectúan de manera oportuna los beneficios sociales a los trabajadores	x		x		x		

13	Cuentan con Seguro Vida Ley los trabajadores	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se capacita a los trabajadores de acuerdo a la labor que realizan	x		x		x		
15	Se obtiene un mejor desempeño luego de las capacitaciones	x		x		x		
16	Los trabajadores se capacitan por iniciativa propia	x		x		x		
17	Las capacitaciones ayudan a los trabajadores en su desarrollo profesional	x		x		x		
18	Se brinda facilidades a los trabajadores para que realicen estudios de Formación, Maestría y otros.	x		x		x		
19	Los trabajadores cuentan con oportunidades de ascenso profesional	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Se cumple con las normas de Seguridad y Salud en el trabajo	x		x		x		
21	Los trabajadores cuentan con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	x		x		x		
22	Se brinda recomendaciones al personal para prevenir accidentes dentro de la institución	x		x		x		
23	Se cuenta con un Médico en Salud ocupacional para la Atención Médica a los trabajadores	x		x		x		
24	Se realiza campañas de Salud Preventivas en beneficio de los trabajadores	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: BIENESTAR SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Los trabajadores mantienen un Clima Laboral de respeto y confianza interpersonal	x		x		x		
26	Se efectúan encuestas de Clima Laboral, para evaluar el grado de satisfacción de los trabajadores	x		x		x		
27	Se realizan actividades de Confraternidad en Fechas especiales	x		x		x		

28	Se envían saludos en los días profesionales, efemérides y onomásticos del personal	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. Mgtr. José Gabriel Díaz Linares DNI:09870984.....

Especialidad del validador: **Temático – Jefe de la Unidad de Recursos Humanos**.....

- 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.

Especialidad: Temático

❖ Certificado de Validez sobre Desempeño Laboral

- Especialidad del validador: Estadístico

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se siente comprometido con la labor que realiza en el CVH	x		x		x		
2	Se compromete con la imagen institucional del CVH	x		x		x		
3	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	x		x		x		
4	Se identifica y participa en todas las actividades que programa el CVH	x		x		x		
5	El CVH cumple con su misión institucional y brinda un servicio de calidad de la cual se siente satisfecho (a).	x		x		x		
6	Participa en las capacitaciones que promueve el CVH	x		x		x		
	DIMENSION 2: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Dispone el Área de Trabajo de la iluminación suficiente.	x		x		x		
8	Considera que la iluminación del puesto de trabajo es correcta	x		x		x		
9	Su lugar de trabajo reúne buenas condiciones de seguridad evitando riesgos para su salud	x		x		x		
10	Dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso para un eficiente desempeño laboral	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los jefes y trabajadores cumplen sus labores con responsabilidad	x		x		x		
12	Cuando hay errores en el trabajo en equipo reconocen y asumen las observaciones al respecto.	x		x		x		

13	Tiene confianza en sus compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida	x		x		x		
14	Se siente satisfecho cuando recibe reconocimientos por los logros alcanzados	x		x		x		
15	Los jefes y trabajadores se sienten conformes al compartir la misma visión respecto a los objetivos institucionales y se integran en esa dirección.	x		x		x		
16	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo en su área.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Existe una buena comunicación entre los jefes y los trabajadores del CVH	x		x		x		
18	Los jefes son asertivos al interactuar con los trabajadores del CVH	x		x		x		
19	En el área donde labora recibe buen trato por parte de su Jefe y Compañeros	x		x		x		
20	El diálogo entre jefes y trabajadores es claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores cotidianas	x		x		x		
21	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna	x		x		x		
22	Los comunicados internos le proporcionan información útil y oportuna	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: CUALIDADES PERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Ingresa de manera puntual a su Centro de Labores	x		x		x		
24	Asiste puntualmente a las reuniones internas de trabajo	x		x		x		
25	Utiliza eficientemente el tiempo que dispone para el desarrollo de sus tareas asignadas	x		x		x		
26	Utiliza eficientemente las normas y procedimientos establecidos, para el desarrollo de sus tareas asignadas	x		x		x		
27	Se integra con la organización con respeto, cooperación y afecto.	x		x		x		
28	Se integra fácilmente a los grupos de trabajo	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. Mgtr. César Robin Vilcapoma Pérez..... **DNI: 09142246**.....

