

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(CREADA POR LA LEY 25265)

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



TESIS

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN MI BANCO - BANCO DE LA
MICROEMPRESA, SUCURSAL HUANCABELICA-2019**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

PRESENTADO POR:

**Bach. CHÁVEZ ESCOBAR, Yamila
Bach. CONDORI BALTAZAR, Gabriela**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**HUANCABELICA – PERÚ
2019**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 21 DÍAS DEL MES DE Octubre DEL AÑO 2019, A HORAS 10:00 am, SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Mg. Alberto Vergara Añez.

SECRETARIO: Mg. Johnny Huaiac Cevallos.

VOCAL: Lic. Adm. Daniel Cevallos Vidales.

DESIGNADOS LOS MIEMBROS DEL JURADO CON RESOLUCIÓN N° 453-2019-FCE-R-UNH. PARA LA TESIS TITULADO:

"La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en Mi Banco Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica - 2019."

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): Chiarez Escobar Lourdes.
Coudori Baltazar Gabriela

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL (LOS) SUSTENTANTE (S) ABANDONAR EL RECINTO; PARA LA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO. LUEGO DEL DEBATE SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: Chiarez Escobar Lourdes.

PRESIDENTE: Aprobado

SECRETARIO: Aprobado

VOCAL: Aprobado

RESULTADO FINAL: Aprobado por Unanimidad.

BACHILLER: Coudori Baltazar Gabriela.

PRESIDENTE: Aprobado

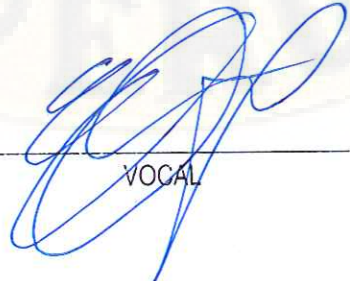
SECRETARIO: Aprobado

VOCAL: Aprobado

RESULTADO FINAL: Aprobado por Unanimidad.

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.


PRESIDENTE

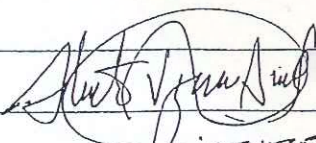

VOCAL

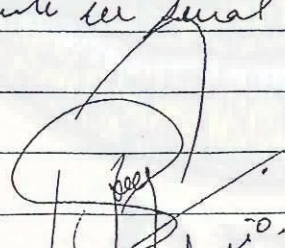

SECRETARIO

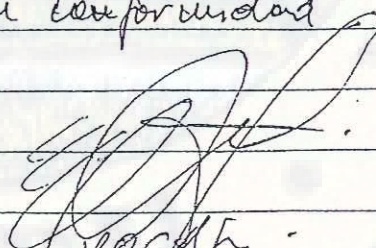
Acta de Sustentación de Tesis.

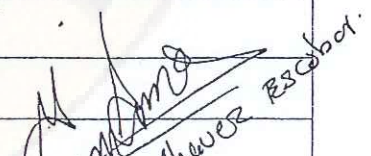
A los 21 días del mes de Octubre se reunieron en los ambientes del Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales, los miembros del Jurado Calificador designados por la Resolución N° 453-2019-FCE-R-UNH, para la sustentación de la Tesis titulada "El Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en Olti Banco - Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica - 2019" a los siguientes docentes: Mg. Alberto Vergara Buns Presidente, Mg. Johnny Huarcas Quispe Secretario y el Lic. Adm. Daniel Quispe Vidalon Vocal; tesis presentada por los bachilleres Yamila Chavez Escobar y Gabriela Candori Baltazar, para optar el Título Profesional de licenciados en Administración.

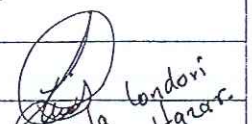
Dando cumplimiento a la Resolución N° 656-2019-FCE-R-UNH, de programar hora y fecha de la sustentación, el Presidente del Jurado designa al Secretario del Jurado Calificador para que de lectura de las resoluciones respectivas, seguidamente de un plazo de 40' minutos para que puedan discutir su tesis; terminando esta etapa se realiza la segunda etapa que sean los preguntas por parte del Jurado Calificador, terminando esta fase el presidente del Jurado Calificador invita a los sustentantes y público en general a abandonar el recinto del Aula Magna, con la finalidad de deliberar el resultado, después de una amplia deliberación por parte del Jurado Calificador se llega al siguiente resultado final Aprobado por Unanimidad, siendo las 11:35 am. del mismo día se da por culminado la sustentación firmando el presente en señal de conformidad.

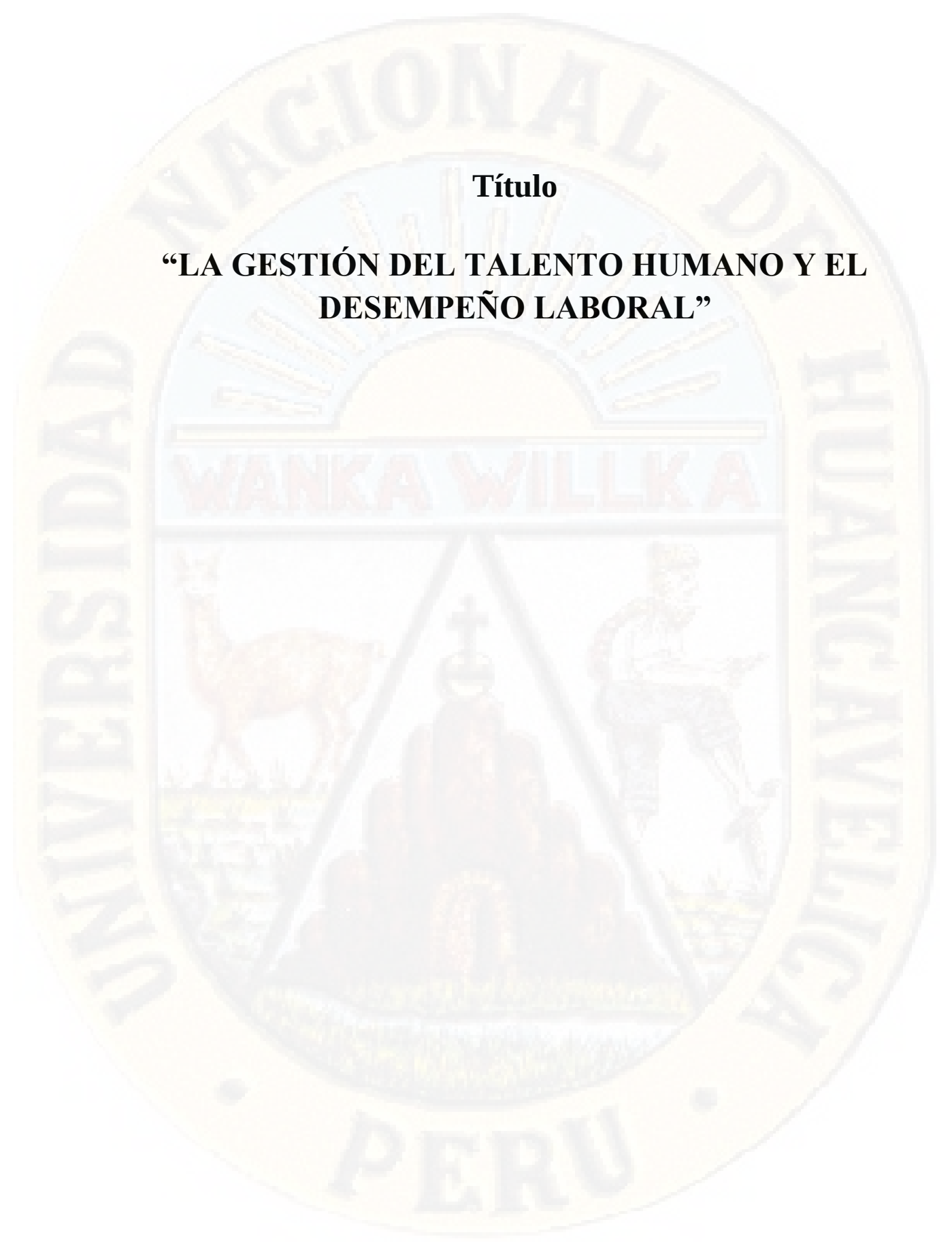

PRESIDENTE.


Secretario.


Vocal.

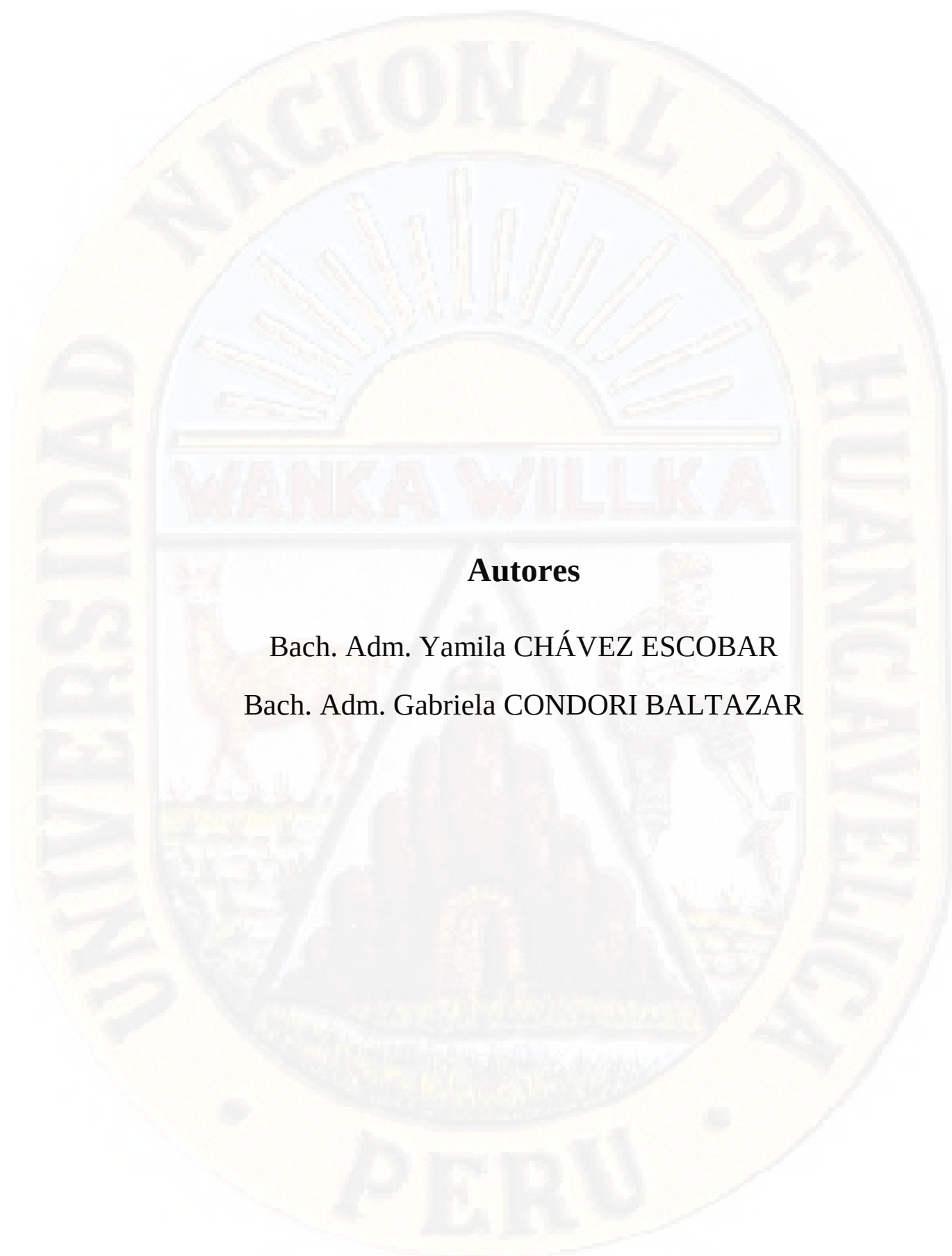

Yamila Chavez Escobar.


Gabriela Candori Baltazar.

The background of the page features a large, faint watermark of the official seal of the University of Huancavelica. The seal is circular with a yellow border. Inside the border, the words "UNIVERSIDAD" and "HUANCABELICA" are written in blue, separated by dots at the bottom. The central part of the seal is divided into three horizontal sections. The top section shows a rising sun with rays. The middle section contains the text "WANKA WILLKA" in red. The bottom section is a shield divided into three parts: a llama on the left, a central figure with a cross on its head, and a person on the right. The word "PERU" is written in blue at the very bottom of the seal.

Título

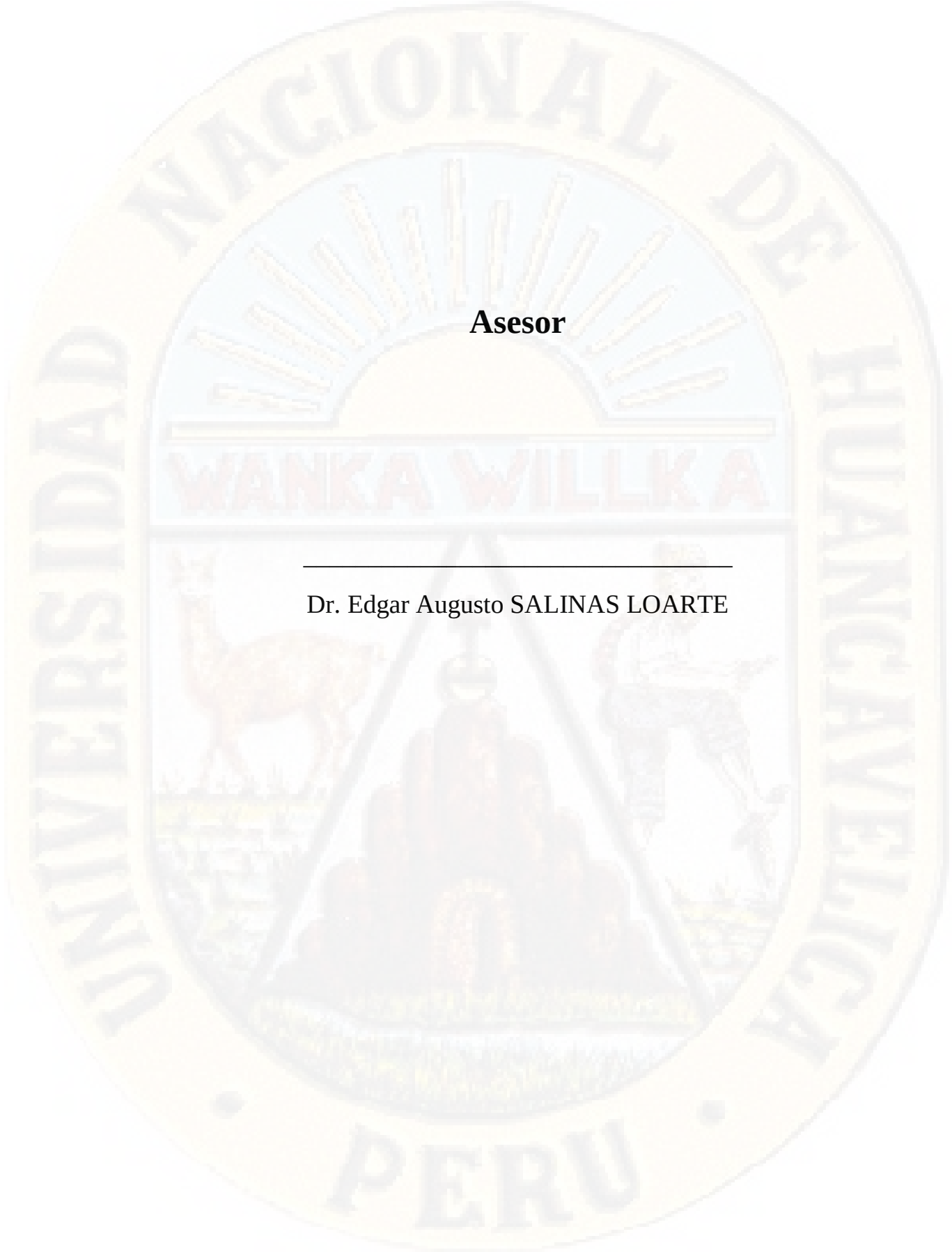
**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL
DESEMPEÑO LABORAL”**



Autores

Bach. Adm. Yamila CHÁVEZ ESCOBAR

Bach. Adm. Gabriela CONDORI BALTAZAR

The seal of the Universidad Nacional de Huancavelica, Peru, is a circular emblem. It features a central shield with a sun rising over a mountain range, with a llama on the left and a figure on the right. The text "UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCavelica" is written around the top half of the circle, and "PERU" is at the bottom. The word "WANKA WILLKA" is written across the middle of the shield.

Asesor

Dr. Edgar Augusto SALINAS LOARTE

Jurado

Mg. Alberto Vergara Ames

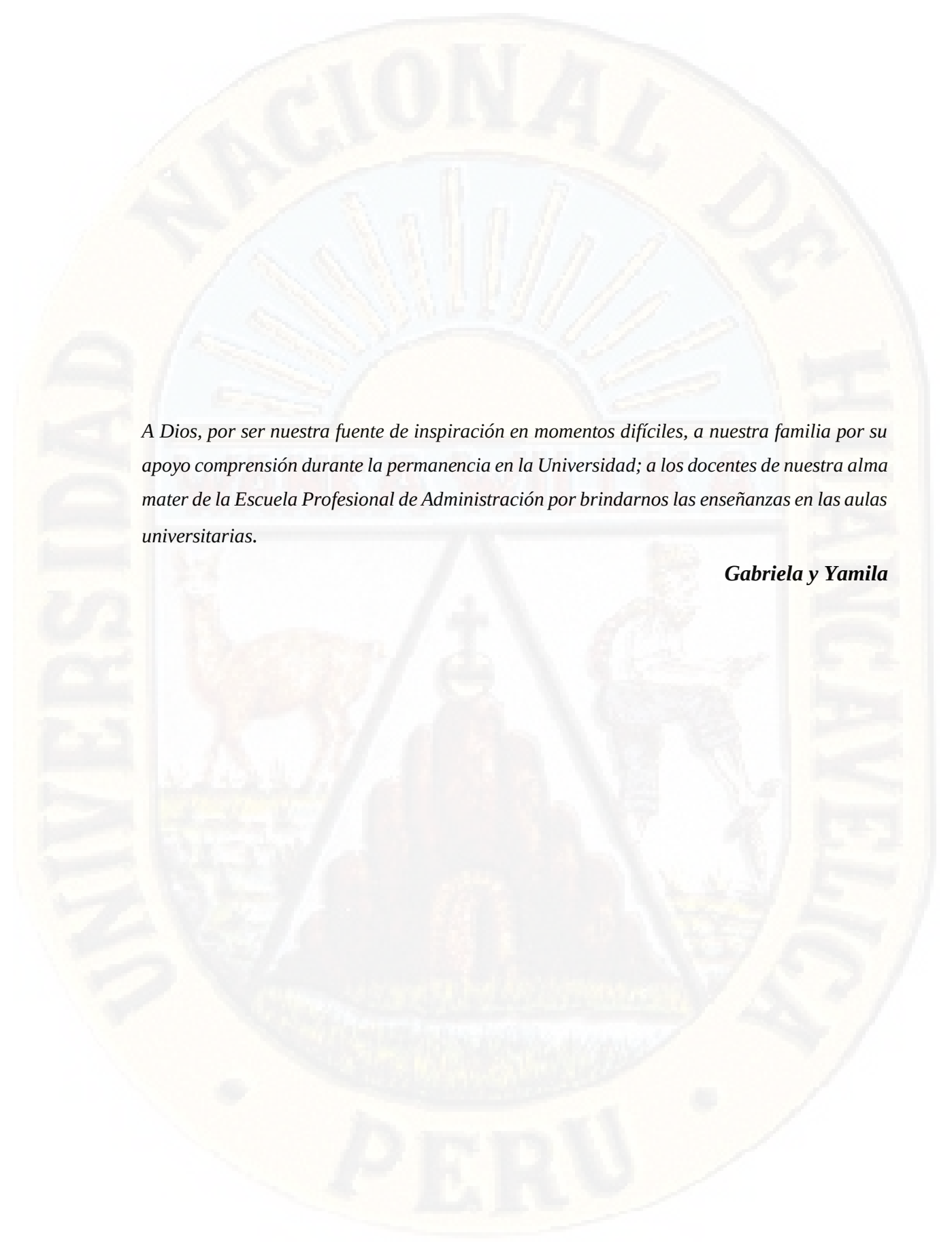
Presidente

Mg. Yohnny Huarac Quispe

Secretario

Lic. Adm. Daniel Quispe Vidalón

Vocal



A Dios, por ser nuestra fuente de inspiración en momentos difíciles, a nuestra familia por su apoyo comprensión durante la permanencia en la Universidad; a los docentes de nuestra alma mater de la Escuela Profesional de Administración por brindarnos las enseñanzas en las aulas universitarias.

Gabriela y Yamila

Agradecimiento

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento al asesor de esta tesis, Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte, por la dedicación y apoyo al presente trabajo, por el respeto a nuestras sugerencias e ideas, por la dirección y rigor que ha facilitado a las mismas. Asimismo, expresamos la más sincera gratitud a cada una de las personas que intervinieron en el desarrollo de la presente, por brindarnos su apoyo moral, tiempo y conocimientos.

Índice

Portada.....	I
Acta de sustentación.....	II
Título	IV
Autores	V
Asesor	VI
Dedicatoria.....	VIII
Agradecimiento	IX
Índice	X
Índice de tablas.....	XIII
Índice de figuras	XIV
Resumen	XV
Abstrac	XVI
Introducción.....	XVII

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	22
1.2.1. Problema General.....	22
1.2.2. Problemas Específicos	22
1.3. OBJETIVOS	23
1.3.1. Objetivo General.....	23
1.3.2. Objetivos Específicos	23
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	24
1.4.1. Justificación teórica.	24
1.4.2. Justificación práctica.....	24
1.4.3. Justificación metodológica.	25
1.5. LIMITACIONES.....	25

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES.....	26
------------------------	----

2.1.1.	Antecedentes internacionales	26
2.1.2.	Antecedentes nacionales	41
2.1.3.	Antecedentes locales	48
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	51
2.2.1.	Gestión del Talento Humano	51
2.2.2.	Desempeño Laboral	84
2.3.	BASES CONCEPTUALES.....	95
2.3.1.	Gestión del Talento Humano	95
2.3.2.	Desempeño Laboral	95
2.4.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	96
2.5.	HIPÓTESIS.....	97
2.5.1.	Hipótesis General	97
2.5.2.	Hipótesis Específicos.....	98
2.6.	VARIABLES	98
2.6.1.	Variable 01.....	98
2.6.2.	Variable 02.....	98
2.7.	Operacionalización de variables.....	99

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Ámbito temporal y espacial	100
3.2.	Tipo de Investigación.....	100
3.3.	Nivel de investigación	101
3.4.	Población, muestra y muestreo.....	101
3.4.1.	Población.....	101
3.4.2.	Muestra	102
3.4.3.	Muestreo	102
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	102
3.6.	Técnicas y procesamiento de análisis de datos.....	103

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.	Resultados a nivel descriptivo	105
4.1.1.	Resultados de la Gestión del Talento Humano	105

4.1.2. Resultados del Desempeño Laboral	108
4.2. Resultados a nivel inferencial	112
4.2.1. Distribución muestral de las puntuaciones de la Gestión del Talento Humano.....	112
4.2.2. Distribución muestral de las puntuaciones del Desempeño Laboral.....	113
4.2.3. Estimación de la relación entre las variables	114
4.2.4. Relación categórica de las variables.....	115
4.3. Prueba de la significancia de la hipótesis general.....	116
4.4. Prueba de la significancia de las hipótesis específicas.....	118
4.5. Discusión de resultados	122
Conclusiones	127
Recomendaciones	129
Referencias Bibliográficas.....	130

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	99
Tabla 2. Resultados de la Gestión del Talento Humano	105
Tabla 3. Resultados de las dimensiones la Gestión del Talento Humano	106
Tabla 4. Resultados del perfil de la Gestión del Talento Humano.....	107
Tabla 5. Resultados del Desempeño Laboral.....	108
Tabla 6. Resultados de las dimensiones del Desempeño Laboral.....	109
Tabla 7. Resultados del perfil del Desempeño Laboral.....	111
Tabla 8. Resultados de la relación categórica de variables.....	115
Tabla 9. Estadísticas para la prueba de las hipótesis específicas.....	118
Tabla 10. Intensidad de la correlación de “Rho” de Sperman.....	122

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de la Gestión del Talento Humano.	105
Figura 2. Diagrama de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano.	106
Figura 3. Diagrama del perfil de la Gestión del Talento Humano.	108
Figura 4. Diagrama del Desempeño Laboral.	109
Figura 5. Diagrama de las dimensiones del Desempeño Laboral.	110
Figura 6. Diagrama del perfil del Desempeño Laboral.	111
Figura 7. Diagrama de la distribución de las puntuaciones de la Gestión del Talento Humano.	112
Figura 8. Diagrama de la distribución de las puntuaciones del Desempeño Laboral.	113
Figura 9. Diagrama de dispersión de la correlación de las variables en estudio.	115
Figura 10. Diagrama de densidad de la distribución T de Student.	117
Figura 11. Diagrama de dispersión para la relación entre las dimensiones.	118

Resumen

De acuerdo a los resultados conseguidos en la investigación referido a la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en Mi Banco-Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica-2019. La relación cuya intensidad obtenida mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $r_s = 0,804$ que viene hacer significativamente respecto a cero. El 64,64% de la Gestión del Talento Humano es explicado por el Desempeño Laboral, de acuerdo al coeficiente de determinación. El 3,7% de los trabajadores de Mi Banco consideran que la Gestión del Talento Humano es muy desfavorable, el 77,8% consideran que es favorable y el 18,5% consideran que es muy favorable; asimismo el 3,7% de los trabajadores consideran que en el Desempeño Laboral son deficientes, el 11,1% consideran que es regular, el 74,1% consideran que es bueno y el 11,1% consideran que es excelente. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en Mi Banco-Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica-2019, además de considerar lo objetivos específicos que se tomaron en consideración la relación que existe entre la admisión de personal, organización de personas, compensación y mantenimiento de personas, capacitación y desarrollo de personas y la evaluación de personas con el Desempeño Laboral en Mi Banco. En cuanto a la metodología el tipo de investigación es aplicada, el nivel de investigación fue correlacional. Se ha determinado de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en Mi Banco- Banco de la Empresa Sucursal Huancavelica-2019.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, admisión de personas, organización de personas, compensación y mantenimiento de personas, capacitación y desarrollo de personas, capacitación y desarrollo de personas, evaluación de personas.

Abstrac

According to the results obtained in the investigation referred to the Management of Human Talent and Labor Performance in My Bank-Bank of Microenterprise, Huancavelica Branch-2019. The relation whose intensity obtained by means of the Spearman Rho correlation coefficient is $r_s = 0.814$, which is significant to zero. 64.26% of the Human Talent Management is explained by the Labor Performance, according to the coefficient of determination. 3.7% of My Bank workers consider that Human Talent Management is very unfavorable, 77.8% consider it to be favorable and 18.5% consider it to be very favorable; Likewise, 3.7% of workers consider that they are deficient in Labor Performance, 11.1% consider it to be regular, 74.1% consider it to be good and 11.1% consider it to be excellent. The research had as a general objective to determine the relationship of Human Talent Management with Labor Performance in My Bank-Bank of the Huancavelica Branch Microenterprise-2019, in addition to considering the specific objectives that were taken into consideration the relationship between admission of personnel, organization of people, compensation and maintenance of people, training and development of people and the evaluation of people with Work Performance in My Bank. Regarding the methodology the type of research is applied, the level of research was correlational. It has been determined from the Management of Human Talent with Work Performance in My Bank- Bank of the Huancavelica-2019 Branch Company.

Keywords: Human talent management, work performance, admission of people, organization of people, compensation and maintenance of people, training and development of people, training and development of people, evaluation of people.

Introducción

En la actualidad en las diversas organizaciones, las personas como parte de estas organizaciones están siendo considerados como elementos muy importantes para lograr los éxitos de las organizaciones, y cumplimiento de los objetivos institucionales y sobre todo lograr las metas organizacionales.

En el tiempo el concepto de la Gestión del Talento Humano, no ha tenido mucha relevancia, fundamentalmente han sido considerados como áreas responsables en la administración de las planillas, files de personal y las relaciones colectivas de trabajo, ahora en todas las organizaciones han visto como un pilar fundamental a la oficina de los recursos humanos, puesto que desde ahí parte los procesos de innovación y mejora en las diferentes actividades y acciones, que busca implementar competencias para mejorar la calidad de atención a otras personas.

Como vemos la importancia que tiene ahora la Gestión del Talento Humano, implica desarrollo, éxito y crecimiento de las organizaciones, esto depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, por lo que es importante invertir en las personas que al obtener nuevas competencias resultan beneficiosas para las organizaciones. Por tanto, podemos mencionar que dentro de las organizaciones los recursos humanos se convierten en el principal socio estratégico de todas las demás áreas, puesto que es capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente, en realidad esa es su finalidad de los recursos humanos, donde las personas buscan desarrollar de forma permanente e integral ya sea de manera individual o en equipo el crecimiento de la organización.

Las organizaciones se hoy en día se desarrollan, se posicionan, crecen de la mano de las personas, sin las cuales, no son más que ideas de lo que podría o deberían ser. Son las personas quienes le dan vida a la misma, las que la configuran y definen, son ellas quienes por medio de su aporte marcan el éxito o no de la organización, de allí la importancia de una adecuada suma de esas diferencias.

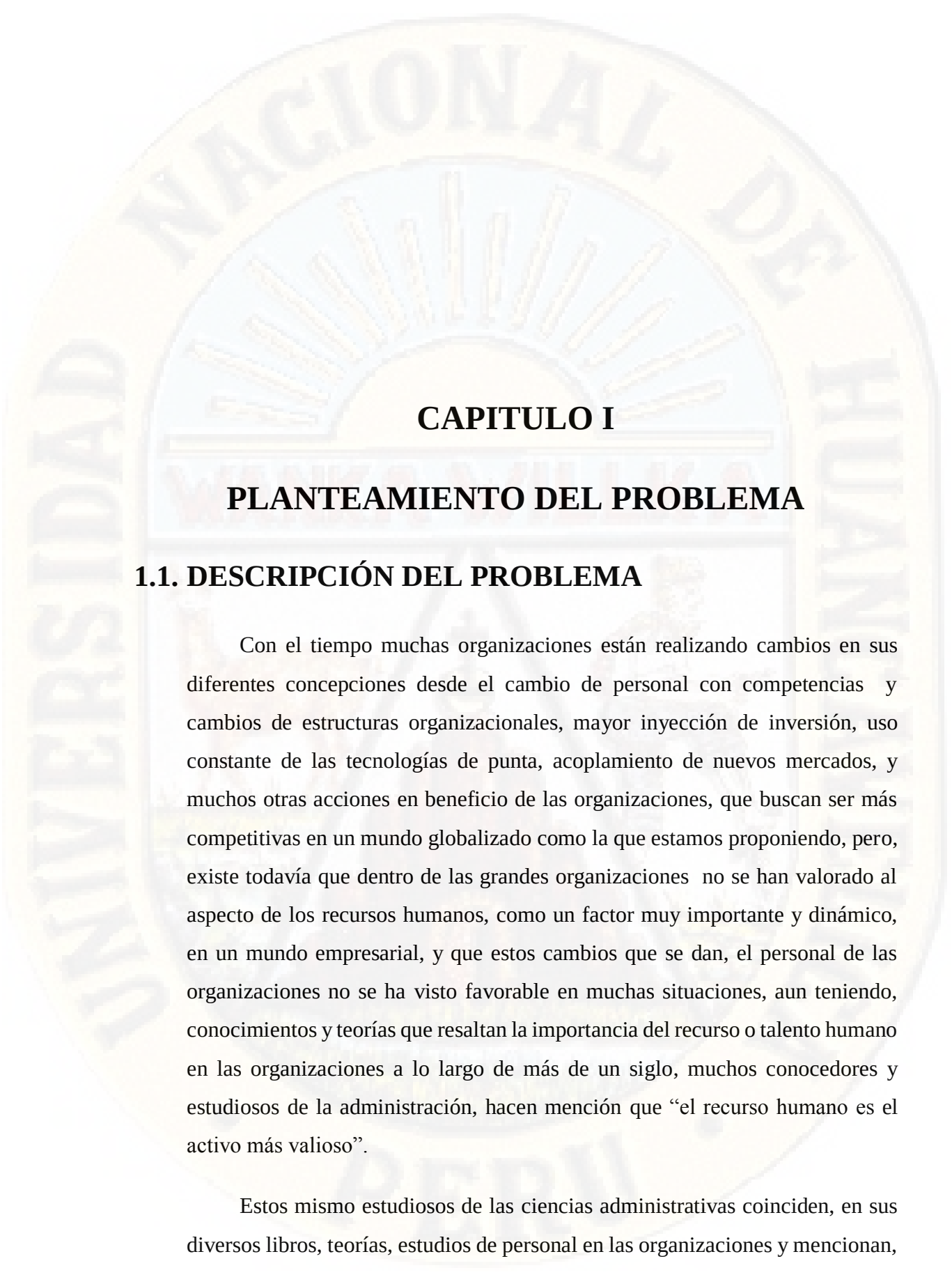
Por otro lado la gestión del talento humano permite que las personas puedan obtener nuevos conocimientos y esto se da constantemente, años anteriores solamente las personas que eran parte estratégica de las organizaciones, son las que se capacitaban y de acuerdo a ello podían acceder al crecimiento y desarrollo dentro de

las organizaciones y las personas que tenían que ser parte decisiva de la organización, es decir, la parte operativa no estaban considerados en ese aspecto de desarrollo dentro de los ambientes laborales, la tecnología ha sido un factor muy decisivo para que los recursos humanos en una organización accedan a esas capacitaciones para poder así tomar decisiones correctas y beneficiosas para las empresas.

Respecto al desempeño laboral, son de mucho interés para las organizaciones, porque se relacionan con los objetivos organizacionales, la productividad y el compromiso, que deben tener todas las personas con los objetivos que se traza la organización, y para ello es necesario que el aspecto motivacional sea considerado por parte de las empresas como estrategia de mejora en su desempeño laboral, las relaciones interpersonales son también fundamental para el logro de las metas organizacionales. Hoy en día muchas empresas determinan la aplicación de nuevas estrategias que buscan fundamentalmente mejorar el desempeño de los trabajadores, y como resultado se espera el bienestar y/o satisfacción laboral de sus empleados, aparte de ello los trabajadores se desarrollan, crecen profesionalmente, son productivos y fundamentalmente las relaciones interpersonales en la organización van a ser más positivas.

Según las investigaciones realizadas por los estudiosos en la materia, nos mencionan que para que tengan, deben estar relacionados con la conformidad de los trabajadores, puesto que ellos son los que fundamentarán su conformidad o no de sus actividades o acciones que realizan en sus áreas laborales, respecto a su satisfacción laboral buscan la confianza que puede articularse con sus jefes inmediatos, en forma general buscan tener un ambiente de trabajo de acuerdo a sus necesidades de las personas.

Los autores



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Con el tiempo muchas organizaciones están realizando cambios en sus diferentes concepciones desde el cambio de personal con competencias y cambios de estructuras organizacionales, mayor inyección de inversión, uso constante de las tecnologías de punta, acoplamiento de nuevos mercados, y muchos otras acciones en beneficio de las organizaciones, que buscan ser más competitivas en un mundo globalizado como la que estamos proponiendo, pero, existe todavía que dentro de las grandes organizaciones no se han valorado al aspecto de los recursos humanos, como un factor muy importante y dinámico, en un mundo empresarial, y que estos cambios que se dan, el personal de las organizaciones no se ha visto favorable en muchas situaciones, aun teniendo, conocimientos y teorías que resaltan la importancia del recurso o talento humano en las organizaciones a lo largo de más de un siglo, muchos conocedores y estudiosos de la administración, hacen mención que “el recurso humano es el activo más valioso”.

Estos mismo estudiosos de las ciencias administrativas coinciden, en sus diversos libros, teorías, estudios de personal en las organizaciones y mencionan,

que hablar del talento humano, es hablar de los aportes positivos y grandes logros que pueden tener las organizaciones para poder cumplir con sus objetivos empresariales, y que al aplicar esos conocimientos en bien de la misma organización, producen crecimientos enormes en bien de las organizaciones, sin embargo, pareciera que las prácticas gerenciales que se adoptan en un determinado momento, son pasajeras o de moda, las cuales quedan en el tiempo, y que es tos nuevos conocimientos en muchos casos no se aplican en otras regiones, porque simplemente están diseñadas a contextos muy diferentes a otras regiones o que son lugares que tienen culturas menos desarrolladas que las otras, pero que en muchos de los casos se tienen que adaptar a esas realidades.

Bontis (1998) menciona que el talento humano ha sido considerado por muchos, definido por algunos, entendidos por pocos y formalmente valorado por *prácticamente* nadie, lo cual supone uno de los desafíos más importantes para los directivos y académicos del presente y el futuro. Hablar de las definiciones del talento humano, es utilizar corrientes literarias académicas, que vienen de tiempos pasados, pero que en el correr de ese tiempo los conceptos se han estado consolidando más en lo que respecta a los recursos humanos, por ejemplo en las grandes organizaciones de los Estado Unidos y las organizaciones de Suecia, consideran que se inician con corrientes teóricas, a las que se denomina hoy en día, la gestión del conocimiento, que se plasma en función a que las organizaciones, busquen incrementar el concepto de capital intelectual de su personal, y para ello hacen uso de diferentes acciones como la evaluación de competencias, que buscan fundamentalmente solucionar problemas de una manera puntual y eficiente, tratando de buscar reducir los tiempos en sus actividades y aumentar la productividad y rentabilidad.

Hoy en día muchas organizaciones ya sean privadas o públicas, están aplicando el uso de sistemas y modelos de gestión, con el objetivo establecer las competencias de cada una de las áreas, unidades o departamentos que forman parte de las organizaciones, para poder determinar el tipo de personal que debe ser parte de la organización, buscando que estos trabajadores tengan los perfiles

y posean el talento adecuado para ocupar los diferentes puestos de trabajo, con la única finalidad de poder cumplir con los planes y metas y objetivos, dispuestos por las organizaciones. Según (Chiavenato, 2009), sostiene que la gestión del talento humano es uno de los factores fundamentales en la competitividad de los negocios, en la medida que permite la alineación de las competencias de las personas con la estrategia corporativa, de esta manera se vincula directamente y se responsabiliza de todos los procesos en la gestión desde el conocimiento, hasta los procesos operativos y la integración del talento humano.

La Gestión del Talento Humano, dentro de las organizaciones, es muy importante y a la vez delicada, por un tema de que se maneja personas dentro de las organizaciones, es eventual y situacional, debido a existen muchos aspectos y una de ellas es importante para la organización como es el tema de cultura organizacional, además de buscar una correcta y adecuada estructura organizacional, otros aspecto es el contexto ambiental y el tipo de negocio que planeta la organización, la utilización de la tecnología es vital, como se adecuan los diferentes procesos que utilizan para el cumplimiento de sus objetivos. La institución financiera Mi Banco Sucursal Huancavelica, al no considera un modelo de gestión de talento humano, puede traer como consecuencias la limitación del desarrollo de los funcionarios, posible ausencia de colaboración y finalmente trae como resultado que haya un nivel bajo de eficiencia, eficacia y efectividad en sus actividades, que trae como consecuencia el poco desarrollo organizacional de la institución financiera, lo que puede influir negativamente en el crecimiento y desarrollo institucional. Por lo tanto, es importante señalar que hablar de gestión del talento humano, es importante y fundamental, porque establece la evaluación de poder conseguir mayor productividad del personal que trabaja en la institución financiera, y para ello es necesario establecer una correcta selección de personal, estableciendo sus grandes desarrollos profesionales entre otros aspectos que sean beneficiosos para la organización, sin un adecuado proceso de selección los responsables de las direcciones de personal, tendrían dificultades con el contrato del personal y sobre todo la permanencia de los mismos en las organizaciones.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera la Admisión de personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019?
- ¿De qué manera la Organización de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019?
- ¿De qué manera la Compensación y Mantenimiento de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019?
- ¿De qué manera la Capacitación y Desarrollo de personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019?
- ¿De qué manera la Evaluación de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación de la Admisión de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019
- Determinar la relación de la Organización de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019.
- Determinar la relación de la Compensación y Mantenimiento de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019.
- Determinar la relación de la Capacitación y Desarrollo de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019.
- Determinar la relación de la Evaluación de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación teórica.

Esta investigación busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de talento humano y desempeño laboral y lograr proponer un plan de mejora, que sirva de guía a los trabajadores de Mi Banco Sucursal Huancavelica, para poder fomentar un ambiente laboral grato, agradable y motivador para sus miembros, y así incrementar su desempeño laboral.

Además nos permitirá establecer la relación que existe entre las dos variables en los trabajadores de Mi Banco Sucursal Huancavelica y como se articulan en el desarrollo de las actividades que se realizan dentro de la institución financiera, por lo que es necesario obtener los conocimientos básicos, teorías, artículos científicos, investigaciones y bibliografía de estas variables, talento humano y desempeño laboral, las cuales pueden establecer el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en su institución financiera.

1.4.2. Justificación práctica

Los resultados que se esperan obtener en la presente investigación serán importantes, para mejorar el desempeño laboral y el tratamiento de los recursos humanos en la empresa financiera Mi Banco Sucursal Huancavelica, ya que beneficiará notablemente a la organización para alcanzar sus metas y objetivos, para incrementar su productividad y volverse altamente competitiva en el mercado en el que se desarrolla, así como también para mejorar sus relaciones con los empleados, encaminándolos a que sean más eficaces y capacitados para desenvolverse adecuadamente en sus puestos de trabajo y así satisfacer las necesidades y superar las expectativas de sus clientes.

Además, servirán como base para realizar capacitaciones y talleres, que nos permitirá mejorar la calidad de y otras actividades en el personal de Mi Banco Sucursal Huancavelica, cuyo resultado esperado es que se mejora la calidad de atención de servicios a los clientes, obviamente mejorando la actitud de los trabajadores de la institución financiera.

1.4.3. Justificación metodológica.

Para cumplir y lograr los objetivos planteados en la presente investigación, se realizará la investigación de campo, porque se mantendrá un contacto directo con los trabajadores de Mi Banco Sucursal Huancavelica, para ello se realizarán encuestas, entrevistas y cuestionarios para recolectar la información necesaria y suficiente y así conocer la realidad de la empresa y el problema objeto de estudio.

Además, se empleará el uso de técnicas de investigación, que son los instrumentos, que medirán a la institución financiera, y determinar la relación entre las variables materia de investigación, de la misma forma en lo que respecta a la función metodológica, se ha considerado determinar el diseño de investigación no experimental transversal correlacional, cuya funcionalidad es la establecer medir la relación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral.

1.5. LIMITACIONES

La presente investigación nos va a proporcionar resultados los cuales podrán ser aplicados e implementados en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica, 2019. En cuanto a las limitaciones, ni encontramos ninguna limitación, todo lo contrario, hay todo el interés de parte del personal de Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica, 2019, para poder realizarse el estudio respectivo, además que existen algunos temas de investigación referente al tema escogido.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes internacionales

- Alava M & Gómez K. (2016), en la investigación titulada *“Influencia de los Subsistemas del Talento Humano en el Desempeño Laboral del personal de una institución pública, coordinación zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y desarrollo”*, trabajo realizado para optar el Grado Académico de Magister en Administración de Empresas, Guayaquil, Ecuador, donde considero como objetivo general es establecer el desempeño laboral de los trabajadores, considerando los subsistemas de la gestión del talento humano, concluyendo en lo siguiente:
 - a) Con respecto al objetivo específico en el que se desea determinar los Subsistemas de Talento Humano de acuerdo a las teorías planteadas, se concluye que este se cumplió a cabalidad, en efecto, las teorías con respecto a la administración del recurso humano o manejo de personal, demuestran que éstas provienen de una época muy antigua, en donde se expone distintos modelos de gestión. Siendo el aspecto más importante a destacar, es que todas estas

teorías han ido evolucionando en el tiempo, porque anteriormente las personas eran consideradas un recurso dentro de la organización, paulatinamente esa denominación se modifica y actualmente se denomina Talento Humano: Anteriormente: Recursos humanos, se basa en la concepción de un hombre como un ser “sustituible” y el capital humano como engranaje más de la maquinaria de producción. Ahora: Talento Humano, Cataloga a la persona como un instrumento que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización.

- b) En relación al objetivo específico, en donde se indica, Plantear estructura organizacional de la Institución Pública en estudio, se concluye que la Estructura Institucional de la misma, está sujeta a resoluciones internas, las cuales tiene bien claro lo que corresponde la Coordinación Zonal 8, de acuerdo a la planificación del SENPLADES. Adicionalmente se debe mencionar que el hecho de pertenecer al estado, depende mucho de las leyes que decreta el gobierno de turno, éstas puedan ser nuevas o reformas a las existentes, entre ellas se encuentra la Ley Orgánica de Servidores Públicos.
- c) Identificando la influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Institución Pública en estudio, se concluye que en la investigación cuantitativa de clima laboral, evaluación desempeño y evaluación de conocimientos técnicos e institucionales, correspondiente al año 2014, se evidencia una ligera insatisfacción, lo cual repercute en el desempeño del personal, los motivos son: Deficiencias en el proceso de selección, existe un porcentaje que presenta deficiencias en el nivel de competencias técnicas para desarrollo de su trabajo, por lo que se deberá mejorar el perfil laboral o filtros al momento de realizar la selección de personal y Deficiencias en el proceso de capacitación, debido a los resultados obtenidos en la evaluación de

conocimientos institucionales, pues esto forma parte de la inducción que todo servidor debe recibir constantemente.

- d) Sin embargo en el estudio comparativo que se desarrolla en esta investigación, el cual permite evaluar el nivel de confianza de los resultados obtenidos en las encuestas de clima laboral, mediante una encuesta piloto externa a una muestra de los mismos servidores públicos de la Institución en estudio, se concluye que los resultados obtenidos revelan un mayor porcentaje de inconformidad por parte de los servidores, en cuanto a los subsistemas del Talento Humano, lo cual está influyendo en su desempeño laboral, tales como: selección de personal, capacitación y compensaciones. De esta forma, el presente análisis demuestra que las evaluaciones de desempeño realizadas en esta Institución Pública en estudio no se realizan a conciencia, pese a que se les comunica a los servidores que la información que coloquen en estos estudios será absolutamente conservada en el anonimato.

Es así como se llega a diseñar la propuesta de este proyecto, el cual consiste en mejorar varios subsistemas fundamentales en el área de Talento Humano: Selección de Persona, Capacitación de personal y Compensación.

- Ramos A. (2014), En su tesis titulado “*La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza*”, investigación elaborada para optar el Título de Ingeniero en Administración de Empresas y Negocios, realizados en la Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES, Ambato, Ecuador, cuyo objetivo general es establecer el diseño de una gestión de talento humano, que desarrolle el desempeño laboral en las diferentes actividades financieras, buscando contribuir la competencia financiera en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza Ltda. CACEP y cuyas conclusiones fueron las siguientes:
 - a. De acuerdo a los resultados esperados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza, se ha encontrado que dentro de

la institución es importante el manejo y uso del Sistema de Gestión de Talento Humano, el cual es beneficioso y que contribuye en buscar la mejora de los diferentes procesos que se realizan y que es fundamental para el crecimiento institucional.

- b.** La falta de documentos de gestión como es el caso del manual de procedimientos, hace que los trabajadores no tengan un real conocimiento respecto a las actividades que realizan en las diferentes unidades, y por tanto, existe un desconocimiento de la capacidad productiva como la capacidad potencial del personal, por lo que, no se establece un real trabajo dentro de la institución y por ende se puede considerar como un nivel bajo con respecto a la eficiencia del personal en la realización de las diferentes actividades que realizan.
- c.** Se ha concluido que en la Cooperativa existe la suficiente capacidad para poder formular una correcta Gestión de Talento Humano, puesto que se cuenta con personal con competencias bien definidas en sus especialidades, lo cual los hace que puedan generar competitividad de forma sostenible, por ello, es necesario tener en cuenta la atención a sus principales colaboradores, quienes son considerados importantes para el crecimiento de la organización.
- d.** Es importante tener en consideración la planificación respecto a los recursos humanos, tener presente sus competencias, y que para ello es necesario buscar estrategias o acciones que busquen desarrollar de forma constante el desarrollo y el fortalecimiento de esas competencias en sus diferentes unidades o áreas de trabajo, y que estas competencias sean medibles y que los colaboradores o trabajadores de cada uno de los puestos de trabajo, busquen mejorar esas competencias constantemente, y lograr impulsar además de sus competencias individuales buscar articular las competencias de trabajo en equipo.
- e.** Se ha concluido que plasmando las diferentes estrategias y haciendo uso de las herramientas empresariales, que son las

soluciones para poder diseñar el Modelo de Gestión de Talento Humano para la institución financiera, traerá como consecuencia obtener mayor rentabilidad, ser más competitivo y tener colaboradores que sientan satisfechos, sean competitivos y tenga una motivación alta y que puedan realizar sus actividades eficientemente dentro de cada uno de sus áreas de trabajo.

- Rocha A. & Pozo C. (2016), en la investigación titulada *“Evaluación de la gestión del talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional en las grandes empresas comercializadoras de productos eléctricos industriales del Ecuador, periodo 2010-2013”*, trabajo realizado para obtener el grado de magister en Gerencia Empresarial, en la Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador, donde considero como objetivo general es realizar la evaluación de la gestión del talento humano, del periodo 2010 - 2013, y establecer cómo influye en el desarrollo organizacional de las empresas de comercialización de productos eléctricos industriales en el Ecuador y donde concluye en lo siguiente:
 - a) Para la obtención de la información respecto a la investigación, fue un tanto difícil, porque las empresas Inselec Cia. Ltda y Electroleg S.A. no desearon compartir la información que se requería, los responsables del manejo del personal o los recursos humanos se negaron a darnos la información, pero se realizó a buscar la información secundaria, donde los funcionarios del segundo nivel, si apoyaron con brindarnos la información requerida.
 - b) Se desarrolló la encuesta el cual fue aplicado, y cuyo primer resultado se determinó que las interrogantes que se planteó no fueron muy entendibles por parte de los encuestados, por los términos muy técnicos que se consideró en los cuestionarios, por lo que se volvió a aplicar otro cuestionario, con terminologías más entendibles, con lo que se obtuvo la percepción de los trabajadores, respecto a la relación de la gestión del talento

humano y el desarrollo organizacional.

- c) Con respecto a la entrevista, la ayuda de los responsables del manejo de personal, de las diferentes empresas transnacionales existentes en el Ecuador, no fue muy importante porque tampoco nos proporcionaron mayor información, los resultados que se lograron obtener la importancia de la percepción, el talento humano y sus influencias respectivas.
- d) Para establece la gestión del talento humano, se ha tenido en cuenta a los diferentes subsistemas del talento humano, como los reglamentos, las políticas, los aspectos legales, la eficiencia, la eficacia del trabajador, lo que se buscó con las normas de calidad, dejando de lado la parte estratégica de gestión, considerando los siguientes aspectos: De parte de vinculación, los procesos de reclutamiento nos menciona que el 77.2% donde se evidencia que no hay rotación dentro de la misma empresa, y cuyo selección se realizó por medio de la entrevista en un 90.4% y en pocos casos se apoya de técnicas, como la prueba psicológica y conocimientos que eviten dejar sin efecto los procesos subjetivos. Respecto a la retención del talento, la capacitación se realiza en un 82.7% de cumplimiento de lo establecido para la gestión de la salud y seguridad ocupacional dado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- e) Respecto a la formación, el 6.4% de los trabajadores, tuvieron permisos por capacitación, sin el apoyo económico respectivo, ni tampoco con una adecuada planificación, encaminada al desarrollo organizacional, la evaluación del desempeño laboral mide operativamente los resultados con relación al cumplimiento de sus labores, el 28.2% de los trabajadores lograron realizar óptimamente sus labores.
- f) Con referencia a los incentivos, es aplicable en el área comercial, en función a las comisiones, con referencia al volumen de ventas y cobranzas, percibidas como parte del salario y la motivación del

cumplimiento de los objetivos, en ambos casos el 42% de los trabajadores los ha recibido. Con respecto a la salud ocupacional se cumplió con realizar los exámenes ocupacionales, con un porcentaje del 85.6% de los trabajadores.

g) Con relación al desarrollo organizacional, no se estableció que el sector eléctrico industrial, no hay una integración de los componentes que los conforman, como por ejemplo los trabajadores conocen sus funciones, objetivos, metas, pero no se relacionan con la estrategia empresarial, respecto a la calidad de información, tiende una tendencia de media alta, respecto a la percepción de acciones motivadoras, el 65% de los trabajadores mencionan que si hubo esas acciones motivadoras, el 62.6% de los empleados mencionan que la empresa si se preocupan por la satisfacción del trabajador.

h) Respecto a la gestión del talento con el desarrollo organizacional, son independientes entre ellos, donde el desarrollo organizacional se guía en el cumplimiento del direccionamiento estratégico con las entradas del proceso de gestión del talento humano, en un aspecto general se observa que hay oportunidades de mejorar la forma de trabajo de los recursos humanos, y así poder la empresa pueda tener un mejor desarrollo organizacional.

- Ortiz J. (2014), en la tesis *“La Gestión del Capital Humano factor clave de éxito de una Empresa Productora de Alimentos de consumo masivo”*, trabajo de investigación que elaboró para optar el Grado de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, en la Universidad de Carabobo, Venezuela, donde considera como objetivo central Guayaquil, Ecuador, que consideraron como objetivo central el poder realizar y analizar como se maneja el capital humano, considerado como un factor de éxito de la empresa productora de alimentos de consumo masivo, y cuyas conclusiones fueron las siguientes:

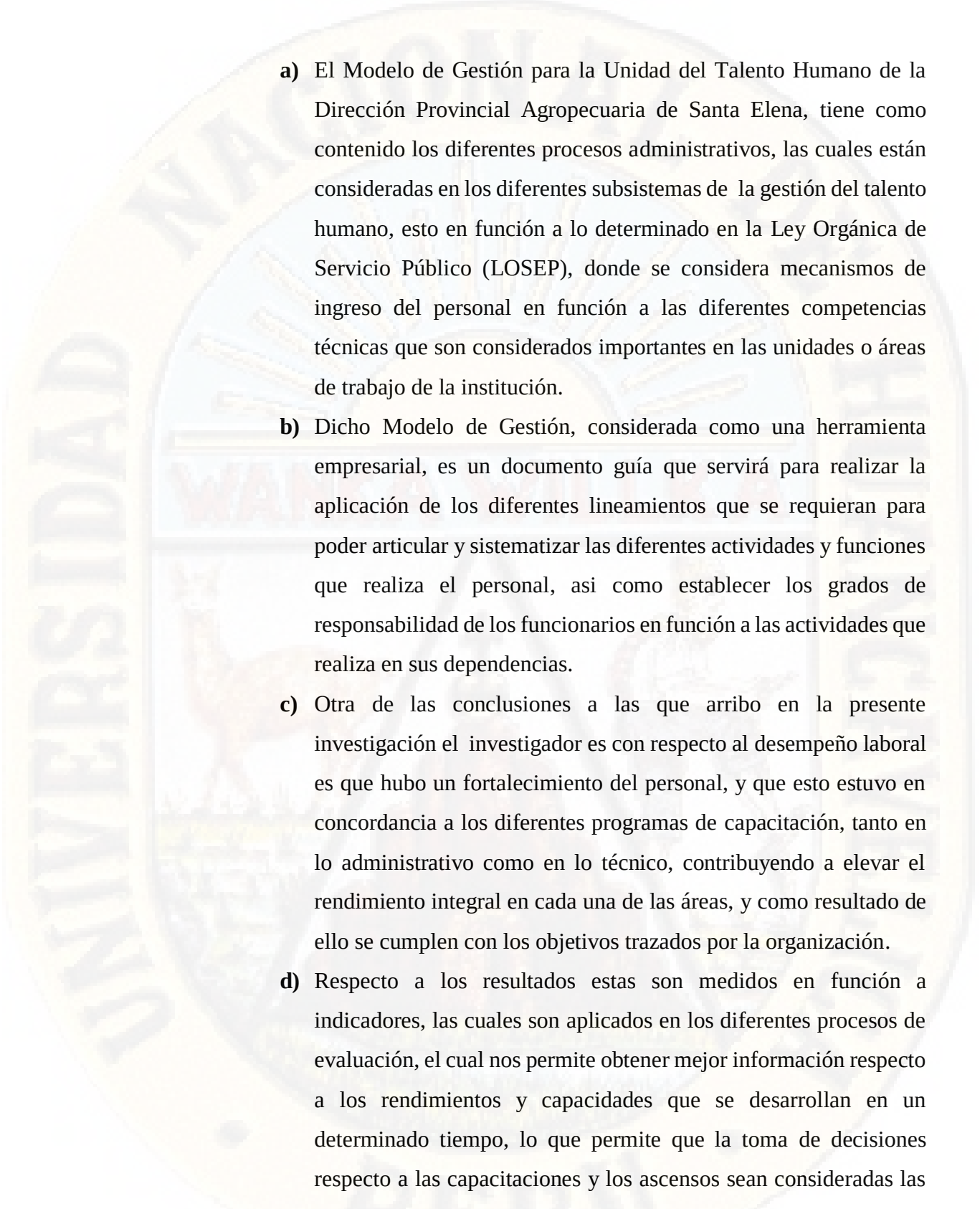
a. En relación al primer objetivo específico el cual consistía en la

identificación de las teorías y los componentes de éxitos de la gestión del capital humano, en este sentido el autor destacó la teoría de la administración de los recursos humanos la cual deja en evidencia las condiciones que rigen a través de sus diversos subsistema. Además, en el texto, así como en los resultados obtenidos se destacaron teóricos como Menguzzato y Renau (1991, p.147) los cuales definen la gestión del capital humano como una ventaja competitiva, siendo los factores que han ido favoreciendo la evolución de las teorías de los recursos humanos y por ende el componente estratégico girando en torno a los siguientes aspectos: Los cambios que se han producido y que siguen produciéndose en las empresas y en el entorno mismo de los recursos humanos. La competitividad laboral que hoy en día existe en las diferentes organizaciones, ha determinado que se apueste por la utilización de las tecnologías, y que en este aspecto los recursos humanos apuesten por el cambio de gestión haciendo uso de esas innovaciones tecnológicas, que busca finalmente un mayor dinamismo y mejor participación del factor humano en todos los procesos productivos y que busquen la validez de los objetivos económicos, matizada por la necesidad de considerar además los objetivos sociales.