Especialidad del validador: Estadístico.....

- 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.

- Especialidad del validador: Metodólogo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se siente comprometido con la labor que realiza en el CVH	x		x		x		
2	Se compromete con la imagen institucional del CVH	x		x		x		
3	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	x		x		x		
4	Se identifica y participa en todas las actividades que programa el CVH	x		x		x		
5	El CVH cumple con su misión institucional y brinda un servicio de calidad de la cual se siente satisfecho (a).	x		x		x		
6	Participa en las capacitaciones que promueve el CVH	x		x		x		
	DIMENSION 2: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Dispone el Área de Trabajo de la iluminación suficiente.	x		x		x		
8	Considera que la iluminación del puesto de trabajo es correcta	x		x		x		
9	Su lugar de trabajo reúne buenas condiciones de seguridad evitando riesgos para su salud	x		x		x		
10	Dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso para un eficiente desempeño laboral	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los jefes y trabajadores cumplen sus labores con responsabilidad	x		x		x		
12	Cuando hay errores en el trabajo en equipo reconocen y asumen las observaciones al respecto.	x		x		x		
13	Tiene confianza en sus compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida	x		x		x		

14	Se siente satisfecho cuando recibe reconocimientos por los logros alcanzados	x		x		x		
15	Los jefes y trabajadores se sienten conformes al compartir la misma visión respecto a los objetivos institucionales y se integran en esa dirección.	x		x		x		
16	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo en su área.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Existe una buena comunicación entre los jefes y los trabajadores del CVH	x		x		x		
18	Los jefes son asertivos al interactuar con los trabajadores del CVH	x		x		x		
19	En el área donde labora recibe buen trato por parte de su Jefe y Compañeros	x		x		x		
20	El diálogo entre jefes y trabajadores es claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores cotidianas	x		x		x		
21	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna	x		x		x		
22	Los comunicados internos le proporcionan información útil y oportuna	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: CUALIDADES PERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Ingresa de manera puntual a su Centro de Labores	x		x		x		
24	Asiste puntualmente a las reuniones internas de trabajo	x		x		x		
25	Utiliza eficientemente el tiempo que dispone para el desarrollo de sus tareas asignadas	x		x		x		
26	Utiliza eficientemente las normas y procedimientos establecidos, para el desarrollo de sus tareas asignadas	x		x		x		
27	Se integra con la organización con respeto, cooperación y afecto.	x		x		x		
28	Se integra fácilmente a los grupos de trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Mirtha Sánchez Farias **DNI:** ...25710071.....

Especialidad del validador: Metodólogo.....Dra en Derecho.....

- 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.

Especialidad: Metodólogo

- Especialidad del validador: Temático

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se siente comprometido con la labor que realiza en el CVH	x		x		x		
2	Se compromete con la imagen institucional del CVH	x		x		x		
3	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	x		x		x		
4	Se identifica y participa en todas las actividades que programa el CVH	x		x		x		
5	El CVH cumple con su misión institucional y brinda un servicio de calidad de la cual se siente satisfecho (a).	x		x		x		
6	Participa en las capacitaciones que promueve el CVH	x		x		x		
	DIMENSION 2: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Dispone el Área de Trabajo de la iluminación suficiente.	x		x		x		
8	Considera que la iluminación del puesto de trabajo es correcta	x		x		x		
9	Su lugar de trabajo reúne buenas condiciones de seguridad evitando riesgos para su salud	x		x		x		
10	Dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso para un eficiente desempeño laboral	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los jefes y trabajadores cumplen sus labores con responsabilidad	x		x		x		
12	Cuando hay errores en el trabajo en equipo reconocen y asumen las observaciones al respecto.	x		x		x		
13	Tiene confianza en sus compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida	x		x		x		