- b.** El segundo objetivo se orientó a determinar los componentes que garantizan una óptima gestión del capital humano en una empresa productora de alimento de consumo masivo, considerando factores innovadores e integrados al proceso de gestión humana., en este sentido y en el marco de lo concebido en el proceso de investigación , se logró determinar, que en la actualidad existen cambios Evolutivos, transformadores y Sistemáticos, los cuales traen como consecuencia otros tipos de cambios como: de clima y cultura organizacional, de procesos, de productos y servicios, tecnológicos y de recursos humanos por lo que se desprende la necesidad de que las organizaciones realicen un diagnóstico de las

condiciones tanto internas como externas para dar respuesta a las demandas de un entorno cambiante y lograr un óptimo desenvolvimiento.

- c. Como tercer objetivo se buscó generar estrategias que generan valor a la gestión del capital humano en una empresa productora de alimento, como un factor que garantiza el éxito competitivo., por tanto, a través de los consultados (en total 30) se determinó que una óptima gestión humana apunta a ofrecer alternativas como la motivación. Motivar al personal es un papel muy importante en las organizaciones y que este personal también quiera ser motivado y sobre todo establecer formas de poder satisfacer necesidades del mismo personal que realiza sus labores, sobre cuáles son sus necesidades: Las personas tienen muchas necesidades diferentes, una necesidad satisfecha no es un motivador, las necesidades están bien definidas en una jerarquía de dos niveles, las necesidades difieren en cuanto a lo que las satisface, primero se busca activar más de una necesidad, el dinero responde a varias necesidades diferentes y las personas también tienen una gran necesidad de recibir un trato equitativo.
- Cevallos Y. (2013), en la tesis titulada “*Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral , Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013*”, trabajo de investigación realizada para la obtener el Título de Licenciada en Administración Pública en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador, cuyo objetivo general que considero en su investigación fue establecer la como la gestión es importante en la Unidad de Talento Humano, en su desempeño laboral, de acuerdo a los estudios que se realicen a los funcionarios, trabajadores administrativos y técnicos, y que este estudio este orientado a un modelo de gestión para buscar fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Provincial Agropecuario de Santa Elena, y cuyas conclusiones que determinó en su trabajo fueron los siguientes:

- 
- a) El Modelo de Gestión para la Unidad del Talento Humano de la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, tiene como contenido los diferentes procesos administrativos, las cuales están consideradas en los diferentes subsistemas de la gestión del talento humano, esto en función a lo determinado en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), donde se considera mecanismos de ingreso del personal en función a las diferentes competencias técnicas que son considerados importantes en las unidades o áreas de trabajo de la institución.
 - b) Dicho Modelo de Gestión, considerada como una herramienta empresarial, es un documento guía que servirá para realizar la aplicación de los diferentes lineamientos que se requieran para poder articular y sistematizar las diferentes actividades y funciones que realiza el personal, así como establecer los grados de responsabilidad de los funcionarios en función a las actividades que realiza en sus dependencias.
 - c) Otra de las conclusiones a las que arribo en la presente investigación el investigador es con respecto al desempeño laboral es que hubo un fortalecimiento del personal, y que esto estuvo en concordancia a los diferentes programas de capacitación, tanto en lo administrativo como en lo técnico, contribuyendo a elevar el rendimiento integral en cada una de las áreas, y como resultado de ello se cumplen con los objetivos trazados por la organización.
 - d) Respecto a los resultados estas son medidas en función a indicadores, las cuales son aplicados en los diferentes procesos de evaluación, el cual nos permite obtener mejor información respecto a los rendimientos y capacidades que se desarrollan en un determinado tiempo, lo que permite que la toma de decisiones respecto a las capacitaciones y los ascensos sean consideradas las más adecuadas y correctas.
 - e) Finalmente este tipo de Modelo de Gestión del Talento Humano, nos establecerá realizar una planificación, programar y poder

desarrollar los indicadores de forma específica que busca mejorar los diferentes procesos que se realizan en las labores, buscar cumplir con los objetivos que se plantean en las organizaciones, buscar alcanzar la calidad de atención, que estas sean competitivas, de acuerdo a las competencias que tiene la Dirección Agropecuaria de Santa Elena

- Quesada L. (2014), en la tesis titulada “*Gestión del Talento Humano, como Promotor del Desarrollo Organizacional*”, trabajo de investigación realizada para optar el Diplomado de Alta Gerencia en la Universidad Militar Nueva Granada en la ciudad de Bogotá, Colombia, donde el objetivo general es determinar el estudio de la metodología de la gestión del talento humano y cuál es su importancia en las organizaciones actuales tanto en sus competencias y habilidades del talento humano, teniendo como conclusiones:
 - a. Que la organización alcance visiblemente las necesidades que tienen los trabajadores, no teniendo en cuenta el mensaje de que “la gente trabaja por dinero”, por lo que es necesario, conocer que las personas tienden a tener diversas necesidades como las físicas y psicológicas (en el aspecto Social, en el Autoestima y en su Autorrealización), donde los planes y las formas metodológicas de poder estimular a los trabajadores, que por el tema incremento o aumento de salario no solamente se pueda trabajar, sino, lograr establecer formas de satisfacer esas necesidades realizando acciones que sean las más saludables para los trabajadores.
 - b. También se concluyó que en la organización el tema de desarrollo organizacional, sea considerado como uno de los procesos que tiene que estar de forma permanente, puesto que las organizaciones, sus ambientes y sobre todo los diferentes procesos que no sean considerados inconsecuentes, además entendamos que los cambios que se puedan realizar, tienen un impacto en las labores que se realiza en la organización, por tanto ese tema de desarrollo organizacional, debe ser medido cuando se considere bien la visión

y la misión de la empresa, y que este en función al funcionamiento de los recursos humanos y se pueda lograr definir de forma clara las funciones que se requiere para cada uno de los puestos de trabajo, por ello la gestión de los recursos humanos, debe lograr y articular bien la definición de las competencias que se debe tener en cada uno de los cargos o puestos de trabajo y para mejorar la funcionalidad del trabajo determinar adecuadamente la parte normativa y la realización de los documentos de gestión, apoyándose en los diversos flujogramas, que permita mejorar las funciones del personal y el lugar donde se encuentra las diversas oficinas en la organización, esto con el única finalidad de poder orientar de forma precisa y buscar revalorar las actividades que se realizan en la organización, además es importante entregar las certificaciones respectivas por las capacitaciones que realizan los trabajadores y que estas sean evaluadas como competencias adquiridas, y que ello de lugar a poder establecer calidad de trabajo y calidad de servicio que se pueda presentar a través de las empresas

- c. Para logra buscar la optimización o resultado favorable en el desempeño de los trabajadores en una organización, es indispensable, que se puedan realizar acciones que permitan generar lugares de trabajo que sean óptimos para desenvolverse adecuadamente, en otras palabras, es buscar que el clima organizacional sean la más óptima posible en los diferentes niveles jerárquicos, buscando el reconocimiento de los trabajadores, que no solo por los incentivos económicos que se les pueda dar, puedan realizar sus labores correctamente, sino también, por otras acciones que se vean en un tema de salubridad, y que se busque mejorar en la gestión del Talento Humano.
- d. Otra conclusión a las que llegó es para mejorar el ambiente de trabajo de la empresa, debe funcionar correctamente le clima organizacional, y que esta debe ser dinámico y que el papel que

juega la administración de los recursos humanos busque los espacios adecuados, agradables y que además sean confortables para los trabajadores, además, que la empresa, tiene que hacer frente a los diversos problemas que se puedan presentar en materia de recursos humanos, y para ello es necesario que se realicen investigaciones, estudios o análisis completos del manejo de personal en las organizaciones con los nuevos enfoques que se puedan presentar, para poder tener estrategias o políticas de personal acorde a las necesidades de la organización, buscando el crecimiento profesional del personal, la posibilidad de poder retener a la fuerza laboral indispensable para la organización, buscar trabajar en equipo y lograr encontrar la relación gana-gana con el personal. Lo que es necesario establecer la sinergia organizacional en las diferentes unidades de trabajo de la organización, considerando siempre que el personal sea considerado como el activo más importante y valioso con lo que se cuenta.

- Prieto P. (2013), en la tesis titulado “*Modelo de Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal*”, investigación científica presentado para poder obtener el Título de Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad, realizada en la Universidad de Medellín, Colombia, donde consideró como objetivo central la de poder principal fue revelar porque es importante la gestión del talento humano y como poder retener capital humano de una manera estratégica en la organización, buscando ser influyente en su capacidad, para lograr contribuir la mejora de los resultados organizativos esperados, así como también establecer la competitividad, por lo que consideró las conclusiones siguientes:
 - a) Concluye que la competencia en el ámbito laboral a nivel mundial se da a nivel de talento de las personas, porque es el talento humano, quien busca generar nuevas ideas, conceptos que pueden ser consideradas como valiosas para la organización, logrando

diferenciar las organizaciones en todo sentido, por ello, hablar de talento es considerar como una de las variables más competitivas en las empresas. Si uno analiza hoy en día en las grandes organizaciones a nivel mundial, hacen grandes esfuerzos por atraer, reclutar, busca realizar selecciones eficientes y sobre todo buscan como retener a su personal estrella de las diversas organizaciones, por lo que es aquí donde las personas con buenas competencias puedan generar los mejores servicios y los mejores productos, y así poder lograr mejores ideas, para las empresas sean mejores que sus competidores.

- b)** Consideran como ventajas competitivas cuando las organizaciones, realizan los diferentes procesos de reclutamiento, selección, desarrollo y retención de personal, es importante para las organizaciones y de todos estos procesos el tema de retención de personal es uno de los más importantes que las organizaciones han visto por considerar, debido a la alza y desarrollo de las mismas organizaciones y por la insuficiencia de personal con competencias o talentosas. Además de poder considerar que hoy en día la mayoría de los profesionales buscan cambiar de trabajo.
- c)** Se entiende que cuando se habla de gestión de talento humano, automáticamente podemos relacionar para aquellas personas que se busca retener por la única razón de que tienen un potencial favorable para poder desenvolverse en la empresa y poder lograr escalar en los diferentes niveles jerárquicos y lograr ocupar cargos gerenciales en la empresa. Sin embargo, la otra dimensión del talento humano es considerar la actividad técnicas y los conocimientos específicos, las cuales están representados en los trabajadores con conocimientos particulares, que a la vez son considerados muy escasos en el mercado laboral, por lo que, implica hacer uso de un alto costo para la organización.
- d)** De acuerdo a lo concluido en el párrafo anterior podemos establecer que es necesario poder desarrollar programas que nos

puedan lograr identificar las grandes potencialidades que existe en la empresa. Además, por el lado de las posiciones técnicas, se busca establecer que las variables definan cuales son las áreas o funciones que pueden ser considerados críticos en la empresa, después realizar la identificación del personal que labora en ella.

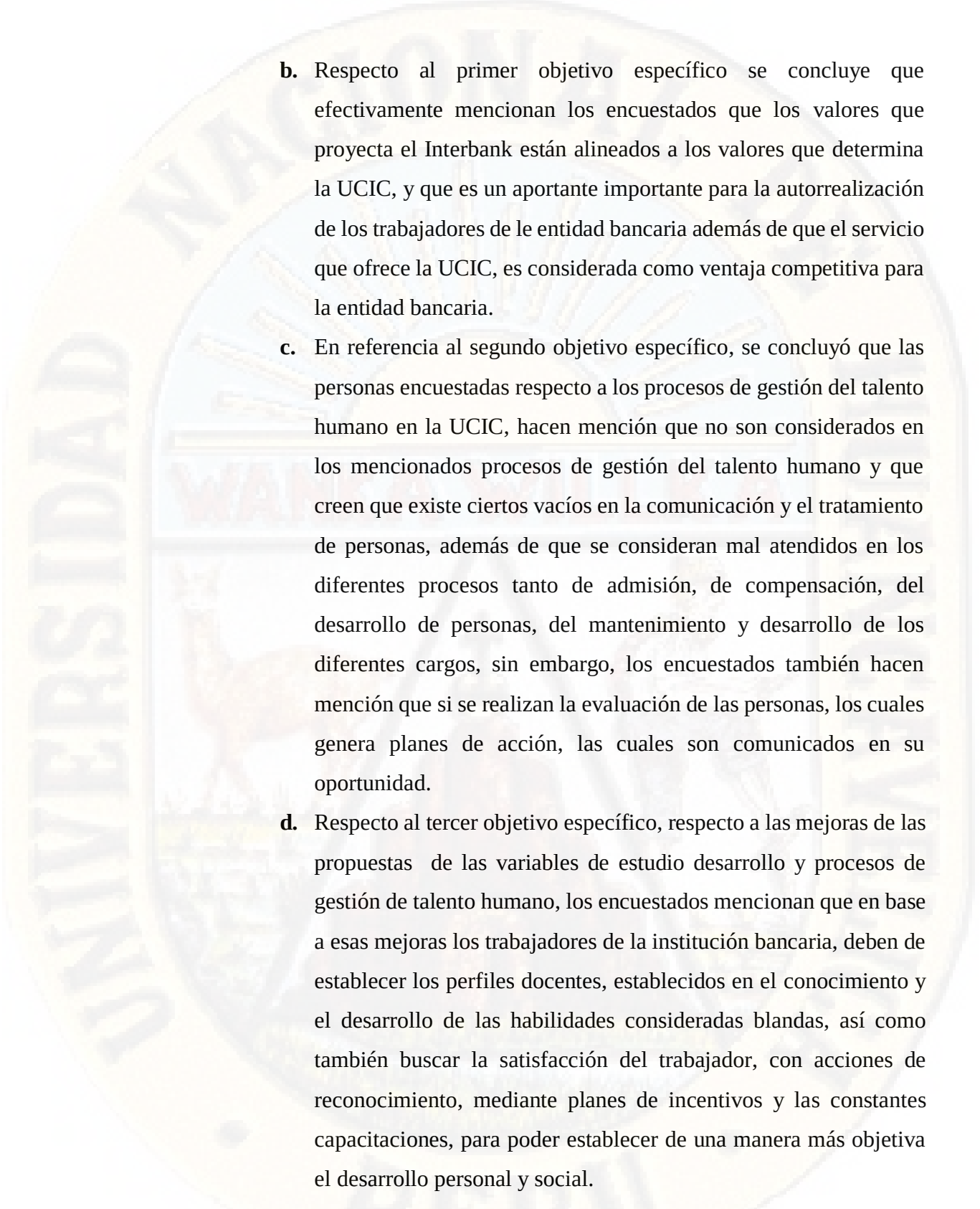
- e) Concluye que la Gestión del Talento Humano, es importante en la organización, pues depende de ello el éxito de las mismas, y para que esto pueda lograrse es importante que las personas que laboran son los que realizan y aplican sus competencias para lograr los beneficios, que busca la organización. Por lo que es importante que la Gestión del Talento Humano, sea considerado como un verdadero socio estratégico, en las diferentes áreas de trabajo, para lo cual es importante potenciar el trabajo en equipo y buscar la transformación de la empresa. Y poder considerar que las personas busquen desarrollar de forma integral ya sea de forma individual y grupal, y lograr así el desarrollo y crecimiento de la empresa, la retención de los trabajadores con mejores talentos, y establecer un clima laboral, que busque la satisfacción y que esta sea considerada como una ventaja competitiva.
- f) Considerar a la satisfacción laboral, como algo necesario e importante para las organizaciones, por lo cual se debe considerar trascendental, y hoy en día las grandes corporaciones, buscan estrategias para poder consignar la permanencia y progreso, de sus organizaciones, además de contar con personal que estén conformes y se sientan felices cuando realizan sus actividades de trabajo. Es bueno saber que cada personal en las organizaciones tienen sus propias necesidades y sus propias motivaciones para poder realizar su trabajo, por lo que es necesario que los responsables de la parte de los recursos humanos puedan buscar estrategias que implementen esas satisfacciones de necesidades y aspectos motivacionales de forma general a todo el personal. De otro lado es importante que las organizaciones busquen también el

bienestar de sus trabajadores, caso contrario, no habría sentido de hablar de salario emocional, de mejorar los modelos de gestión, de establecer buenas políticas de ingreso y retención de los mejores trabajadores.

- g) Es necesario establecer que toda labor que se realiza en las organizaciones, debe tener una planificación, metas y objetivos, por lo que es modelo de gestión de talento, debe estar orientado fundamentalmente al trabajador, y en donde el tema de satisfacción laboral sea primordial en todos los aspectos, y que en las políticas que se quiere implementar respecto a la retención del talento humano, sea beneficiosos para ambas partes tanto para el personal como para la organización.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- Tinoco R. (2017), en su trabajo de investigación *“El desarrollo del Talento Humano en la Universidad Corporativa Intercorp”*, para obtener el Grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú, donde el objetivo general que determino en su trabajo fue de considerar las versiones y opiniones del docente trabajador de Interbank en los años 2013 y 2014 respecto a la gestión del talento humano en la Universidad Corporativa de Intercorp (UCIC), culminando en las conclusiones siguientes:
 - a. El objetivo general que se consideró fue analizar las opiniones del docente trabajador de Interbank en los años 2013 y 2014, respecto a cómo se maneja la gestión del talento humano en la Universidad Corporativa de Intercorp (UCIC); porque en la actualidad es importante poder desarrollar las potencialidades de las personas, mediante los diversos procesos que se transmiten de competencias y conocimientos ya sean individuales y en equipos de trabajo.

- 
- b.** Respecto al primer objetivo específico se concluye que efectivamente mencionan los encuestados que los valores que proyecta el Interbank están alineados a los valores que determina la UCIC, y que es un aporte importante para la autorrealización de los trabajadores de la entidad bancaria además de que el servicio que ofrece la UCIC, es considerada como ventaja competitiva para la entidad bancaria.
 - c.** En referencia al segundo objetivo específico, se concluyó que las personas encuestadas respecto a los procesos de gestión del talento humano en la UCIC, hacen mención que no son considerados en los mencionados procesos de gestión del talento humano y que creen que existe ciertos vacíos en la comunicación y el tratamiento de personas, además de que se consideran mal atendidos en los diferentes procesos tanto de admisión, de compensación, del desarrollo de personas, del mantenimiento y desarrollo de los diferentes cargos, sin embargo, los encuestados también hacen mención que si se realizan la evaluación de las personas, los cuales genera planes de acción, las cuales son comunicados en su oportunidad.
 - d.** Respecto al tercer objetivo específico, respecto a las mejoras de las propuestas de las variables de estudio desarrollo y procesos de gestión de talento humano, los encuestados mencionan que en base a esas mejoras los trabajadores de la institución bancaria, deben de establecer los perfiles docentes, establecidos en el conocimiento y el desarrollo de las habilidades consideradas blandas, así como también buscar la satisfacción del trabajador, con acciones de reconocimiento, mediante planes de incentivos y las constantes capacitaciones, para poder establecer de una manera más objetiva el desarrollo personal y social.
 - Valentin H. (2017), en la tesis *“Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”*, trabajo realizado para optar el Título Profesional de Licenciado

en Administración, en la Universidad Inca Garcilazo de las Vega en Lima, Perú, donde el objetivo principal fue determinar como la gestión del talento humano tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huaylas Sur para el año 2016 y donde se determinó las siguientes conclusiones:

- a)** El nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud, es directa de causa efecto, de nivel alto y altamente significativa ($r = 0.8154$, $p = 0.000$), determinando que el 49.69% de encuestados considera que la gestión del talento humano en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular.
- b)** El nivel de influencia del proceso de incorporación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, altamente significativa ($p = 0.000$), donde el 42.86% de los encuestados considera que el proceso de incorporación es de nivel regular y el desarrollo del desempeño laboral es también regular.
- c)** El nivel de influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, y altamente significativa ($p = 0.000$), donde el 44.10% de los encuestados considera que la capacitación del personal es regular y el desarrollo del desempeño también es regular.
- d)** El nivel de influencia de la evaluación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto y altamente significativa ($p = 0.000$), donde el 45.34% de la evaluación del desempeño es regular y el desarrollo del desempeño también es regular.
- e)** El nivel de influencia de los incentivos en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto y altamente significativa ($p = 0.000$), determinando que, el 44.72%

de los encuestados considera que el incentivo es de nivel bajo y el desarrollo del desempeño laboral también es bajo.

- Inca K. (2015), en la tesis “*Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*”, para Obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú y donde el objetivo general es establecer la relación entre las gestión del talento humano y el desempeño laboral, donde se desea tener información sobre la importancia que tiene la gestión del talento humano para los empleados de la comuna edil y de qué forma beneficia ésta gestión para que pueda mejorar su desempeño laboral, y cuyas conclusiones son las siguientes:
 - a) El coeficiente de relación que se encontró entre las variables Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de acuerdo al estadístico de Spearman es de 0.819, lo que nos demuestra que existe una correlación positiva alta, lo que al final nos demuestra que entre estas variables aplicables en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, existe una buena gestión del personal y que el desempeño laboral es bastante positiva.
 - b) Respecto a la selección de personal de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas relacionado con la calidad del trabajo, el resultado del coeficiente estadístico de Spearman da como resultado el valor de 0.640, lo que nos demuestra que existe una relación relativamente moderada.
 - c) Respecto a la variable de la selección de personal y su relación con la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral, que se da en el personal de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, concluye que la relación que existe aplicando el coeficiente de Spearman, nos da como resultado el valor de 0.613, que nos indica que existe una relación moderada positiva.
 - d) En referencia a la dimensión capacitación de personal y la dimensión calidad del trabajo, se tuvo como resultado del trabajo

estadístico a través del coeficiente de Spearman el valor de 0.756, que nos demuestra que la correlación es positiva alta.

- e) Y los resultados entre la capacitación de personal y la dimensión trabajo en equipo del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos dio como resultado aplicando el estadístico Spearman de 0.672, el cual nos permite demostrar que la relación de estas dos dimensiones es positiva moderada.
- Norberto M. (2017), en la investigación *“Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017”*, trabajo de investigación realizado para optar el Título Profesional de Administración, en la Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú, donde el objetivo general que consideró fue la establecer la relación entre las variables de investigación, gestión del talento humano y el desempeño laboral, en los funcionarios y trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, para el año 2017, y cuyas conclusiones son las siguientes:
 - a. Para verificar la relación existente entre las variables Gestión de Talento Humano y la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, se aplicó el estadístico del coeficiente del Rho de Spearman, cuyo resultado fue de 0.819, y queda como conclusión que hay una correlación positiva alta.
 - b. Respecto a las dimensiones de selección de personal y de la dimensión calidad de vida laboral, al aplicar el coeficiente de Rho de Spearman, nos resultó que el valor de la correlación fue de 0.640, lo que nos permite establecer que existe una relación entre estas dos dimensiones de positiva moderada
 - c. Respecto a la selección de personal y al trabajo en equipo que se realiza en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, y aplicando el estadístico del Rho de Spearman, nos dio como resultado el valor de 0.613, donde nos demuestra que hay una relación positiva moderada, entre estas dos dimensiones.

- d.** Finalmente los resultados obtenidos en la correlación de las dimensiones capacitación de personal y calidad de vida laboral, el coeficiente de Rho de Spearman cuando fue aplicado arroja un resultado de 0.756, que indica que hay una relación de estas dimensiones de positiva alta.
- Condori M. (2018), en el trabajo de investigación titulado “*Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2017*”, tesis que se elaboró para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social, en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú, cuyo objetivo general es establecer la articulación de las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Puno, terminando en las siguientes conclusiones:
 - a)** Se concluye que la variable gestión del talento humano tiene una correlación directa y significativa con la variable desempeño laboral en el personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno; el 34.8% indica que la relación es regular, por lo que, la gestión del talento humano es considerada como una de las principales herramientas, que nos permiten mejorar los procesos, para contribuir con el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores de esta dirección regional, implementando de una manera acertada sus funciones y sus obligaciones para mejorar su accionar en el trabajo. Y aplicando el estadístico del Spearman nos da como resultado final de 0,528**, que establece que existe una relación moderada.
 - b)** Respecto al desarrollo del talento humano como dimensión también se relaciona de forma directa con la variable desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno, el 39.1% menciona que el desarrollo del talento humano, se da de forma esporádica, por la falta de programas de capacitación durante el año, lo que da como resultado

que el desempeño laboral sea regular, y de acuerdo a la correlación de Spearman nos da un valor de 0,632**, que nos demuestra que hay una correlación moderada.

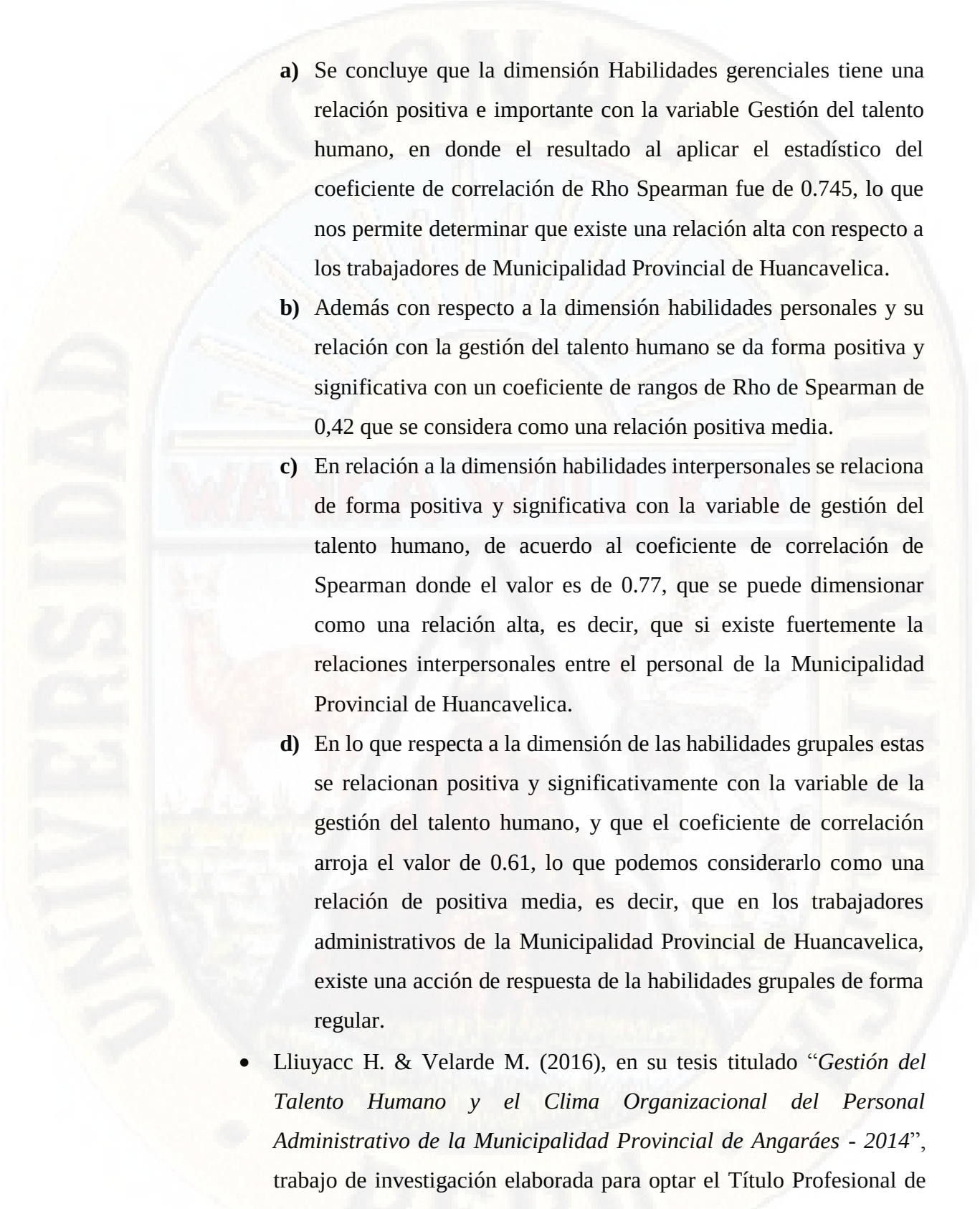
- c) La dimensión motivación se relaciona de forma directa con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno; en donde el 32.6% indica, que de vez en cuando se hacen programas motivacionales en la institución, por lo que el desenvolvimiento del personal es regular, por la falta de reconocimientos al personal por parte de la institución pública, y que el ambiente de trabajo no es la más adecuada, por lo que se requiere, buscar satisfacer esas necesidades básicas del personal. Además aplicando el estadístico de correlación de Rho de Spearman nos arroja un valor de 0,576**, considerada como una correlación moderada.
- Del Castillo A. (2017), en la tesis *“La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016”*, trabajo de investigación que se elaboró para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, donde el objetivo general es establecer la relación existente entre las variables de investigación, la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016, terminando en las siguientes conclusiones:
 - a. Existe una relación alta entre las variables de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo; donde al aplicar el estadístico del Rho de Spearman, arroja un valor de 0.77, que nos representa una relación estrecha entre las variables.
 - b. Respecto a la dimensión conocimiento y la variable del desempeño laboral, podemos mencionar que existe una correlación alta, puesto de acuerdo al estadístico de Spearman, nos arroja un valor de 0.71,

que nos permite concluir, que efectivamente el aspecto de los conocimientos es muy acertada por parte de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo.