14	Se siente satisfecho cuando recibe reconocimientos por los logros alcanzados	x		x		x		
15	Los jefes y trabajadores se sienten conformes al compartir la misma visión respecto a los objetivos institucionales y se integran en esa dirección.	x		x		x		
16	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo en su área.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Existe una buena comunicación entre los jefes y los trabajadores del CVH	x		x		x		
18	Los jefes son asertivos al interactuar con los trabajadores del CVH	x		x		x		
19	En el área donde labora recibe buen trato por parte de su Jefe y Compañeros	x		x		x		
20	El diálogo entre jefes y trabajadores es claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores cotidianas	x		x		x		
21	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna	x		x		x		
22	Los comunicados internos le proporcionan información útil y oportuna	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: CUALIDADES PERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Ingresa de manera puntual a su Centro de Labores	x		x		x		
24	Asiste puntualmente a las reuniones internas de trabajo	x		x		x		
25	Utiliza eficientemente el tiempo que dispone para el desarrollo de sus tareas asignadas	x		x		x		
26	Utiliza eficientemente las normas y procedimientos establecidos, para el desarrollo de sus tareas asignadas	x		x		x		
27	Se integra con la organización con respeto, cooperación y afecto.	x		x		x		
28	Se integra fácilmente a los grupos de trabajo	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. Mgtr. José Gabriel Díaz Linares **DNI:**09870984.....

Especialidad del validador: Temático – Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

- 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.

Especialidad: Temático

Anexo 5. Consolidado de la Validación por Juicio de Expertos

❖ Variable Gestión del Talento Humano

Ítem	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Dictamen Final
01	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
02	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
03	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
04	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
05	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
06	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
07	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
08	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
09	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
10	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
11	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
12	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
13	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
14	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
15	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
16	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
17	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
18	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
19	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
20	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
21	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
22	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
23	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
24	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
25	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
26	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
27	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
28	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable

❖ Variable Desempeño Laboral

Ítem	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Dictamen Final
01	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
02	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
03	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
04	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
05	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
06	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
07	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
08	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
09	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
10	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
11	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
12	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
13	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
14	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
15	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
16	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
17	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
18	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
19	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
20	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
21	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
22	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
23	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
24	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
25	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
26	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
27	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
28	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

❖ Variable Gestión del Talento Humano

Se utilizó el Alfa de Cronbach a través de la obtención de datos de una prueba piloto que se aplicó a 10 colaboradores, de los resultados se pudo determinar un valor de confiabilidad de 0,860 para el instrumento de Gestión del Talento Humano.

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0,860	28

❖ Variable Desempeño Laboral

También fue aplicado una prueba piloto a 10 trabajadores y los resultados fueron analizados por el Alfa de Cronbach, el cual arrojó una confiabilidad de 0,951 para los 28 ítems del cuestionario.

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0,951	28

Anexo 7. Autorización de Aplicación de Instrumento



PERÚ

**Ministerio de
Educación**

**Centro Vacacional
Huampaní**

**Oficina de Administración y Finanzas
Unidad de Recursos Humanos**

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

Huampaní, 10 de noviembre de 2021

CARTA N° 078-2021-CVH-OAF/URH

Señor (a):

FELICITA BUJAICO SILVA

Presente. –

Asunto : Autorización de Aplicación de Instrumento

REFERENCIA : Carta P.1174-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo en atención al documento de referencia, comunicarle que el Centro Vacacional Huampaní le brinda la autorización para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado: "Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica, 2021".

El resultado de dicha investigación deberá ser alcanzado a este Despacho, luego de haber finalizado.

Sin otro en particular, quedo de Usted.