- c. Con relación a la dimensión habilidades con la variable Desempeño Laboral, podemos mencionar que hay una correlación muy alta en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, donde el coeficiente de correlación Rho Spearman arroja el valor de 0.94.
- d. La relación de la dimensión motivación y el Desempeño Laboral, nos arroja un valor de 0.85 de coeficiente de correlación, lo que nos demuestra que existe una alta relación entre estos dos variables y que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, están bien motivados por ende existe un alto desempeño de trabajo.
- e. Finalmente en lo que respecta a la dimensión actitud y su relación con el Desempeño Laboral, podemos mencionar que de acuerdo a los resultados obtenidos y estableciendo el coeficiente de correlación de Spearman y donde arroja el valor de 0.44, donde se determina que la relación es de media regular.

2.1.3. Antecedentes locales

- Miguel N. & Verastegui W. (2018), en su tesis “Las Habilidades Gerenciales y la *Gestión del Talento Humano del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - año 2017*”, trabajo de investigación presentada para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú, donde su objetivo general consideró establecer la relación de sus variables materia de investigación, las habilidades gerenciales y la gestión del talento humano, del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, quienes arribaron a las siguientes conclusiones:

- 
- a) Se concluye que la dimensión Habilidades gerenciales tiene una relación positiva e importante con la variable Gestión del talento humano, en donde el resultado al aplicar el estadístico del coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.745, lo que nos permite determinar que existe una relación alta con respecto a los trabajadores de Municipalidad Provincial de Huancavelica.
- b) Además con respecto a la dimensión habilidades personales y su relación con la gestión del talento humano se da forma positiva y significativa con un coeficiente de rangos de Rho de Spearman de 0,42 que se considera como una relación positiva media.
- c) En relación a la dimensión habilidades interpersonales se relaciona de forma positiva y significativa con la variable de gestión del talento humano, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman donde el valor es de 0.77, que se puede dimensionar como una relación alta, es decir, que si existe fuertemente la relaciones interpersonales entre el personal de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.
- d) En lo que respecta a la dimensión de las habilidades grupales estas se relacionan positiva y significativamente con la variable de la gestión del talento humano, y que el coeficiente de correlación arroja el valor de 0.61, lo que podemos considerarlo como una relación de positiva media, es decir, que en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, existe una acción de respuesta de la habilidades grupales de forma regular.
- Lliuyacc H. & Velarde M. (2016), en su tesis titulado “*Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2014*”, trabajo de investigación elaborada para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, realizada en la Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú, quienes consideran que le objetivo principal de la investigación es buscar la relación de la variable de

gestión del talento humano y la variable clima organizacional, del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, obteniendo las siguientes conclusiones:

- a. En referencia a la relación de la variable Gestión del Talento Humano y la variable Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos del municipio provincial de Huancavelica, para el año 2014. Se concluye que si existe relación entre las variables de estudio en niveles bajos; el cual se demuestra con la prueba Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,013 < 0,05; Rho = ,283**).
- b. Sobre la relación entre la dimensión procesos para integrar personas y la variable del Clima Organizacional, podemos concluir que existe relación entre las variables de estudio en niveles bajos; el cual se demuestra con la prueba Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,011 < 0,05; Rho = ,285**).
- c. En referencia a la relación de la dimensión procesos para organizar personas y la variable del Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes - 2014. Se concluye que si existe una relación moderada entre las variables de estudio, el cual se demuestra con la prueba Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,001 < 0,05; Rho = ,349**).
- d. Con relación a la dimensión procesos para recompensar personas y la variable del Clima Organizacional en los trabajadores del Municipio de Angaráes. Se concluye que no existe suficiente evidencia estadística para determinar la relación entre las variables de estudio, de conformidad con el resultado de la Sig. Bilateral = 0,431; es decir, existe el 43.1% de posibilidad de error.
- e. La relación de la dimensión procesos para desarrollar personas y la variable Clima Organizacional, en los trabajadores municipales de la provincia de Angaráes. Se concluye que existe una relación directa y moderadamente significativa, el cual se demuestra con la prueba Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000 < 0,05; Rho = ,410**).

- f. La correlación entre la procesos para retener personas y el Clima Organizacional como la segunda variable en relación al personal que labora en la Municipalidad Provincial de Angaráes. Se concluye que existe una relación directa y moderadamente significativa, el cual se demuestra con la prueba Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000 < 0,05; Rho = ,491**).
- g. En referencia a la dimensión de los procesos para auditar personas y su relación con el Clima Organizacional de los trabajadores municipales de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2014. Se concluye que no existe suficiente evidencia estadística para determinar la relación entre las variables de estudio, de conformidad con el resultado de la Sig. Bilateral = 0,331; es decir, existe el 33.1% de posibilidad de error.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión del Talento Humano

2.2.1.1. Definición de la Gestión del Talento Humano

De acuerdo al libro Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales, el talento humano, es el accionar de los recursos humano, con una planificación corporativa, que permitirá integrar dimensiones económicas y sociales, con proyecciones a futuro y situaciones actuales. La programación permite identificar factores críticos necesarios para obtener el éxito de la organización y a la vez encontrar adecuadamente los recursos humanos de modo que se sitúe en mejor posición y, por lo tanto, ser considerados mejores y con las condiciones para competir en el mercado.

Para la Real Academia Española de la Lengua (RAE), la conceptualización del talento humano, significa que es la persona con condiciones para realizar determinadas acciones y que es una

persona inteligente que entiende, comprende y tiene la suficiente capacidad de poder solucionar problemas, toda vez que las competencias que adquiere (conocimientos, habilidades y actitudes), más la experiencia adquirida, que le hace competitivo para realizar determinadas actividades y pueda desempeñarse adecuadamente en sus funciones respectivas.

Para el investigador Idalberto Chiavenato (2009), la definición de la gestión del talento humano, es una unidad muy importante y delicada para la mentalidad que predomina en las diferentes organizaciones, es circunstancial y situacional, ya que está pendiente de acciones como la cultura organizacional de cada compañía, determinar cómo se encuentra su estructura organizacional, determina las diferentes características del aspecto ambiental, como se determina el negocio de la organización, cual es la tecnologías que hace uso, como son los procesos internos en la organización. Además, hace mención que la administración de los recursos humanos, son las diversas funciones de carácter administrativo, que realiza diversas acciones desde la adquisición de personal, pasando con el entrenamiento, la evaluación y las remuneraciones de los trabajadores en general.

En ese contexto, los gerentes son responsables de las personas, porque se involucran en las diferentes actividades como reclutar, entrevistar, seleccionar y entrenar.

La autora Vallejo Luz (2016), considera que la gestión del talento humano, considerada como una como un método, que busca encontrar la satisfacción de cumplir con los objetivos trazados por la organización y que para cumplir esos objetivos es importante tener una correcta y adecuada estructura organizacional y buscar la colaboración del recurso humano que

este bien articulado y sistematizado en sus actividades, también menciona que la gestión del talento humano, necesita de procesos sistematizados desde el reclutamiento, selección. Orientación, compensación, establecer la auditoría y seguimiento del personal y establecer una base de datos confiable, que sirva para realizar la toma de decisiones correctas, que las personas se sientan comprometida con la organización, y conseguir lo que busca toda organización, ser productivo, buscar la calidad y cumplir con los objetivos organizacionales establecidos.

Otros autores como Schuler R. S. (1992), menciona que la gestión del talento humano “debe ser considerado como una gestión estratégica en materia de recursos humanos”, que busca establecer que las actividades que realizan las personas no afecten el comportamiento de las mismas, al momento de formular e implantar estrategias que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implementar las estrategias de las organizaciones y tomar las decisiones correctas, y que los procesos de gestión de los recursos humanos sean constantes y se lleven a medio y largo plazo.

Para Carmen Navia Bermeo, (2012), la gestión del talento humano son las diferentes tendencias y posibles perspectivas, que se presentan como diferentes factores muy importantes, para determinar la competitividad, que buscan la permanencia en la organización, en un tema más globalizado y que juegan un papel importantísimo en las relaciones sociales, en su productividad y en sobre todo en el manejo administrativo y gestión del talento humano, que es, el punto central en toda organización.

Lledo P. (2011), menciona que el talento humano, busca enfocar a los recursos humanos, como parte de la aplicación y prácticas de todas las actividades, que sean importantes dentro de

la empresa, teniendo en consideración que el talento humano como gestión, juegue un papel fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, puesto que son las personas de las organizaciones, son los responsables de realizar actividades, puesto todos los proyectos no se desarrollan por si solos.

Eslava E. (2004), conceptualiza la gestión del talento humano, como una acción estratégica de dirección, que busca lograr encontrar la creación de un valor para la organización, y que esta se logrará, por medio acciones conjuntas, que están dirigidas a lograr constantemente los niveles de conocimientos, capacidades y habilidades, para lograr los resultados esperados, que al final determinen la competitividad en el entorno actual y futuro.

Según Milkovich G. & Boudrew J. (1994), menciona que la gestión del talento humano es una serie de toma de decisiones, respecto a las relaciones de los trabajadores, los cuales son los que influyen en la eficiencia de sus actividades y sobre todo como la eficiencia de las mismas organizaciones.

Amechazurra O. (2010), define la gestión del Talento humano, viene hacer el valor que diferencia, de una manera positiva, lo que se tiene que conocer de una organización y como lo usa adecuadamente, lo que determina la esencia de obtener una ventaja competitiva respecto a las demás organizaciones y como objetivo fundamental es lograr que el talento humano, que conjuntamente con la organización funcione de forme articulada y ser proactivos de una manera inteligente, dándole el valor agregado y buscando la innovación, en general es seleccionar, saber organizar, ser líder y buscar equipos de trabajo de alto rendimiento.

Pilar Jericó (2001) menciona que la gestión del talento humano, son aquellas personas que tienen competencias, las cuales están comprometidas a realizar las cosas de la mejor manera y que los resultados obtenidos sean beneficiosos para la organización. Además, menciona que el profesional en recursos humanos es un profesional comprometido con la organización y que aplica sus capacidades obtenidas para lograr resultados esperados y en bien de la organización.

Para Caicedo Domínguez Yudith (2011), define a la gestión de talento humano como “parte de la premisa de que las compañías están conformadas, habitadas y construidas por personas”, las cuales consideran como parte de su caso los centros de labores, los cuales forman grandes grupos sociales, cuya importancia es establecer temáticas fundamentales, las cuales están orientadas a la atención a modificar y cambiar su crecimiento profesional, considerando los reconocimientos de los problemas administrativos, desde un punto de vista del personal, y logrando mayor productividad y sobre todo eficacia, en la mejora de las competencias profesionales, las cuales deben manejarse en un proceso de aprendizaje.

Dessler G. (2006), define a la gestión del talento humano, como las prácticas, políticas y procedimientos que buscan mejorar asuntos que estén relacionados con manejar adecuadamente las relaciones humanas de la labor administrativa, por lo que es necesario realizar una serie de procedimientos desde el reclutamiento, evaluación, capacitación, remuneración además de disponer de un ambiente seguro para el personal de la organización.

Louffat (2012), define que la gestión del talento humano, viene a hacer los procesos administrativos de planificar, organizar,

dirigir y controlar los fundamentos técnicos, metodologías y/o prácticas especializadas de reclutar, seleccionar, capacitar, evaluar el desempeño, el desarrollo y las remuneraciones para desarrollar de forma sinérgica e integrada la salud espiritual, emocional, racional y la salud fisiológica de los trabajadores y de la organización en general.

2.2.1.2. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

De acuerdo a Yadira Armas Ortega, Mónica Llanos y Paola Traverso en su libro Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales, consideran como dimensiones de la Gestión del Talento Humano, procesos que considera como importantes Idalberto Chiavenato (1999), las cuales toman como referencia, dichos procesos son las siguientes:

- a. Admisión de Personas:** Que son los diferentes procesos que son utilizados para incluir a nuevas personas en la organización, también pueden denominarse como previsión o abastecimiento de personas, donde se pueden incluir los procesos de reclutar y seleccionar personal para la organización.
- b. Organización de Personas:** Son los procesos que sirven para diseñar las diferentes acciones y actividades que los trabajadores elaborarán en las organizaciones, para poder realizar orientaciones y establecer el acompañamiento en su desempeño laboral, este proceso también establece como diseñar las organizaciones, diseñar los puestos de trabajo, establecer el análisis y el diseño de los puestos laborales, y establecer la descripción de los diferentes puestos de trabajo, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño de las mismas.
- c. Compensación y Mantenimiento de la Personas:** Son los diferentes procesos, que sirven para poder incentivar a las

personas y lograr satisfacer las diferentes necesidades individuales de las personas, las cuales pueden incluir las recompensas, las remuneraciones, así como las prestaciones y servicios sociales.

- d. También considera los procesos que son utilizados para poder determinar las diferentes condiciones ambientales y psicológicas que son muy satisfactorias para las diferentes actividades que realizan las personas, tales como la seguridad, la administración de la cultura organizacional, la disciplina, la higiene, la calidad de vida y el mantenimiento de las relaciones sindicales.
- e. **Capacitación y Desarrollo de Personas:** Son los procesos que determinan las capacitaciones e incremento para la formación y desarrollo profesional del personal. Implican la formación y el desarrollo, así como integrar a las personas para la administración del conocimiento, las competencias, los programas de cambios, el desarrollo de carreras y los programas de comunicación y conformidad.
- f. **Evaluación de Personas:** Son los procesos para crear las condiciones para poder realizar el acompañamiento y control de las diferentes actividades de las personas y establecer cuáles son los resultados, además de establecer los procesos de seguimiento las cuales incluyen la base de datos y sobre todo considerar la información administrativa o las informaciones gerenciales.

2.2.1.3. Importancia de la Gestión del Talento Humano

La importancia que tiene la Gestión del Talento Humano, es que es vital y fundamental para lograr los objetivos organizacionales y que son considerados con la clave fundamental de éxito para la organización, por lo que la gestión

se hace imprescindible en la toma de decisiones de la gerencia empresarial.

En una organización los trabajadores que se sienten insatisfechos con el trabajo que realizan o no existe un adecuado clima organizacional, lo cual es considerado como un problema latente dentro de la organización, es una preocupación para los responsables del manejo de organización; estos inconvenientes si no se pueden solucionar en su momento, se convertirán en exigencias para poder resolverlas. En las diferentes organizaciones, existen diversos problemas y conflictos laborales las cuales requieren ser resueltas inmediatamente, por las mismas personas que son parte de las organizaciones, para ello es necesario que se cuente con personal altamente calificado, con capacidades de respuestas inmediatas, que busquen soluciones a los diversos conflictos, el talento humano proporciona la creatividad en cualquier organización; el personal estará encargada de poder diseñar, producir y establecer la calidad de los bienes y servicios, determinar las formas de distribución de esos bienes y servicios, de asignar adecuadamente los recursos financieros, de poder definir los objetivos institucionales y determinar las estrategias para la organización, tener el personal eficiente, es considerar una organización de éxito, por tanto es importante el manejo del recurso humano, y sobre todo relacionar el trabajo de organización-trabajadores.

Idalberto Chiavenato hace mención de la importancia de la gestión del talento humano, en la actualidad se han renovado muchísimo el manejo de personal en las organizaciones y que las competencias adquiridas por las personas son ventajosas para las empresas, puesto que esas competencias como los conocimientos, habilidades y competencias, son consideradas como la base principal, para el éxito de las organizaciones. Desde tiempos atrás

cuando se considerada el manejo del personal, pasando por la administración de los recursos humanos, y ahora podemos mencionar que el capital intelectual ha transformado las acciones que se realizan en las empresas dan lugar a un nuevo enfoque que es establecer mejor la gestión del talento humano.

Con este nuevo enfoque las personas, se da más importancia al personal y son considerados como personas con muchas competencias, inteligentes, con mucha personalidad y con deseos de superación y sobre todo bastante asertivos.

Son el personal o los recursos humanos, los nuevos asociados de la organización, en donde, el tema de cultura organizacional, está impactando fuertemente en el mundo exterior, y a ello poder considerar como un aspecto positiva más como ver los procesos de cambio y de innovación las cuales deben estar enfocados en el futuro y al destino de la organización. Estos cambios tienden a ser más rápidos, sin considerar el pasado, y producir un aspecto ambiental positivo.

Por lo que es importante que los considerados el activo más importante de las organizaciones, deben estar listos y preparados para poder enfrentar los nuevos retos y buscar ayudar a las organizaciones a lograr posicionarse en el mercado.

La gestión del talento humano en las organizaciones, han evolucionado fuertemente a lo largo de los tiempos, en donde los llamados departamentos de recursos humanos consideraban realizar funciones exclusivas, es decir, realizar contrataciones, nóminas y beneficios; pero ahora, en la actualidad dichas organizaciones, entienden mejor como es que necesario poder contar con equipos de trabajadores altamente calificados, y que sientan comprometidos y busquen involucrarse con las objetivos de la empresa.

Hoy en día las organizaciones, toman conciencia del porque son tan importantes contratar personal, de acuerdo a sus necesidades según sus competencias y su experiencia; considerando una formación profesional adecuada y poder realizar ejecuciones de programas que puedan articular el rendimiento y el desarrollo de sus competencias, por todo ello, es necesario establecer que un sistema de gestión de talento humano, busca medir y administrar adecuadamente el desempeño de los trabajadores mediante capacitaciones, y realizar la retroalimentación y el respectivo apoyo, que sirva para poder tener una visión más clara respecto a las competencias que se necesitan para lograr el éxito personal y organizacional.

En el tiempo el tema de la Gestión del Talento Humano, ha sido considerado como un tema secundario y nada de importancia, por lo que hubo una preocupación por parte de los responsables de las diferentes unidades de trabajo, que en algunas organizaciones consideraban que el tema de los recursos humanos solo se limitaba en la administración de las planillas, los files de personal y de cómo manejan el tema de las relaciones colectivas en los trabajos.

Como sabemos, los trabajadores pasan la mayor la parte de sus vidas en su centro de labores el trabajo y como tal se desarrolla una vida que este articulado al desarrollo del trabajo, además de realizar un desarrollo integral, en la cual no solo es obtener nuevos conocimientos sino también poder desarrollar competencias de diversos indoles.

Por tanto, hablar de Gestión del Talento Humano, es establecer el éxito de las instituciones y organizaciones, quienes dependen de las personas que laboran y realizan actividades en beneficio de la organización, por lo que las organizaciones invierten en las personas que laboran en esas organizaciones, que

a la larga genera grandes beneficios. Por lo que, los recursos humanos, son los socios estratégicos en todas áreas, teniendo la capacidad de poder potenciar los trabajos en equipo y lograr la transformación de la empresa y considerar como su principal finalidad: “Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización”.

Cuando hablamos de lo importante que son los recursos humanos en las organizaciones, no referimos fundamentalmente en las habilidades que pueden tener las personas para poder realizar de forma positiva los objetivos, así como poder establecer el desempeño y las oportunidades que se pueden conseguir, para poder obtener grandes recompensas y muchas satisfacciones de las personas. Para todo esto es necesario que el personal de las organizaciones se adecue tanto a los conocimientos y las habilidades de forma correcta, que se encuentren en el lugar correcto y en el momento adecuado, para poder realizar su labor de forma eficaz. Todas las empresas tienen en particular un elemento básico: que todas ellas están compuestas por personas.

Son las personas, las que cumplen los objetivos, los avances, los logros que se cumplen, así como también las fallas o los errores que se pueden cometer, pero que al final constituyen el activo más importante de las organizaciones, por lo que no es exagerar al decir que son los recursos más preciados y más valioso en la sociedad. En la actualidad no solo es tener organizaciones compuestas por modernos equipos, con tecnologías de punta, instalaciones y estructuras organizacionales bien diseñadas, sino, es tener personas o conjunto de personas, para poder lograr cumplir con las metas trazadas por las organizaciones y son los responsables de tomar

decisiones adecuadas para el desarrollo y crecimiento organizacional.

El trabajo que realizan los trabajadores en las empresas de forma activa es importante, porque en el tiempo se ha ido evolucionando y viendo de como el factor humanos es indispensable en las empresas y que esta ha motivado la competitividad de las empresas, y que cuando se establecen programas de capacitación que busquen mejorar y elaborar nuevos enfoque y modelos que busque mejorar de forma constante el aprendizaje participativo, por lo cual, cuando se habla del tema de gestión del talento humano, es direccionar de una forma más amplia el acceso a los trabajadores a los nuevos conocimientos, para que puedan ser considerados competitivos, por lo que es importante considerar como una estrategia empresarial el constante aprendizaje y que conjuntamente con las experiencias adquiridas, se logren cumplir con los objetivos y las metas que se proponen, además de mejorar el funcionamiento de la organización.

La importancia de los recursos humanos, en la actualidad, es que permite poder generar ambientes laborales que anime a fomentar la productividad, teniendo en consideración los compromisos y la tener un aspecto motivacional positivo, además de poder identificar las necesidades que las personas necesitan para logara objetivos y metas empresariales, tener mayores oportunidades en lo que respecta a las capacitaciones y crecimiento profesional dentro de las empresas, la gestión del talento humano, se considera importante porque busca implementar programas y proyectos que busquen establecer el bienestar de los trabajadores, resolviendo eficazmente sus problemas que se puedan encontrar en las empresas y buscar fortalecer las relaciones entre los trabajadores.

La gestión del talento humano ahora está considerado como el proceso que brinda apoyo gerencial, indispensable en el contexto de las relaciones laborales, buscando fortalecer la cultura organizacional y promocionar un clima laboral favorable, el aporte que hace los recursos humanos a las organizaciones, les permite obtener un personal calificado y con toda la posibilidad de realizar y aplicar estrategias, que busquen desarrollar las diversas competencias que tengan como fin aumentar la productividad, y para ello haga uso de diversos programas que busquen formar y realizar entrenamientos para el trabajador de la organización, desarrollando actividades que tengan como una finalidad el bienestar de los colaboradores y de sus familias, así como integrar todos lo referente a la parte legal.

Los diferentes procesos que se establecen en la gestión del talento humano, consideran que es importante que la cultura de una organización, este de acuerdo a su filosofía institucional, y que estas estén orientadas a ofrecer trabajos de calidad, y que estos logren satisfacer a todos los trabajadores, para que puedan ser fortalecidos el sentido de pertenencia. Para poder realizar la implementación en las direcciones de gestión de recursos humanos, se necesita de decisiones administrativas, donde se puedan considerar las diferentes áreas, resultados y actividades asignadas, teniendo en cuenta también los tiempos que se necesita para la adecuación y posterior evaluación, que nos permita poder realizar la verificación de la nueva área en el contexto empresarial.

Como sabemos toda organización está compuesta por personas, que trabajan en forma conjunta para un beneficio mutuo, y que las organizaciones se valoran o se resquebrajan por el manejo y comportamiento de las personas. Lo que diferencia a una organización son sus personas, quienes tienen habilidades

para usar conocimientos de todo tipos de clases, por tanto, a través de los recursos humanos es que los demás recursos se utilizan con bastante efectividad.

Hoy en día, todas las personas que realizan trabajos en las organizaciones, son los factores muy importantes para lograr el éxito de las organizaciones, estos trabajadores día a día, logran contribuir con sus pensamientos y considerar realizar el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales, para lo cual es necesario contar con todas las herramientas de gestión, además de considerar la necesidad de un capital y de la fuerza de trabajo.

Hoy en día las organizaciones deben de considerar, que para que puedan tener éxito en sus actividades, las unidades de recursos humanos, tienen que estar sistematizadas y articuladas con las demás unidades y poder direccionar las actividades que realizan tengan que hacerlo con mucho dinamismo, lo que implica que algunas funciones y actividades que se realizaban con procesos antiguos o desfasados, ya no tendrán mayor importancia y decisión, y que no serán consideradas más adelante, por lo que estas actividades y funciones deben estar actualizadas en sus procesos y mecanismos de trabajo, por lo que, el talento humano hoy en día y en el futuro jugará un papel muy importante en el desarrollo y crecimiento y sobre todo posicionamiento de la organización para dar respuesta a los cambios experimentados en la sociedad en general y del mundo laboral en particular.

Hay que señalar que por medio de la gestión del talento humano, se puede influir de forma determinante para la consecución de los objetivos organizacionales y donde se pueden articular los conceptos claves que determinen el accionar del personal de manera muy fluida, y que estos conceptos claves

podemos determinarlo como ser competitivos porque hoy en día la competencia es importante para el crecimiento de la organización; el tema de los costos y ventajas que se tiene con el recurso humano en las organizaciones con respecto a la competencia; considerar que existe una crisis de productividad; el aumento del ritmo y complejidad de los cambios sociales, culturales, normativos, demográficos y educacionales; los síntomas de las alteraciones en el funcionamiento de los lugares de trabajo, y finalmente cuales son los cambios que se harán para tiempos futuros.

2.2.1.4. Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Idalberto Chiavenato (2009), plantea que el objetivo principal del talento humano es “la integración de la estrategia, la estructura organizacional, los sistemas de trabajo y el talento humano”, y que la finalidad, que se determina es que el talento humano adquiera las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) de una manera más eficiente y lograr ser competitivos.

En las empresas se considera a la gestión del talento humano, como una de las funciones vitales que permiten buscar la colaboración eficaz, para lograr cumplir con objetivos estratégicos de la organización, y sobre determinar el crecimiento y desarrollo del personal en general de la empresa, por todo ello Chiavenato menciona que las personas deben tener mayores fortalezas y tratar de reducir las debilidades dentro de la organización, todo ello dependerá de cómo se les trate en la organización, por lo que es necesario que la gestión del talento humano, deba ser con mayor eficiencia y eficacia posible, utilizando los mecanismos o herramientas necesarias, que al final se logre cohesionar más la organización y sobre todo que el

recursos humano se sienta con mayor capacidad de realizar mejor sus acciones y mejorar sus actividades.

Es importante señalar que algunos de estos objetivos que se tiene con la gestión del talento humano deben ser:

- ✓ Colaborar con la organización, para que pueda lograr los objetivos institucionales y cumplir con la misión de la organización, donde es importante señalar que la planificación estratégica juega un papel muy importante para el cumplimiento de la misión y como es que el recurso humano este articulado a ese plan estratégico de la organización y así poder lograr cumplir con los objetivos institucionales y el cumplimiento de las metas.
- ✓ Promocionar con mayor fuerza el tema de competitividad en las organizaciones, donde se tenga en cuenta los recursos humanos exploten sus competencias (conocimientos, habilidades y actitudes), así como la capacidad de la fuerza laboral
- ✓ Tener en la organización, trabajadores que estén capacitados, y que trabajen con mucho optimismo, tener sinergia y capacidad de poder responder sus acciones correctamente.
- ✓ Reconocer y felicitar las actividades que realiza el talento humano dentro de la empresa, y se considere que los mayores incentivos, no sea considerado sola la parte económica, sino también considerar las recompensas como un incentivo más profesional, que haga que los recursos humanos se sientan satisfechos y felices en la organización.
- ✓ Reconoce los excelentes resultados que se obtienen en la empresa, dando un reconocimiento a los recursos humanos.
- ✓ El autodesarrollo de los recursos humanos en los trabajadores, deben ser considerados por las empresas, para

que así estos trabajadores midan sus capacidades y busquen sus propias satisfacciones y a la vez ser más productivos.

- ✓ Las organizaciones deben de desarrollar acciones que permitan una mejor calidad de vida de los trabajadores.
- ✓ Los ambientes de trabajo, deben de estar con las condiciones básicas, para que el trabajador realice mejor sus actividades laborales, además de asumir ciertas responsabilidades y sepan tomar decisiones aplicando sus criterios, en función a las experiencias adquiridas.
- ✓ Deben conocer cómo manejar los cambios que se dan en las empresas, y también deben saber adecuarse a esos cambios.
- ✓ Se tiene que establecer adecuadamente que las políticas, los documentos de gestión y la normativa que se aplica hacia los trabajadores, tienen que ser seguidas de una manera más eficaz, además que las responsabilidades que asumen en los trabajadores, no sea una exigencia, sino todo lo contrario que sea considerado como un patrón de trabajo.

Raúl Pérez (2001), en su libro “Nuevas Vías para la Organización de los Recursos Humanos, nos hace referencia que los principales objetivos del talento humano se dan en tres acciones:

- ✓ **Objetivos explícitos:** Pérez hace mención que dentro de este objetivo, existe una subdivisión de objetivos que se tienen que lograr cumplir, y que la gestión del talento humano es el artífice de poder cumplir con estos objetivos, y para ello es necesario considerar: Poder conseguir postulantes o personas que quieren ser parte de la organización, que estén altamente calificados y que tenga la posibilidad de adquirir y mejorar sus competencias, otro objetivo fundamental es poder tener las estrategias posibles para poder retener al personal clave en la organización y obviamente con las competencias

adquiridas, la organización deben buscar implementar actividades que logren motivar a su personal, tenga el compromiso con la organización, y que consideren la filosofía empresarial como un accionar de mejora en los trabajadores y finalmente que la organización establezca las estrategias para poder ayudar al personal a desarrollarse profesionalmente y busque el desarrollo del personal.

- ✓ **Objetivos Implícitos:** Las cuales están articulados con el talento humano, básicamente se busca mejorar la productividad, la calidad de vida en el trabajo y el cumplimiento de la legislación: La Productividad, que constituye para cualquier organización logre con los objetivos planificados y que a través del talento humano se puede sistematizar acciones, que permitan lograr mejorar la productividad de las personas, la calidad de vida en el trabajo, es otro de los puntos importantes que las organizaciones deben considerar como base para poder buscar el compromiso de las personas con las organización, la calidad de vida hacia el trabajador, hoy en día juega un papel muy importante para el éxito empresarial y finalmente el cumplimiento de la normativa, es otro de los objetivos implícitos, lo que conlleva a que se tiene que respetar las leyes, los documentos de gestión y en forma general la normativa, y que la gestión del talento humano tampoco es ajena a este tema, por lo que es necesario que se conozca, se cumpla y se ejecuta de acuerdo a la normativa las funciones y actividades que se deben realizar en la organización
- ✓ **Objetivos a Largo Plazo:** Conocido como el balance final, puesto que se refiere básicamente a la rentabilidad y competitividad, al incrementar el valor de la organización, buscando además de mejorar la eficiencia y eficacia, al cumplir con estas acciones el balance final, se orienta en

función a los resultados y que el papel que juega en este contexto la gestión de los recursos humanos, es vital, puesto que se da el reconocimiento a las organizaciones.

- ✓ Hay objetivos considerados como explícitos, cuyo finalidad es lograr alcanzar la eficiencia del talento humano, donde se busca candidatos calificados y que tenga la capacidad de desarrollar competencias, que sean importantes para la empresa como buscar la retención a los trabajadores que se necesitan, motivar a los trabajadores para que se puedan adquirir los respectivos compromisos con la empresa y se articulen con ella y colaborar con los trabajadores a apoyar a su desarrollo y crecimiento dentro de la empresa.

Los objetivos de la Gestión del Talento Humano son diversos y que los responsables de las organizaciones hacen uso de ellos para poder tratar a las personas como responsables de la eficacia organizacional, algunos de ellos son las siguientes:

- ✓ **Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión:** Los trabajos que realizan los trabajadores es considerado como una condición importante para las empresas actuales, anteriormente se consideraba que las actividades laborales estaba en función a la aplicación de los métodos y reglas que se imponen a los trabajadores y así se lograba la eficiencia. Sin embargo, esta eficacia logró establecer alcanzar los objetivos y los resultados, hay que entender que las funciones de los trabajadores no se realizan sin antes conocer cuál es el fin de una empresa, porque hay que entender que cada organización tiene sus propios fines , y en todas ellas también se establecen las diferentes acciones que realizan el personal que labora en las diferentes organizaciones, y cuya finalidad es poner sus competencias

para que las organizaciones logren sus metas y establecer mejor su misión organizacional.

- ✓ **Proporcionar competitividad a la organización:** Donde se determina como se debe utilizar adecuadamente las competencias de las personas y su capacidad laboral, para ello una de las principales funciones de la gestión del talento humano, es lograr que las personas sean productivas y que beneficien a los clientes, a los socios y a los empleados.
- ✓ **Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados:** Se refiere a que el propósito de la gestión del talento humano, es mejorar, articular y proteger el activo más importante de la organización que son las personas y para ello es necesario establecer estrategias que busquen mejorar el desempeño de las personas, y que la organización busque formas de reconocer el trabajo de las personas, recompensando los buenos resultados.
- ✓ **Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo:** En la actualidad para poder ser considerados productivos los trabajadores de las diversas organizaciones, deben saber que sus labores están de acuerdo a sus competencias y que sean tratadas de manera equitativa. Para los trabajadores la labor que realizan son las consideradas como la mayor fuente de identidad personal, es cierto, que efectivamente los trabajadores pasan la mayor parte de su vida en las organizaciones y por lo que se requiere la identidad con la labor que realizan. También es necesario considerar que decir que los trabajadores que están satisfechos con sus actividades, no necesariamente, sean los más productivos, pero si se puede considerar que el hecho que el trabajador se sientan felices en la empresa y se sientan satisfechos en el

trabajo, puede determinar en gran medida el éxito organizacional.

✓ **Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo:**

Calidad de vida en el trabajo es una definición que se describe a los aspectos de la experiencia de trabajo, considerando la formas de trabajo que se plantean en la gerencia, para poder tener libertad y autonomía en la toma de decisiones, considerar los ambientes de trabajo agradables, implementar el tema de seguridad en el empleo, los tiempos u horas consideradas adecuadas en el trabajo y sus tareas más significativas.

✓ Tener programas respecto a la calidad de vida, estructurar los ambientes de trabajo para que el trabajador se sienta satisfecho y pueda lograr cumplir con sus actividades y cubran con sus necesidades individuales así como grupales, y buscar que las empresas sean considerados como ambientes deseable.

✓ **Administrar el cambio:** En los últimos años hubieron cambios sociales turbulentos, como en la tecnología, en lo económico, cultural y político, estos cambios dieron lugar a plantear nuevas tendencias de enfoques teóricos que sean más flexibles y ágiles, las cuales se deben de utilizar para promover la supervivencia de las empresas. Los profesionales de la administración de los talentos humanos, tiene conocimientos de como poder enfrentar los cambios y que estos sean en beneficio de las empresas, estos cambios se multiplican exponencialmente, las cuales se implementan nuevas estrategias, nuevos programas, nuevos procedimientos y posibles soluciones.

✓ **Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables:** Todas las actividades que se requieran en la gestión de los recursos humanos, deben ser

abiertas, confiables y tener en cuenta la ética, los trabajadores no deben ser discriminados, deben respetarse sus derechos laborales básicos, y que estas deben ser aplicados en las diferentes acciones y actividades de la gestión de los recursos humanos. Es importante, tener en cuenta que los trabajadores y ñas mismas empresas tengan y deban seguir ciertos patrones éticos y de responsabilidad social.

2.2.1.5. Teorías de la Gestión del Talento Humano

En el tiempo la palabra recursos humanos, estuvo evolucionando constantemente, si Chiavenato (2006) considera que “el talento humano está conformado por las personas y las organizaciones”.

Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales.

En los nuevos tiempos se reconoce a los trabajadores, este concepto, no se adoptó sino después de que las teorías modernas han estado cambiando con respecto a la funcionalidad que tiene los trabajadores en el interior de las organizaciones, en las épocas anteriores se consideraba al trabajador como una máquina de trabajo, es decir considerados subordinados, quienes solamente cumplían una labor específica. Por lo que ahora, se ha considerado al capital humano, como un ente importante para las organizaciones, con las nuevas teorías y estudios que se relacionan con la gestión de los recursos humanos, se busca administrar, manejar, coordinar con el personal lograra un mejor rendimiento de sus labore y plantear la satisfacción de los mismos.

Briceño y Godoy mencionan que el “talento humano es el recurso más importante”, con ese concepto y considerando los nuevos cambios y los nuevos avances que se dieron en el siglo

XXI, consideran que el talento humano es importante en las organizaciones y estas teorías son las siguientes:

a) Teoría Clásica

En primer lugar, se encuentra Frederick Taylor, quien según Briceño & Godoy: “despertó el interés por las personas (principios de la gerencia 6 estratégica), preparando el desarrollo del comportamiento organizacional” (p. 2). Por tanto podemos establecer que Taylor en sus estudios consideraba como era el comportamiento de los trabajadores en el interior de las organizaciones, descubrió que los trabajadores, realizan mejor sus labores en función al aspecto remunerativo que obtengan de sus labores realizadas, este estudiosos menciona que los trabajadores son máquinas que solo deben hacer una labor específica, por lo que para esta teoría los empelados solo se dedicarán a realizar las tareas designadas sin poder realizar otras actividades. Otros de los grandes estudiosos de la administración fue el Ing. Henry Fayol, que tenía una idea casi similar con Taylor, respecto a la división y especialización de las labores que realizaban los trabajadores de las organizaciones, el realizó diversos trabajo y estudios, en las diferentes organizaciones industriales donde pudo demostrar que la división de labores genera una unidad de mando, dispone de una gran responsabilidad y autoridad en los diferentes rangos de poder y se establecen los intereses personales después de considerar el interés principal, buscando maximizar las utilidades en la organización.

Según Luis Torres de la Universidad de la Amazonía el enfoque clásico “demuestra la normatividad y la estructura rígida que manejaban las organizaciones”, además afirma Luis Torres que:

La teoría clásica se caracterizó por un enfoque normativo; el cual consiste en determinar cuáles son

las funciones propias de la empresa y el prescriptivo se refiere a los principios generales del administrador en su actividad. Esta teoría concibe la organización como una estructura, forma y disposición de las partes que la constituyen, los aspectos organizacionales se analizan desde arriba hacia abajo (p.20).

Los conceptos de rigidez y miedo, al momento de realizar los cambios dentro de las empresas clásicas, donde se establecía que los empleados solamente se tenían que dedicar a subordinar intereses personales y a realizar labores que eran designadas por los gerentes, en este contexto, no se consideraba la gran importancia de los recursos humanos, amenazando que si los trabajos no lo realizaban adecuadamente podrían ser remplazados por otro personal, siempre que sea labores realizadas a mano de obra, por lo que se si un empleado o trabajador no era considerado eficiente y no hacia la productividad que se requería era sujeto a cambio por otro empleado o trabajador que si podía realizar sus labores encomendadas.

Por otro lado, el pensador y estudioso de las relaciones humanas el alemán Max Weber, en función a los conferencias de política y economía descubrió que el Estado, tenía las mismas convicciones que las empresas privadas, fue por ello que realizó determinados aportes respecto a los comportamientos y a la estructuras de las organizaciones, como es el caso de la forma como se trataba a los trabajadores, donde consideraba importante el tema de jerarquía de cargos, lo cual era considerado como un nuevo modelo burocrático.

El tema de la burocracia, además de considerar la eficiencia en las diferentes labores era considerar muy importante el tema de jerarquización y supervisión de la actividades que realizan los empleados de las empresas, por

otro lado Max Weber hace mención de una cadena de mando, la cual esta estructurada en una pirámide, donde se plasma los niveles jerárquicos, los patronos y altos funcionarios, quienes son los responsables de poder dirigir, realizar controles y realizar coordinaciones con los empleados, donde se tenga que diferenciar los niveles jerárquicos, es por ello que en la obra de Max Weber “el político y el científico”, resume de que todas las organizaciones donde se necesita una administración, deben estar articuladas a las actividades humanas. Es por todo ello que Weber, considera de mucha importancia las acciones de que la autoridad y el poder, sean bien consideradas por cada uno de los trabajadores , en donde se tiene que tener en consideración que el personal de la empresa se determine por el estatus que le dé su puesto y las actividades que desarrollan dentro de las organizaciones, por lo que, cuando más cerca se encuentra el trabajador a la altura de la pirámide, resultado de ello será que tendrá más poder y podrá influenciar sobre los demás. Por la imposición de las normas escritas y la jerarquización los trabajadores deberían seguir diversos estatutos o políticas impuestas por la organización, sin darles opción a los trabajadores de aportar más que una labor.

b) Teoría del Comportamiento

La teoría del comportamiento tal como indica su nombre, está establecida en función a la conducta de los trabajadores que realizan dentro de la empresa u organización, donde se realizan los estudios de los comportamientos de los trabajadores de acuerdo al entorno donde se encuentran.

De acuerdo a Milagros Jaramillo docente de la Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe menciona que:

La teoría del comportamiento se fundamenta en la conducta individual de las personas. Para explicar

cómo se comportan las personas, es necesario estudiar la motivación humana. En consecuencia, uno de los temas fundamentales de la teoría del comportamiento en la administración es la motivación humana, campo en el cual la teoría administrativa recibió una voluminosa contribución (p. 03).

Estos estudios se basan en el comportamiento de las personas y las motivaciones que tienen los trabajadores para poder ser considerados eficientes, la diferencia que existe de esta teoría la teoría clásica, en donde se afirma que para que el trabajador sea eficiente era la motivación la parte remunerativa,.

Es importante señalar que en esta teoría existe representantes como Mary Parker, Elton Mayo, Abraham Maslow, McGregor, Hebert Simon, Chester Bernard y Rensis Likert. En donde Elton Mayo y Mary Parker son los representantes de la teoría del comportamiento, donde plasmaron con sus estudios la importancia de los recursos humanos en el desarrollo y crecimientos de la organizaciones, después de estos dos primeros precursores de la teorías del comportamiento, los demás estudiosos de esta teoría también establecieron trabajos que fueron muy beneficiosos para las organizaciones, como por ejemplo establecer una nueva visión de los trabajadores, en donde señalan además que se podía realizar estudios del comportamiento del trabajador tanto de forma individual y de forma grupal, y que el tema de la ética de la empresa debería estar en función a la relaciones grupales. Por ello Elton Mayo a través del experimento que realizó en Hawthorne, trajo como consecuencia que debilito y desplomó de una manera muy efectiva lo que se menciona en la teoría

clásica, donde solamente se estudiaba los diferentes escenarios en los cuales el trabajador realizaba su trabajo.

Para Milagros Jaramillo: “el experimento de Hawthorne permitió comprobar que el comportamiento del individuo se apoya por completo en el grupo. En general, los trabajadores no actúan, ni reaccionan aisladamente como individuos, sino como miembros de grupos” (p. 4), lo que se quiere definir es que la relaciones son directamente influyentes en los resultados y en los comportamientos de los trabajadores, además, de demostrar que existen relaciones formales, y que la labor que se realiza es fundamental, los trabajadores se relacionan entre ellos, por diferentes actividades como el compartir emociones, sentimientos y acontecimientos de la vida diaria, lo cual les permite estrechar más las relaciones interpersonales creando lazos de amistad y grupos en donde la autoridad y el poder no tienen participación.

Maslow introdujo al mundo de la administración la “jerarquía de las necesidades humanas” , la jerarquía de necesidad es según Maslow es:

Una pirámide jerárquica donde se ubican las necesidades del hombre, siendo la necesidad fisiológica la más básica, seguida de las necesidades de seguridad, a continuación las necesidades sociales llegando a la cima con las necesidades de estima y por último de autorrealización (p. 07)

Maslow le dio a conocer a la administración, el estudio de que las necesidades que requiere todo ser humano esta interrelacionarse con otras personas, dicho de otra manera, las personas son seres sociales que interactúan entre ellos. Por tanto en los diferentes puestos de trabajo, el personal no sólo desarrolla labores encomendadas, sino que también se

relacionan y generaran relaciones que busca influenciar en las actividades realizadas.

Por parte de Douglas McGregor, aportó a las teorías del comportamiento, la teoría “X” y la teoría “Y”, plasmando los dos extremos de personas en las organizaciones.

En su libro “El lado humano de las organizaciones”, McGregor hace mención de que en la Teoría X cree:

Que el hombre normal y ordinario tiene una aversión natural al trabajo, y que lo evitará siempre que le sea posible”; nos quiere hacer ver que efectivamente las personas sean obligadas a realizar sus labores de forma amenazante y hasta recibir castigos, para que puedan realizar sus labores; que la persona promedio prefiere que lo dirijan, que prefiere no asumir responsabilidades, y que procura sobre todo su seguridad (p. 2).

Por otro lado, se encuentra la teoría “Y”, que viene a ser el lado opuesto de la teoría “X”, donde se define como una persona que le gusta trabajar, que puede autorregularse y autocontrolarse de sus actividades, en este tipo de escenario la persona acepta y es responsable de sus acciones.

Vallina llega a la siguiente afirmación de que “el libro de McGregor es un manifiesto a cambiar la forma en que se administra a las personas. Constituyó el inicio a una importante tendencia a favor de reconocer en el empleado su valor de ser humano integral” (p. 2). Con este concepto podemos demostrar que se considera al capital humano como algo más allá de las labores a realizar, en donde la motivación a los trabajadores está encaminada al sentido de pertenencia, al cumplimiento de sus necesidades y a las relaciones que desarrollen los individuos dentro de la organización.

Por último en este estudio, se encuentra Herbert Simón quien se encargó de criticar el modelo burocrático de Marx Weber, afirmando que este modelo se quedaba corto y debía existir una estructura más flexible, esto a causa de que las organizaciones son sistemas abiertos que están en constante cambio, será entonces obligación de los administradores tomar decisiones que mantengan la estabilidad de la empresa y la de sus trabajadores.

Según Fernando Estrada “La teoría de la racionalidad acotada supone que los seres humanos no tienen por objetivo personal la maximización del beneficio de su empresa, sino ciertos niveles de conformidad que obedecen a objetivos personales, subjetivos y que estos objetivos encuentran diversas formas de ser coherentes con el pensamiento de la organización. (p.14).”

Por ello vemos que a Hebert Simon, le interesaba poder demostrar que las decisiones que se toman dentro de las empresas, son teniendo en cuenta la racionalidad limitada, pues las personas no tienen idea por completo, ni acceso a toda la información de los acontecimientos que suceden para establecer los cambios, respecto a las personas, se considera que son seres que buscan satisfacciones individuales, además de cumplir con los objetivos principales de la organización.

Finalmente teniendo la idea de los estudio realizado por los autores mencionados anteriormente, respecto a los tres pilares de la teoría del comportamiento, se evidencia cambios a lo largo del tiempo, es decir, desde los 1910 a las ideas que se manejan en la actualidad, la importancia respecto a los trabajadores se está considerando más allá de una labor realizada, en donde el puesto de trabajo, las relaciones, las satisfacciones y motivaciones influyen en el trabajo, donde los trabajadores ya no son considerados como máquinas que

solamente procesan, ahora son trabajadores que viene a aportar a la organización y obviamente sean considerados como personas de gran valor dentro de las empresas.

c) Teoría Neoclásica

Es importante señalar que es movimiento no tuvo una escuela teórica que se pueda representar, básicamente, tuvo representantes que tenían como objetivo responder a los cambios y estructuras de las organizaciones que se consideraban nuevas, entre esos representante consideramos a Peter Drucker y a William Newman.

Peter Drucker le da un vuelvo a la administración abriéndole campo a los trabajadores a través de la administración por objetivos, en donde los fines de la organización y de los empleados serían claves para el éxito de la empresa. Afirmaba que los trabajadores además de aportar mano de obra, utilizaban su conocimiento para aportarle a la organización, entonces serían más indispensables que una máquina. Según Antonio Sánchez en un informe para la Universidad del Bosque afirma que: “la nueva sociedad pluralista exige directivos y trabajadores formados, dotados de conocimientos, que se enfrenten a los interrogantes sobre la legitimidad de la autoridad, la legitimidad de las decisiones, la eficacia de la organización. Interrogantes englobados por Drucker” (p.79).

Pasando a Drucker sigue Newman, quien a diferencia de Peter el buscaba establecer diversos tipos de organización, es decir, estructuras a partir de la misión y visión de la empresa, demostrando que no hay un único modelo que le funcione a todas las organizaciones para prosperar y dentro de este mismo aspecto, cada uno de los individuos son diferentes por lo que el manejo del capital humano deberá estar ligado a los comportamientos que tengan los trabajadores, como lo afirma

García: “el propio Newman se ocupan de la especialización dentro de las organizaciones, profundizando en el tema de la departamentalización, como agrupación adecuada de las actividades de la organización en departamentos específicos” (p. 9), hay que mencionar que la departamentalización y las especificaciones de las actividades que se dan en las empresas, ya estaban diseñadas y teorizadas por los pilares clásicos de la administración, pero, en la teoría neoclásica, el término “flexibilidad”, se consideró como uno de las acciones más, el cual permitirá a cada una de las oficinas o departamentos existentes en las empresas a poder realizar sus actividades de forma autónoma, algo que no pasaba en los tiempos atrás.

Es importante poner en claro, que en este nuevo movimiento de la administración, las acciones de poder y de autoridad, se deben regir desde el orden dentro de las organizaciones, es decir, se tiene que tener en cuenta los límites que puedan ser más flexibles para las empresas, pero también, que se delimiten la participación de cada uno de los trabajadores, es decir, que todos los trabajadores tengan derecho a poder ser escuchados y a poder ser considerados como parte de las organizaciones, que las relaciones laborales no sólo sea entre el personal de los mismos niveles jerárquicos, sino todo lo contrario, que las interrelaciones serian globales en todos los niveles jerárquicos, lo cual trae consigo mayor capacidad de realizar trabajos en conjunto logrando objetivos en conjunto y en favor a las organizaciones.

Como lo afirma Concepción García: “Como los autores clásicos, los neoclásicos buscaron establecer principios básicos, pero se diferenciaron en sus planteamientos en considerar que estos principios no deben ser tomados de forma rígida sino de forma flexible, pues deben ser aplicados en situaciones extremadamente diversas, es decir, son

ampliamente eclécticos y toman conceptos tanto de las teorías clásicas como de las teorías del comportamiento. (p. 9).”

Por tanto podemos mencionar que el modelo neoclásico, tiende a reformar diversas acciones que fueron consideradas en la teoría clásica de Fayol y Taylor, y que los términos de flexibilidad, de buena comunicación, de mucha confianza, de autoridad legítima y respeto mutuo en cada puesto de trabajo, nos demuestra que el talento humano, es considerado como el pilar fundamental para las empresas y que es necesario de estos equipos humanos, no solo su trabajo que realizan, sino, también las competencias que puedan aportar a la organización, para que este pueda crecer y se posiciones dentro del mercado económico.

d) Teorías modernas

Este tipo de teorías se comienzan a ver después de los aportes de las relaciones humanas y teorías del comportamiento hacia finales de 1960, para esta ocasión se hablará de la teoría general de sistemas y la teoría de las contingencias.

La teoría de las contingencias buscaba que todas las organizaciones tuvieran la capacidad de responder a problemas o cambios inoportunos en los entornos, según García: “La Teoría de Contingencia enfatiza que no hay nada absoluto en la teoría administrativa o en las organizaciones, todo es relativo, todo depende, y así las técnicas administrativas apropiadas para el logro de los objetivos de la organización tienen una relación funcional con las características de cada organización (p. 12).” Entonces cada organización debe estar preparada para los obstáculos o diversas situaciones que se presenten, a pesar de que no hay aportes directos al capital humano puede reflejarse que el tener un capital humano

comprometido permitirá tener respuestas más adecuadas a las contingencias y por ende obtener mejores resultados.

En el otro lado se encuentra la Teoría General de Sistemas, una teoría no tan analizada en el entorno organizacional, pero que para los sistemas de información gerencial se convirtió en tema fundamental, pues basa sus ideas en sistemas abiertos que utilizan las tecnologías y la innovación para el desarrollo de las organizaciones y es hasta 1970 cuando el internet y los computadores comienzan a ser una herramienta de desarrollo y avance en las organizaciones, es decir, cuando la mayoría de teorías y movimientos habían establecido las bases de la administración. Con esta teoría general se puede ver que los sistemas de información permiten a la organización unificar los objetivos y fines a través del contacto general y el conocimiento del entorno interno y externo, en este aparte la información se vuelve valiosa pues será la que permitirá a las empresas estar un paso delante de la competencia, es decir, los vuelve más competitivos. Esta teoría busca integrar a todos los departamentos definidos por la departamentalización de la teoría neoclásica, para mantener una comunicación asertiva, como se ve a lo largo de la Administración de empresas, los sistemas de información para gerenciar siempre van a necesitar de tres recursos: el software, el hardware y por supuesto los recursos humanos.

En este punto los recursos humanos son tenidos en cuenta por el conocimiento y la especialización que tengan en el desarrollo de las labores, como le aportan a su puesto de trabajo y a la organización para su crecimiento, puede verse que después de todos los avances y el paso del tiempo el capital humano pasa de ser considerado insignificante a uno de los recursos más valiosos para cumplir con los objetivos y maximizar las utilidades.

2.2.2.Desempeño Laboral

2.2.2.1. Concepto de Desempeño Laboral

Según Bohórquez define “como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”. Además, otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño “es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

CEPAL, (2006) define al desempeño laboral como:

El grado al cual una intervención pública o un actor del desarrollo opera de acuerdo a ciertos criterios/ estándares/ pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos. Sobre esta definición se deduce al contexto de trabajo propio de la organización. Dicho contexto practica influencia directa en el comportamiento de sus miembros. En tal sentido, se puede declarar que el desempeño de los colaboradores es la respuesta de la cultura más profunda que se ejerce en la organización. En esta secuencia de ideas es oportuno señalar que el desempeño laboral establece la forma en que el colaborador percibe su trabajo rendimiento, productividad y satisfacción en su labor (p. 04).

Stoner (1994, pag. 510) define

“El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar

metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

Robbins, Stephen, Coulter (2013), consideran que es un “proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales, en general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual”.

Robbins & Timothy (2013) el desempeño es laboral es:

Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, el desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. (p.36).

Peter Druker (2002, p. 75), menciona que “al analizar las concepciones sobre el Desempeño Laboral, plantea se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros”

Para Morales (2009), el desempeño laboral “es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite

demostrar su idoneidad”. Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa

Según Newstron (2001), el desempeño laboral :

Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir (p, 56).

Warren (1990), define a la evaluación de desempeño como “el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna”. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre en la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de las labores de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Schneider (1983) afirma que el Desempeño Laboral es la descripción del conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que se aplican en una función productiva, a partir de los requerimientos de calidad esperada por el sector productivo.

2.2.2.2. Dimensiones del Desempeño Laboral

De acuerdo a los estudios realizados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, considera

dimensiones del desempeño laboral, en función a su naturaleza de conducta, el cual es observable y se puede medir de una manera más objetiva, dichas dimensiones son las siguientes:

Eficacia Laboral, de acuerdo a CEPAL (2006), se conceptualiza como:

El nivel de acatamiento de los objetivos trazados: En qué medida la instrucción está cumpliendo con sus objetivos fundamentales, donde las organizaciones que promueven la eficacia de sus colaboradores están propiciando a sus veces un cambio importante en quien es el responsable de los resultados de la empresa. No se trata de pensar únicamente en que es lo que la organización puede hacer para que sus colaboradores puedan hacer para que la organización sea más eficaz (p. 14)

Eficiencia Laboral, de igual manera CEPAL (2006 p. 14), lo define como “el uso correcto de los recursos (medios de producción) disponibles, donde se precisa mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes, R los recursos utilizados”. En otras palabras, la eficiencia hace referencia a los todos los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por lo que, se puede decir que viene a ser una competencia, muy importante para la organizaciones, debido a que en la práctica todo lo que se realiza, tiene como finalidad cumplir con las metas u objetivos planteados por la organización, haciendo uso de los recursos (tecnológicos, humanos, físicos, financieros de conocimientos, etc.) y en situaciones complejas y muy competitivas.