Atentamente,

CENTRO VACACIONAL HUAMPANI



JOSE GABRIEL DIAZ LINARES
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

25	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	3	5	4	2	5	5	5	3	3	5	5	5	5	121	
26	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	1	4	5	5	1	4	4	4	4	3	4	109
27	3	2	4	4	4	5	4	2	5	5	2	3	1	2	4	2	5	3	1	3	5	4	3	3	3	2	5	5	94	
28	4	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4	4	1	4	5	5	4	5	1	5	1	5	5	5	3	1	3	5	104	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	128
30	5	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	2	5	98	
31	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	4	4	4	4	3	2	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	114
32	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	94
33	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	5	2	3	3	4	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	4	88	
34	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	2	4	4	3	2	1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	116
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	1	3	3	1	4	1	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	106
36	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	1	4	5	2	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	3	5	112	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	3	5	4	2	5	5	4	3	4	4	3	4	4	108	
38	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1	1	3	4	3	5	3	3	4	5	5	4	4	3	2	4	5	99	
39	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	123	
40	3	3	4	4	5	3	4	3	5	3	4	5	1	4	5	5	5	3	1	5	1	5	5	3	5	5	4	5	108	
41	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	1	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	115	
42	4	3	1	2	1	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3	2	5	2	1	4	5	4	4	4	4	4	3	5	89	
43	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	135
45	4	2	2	3	4	5	3	3	4	3	2	2	1	3	4	2	4	2	1	3	4	4	1	3	4	3	2	4	82	
46	1	1	5	4	4	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	3	3	3	1	2	2	1	1	2	57	
47	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	5	4	3	4	1	4	3	4	4	3	3	3	93	
48	3	3	4	5	3	5	4	4	4	2	3	3	1	3	4	1	5	4	3	5	5	5	5	5	4	2	4	5	104	
49	3	3	2	5	4	5	4	2	5	5	2	2	1	4	4	4	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	105	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	135
51	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	109	
52	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	123	

53	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	4	4	3	5	114	
54	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	114	
55	5	3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	1	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	115	
56	3	3	5	3	5	5	3	3	3	4	5	3	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	116	
57	3	2	4	5	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	4	2	2	4	4	5	4	1	5	86	
58	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	1	3	1	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
59	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	2	5	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	5	105	
60	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	5	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	92	
61	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	2	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	88
62	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	3	4	5	3	1	2	3	5	4	5	3	5	3	4	3	106	
63	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	1	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	110	
64	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	1	3	4	5	5	1	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	113	
65	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	1	4	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	123
66	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	1	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	4	3	4	3	116	
67	1	4	2	5	4	5	5	1	5	4	1	1	1	1	1	5	1	2	1	5	1	2	4	4	5	1	1	5	78	
68	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	1	1	1	3	5	2	5	2	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	100	
69	3	2	2	5	4	4	2	3	4	3	2	2	1	3	4	2	4	2	2	3	5	5	5	5	3	2	2	2	86	
70	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	4	2	1	3	4	3	3	3	3	2	1	1	72	
71	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	3	1	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	3	5	3	3	3	107	
72	3	3	4	5	4	5	3	5	5	3	3	3	1	5	5	3	5	1	2	5	5	5	4	3	5	3	5	5	108	
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	104	
74	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	1	1	5	4	1	3	3	2	5	5	5	5	4	3	3	2	4	106	
75	3	4	3	5	4	5	4	3	5	4	2	3	1	4	4	5	5	3	2	5	1	5	3	4	5	3	3	4	102	
76	3	2	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	1	3	5	2	5	1	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	111	
77	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	1	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	118	
78	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	2	3	1	4	5	3	5	1	1	4	1	4	4	3	5	3	3	3	98	
79	5	1	3	5	3	4	5	3	5	4	1	3	1	3	2	1	5	1	1	3	1	3	3	2	4	3	3	3	81	
80	5	4	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	2	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5	116	

56	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	5	5	3	5	5	3	5	2	5	3	5	5	4	5	5	5	122
57	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	5	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	105
58	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	128
59	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	93
60	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	129
61	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	135
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
63	5	5	4	4	5	2	5	4	3	3	3	2	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	5	4	4	5	107
64	5	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3	4	119
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
66	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	131
67	5	5	5	1	5	5	1	1	1	4	4	3	1	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	97
68	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	128
69	5	5	5	5	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	5	2	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	109	
70	5	5	5	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	92
71	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	114
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
74	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	2	5	4	3	2	5	5	4	5	5	5	120
75	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	122
76	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	127
77	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	136
78	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	2	4	5	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	112
79	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	5	3	3	3	4	2	4	4	4	5	5	5	5	115
80	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	133
81	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	5	119
82	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132
83	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	125
84	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	116
85	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	129
86	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	127
87	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	126
88	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	1	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	123
89	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	133