Calidad Laboral, lo conceptualiza CEPAL (2006), como:

La competencia de la empresa para responder de manera rápida y directa a las necesidades de sus usuarios, considerando sus principales caracteres de calidad: Oportunidad, accesibilidad, continuidad y precisión, cortesía y comodidad en la atención” (p. 14).

Según el autor genera para el trabajador un grado de importancia en la organización porque se involucra en la toma de decisiones de los procesos, además ofrece autonomía en los trabajos mejorando el ambiente laboral, con los otros aspectos hay énfasis en la compensación.

Economía Laboral, de acuerdo a CEPAL (2006), es:

La Competencia de la empresa para crear y motivar apropiadamente los recursos económicos en pos de su gestión institucional, la economía laboral examina la organización, el funcionamiento y los resultados de los mercados de trabajo; las decisiones de los agentes que participan o pueden participar en ellos, y la política económica relacionada con el empleo y la remuneración de los recursos laborales. La nueva economía laboral emplea la perspectiva económica que supone que los recursos son escasos en relación con los deseos, los individuos eligen cuando comparan los costes y los beneficios y responden a incentivos y desincentivos (p. 14)

2.2.2.3. Importancia del Desempeño Laboral

¿Cuál es la importancia de medir el desempeño humano dentro de una organización?, Es importante el desempeño laboral, de acuerdo a Robbins & Timothy (2013) porque:

Es importante para el desarrollo administrativo, conociendo puntos débiles y fuertes del personal, conocer la calidad de cada uno de los colaboradores, requerida para un programa de selección, desarrollo administrativo, definición de funciones y establecimiento de base racional y equitativa para recompensar el desempeño.

Esta técnica es importante porque permite determinar y comunicar a los colaboradores la forma en que están desempeñando su trabajo y en principio, a elaborar planes de mejora.

Otro uso importante de las evaluaciones al colaborador, es el fomento de la mejora de resultados. En este aspecto, se utilizan para comunicar a los colaboradores como están desempeñando sus puestos o cargos y, proponer los cambios necesarios del comportamiento, actitud, habilidades, o conocimientos (p. 58-59).

Chiavenato (2000), indica que la evaluación del desempeño permite implementar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, también permite evaluar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

En general, las empresas consideran la experiencia del trabajador, respecto al seguimiento y feedback al que fue objeto el trabajador, durante el tiempo de evaluación, previo al examen de desempeño de personal, para obtener los beneficios que hacen que pueda mejorar el rendimiento empresarial.

Para que haya un desempeño laboral eficaz, es necesario que los empleados, consideren y tengan presente cuales son las actividades o tareas específicas, que procedimientos se deben continuar, cuales políticas se deben conocer y respetar, conocer los objetivos que se deben lograr, si logras entender todo lo anterior se puede decir que se está mejorando el desempeño laboral de todas las personas que laboran en la organización y para que se pueda verificar los resultados esperados, se hace uso de diferentes técnicas.

En consecuencia, podemos afirmar que las evaluaciones de desempeño laboral, trae consigo grandes beneficios en las organizaciones, tanto para la empresa como para el trabajador, estos beneficios están en condiciones de evaluar a los trabajadores, analizando los aportes y la identificación de los trabajadores con las empresas donde realizan sus labores, de la misma forma saber quiénes necesitan adquirir mayores competencias o aquellas que busquen ser promovidos o quieran ser transferidos de acuerdo a su desempeño.

2.2.2.4. Objetivos del Desempeño Laboral

Un sistema que se ha diseñado y comunicado correctamente puede ayudar a alcanzar los objetivos organizacionales y mejorar el desempeño de los empleados de hecho, los datos de la evaluación del desempeño puedan ser valiosos en numerosas áreas de recursos humanos:

- ✓ **Planeación de Recursos Humanos:** Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente de los ejecutivos clave. Un sistema de evaluación bien diseñado proporciona un perfil de los puntos fuertes y débiles que en materia de recursos

humanos tiene la organización para apoyar este esfuerzo (Añorga, 2006).

- ✓ **Reclutamiento y Selección:** Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser de importancia para el desempeño de los que solicitan el empleo. Asimismo, al validar las pruebas de selección, la clasificación de los empleados se puede utilizar como la variable contra la que se comparan las calificaciones en las pruebas.
- ✓ **Desarrollo de Recursos Humanos:** Una evaluación de desempeño debe considerar ciertas necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado.
- ✓ **Planeación y Desarrollo de Carrera:** Los datos de la evaluación del desempeño son esenciales para determinar los puntos fuertes y débiles de un empleado y precisar su potencial, los gerentes pueden utilizar esta información para aconsejar a sus subordinados y ayudarles en el desarrollo e implantación de sus planes de carrera (cadenillas, 1999).
- ✓ **Programas de Compensación:** Los resultados de la evaluación de desempeño proporcionan una base para la toma de decisiones racionales respecto de los incrementos de sueldo.
- ✓ **Relaciones Internas con los Empleados:** Es frecuente que los datos de evaluación se utilicen también para tomar decisiones en diversas áreas de relaciones internas con los empleados, incluirse su promoción, motivación, degradación, despido, suspensión y transferencia,
- ✓ **Evaluación del Potencial de un Empleado:** Algunas organizaciones tratan de evaluar el potencial del empleado al mismo tiempo que califican su desempeño en el puesto. Es la técnica más sencilla y popular para evaluar el desempeño. Consiste en una escala que lista diversas características (como calidad y cantidad) así como una gama

de desempeño (desde insatisfactorio y excepcional). A todos los subordinados se les califica encerrando en un círculo o marcando la que mejor describa su nivel de desempeño para cada característica. Posteriormente se suman y analizan los valores asignados para cada característica. Esta evaluación es realizada por el jefe inmediato. Se nombrará un comité de evaluación que estará integrado por el gerente general, gerencia de recursos humanos y el jefe inmediato (Alles, 2005).

Por tanto, podemos resumir que el objetivo del desempeño laboral, conforme a Robbins & Timothy (2013), en cuanto a su evaluación sirven para:

- ✓ El mejoramiento del desempeño laboral
- ✓ Permite reajustar las remuneraciones
- ✓ Nos permite ubicar a los trabajadores en puestos o cargos compatibles con sus conocimientos, habilidades y destrezas
- ✓ Además, permite la rotación y la promoción de los trabajadores

2.2.2.5. Beneficios de la evaluación del Desempeño Laboral

Chiavenato (2007) explica que un programa de evaluación del desempeño se ha planteado, coordinado y entendido bien, ya que trae beneficios a corto mediano y largo plazo los principales beneficiarios son:

- ✓ **Beneficios para el gerente:** Es importante que se evalúe el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y esencialmente contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- ✓ **Proporcionar medidas a efecto de mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados:** Tener comunicación con sus subordinados, con el propósito de hacerles saber que la

evaluación del desempeño es un sistema objetivo, el cual les permite como esta su desempeño.

- ✓ **Beneficios para el subordinado Conoce las reglas del juego, y cuáles son las formas del comportamiento y del desempeño de los trabajadores que la empresa valora:** Conoce cuales son las expectativas de su jefe en cuanto a su desempeño, conforme a la evaluación de este, cuáles son sus puntos fuertes y débiles. Conoce las medidas del jefe y toma para aumentar su desempeño y las que el propio subordinado debe tomar por cuenta propia (corregir, mayor dedicación, más atención en el trabajo, cursos por cuenta propia, etc). Hacer una autoevaluación y un análisis personal en cuanto a su desarrollo y control personales.
- ✓ **Beneficios para la organización:** Los beneficios que se encuentran es que se evalúa el potencial humano, a mediano y largo plazo, asimismo define cual es la contribución de cada empleado. Identifica a los empleados que necesitan reforzarse y perfeccionarse en determinada área de sus actividades y selecciona a los empleados en los aspectos de (promociones, crecimiento y desarrollo personal) con el impulso a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo).

2.2.2.6. Técnicas para evaluar el Desempeño Laboral

Existen varias técnicas para obtener información sobre las actividades de administración de los recursos humanos y para los psicólogos organizacionales. Cada uno de estos elementos proporciona información parcial:

- ✓ **Entrevistas:** los comentarios que derivan de estas entrevistas ayudan al comité de evaluación a identificar áreas que se pueden mejorar. Las críticas hechas por el personal

pueden poner de relieve las acciones que el departamento deberá emprender a fin de satisfacer tanto las necesidades de los empleados como de la organización. La entrevista de salida constituye otra fuente de información. Se llevan a cabo con los empleados que abandonan la organización. Los comentarios del empleado se registran en el momento en que se produce la separación y el comité de evaluación estudia posteriormente el documento, para determinar (si las hubo) las causas de insatisfacción, así como otros problemas (Pulido, 2003).

- ✓ **Encuestas de Opinión:** también se las denomina sondeos de actitudes. Las entrevistas consumen mucho tiempo, son costosas y generalmente deben limitarse a pocas personas. Mediante cuestionarios cuidadosamente preparados se puede obtener una descripción más precisa del estado real de determinados aspectos de la organización. Asimismo, es probable que los cuestionarios conduzcan a respuestas más honestas y confiables. Son de especial importancia las tendencias que se revelan en el curso de varias encuestas (Chatman, 1999).
- ✓ **Análisis de los Registros de Recursos Humanos:** se llevan a cabo para asegurarse de estar cumpliendo las políticas de la compañía y ciertos aspectos legales (de seguridad e higiene, evaluación de las quejas de los empleados, evaluación de la compensación y de programas y políticas) (Brow, 1990).
- ✓ **Experimentación de Técnicas de Personal:** Permite la comparación entre un grupo experimental y uno de control en condiciones realistas. Hay varios aspectos inconvenientes de la experimentación. Muchos gerentes son renuentes a ella, debido al potencial de problemas en la moral del grupo y a la posible desconfianza que se genera entre los no

seleccionados para participar en los programas. Los empleados que son parte de los grupos experimentales pueden considerarse manipulados. El experimento puede arrojar resultados que no sean totalmente claros o confiables, debido a cambios en el entorno laboral o simplemente por el contacto diario y el intercambio de información que puede ocurrir entre los grupos (Asmat, 2003).

- ✓ **Información Externa:** las comparaciones con otras organizaciones y con el entorno proporcionan perspectivas para evaluar las políticas de la compañía. Ciertos datos externos se pueden obtener con relativa facilidad, en tanto otros requieren considerables esfuerzos. Los datos más difíciles de obtener se refieren a información especializada sobre la competencia (Alquilar, 2005).

2.3. BASES CONCEPTUALES

2.3.1. Gestión del Talento Humano

Considerada como una de la variables que revierte importancia en el trabajo de investigación y de acuerdo a lo establecido por Chiavenato nos menciona que la gestión del talento Humano es muy importante dentro de las organizaciones, que permite el crecimiento y desarrollo de las personas en su labores que realiza, además hace mención de que para que pueda articularse correctamente estas personas tiene que seguir varios procesos que estas sistematizados y como resultado final, arroja nuevas competencias que deben tener las personas al momento de realizar sus actividades en las organizaciones.

2.3.2. Desempeño Laboral

Hablar de desempeño laboral en las organizaciones, es comentar, del desenvolvimiento de las actividades y funciones que realizan los

trabajadores en las diferentes organizaciones, por ello la importancia del desempeño laboral, que al igual que la otra variable también tiene procesos a seguir, desde la forma de realizar sus labores y funciones hasta las relaciones interpersonales que se puede encontrar dentro de los ambientes de trabajo, y que esto conlleva a establecer mejoras en las actividades del trabajo y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- ✓ **Gestión del Talento Humano:** es una unidad muy importante y delicada para la mentalidad que predomina en las diferentes organizaciones, es circunstancial y situacional, ya que está pendiente de acciones como la cultura organizacional de cada compañía, determinar cómo se encuentra su estructura organizacional, determina las diferentes características del aspecto ambiental, como se determina el negocio de la organización, cual es la tecnologías que hace uso, como son los procesos internos en la organización.
- ✓ **Admisión de personas:** Que son los diferentes procesos que son utilizados para incluir a nuevas personas en la organización, también pueden denominarse como previsión o abastecimiento de personas, donde se pueden incluir los procesos de reclutar y seleccionar personal para la organización.
- ✓ **Organización de personas:** Son los procesos que sirven para diseñar las diferentes acciones y actividades que los trabajadores elaborarán en las organizaciones, para poder realizar orientaciones y establecer el acompañamiento en su desempeño laboral, este proceso también establece como diseñar las organizaciones, diseñar los puestos de trabajo, establecer el análisis y el diseño de los puestos laborales.
- ✓ **Compensación y mantenimiento de las personas:** Son los diferentes procesos, que sirven para poder incentivar a las personas y lograr satisfacer las diferentes necesidades individuales de las personas, las cuales pueden incluir las recompensas, las remuneraciones, así como las prestaciones y servicios sociales.

- ✓ **Capacitación y desarrollo de personas:** Son los procesos que determinan las capacitaciones e incremento para la formación y desarrollo profesional del personal. Implican la formación y el desarrollo, así como integrar a las personas para la administración del conocimiento, las competencias, los programas de cambios, el desarrollo de carreras y los programas de comunicación y conformidad.
- ✓ **Evaluación de personas:** Son los procesos para crear las condiciones para poder realizar el acompañamiento y control de las diferentes actividades de las personas y establecer cuáles son los resultados, además de establecer los procesos de seguimiento las cuales incluyen la base de datos y sobre todo considerar la información administrativa o las informaciones gerenciales.
- ✓ **Desempeño Laboral:** Es el grado al cual una intervención pública o un actor del desarrollo opera de acuerdo a ciertos criterios/ estándares/ pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos.
- ✓ **Eficacia Laboral,** que viene hacer el nivel de acatamiento de los objetivos trazados: En qué medida la instrucción está cumpliendo con sus objetivos fundamentales.
- ✓ **Eficiencia Laboral,** que se define como el uso correcto de los recursos (medios de producción) disponibles.
- ✓ **Calidad Laboral,** que es la “Competencia de la empresa para responder de manera rápida y directa a las necesidades de sus usuarios.
- ✓ **Economía Laboral,** que es la Competencia de la empresa para crear y motivar apropiadamente los recursos económicos en pos de su gestión institucional. Ejemplos: Competencia de autofinanciamiento, cumplimiento del presupuesto y recobro del préstamo”.

2.5. HIPÓTESIS

2.5.1. Hipótesis General

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco – Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019.

2.5.2.Hipótesis Específicos

- La Admisión de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019
- La Organización de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019
- La Compensación y Mantenimiento de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019.
- La Capacitación y Desarrollo de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019.
- La Evaluación de Personas de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019

2.6. VARIABLES

2.6.1.Variable 01

Gestión del Talento Humano

2.6.2.Variable 02

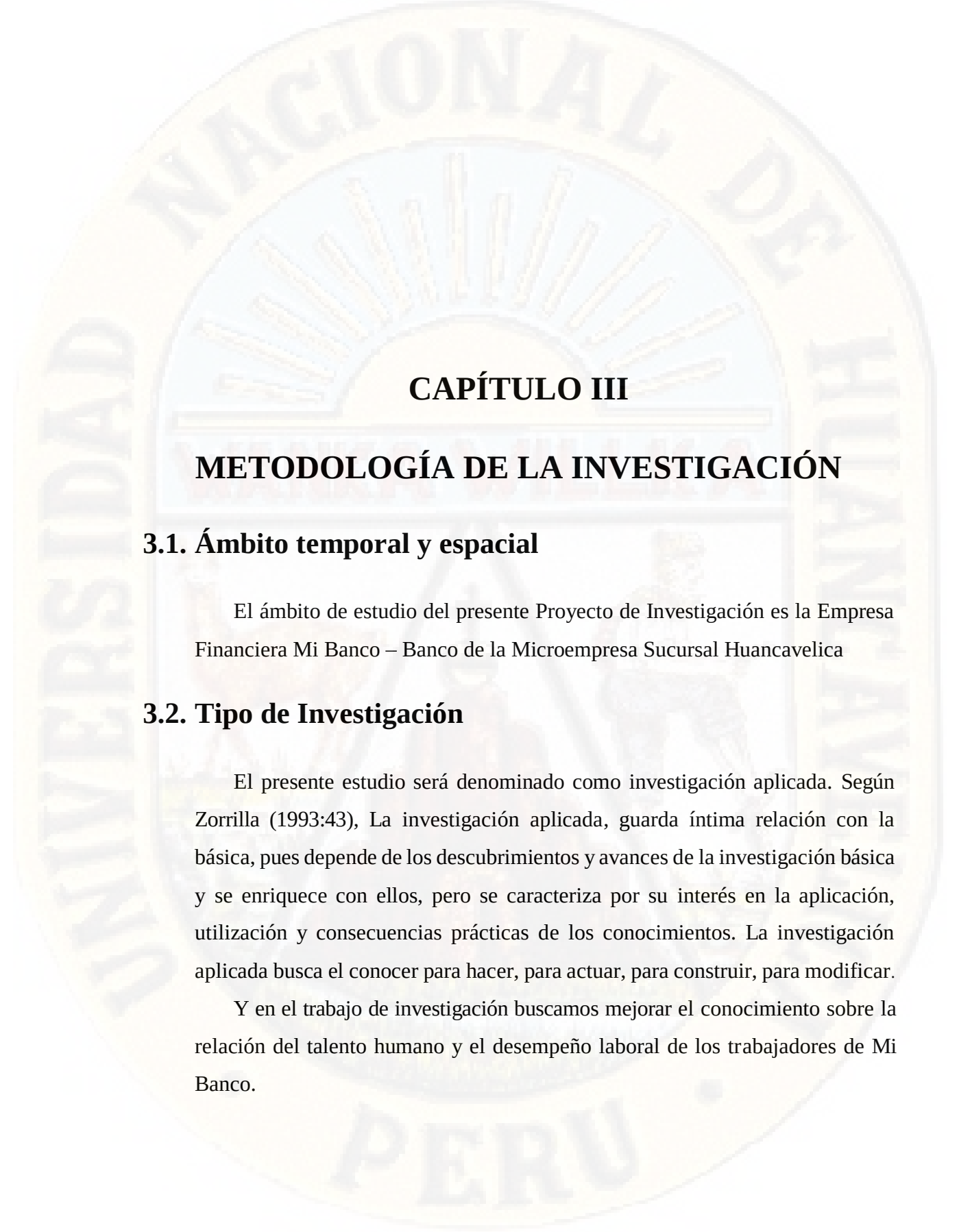
Desempeño Laboral

2.7. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión del Talento Humano	Es el accionar de los recursos humano, con una planificación corporativa, que permitirá integrar dimensiones económicas y sociales, con proyecciones a futuro y situaciones actuales. La programación permite identificar factores críticos necesarios para obtener el éxito de la organización y a la vez encontrar adecuadamente los recursos humanos de modo que se sitúe en mejor posición y por lo tanto, ser considerados mejores y con las condiciones para competir en el mercado Autor: Armas, Llanos & Traverso (2016)	Son los procesos que se sistematizan para poder determinar los diferentes mecanismos de selección de personal de acuerdo a perfiles y requisitos. Además, son las acciones y actividades que los responsables del manejo de personas tienen que realizar para optar por una calidad de contrata de personal idóneo y con competencias. Autor: Armas, Llanos & Traverso (2016)	Admisión de Personas	✓ Reclutamiento ✓ Selección
			Organización de Personas	✓ Diseño de Puestos ✓ Evaluación de desempeño
			Compensación y Mantenimiento de Personas	✓ Recompensas ✓ Remuneración ✓ Incentivos
			Capacitación y Desarrollo de Personas	✓ Formación y Desarrollo ✓ Aprendizaje ✓ Higiene y Seguridad ✓ Calidad de Vida
			Evaluación de Personas	✓ Relación con los empleados ✓ Sistemas de Evaluación
Desempeño Laboral	Es el grado al cual una intervención pública o un actor del desarrollo opera de acuerdo a ciertos criterios/ estándares/ pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos. (CEPAL. 2006, p.4)	Es la determinación de los diversos factores que permiten articular y establecer actividades en conjunto para poder determinan el grado de desempeño que tiene los trabajadores en las diferentes organizaciones. (CEPAL. 2006, p.4)	Eficacia Laboral	✓ Logro de objetivos ✓ Actitudes ✓ Efectividad
			Eficiencia Laboral	✓ Productividad ✓ Competencia ✓ Liderazgo
			Calidad Laboral	✓ Responsabilidad ✓ Atención ✓ Satisfacción
			Economía Laboral	✓ Distribución ✓ Recursos ✓ Presupuesto

Fuente: Elaboración Propia.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito temporal y espacial

El ámbito de estudio del presente Proyecto de Investigación es la Empresa Financiera Mi Banco – Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica

3.2. Tipo de Investigación

El presente estudio será denominado como investigación aplicada. Según Zorrilla (1993:43), La investigación aplicada, guarda íntima relación con la básica, pues depende de los descubrimientos y avances de la investigación básica y se enriquece con ellos, pero se caracteriza por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar.

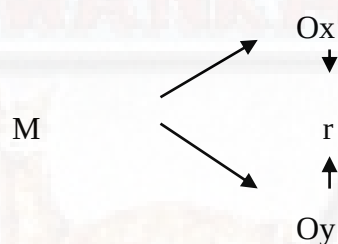
Y en el trabajo de investigación buscamos mejorar el conocimiento sobre la relación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco.

3.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación es el correlacional. Que nos permitirá describir la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

Según Hernández Sampieri (2004: pág. 46-47), menciona que un estudio descriptivo fundamenta las investigaciones correlacionales, pues describen situaciones y eventos. Los estudios correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables.

En la investigación se empleó el diseño No Experimental: transeccional – descriptivo – correlacional, según el siguiente esquema:



Dónde:

- M: Muestra de observación.
Ox: Gestión del Talento Humano
Oy: Desempeño Laboral

3.4. Población, muestra y muestreo

3.4.1. Población

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

El objeto de estudio del presente trabajo de investigación estará integrado por 27 personas, trabajadores de la Empresa Financiera Mi Banco Sucursal Huancavelica.

3.4.2.Muestra

Según Tamayo (2012), la muestra es la que se puede determinar la problemática, ya que es capaz de generar datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo, T. & Tamayo, M (1997), afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38).

Por tanto, se tomará como muestra a 27 personas, trabajadores de la Empresa Financiera Mi Banco Sucursal Huancavelica.

3.4.3.Muestreo

Es el método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población. "Consiste en un conjunto de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una población que representan lo que sucede en toda esa población". (Mata et al, 1997:19)

El muestreo que se llegará a utilizar será el Muestreo Cuantitativo NO Probabilístico, es decir, la elección de los elementos de investigación no dependerá de la probabilidad (procedimiento mecánico o base de fórmulas), se priorizará el proceso de toma de decisiones del investigador relacionadas con las características de la investigación, por lo que el muestreo será con las 27 personas, trabajadores de la Empresa Financiera Mi Banco Sucursal Huancavelica.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicarán técnicas e instrumentos en el marco metodológico de la investigación propuesta, tales como encuestas, cuestionarios, fichas de observación, fichas de registro, fichas de entrevistas.

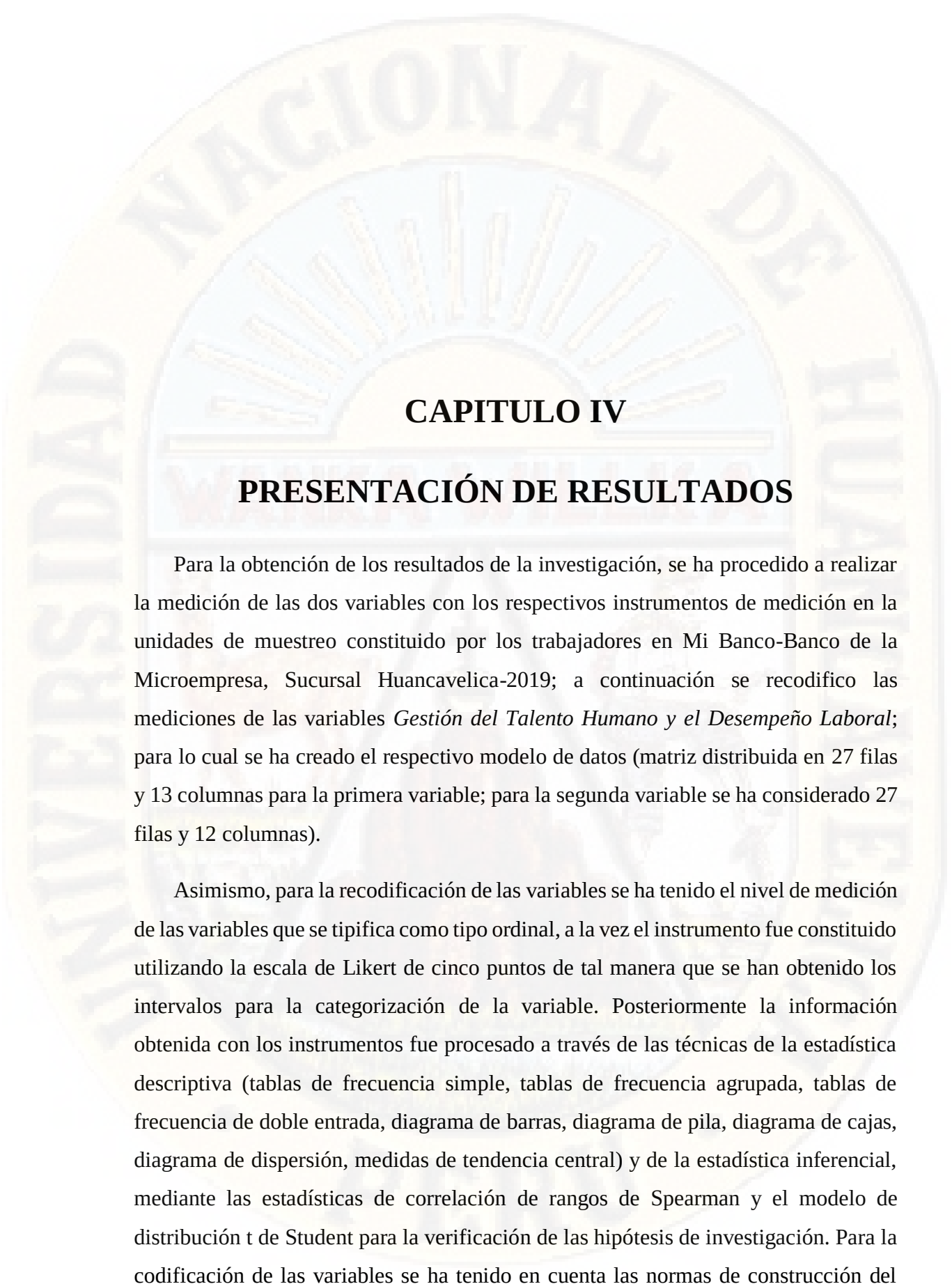
Análisis bibliográfico y documental de libros, ensayos y artículos u otros documentos, como fuentes de información, que nos permitirá tener más conocimientos respecto a las variables materia de estudio.

Los cuestionarios que se aplicarán para poder obtener las informaciones requeridas, de acuerdo a los objetivos establecidos en el presente proyecto de investigación.

3.6. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

Concluido el trabajo de campo, se procedió a construir una base de datos para luego realizar los análisis estadísticos en el paquete SPSS versión 24.0, realizando lo siguiente:

- ✓ Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
- ✓ Construcción de tablas para cada percepción según grupos referentes.
- ✓ Elaboración de gráficos por cada percepción estudiada para la presentación de resultados.
- ✓ Elaboración de gráficos por cada variable de estudio para la presentación de resultados.
- ✓ Análisis inferencial mediante la estadística de correlación de variables “r” de Pearson y/o el de Rho de Spearman a fin de determinar la relación de variables.
- ✓ Se aplicará el paquete estadístico SPS Ver. 24.0



CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para la obtención de los resultados de la investigación, se ha procedido a realizar la medición de las dos variables con los respectivos instrumentos de medición en la unidades de muestreo constituido por los trabajadores en Mi Banco-Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica-2019; a continuación se recodifico las mediciones de las variables *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral*; para lo cual se ha creado el respectivo modelo de datos (matriz distribuida en 27 filas y 13 columnas para la primera variable; para la segunda variable se ha considerado 27 filas y 12 columnas).

Asimismo, para la recodificación de las variables se ha tenido el nivel de medición de las variables que se tipifica como tipo ordinal, a la vez el instrumento fue constituido utilizando la escala de Likert de cinco puntos de tal manera que se han obtenido los intervalos para la categorización de la variable. Posteriormente la información obtenida con los instrumentos fue procesado a través de las técnicas de la estadística descriptiva (tablas de frecuencia simple, tablas de frecuencia agrupada, tablas de frecuencia de doble entrada, diagrama de barras, diagrama de pila, diagrama de cajas, diagrama de dispersión, medidas de tendencia central) y de la estadística inferencial, mediante las estadísticas de correlación de rangos de Spearman y el modelo de distribución t de Student para la verificación de las hipótesis de investigación. Para la codificación de las variables se ha tenido en cuenta las normas de construcción del

instrumento de medición, es decir sus correspondientes rangos de tal manera que se han identificado los puntos intervalos de las categorías. Finalmente es importante precisar que, para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados, se procesó con la herramienta de apoyo el programa IBM SPSS Versión 24. Con lo cual se contrastó la veracidad de los resultados, además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA sexta edición.

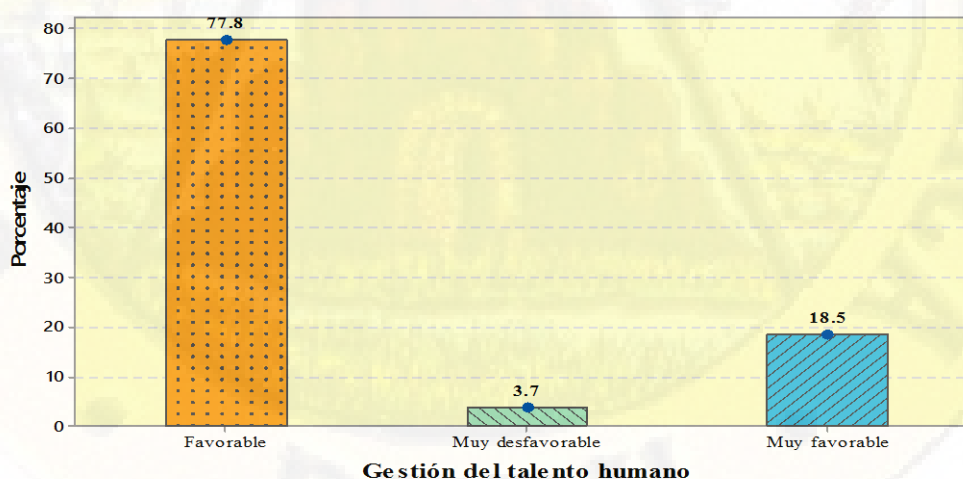
4.1. Resultados a nivel descriptivo

4.1.1. Resultados de la Gestión del Talento Humano

Tabla 2. Resultados de la Gestión del Talento Humano.

Gestión del Talento Humano	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	1	3,7
Favorable	21	77,8
Muy favorable	5	18,5
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.



Porcentaje en todos los datos.

Figura 1. Diagrama de la Gestión del Talento Humano.

Fuente: Tabla 2.

En la tabla 2 observamos los resultados de la percepción de los trabajadores de MI Banco-Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica; el 3,7% (1) consideran que la Gestión del Talento Humano es muy desfavorable, el 77,8% (21) consideran que es favorable y el 18,5% (5) consideran que son muy favorable.

Tabla 3. Resultados de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano.

Dimensiones de la Gestión del talento humano	Muy desfavorable		Desfavorable		Favorable		Muy favorable		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Admisión	2	7,4	0	0,0	21	77,8	4	14,8	27	100,0
[2] Organización	1	3,7	0	0,0	25	92,6	1	3,7	27	100,0
[3] Compensación/manteni.	1	3,7	22	81,5	4	14,8	0	0,0	27	100,0
[4] Capacitación/desarrollo	1	3,7	1	3,7	22	81,5	3	11,1	27	100,0
[5] Evaluación	3	11,1	3	11,1	17	63,0	4	14,8	27	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

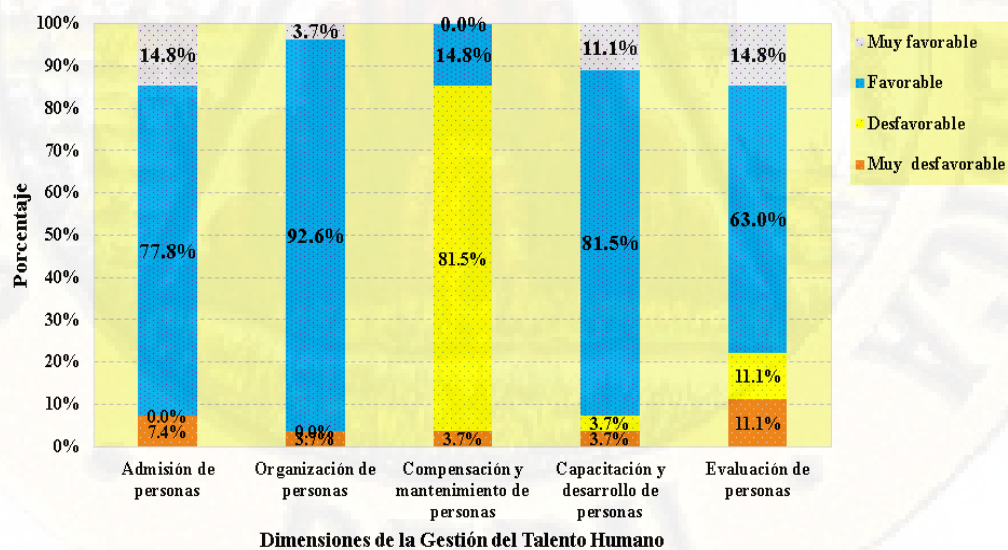


Figura 2. Diagrama de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano.

Fuente: Tabla 3.

[1] *Admisión de personas*: el 7,4% (2) considera que es muy desfavorable, el 77,8% (21) consideran que es favorable y el 14,8% (4) consideran que es muy favorable.

[2] *Organización de personas*: el 3,7% (1) considera que es muy desfavorable, el 92,6% (25) consideran que es favorable y el 3,7% (1) consideran que es muy favorable.

[3] *Compensación y mantenimiento de personas*: el 3,7% (1) considera que es muy desfavorable, el 81,5% (22) consideran que es desfavorable y el 14,8% (4) consideran que es favorable.

[4] *Capacitación y desarrollo de personas*: el 3,7% (1) considera que es muy desfavorable, el 3,7% (1) consideran que es desfavorable, el 81,5% (22) consideran que es favorable y el 1,1% (3) consideran que es muy favorable.

[5] *Evaluación de personas*: el 11,1% (3) considera que es muy desfavorable, el 11,1% (3) consideran que es desfavorable, el 63,0% (17) consideran que es favorable y el 14,8% (4) consideran que es muy favorable.

Tabla 4. Resultados del perfil de la Gestión del Talento Humano.

Categorías	f	%
[1] Nunca	19	3,5
[2] Ocasionalmente	60	11,1
[3] Algunas veces	403	74,6
[4] Frecuentemente	51	9,4
[5] Siempre	7	1,0
Total	540	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

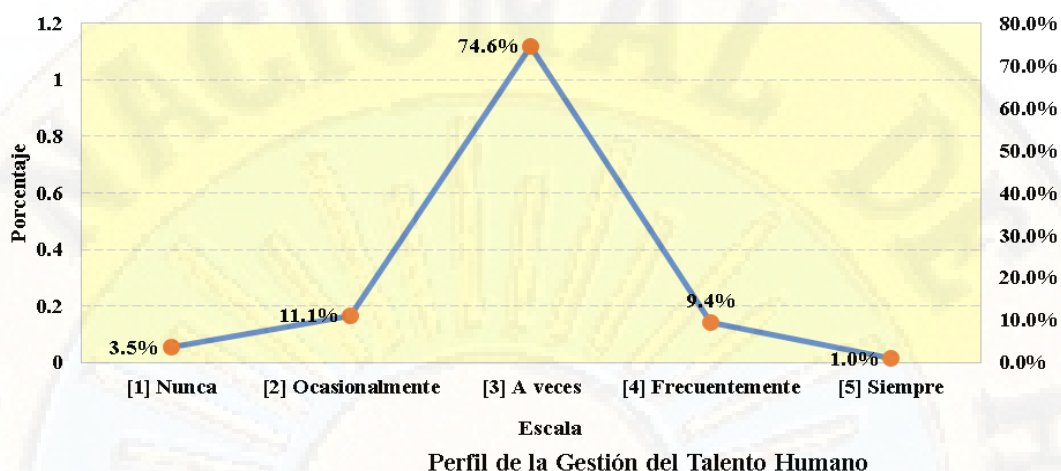


Figura 3. Diagrama del perfil de la Gestión del Talento Humano.

Fuente: Tabla 4.

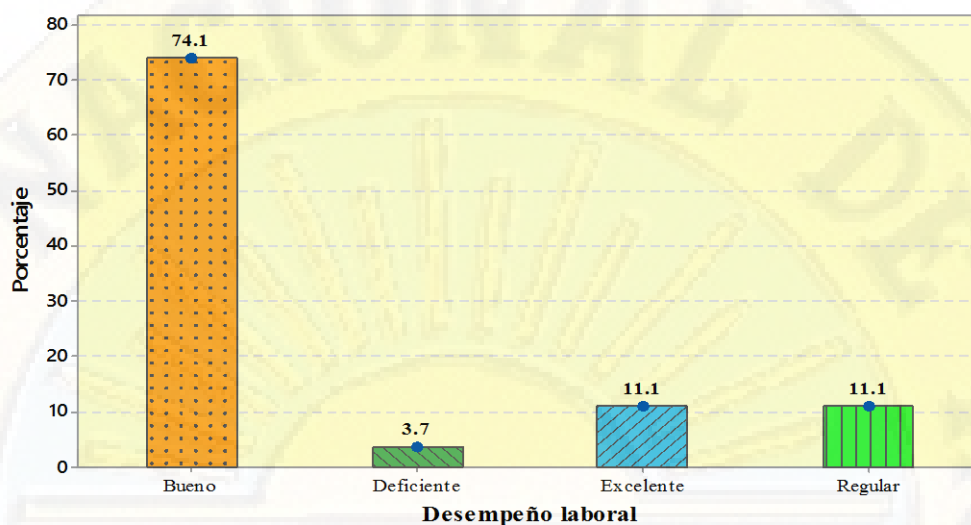
La tabla 4 muestra los resultados del perfil de las percepciones sobre la Gestión del Talento Humano; el 3,5% de los trabajadores nunca están de acuerdo con los ítems del instrumento, el 11,1% de los trabajadores manifiestan que ocasionalmente estar de acuerdo con los ítems del instrumento, el 74,6% de los trabajadores consideran que algunas veces estar de acuerdo con los ítems del instrumento, el 9,4% de los trabajadores frecuentemente están de acuerdo con los ítems del instrumento y finalmente el 1,0% de los trabajadores siempre están de acuerdo con los ítems del instrumento.

4.1.2. Resultados del Desempeño Laboral

Tabla 5. Resultados del Desempeño Laboral.

Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	3,7
Regular	3	11,1
Bueno	20	74,1
Excelente	3	11,1
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.



Porcentaje en todos los datos.

Figura 4. Diagrama del Desempeño Laboral.

Fuente: Tabla 5.

En la tabla 5 los resultados de la percepción de los trabajadores en Mi Banco-Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica-2019; 3,7% (1) de los trabajadores mencionan una percepción deficiente respecto al desempeño laboral, el 11,1% (3) del personal administrativo tienen una percepción regular, el 74,1% (20) de los trabajadores tienen una percepción bueno y el 11,1% (3) de los trabajadores tienen una percepción excelente. Evidentemente está prevaleciendo la percepción bueno en cuanto al Desempeño Laboral.

Tabla 6. Resultados de las dimensiones del Desempeño Laboral.

Dimensiones del Desempeño Laboral	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Eficacia laboral	2	7,4	4	14,8	18	66,7	3	11,1	27	100,0
[2] Eficiencia laboral	3	11,1	7	25,9	16	59,3	1	3,7	27	100,0
[3] Calidad laboral	1	3,7	0	0,0	23	85,2	3	11,1	27	100,0
[4] Economía laboral	1	3,7	0	0,0	22	81,5	4	14,8	27	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

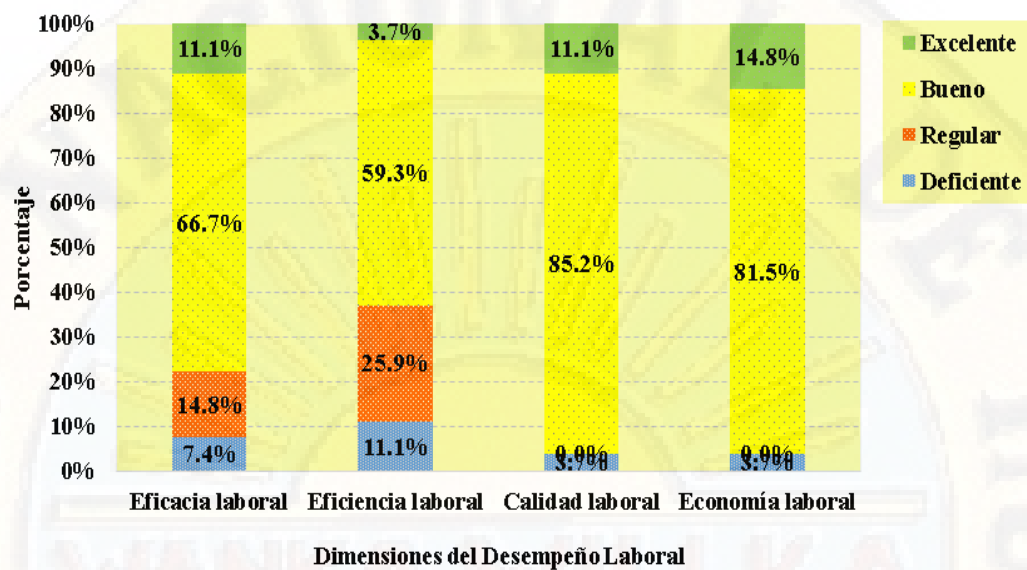


Figura 5. Diagrama de las dimensiones del Desempeño Laboral.

Fuente: Tabla 6.

[1] *Eficacia laboral*: el 7,4% (2) considera que es deficiente, el 14,8% (4) consideran que es regular, el 66,7% (18) consideran que es bueno y el 11,1% (3) consideran que es excelente.

[2] *Eficiencia laboral*: el 11,1% (3) considera que es deficiente, el 25,9% (7) consideran que es regular, el 59,3% (16) consideran que es bueno y el 3,7% (1) consideran que es excelente.

[3] *Calidad laboral*: el 3,7% (1) considera que es deficiente, el 85,2% (23) consideran que es bueno y el 11,1% (3) consideran que es excelente.

[4] *Economía laboral*: el 3,7% (1) considera que es deficiente, el 81,5% (22) consideran que es bueno y el 14,8% (4) consideran que es excelente.

Tabla 7. Resultados del perfil del Desempeño Laboral.

Categorías	f	%
[1] Nunca	4	0,7
[2] Ocasionalmente	29	5,4
[3] Algunas veces	271	50,2
[4] Frecuentemente	187	34,6
[5] Siempre	49	9,1
Total	540	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

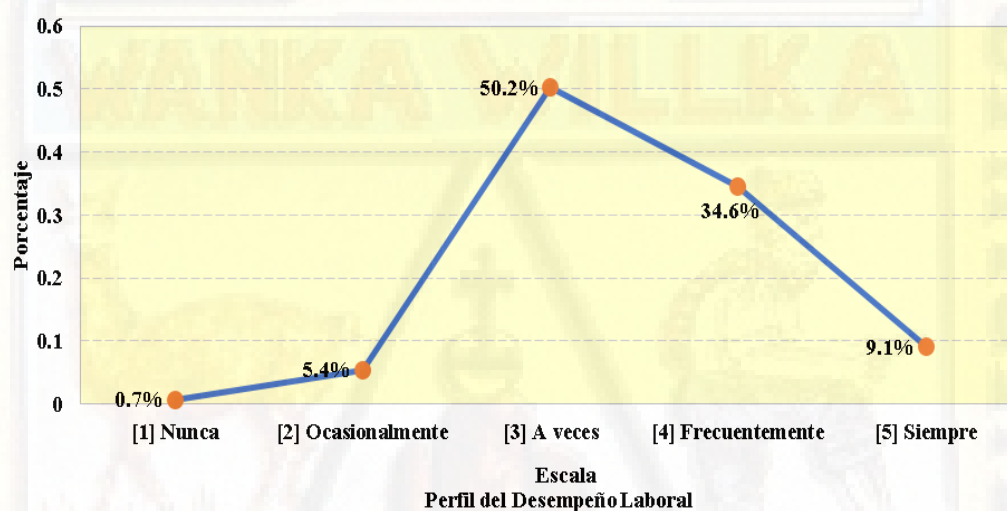


Figura 6. Diagrama del perfil del Desempeño Laboral.

Fuente: Tabla 7

La tabla 7 muestra los resultados del perfil de las percepciones del Desempeño Laboral; el 0,7% de los trabajadores de Mi Banco-Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica-2019; nunca están de acuerdo con los ítems del instrumento, el 5,4% de los trabajadores manifiestan estar frecuentemente de acuerdo con los ítems del instrumento, el 50,2% de los trabajadores consideran que algunas veces estar de acuerdo con los ítems del instrumento, el 34,6% de los trabajadores están frecuentemente de acuerdo con los ítems del instrumento y finalmente el 9,1% de los trabajadores siempre están de acuerdo con los ítems del instrumento.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Distribución muestral de las puntuaciones de la Gestión del Talento Humano

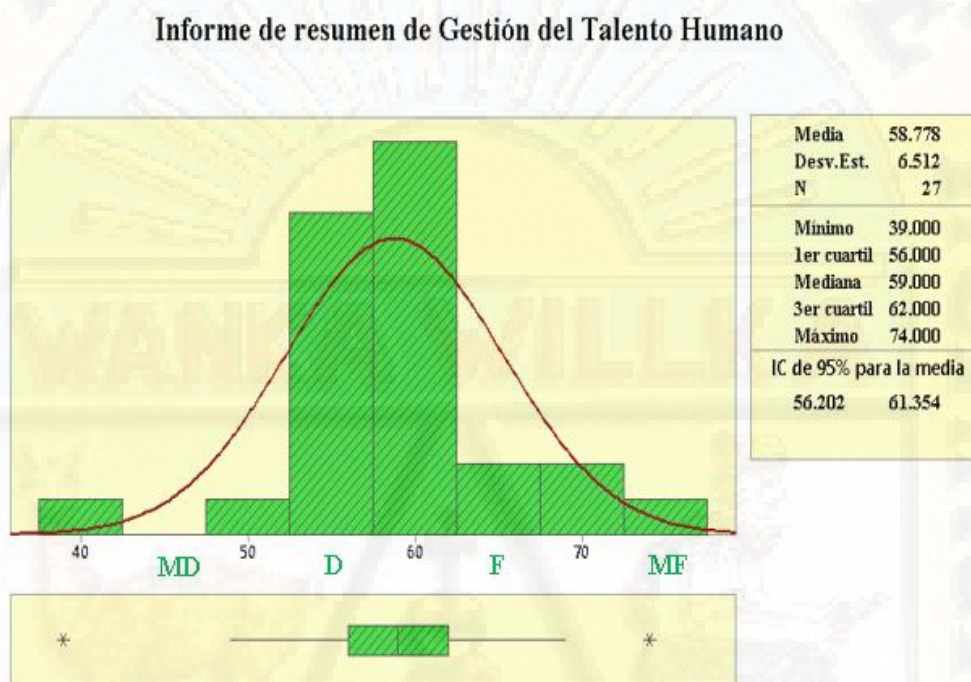


Figura 7. Diagrama de la distribución de puntuaciones de la Gestión del Talento Humano.

Fuente: Software estadístico.

El histograma de la figura 7 muestra que en general muestra las puntuaciones obtenidas tienen una distribución normal por el hecho que la mayoría de las puntuaciones se agrupan alrededor de la media cuyo valor es 58,778 que se tipifica como favorable y cuya desviación estándar es 6,512 que representa el grado de dispersión de los datos. La puntuación mínima obtenida es de 39 y la puntuación máxima obtenida es 74 el primer cuartil es 56,000 y el tercer cuartil es 62,000. El diagrama de caja nos muestra que en general no existe la presencia de datos atípicos. Además, el intervalo de confianza al 95% muestra que la media poblacional se ubica entre los límites de [56,202 - 61,354].

4.2.2. Distribución muestral de las puntuaciones del Desempeño Laboral

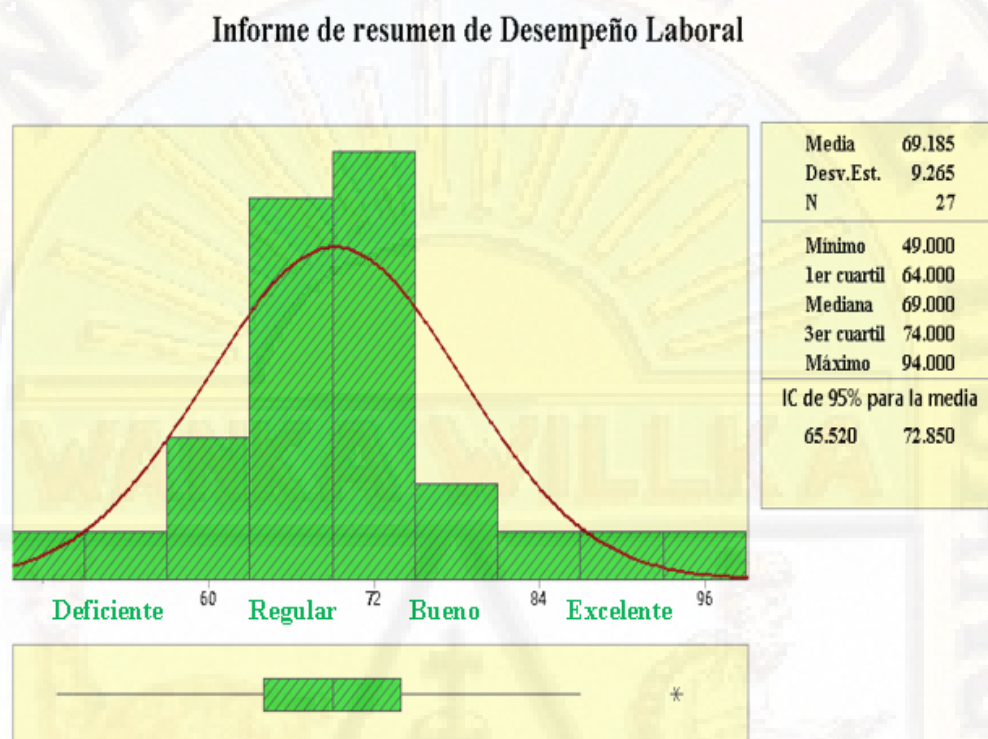


Figura 8. Diagrama de la distribución de puntuaciones del Desempeño Laboral.

Fuente: Software estadístico.

El histograma de la figura 8 nuevamente observamos que en general muestra las puntuaciones obtenidas tienen una distribución normal por el hecho que la mayoría de las puntuaciones se agrupan alrededor de la media cuyo valor es 69,185 que se tipifica como bueno y cuya desviación estándar es 9,265 que representa el grado de dispersión de los datos. La puntuación mínima obtenida es de 49 y la puntuación máxima obtenida es 94 el primer cuartil es 64,000 y el tercer cuartil es 74,000. El diagrama de caja nos muestra que en general no existe la presencia de datos atípicos. Además, el intervalo de confianza al 95% muestra que la media poblacional se ubica entre los límites de [65,520- 72,850].

4.2.3. Estimación de la relación entre las variables

Para determinar la relación entre las variables, procedemos a tipificar las dos variables en estudio, para tal efecto se tiene en cuenta a Hernández (2014):

- Gestión del Talento Humano : Tipo ordinal
- Desempeño Laboral : Tipo ordinal

De esta manera, determinamos la relación, es decir hallamos la correlación entre ambas variables y de acuerdo con Hernández (2014) usaremos la estadística de correlación por rangos de Spearman (r_s). La fórmula es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)} \quad \text{además} - 1 \leq r_s \leq 1$$

Donde:

r_s : Coeficiente de la correlación de rangos de Spearman.

D : Diferencia entre los rangos de las variables ordinales.

n : Tamaño de la muestra.

Así pues, luego de aplicar la formula sobre las puntuaciones de ambas variables:

$$r_s = 1 - \frac{6 * 606,5}{27(27^2 - 1)} = 0,814 = 81,4\%$$

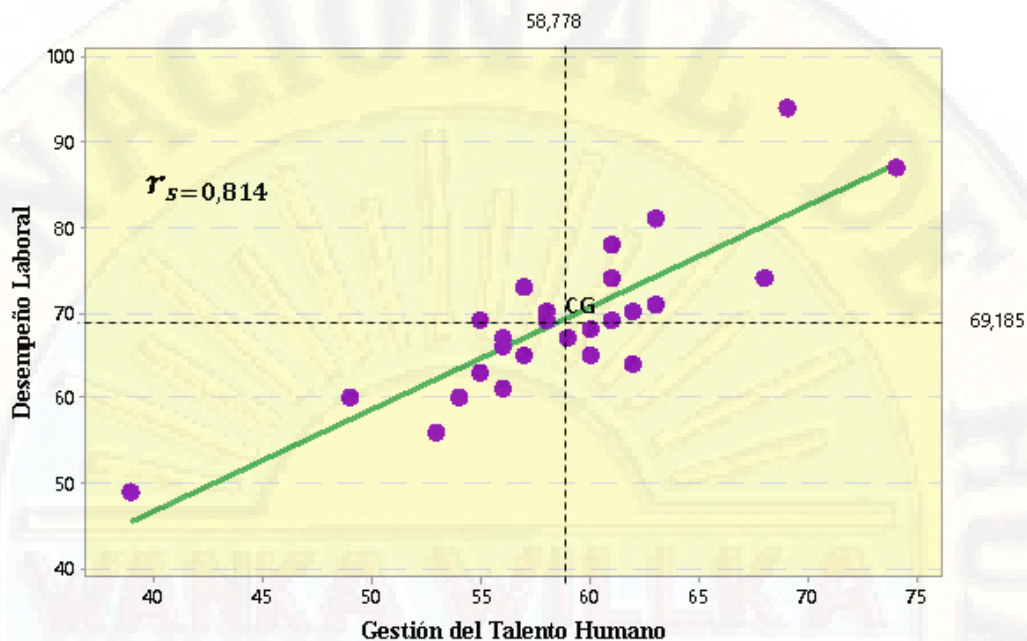


Figura 9. Diagrama de dispersión de la correlación de las variables en estudio.

Fuente: Software estadístico.

4.2.4. Relación categórica de las variables

Tabla 8. Resultados de la relación categórica de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

		Gestión del Talento Humano			Total
		Muy desfavorable	Favorable	Muy favorable	
Desempeño Laboral	Deficiente	1 3,7%	0 0,0%	0 0,0%	1 3,7%
	Regular	0 0,0%	3 11,1%	0 0,0%	3 11,1%
	Bueno	0 0,0%	18 66,7%	2 7,4%	20 74,1%
	Excelente	0 0,0%	0 0,0%	3 11,1%	3 11,1%
Total		1 3,7%	21 77,8%	5 18,5%	27 100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado.

En la tabla 8 podemos observar que el 3,7% (1) de casos tienen la percepción que la Gestión del Talento Humano es muy desfavorable y el

Desempeño Laboral es deficiente; el 11,1% (3) de casos tienen la percepción que la Gestión del Talento Humano es favorable y el Desempeño Laboral es regular; el 66,7% (18) de casos tienen percepción que la Gestión del Talento Humano es favorable y el Desempeño Laboral es bueno; el 7,4% (2) de casos tienen la percepción que la Gestión del Talento Humano es muy favorable y el Desempeño Laboral es bueno; el 11,1% (3) de casos tienen la percepción que la Gestión del Talento Humano es muy favorable y el Desempeño Laboral es excelente.

4.3. Prueba de la significancia de la hipótesis general

a) Sistema de hipótesis

- Nula (H_0)

La Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco – Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019.

$$\rho_s = 0$$

Siendo:

ρ_s : Correlación poblacional de rangos

- Alterna (H_1)

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco – Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019.

$$\rho_s > 0$$

b) Nivel de significancia (α)

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

c) Estadística de prueba

$$t = \frac{r_s}{\sqrt{(1 - r_s^2)/(n - 2)}} \sim t(25)$$

d) Cálculo de la estadística

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (V_c) de la “t”:

$$t = V_c = \frac{0,814}{\sqrt{(1 - 0,814^2)/(27 - 2)}} = 7,010$$

e) Toma de decisión

El valor calculado lo tabulamos en la figura, de la cual podemos deducir que el valor calculado se ubica en la región crítica ($7,010 > 1,708$) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco – Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019.

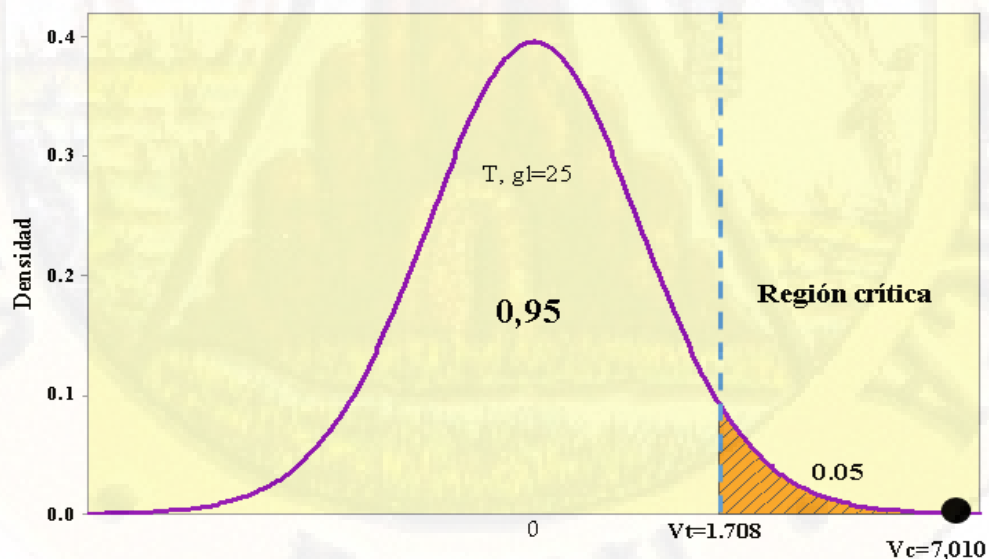


Figura 10. Diagrama de densidad de la distribución t de Student.

Fuente: Software estadístico.

Además, se deduce que la probabilidad asociada al modelo es:

$$P(t > 7,010) = 0,00 < 5\%$$

La bondad de ajuste del modelo es $R^2 = (0,814^2)=0,6626$

Que nos representa el porcentaje que la variable Gestión del Talento Humano explica las variaciones del Desempeño Laboral de los trabajadores de Mi Banco-Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica.

4.4. Prueba de la significancia de las hipótesis específicas

Tabla 9. Estadísticas para la prueba de las hipótesis específicas.

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano	Estadísticas de la relación con el Desempeño Laboral				
	r_s	$V_C = t$	$V_{t.cri}$	$V_C > V_{t.cri}$	Decisión
Admisión/personas	0,680	4,637	1,708	TRUE	Rechazo H_0
Organización/personas	0,583	3,588	1,708	TRUE	Rechazo H_0
Compensación/personas	0,736	5,436	1,708	TRUE	Rechazo H_0
Capacitación/personas	0,557	3,353	1,708	TRUE	Rechazo H_0
Evaluación/personas	0,804	6,761	1,708	TRUE	Rechazo H_0

Fuente: Software estadístico.

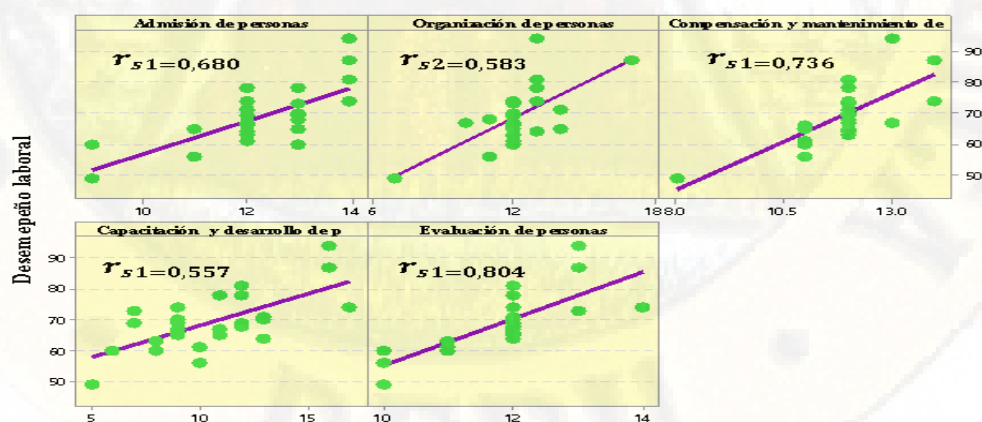


Figura 11. Diagrama de dispersión para la relación entre las dimensiones.

Fuente: Software estadístico.

a) Verificación de la primera hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

La admisión de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019.

- **Hipótesis alterna (H₁):**

La Admisión de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019.

Discusión

De la Tabla 8 observamos que el valor calculado de la correlación es $r = 0,680$ a misma que tiene asociado un valor calculado de $t(25) = 4,637$ y el valor crítico de $1,708$ (obtenido de las tablas estadísticas) de tal manera que se cumple la relación ($4,637 > 1,708$) por lo tanto procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza.

b) Verificación de la segunda hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

La Organización de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019.

- **Hipótesis alterna (H₁):**

La Organización de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019.

Discusión

De la Tabla 8 observamos que el valor calculado de la correlación es $r_s = 0,583$ la misma que tiene asociado un valor calculado de $t(25) = 3,588$ y el valor crítico de $1,708$ (obtenido de las tablas estadísticas) de tal manera

que se cumple la relación ($3,588 > 1,708$) por lo tanto procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza.

c) Verificación de la tercera hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

La Compensación y Mantenimiento de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019.

- **Hipótesis alterna (H₁):**

La Compensación y Mantenimiento de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019.

Discusión

De la Tabla 8 observamos que el valor calculado de la correlación es $r_s = 0,736$ la misma que tiene asociado un valor calculado de $t(25) = 5,436$ y el valor crítico de 1,708 (obtenido de las tablas estadísticas) de tal manera que se cumple la relación ($5,436 > 1,708$) por lo tanto procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza.

d) Verificación de la cuarta hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

La Capacitación y Desarrollo de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019.

- **Hipótesis alterna (H₁):**

La Capacitación y Desarrollo de Personas como dimensión de la Gestión

del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019.

Discusión

De la Tabla 8 observamos que el valor calculado de la correlación es $r_s = 0,557$ la misma que tiene asociado un valor calculado de $t(25) = 3,353$ y el valor crítico de 1,708 (obtenido de las tablas estadísticas) de tal manera que se cumple la relación ($3,353 > 1,708$) por lo tanto procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza.

e) Verificación de la quinta hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

La Evaluación de Personas de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019.

- **Hipótesis alterna (H₁):**

La Evaluación de Personas de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019.

Discusión

De la Tabla 8 observamos que el valor calculado de la correlación es $r_s = 0,804$ la misma que tiene asociado un valor calculado de $t(25) = 6,761$ y el valor crítico de 1,708 (obtenido de las tablas estadísticas) de tal manera que se cumple la relación ($6,761 > 1,708$) por lo tanto procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza.

4.5. Discusión de resultados

De los resultados se evidencio de acuerdo al objetivo planteado la de determinar la relación de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral, mediante el cálculo de la estadística de correlación de rangos de rho de Spearman cuyo valor obtenido es de $r_s = 0,814$ tipificado se acuerdo a la tabla 9 correlación positiva considerable que es la evidencia para el cumplimiento del objetivo general de la investigación. Asimismo, el diagrama de dispersión nos muestra que los puntos se agrupan alrededor de la línea oblicua lo cual nos confirma la presencia de una relación significativa entre las variables estudiadas.

Tabla 10. *Intensidad de la correlación “rho” de Spearman.*

- 1.00 = Correlación negativa perfecta.
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- + 0.10 = Correlación positiva muy débil.
- + 0.25 = Correlación positiva débil.
- + 0.50 = Correlación positiva media.
- + 0.75 = Correlación positiva considerable.
- + 0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- + 1.00 = Correlación positiva perfecta.

Fuente: Sampieri et. al. (2014, p.305)

Asimismo, los resultados muestran que para la variable Gestión del Talento Humano está prevaleciendo la percepción favorable con un 77,8% seguido de la percepción muy favorable con un 18,5% de casos. En cuanto a sus dimensiones, en la dimensión admisión de personas prevalece la categoría favorable con un 77,8%, en la dimensión organización de personas prevalece la categoría favorable con un 92,6%; en la dimensión compensación y mantenimiento de personas independiente prevalece la categoría desfavorable con un 81,5%; en la dimensión capacitación y desarrollo de personas prevalece la categoría favorable con un 81,5% y en la dimensión evaluación de personas prevalece la categoría favorable con un 63,0%.

Para la variable Desempeño Laboral, los resultados muestran que en los trabajadores de Mi Banco- Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica

es bueno en un 74,1% de casos y excelente en un 11,1% de casos. En su dimensión eficacia laboral predomina el nivel bueno con un 66,7%, en la dimensión eficiencia laboral predomina el nivel bueno con un 59,3%, en la dimensión calidad laboral predomina el nivel bueno con un 85,2% y finalmente en la dimensión economía laboral predomina el nivel bueno en un 81,5% de casos.

El estudio de las puntuaciones para ambas variables nos muestra que la mayoría se agrupa alrededor de la media y en ninguna de las mediciones existen casos atípicos medibles.

Para el cumplimiento del primer objetivo específico, de la tabla 8 muestra los respectivos resultados. La correlación obtenida entre la dimensión admisión de personas con la variable Desempeño Laboral es de $r_s = 0,680$ tipificada como positiva media y su prueba de hipótesis nos muestra que dicha relación es significativa.

Para el cumplimiento del segundo objetivo específico, de la tabla 8 muestra los respectivos resultados. La correlación obtenida entre la dimensión organización de personas con la variable Desempeño Laboral es de $r_s = 0,583$ tipificada como positiva media y su prueba de hipótesis nos muestra que dicha relación es significativa.

Para el cumplimiento del tercer objetivo específico, de la tabla 8 muestra los respectivos resultados. La correlación obtenida entre la dimensión compensación y mantenimiento de personas con la variable Desempeño Laboral es de $r_s = 0,736$ tipificada como positiva media y su prueba de hipótesis nos muestra que dicha relación es significativa.

Para el cumplimiento del cuarto objetivo específico, de la tabla 8 muestra los respectivos resultados. La correlación obtenida entre la dimensión capacitación y desarrollo de personas con la variable Desempeño Laboral es de $r_s = 0,557$ tipificada como positiva media y su prueba de hipótesis nos muestra que dicha relación es significativa.

Finalmente, para el cumplimiento del quinto objetivo específico, de la tabla 8 muestra los respectivos resultados. La correlación obtenida entre la dimensión evaluación de personas con la variable Desempeño Laboral es de $r_s = 0,804$

tipificada como positiva débil y su prueba de hipótesis nos muestra que dicha relación es significativa.

Estos resultados obtenidos al confrontarlos con Tinoco R. (2017), en su trabajo de investigación donde el objetivo general que determino en su trabajo fue de considerar las versiones y opiniones del docente trabajador de Interbank en los años 2013 y 2014 respecto a la gestión del talento humano en la Universidad Corporativa de InterCorp (UCIC), se concluye entonces que los encuestados están de acuerdo que los valores de Interbank se encuentran alineados a los valores de la UCIC, la cual aporta a la autorrealización de los empleados de Interbank, adicionalmente consideran que el servicio que brinda la UCIC genera una ventaja competitiva para Interbank. El segundo objetivo consiste en analizar las opiniones del docente-empleado de Interbank referentes a los procesos de la gestión del talento humano en la UCIC. En este aspecto los encuestados no se encuentran identificados con dichos procesos de gestión y sienten vacíos tanto en el tratamiento como en la comunicación. El tercer objetivo consiste en analizar las sugerencias de los docentes de la UCIC para la gestión del talento humano de la institución; este objetivo se encuentra relacionado con las propuestas de mejora referidas a las variables desarrollo y procesos de la gestión del talento humano. En base a ello los empleados proponen la creación de perfiles docentes centrados en el conocimiento de tema y el desarrollo de habilidades blandas.

En referencia a Valentín H. (2017), en su tesis, donde el objetivo principal fue determinar como la gestión del talento humano tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huaylas Sur para el año 2016 y donde se determinó a lo siguiente; el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud, es directa de causa efecto, de nivel alto y altamente significativa ($r = 0.8154$, $p = 0.000$), determinando que el 49.69% de encuestados considera que la gestión del talento humano en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular. El nivel de influencia del proceso de incorporación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, altamente significativa ($p = 0.000$), donde el

42.86% de los encuestados considera que el proceso de incorporación es de nivel regular y el desarrollo del desempeño laboral es también regular. El nivel de influencia de la evaluación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto y altamente significativa ($p=0.000$), donde el 45.34% de la evaluación del desempeño es regular y el desarrollo del desempeño también es regular.

En referencia a Inca K. (2015), en su tesis donde el objetivo general es establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, donde se desea tener información sobre la importancia que tiene la gestión del talento humano para los empleados de la comuna edil y de qué forma beneficia ésta gestión para que pueda mejorar su desempeño laboral, y cuyas conclusiones son las siguientes: La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. La selección de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo.

En referencia a Norberto M. (2017), en su investigación donde el objetivo general que consideró fue la establecer la relación entre las variables de investigación, gestión del talento humano y el desempeño laboral, en los funcionarios y trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, para el año 2017, y cuyas conclusiones son las siguientes: La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral.

Finalmente, con Del Castillo A. (2017), en la presente investigación demuestra que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77 representó una alta asociación entre las variables. Se aprobó la hipótesis planteada y esta relación. Por otro lado, los resultados de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Conclusiones

- 1) Se ha determinado la relación de la *Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral* en los trabajadores de Mi Banco-Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica-2019 es significativa. La intensidad de la relación obtenida con el coeficiente de “rho” de Spearman $r_s = 0,804$ que se tipifica como positiva considerable y significativa. El 3,7% de los trabajadores consideran que la Gestión del Talento Humano es muy desfavorable, el 77,8% consideran que es favorable y el 18,5% consideran que es muy favorable, asimismo el 3,7% los trabajadores consideran que el Desempeño Laboral, es deficiente, el 11,1% consideran que es regular, el 74,1% consideran que es bueno y el 11,1% consideran que es excelente.
- 2) Se ha determinado la relación de la admisión de personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco- Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica-2019. La intensidad de la relación obtenida es $r_s = 0,680$ que se tipifica como positiva media. El 7,4% de los trabajadores de Mi Banco consideran que la dimensión admisión de personas es muy desfavorable, el 77,8% consideran que es favorable y el 14,8% consideran que es muy favorable.
- 3) Se ha determinado la relación de la organización de personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco- Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica-2019. La intensidad de la relación obtenida es $r_s = 0,583$ que se tipifica como positiva media. El 3,7% de los trabajadores de Mi Banco consideran que la dimensión organización de personas es muy desfavorable, el 92,6% consideran que es favorable y el 3,7% consideran que es muy favorable.
- 4) Se ha determinado la relación de la compensación y mantenimiento de personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco- Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica-2019. La intensidad de la relación

obtenida es $r_s = 0,736$ que se tipifica como positiva media. El 3,7% de los trabajadores de Mi Banco consideran que la dimensión compensación y mantenimiento de personas es muy desfavorable, el 81,5% consideran que es desfavorable, el 14,8% consideran que es favorable.

- 5) Se ha determinado la relación de la capacitación y desarrollo de personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco- Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica-2019. La intensidad de la relación obtenida es $r_s = 0,557$ que se tipifica como positiva media. El 3,7% de los trabajadores de Mi Banco consideran que la dimensión capacitación y desarrollo de personas es muy desfavorable, el 3,7% consideran que es desfavorable, el 81,5% consideran que es favorable y el 11,1% consideran que es muy favorable.
- 6) Se ha determinado la relación de la evaluación de personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco- Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica-2019. La intensidad de la relación obtenida es $r_s = 0,804$ que se tipifica como positiva considerable. El 11,1% de los trabajadores de Mi Banco consideran que la dimensión evaluación de personas es muy desfavorable, el 11,1% consideran que es desfavorable, el 63,0% consideran que es favorable y el 14,8% consideran que es muy favorable.

Recomendaciones

1. Es importante que los directivos y funcionarios de Mi Banco-Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica, establezcan y prioricen políticas de trabajo, con implementación y sociabilización del manejo de la gestión de los talentos humanos, dentro de la financiera y determinar el buen desempeño laboral de los trabajadores, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. Se recomienda que la financiera Mi Banco-Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica a través de sus directivos y funcionarios, establezcan políticas de desarrollo profesional, para las capacitaciones y competencias del personal que labora en la financiera.
3. Promover los trabajadores de la financiera Mi Banco-Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica las relaciones grupales, con condiciones de formar equipos de trabajo especializado en diferentes temas profesionales, respecto al logro de objetivos institucionales.
4. Buscar estrategias para fomentar el trabajo cordialmente y poder realizar actividades conjuntas, que permitan la buena relación entre los trabajadores de Mi Banco y los clientes. Además, la Gerencia de la Financiera Mi Banco deben de felicitar y brindar incentivos a los mejores trabajadores.
5. Realizar actividades de capacitación y sensibilización a los trabajadores, a fin de evaluar el desempeño laboral para así poder obtener una buena satisfacción por parte de los trabajadores.
6. La evaluación del desempeño laboral de los talentos humanos debe efectuarse en las financieras de acuerdo al tipo de actividad que realiza dentro de la financiera Mi banco.

Referencias Bibliográficas

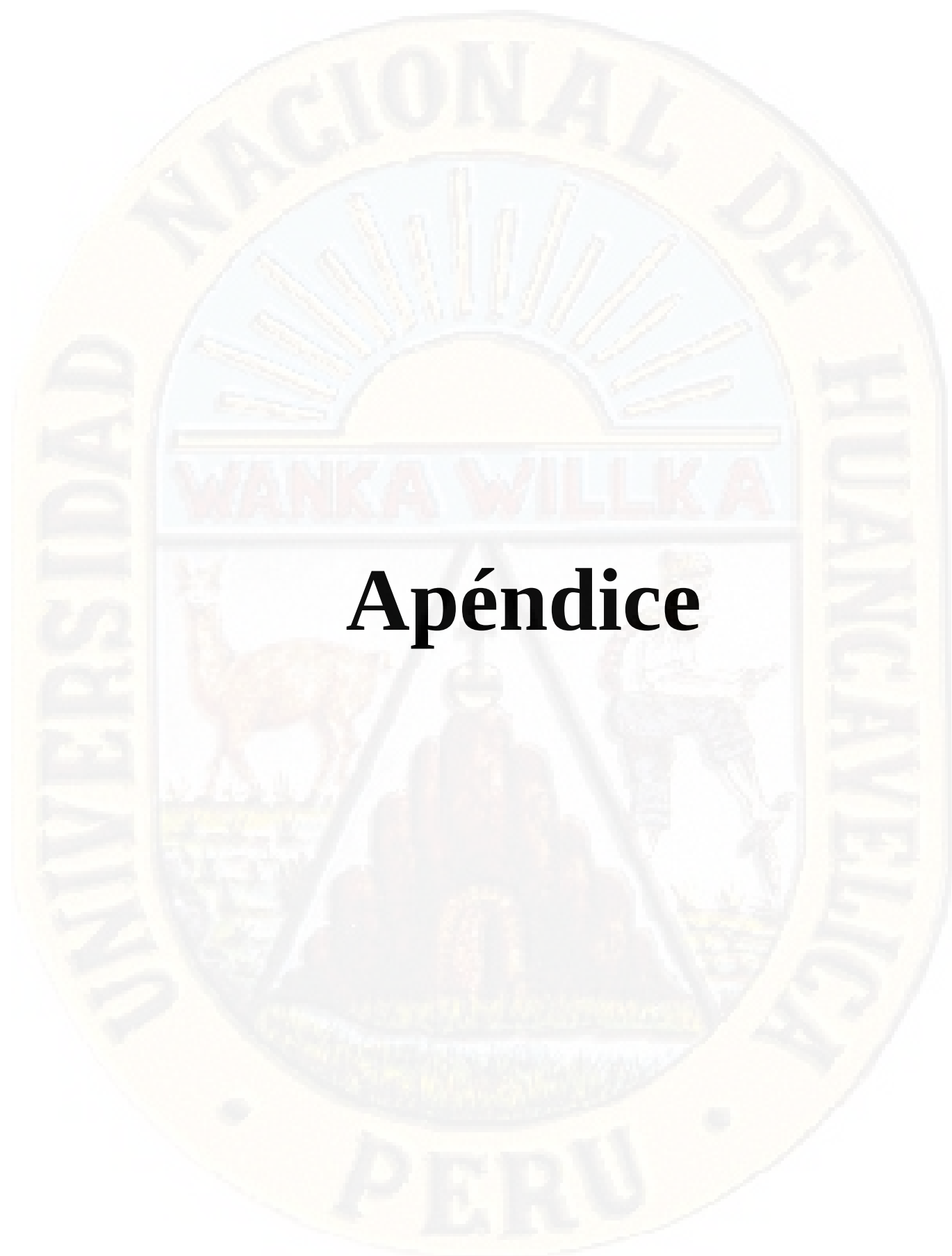
- Alava M & Gómez K. (2016), tesis *“Influencia de los Subsistemas del Talento Humano en el Desempeño Laboral del personal de una institución pública, coordinación zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y desarrollo”*.
- Alles M. (2007). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. 2da. Edic. Argentina. Edic. Granica de Chile.
- Alles M. (2008). Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias. 2da edic. Santiago. Ediciones Granica de Chile.
- Alles, M. (2006) Dirección estratégica de Recursos Humanos. Segunda Edición Editorial Granica S.A. Argentina.
- Armas Y., Llanos M. & Traverso P. (2017). Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales. Universidad Ecotec. Ecuador.
- Bohlander G., Sherman A., Snell s.(2003) Administración de Recursos Humanos Doceava Edición Thomson Editores Spain.
- Cevallos Y. (2013), tesis *“Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013”*
- Chiavenato I. (2009). Gestión del Talento Humano. 3ra. Edic. México. Edit. McGraw Hill.
- Chiavenato I. (2007). Administración de Recursos Humanos. 8va Edic. México. Ed. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.

- Condori M. (2018), tesis *“Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2017”*.
- Del Castillo A. (2017), tesis *“La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016”*.
- Dessler G. (2006). Gestión del Talento Humano. 6ta Edic. México. Ed. Prentice Hall.
- Gómez A. & Cardy C. (2001). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 3ra. Edic. España Ed. Prentice Hall.
- Guerrero E. (2008). Gerencia de Recursos Humanos en el Sector Público. Lima. Perú. Ed. Pacifico.
- Hampton, D. (1998). Administración. México: McGraw Hill.
- Hernández R. Fernández C. 6 Baptista P. (2006). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill. México
- Hernández Fernández, B. (26 de 04 de 2015). Metodología de la Investigación. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/38757804/Metodología-de-la-Investigación> 40
- Ibáñez M. (2005) Administración de recursos humanos). Editorial San Marcos Perú.
- Inca K. (2015), tesis *“Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015”*
- Lliuyacc H. & Velarde M. (2016), tesis *“Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2014”*
- Miguel N. & Verastegui W. (2018), tesis *“Las Habilidades Gerenciales y la Gestión del Talento Humano del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - año 2017”*.

- Nolberto M. (2017), tesis *“Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017”*.
- Ortiz J. (2014), tesis *“La Gestión del Capital Humano factor clave de éxito de una Empresa Productora de Alimentos de consumo masivo”*.
- Pérez M. (1997). Estrategia, Gestión y Habilidades Directivas. Concepto, Controversias y Aplicaciones. Prentice Hall. Tercera Edición. México.
- Prieto P. (2013), tesis *“Modelo de Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal”*.
- Puchol L. (2005). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 6ta Edic. Buenos Aires. Argentina.
- Quesada L. (2014), tesis *“Gestión del Talento Humano, como Promotor del Desarrollo Organizacional”*
- Ramos A. (2014), tesis *“La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza”*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración. México: Editorial Pearson. 42
- Rocha A. & Pozo C. (2016), tesis *“Evaluación de la gestión del talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional en las grandes empresas comercializadoras de productos eléctricos industriales del Ecuador, periodo 2010-2013”*.
- Tamayo M. (1994). El proceso de la Investigación Científica. Ed. Limusa. Balderas 95. México. D.F.
- Tinoco R. (2017), tesis *“El desarrollo del Talento Humano en la Universidad Corporativa Intercopr”*
- Vallejo L. (2016). Gestión del Talento Humano. Instituto de Investigaciones. Espoch.
- Valentín H. (2017), tesis *“Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”*

Werther W. & Keith D. (2006). Administración de Recursos Humanos. 6ta Edic.
México. McGraw Hill.





Apéndice

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título del Proyecto: “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN MI BANCO – BANCO DE LA MICROEMPRESA, SUCURSAL HUANCVELICA - 2019”

Responsables:

Bach. Chávez Escobar, Yamila

Bach. Condori Baltazar, Gabriela

Fuente: Elaboración propia.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología y Diseño	Población y Muestra	
<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>	<u>Variable 01</u>	Admisión de Personas	✓Reclutamiento ✓Selección	<u>Tipo de Investigación</u> Será el tipo de investigación Aplicada	<u>Población</u> Está integrado por 27 trabajadores de Mi Banco Sucursal Huancavelica	
¿De qué manera la Admisión de personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019?	Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019.	La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco – Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019.	Gestión del Talento Humano	Organización de Personas	✓Diseño de Puestos ✓Evaluación de desempeño		<u>Muestra</u> Se tomará como muestra la cantidad de 27 trabajadores de	
<u>Problemas Específicos</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Hipótesis Específicas</u>		Compensación y Mantenimiento de Personas	✓Recompensas ✓Remuneración ✓Incentivos		<u>Nivel de Investigación</u> Correlacional	 Mi Banco Sucursal Huancavelica
✓¿De qué manera la Admisión de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019?	✓Determinar la relación de la Admisión de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019.	✓ La Admisión de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica – 2019		Capacitación y Desarrollo de Personas	✓Formación y Desarrollo ✓Aprendizaje ✓Higiene y Seguridad ✓Calidad de Vida			
✓¿De qué manera la Organización de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la	✓Determinar la relación de la Organización de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la	✓ La Organización de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la		Evaluación de Personas	✓Relación con los empleados ✓Sistemas de Evaluación			

Microempresa Huancavelica - 2019?	Sucursal Huancavelica - 2019.	Microempresa Huancavelica - 2019.	Sucursal Huancavelica - 2019	Variable 02			Diseño de <u>Investigación</u>	Muestreo
✓ ¿De qué manera la Compensación y Mantenimiento de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019?	✓ Determinar la relación de la Compensación y Mantenimiento de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019.	✓ La Compensación y Mantenimiento de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019		Desempeño	Eficacia Laboral	✓ Logro de objetivos ✓ Actitudes ✓ Efectividad	Será No Experimental Transeccional Correlacional	Será el Muestreo Cuantitativo NO Probabilístico, por tanto se tomara en cuenta las 27 trabajador
✓ ¿De qué manera la Capacitación y Desarrollo de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019?	✓ Determinar la relación de la Capacitación y Desarrollo de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019.	✓ La Capacitación y Desarrollo de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019		Laboral	Eficiencia Laboral	✓ Productividad ✓ Competencia ✓ Liderazgo		Mi Banco Sucursal Huancavelica
✓ ¿De qué manera la Evaluación de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019?	✓ Determinar la relación de la Evaluación de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019.	✓ La Evaluación de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa Sucursal Huancavelica - 2019			Calidad Laboral	✓ Responsabilidad ✓ Atención ✓ Satisfacción		
					Economía Laboral	✓ Distribución ✓ Recursos ✓ Presupuesto		

Anexo 2

Cuestionario de Investigación

Cuestionario de Investigación

Estimado trabajador (a) de Mi Banco, el presente cuestionario es parte de la investigación “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en Mi Banco – Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica - 2019”, su finalidad es la obtención de información para determinar si existe o no relación entre las variables de investigación. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima, no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación.

Marque con un aspa (x) el número que mejor le identifica.

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Siempre

VARIABLE 01: Gestión del Talento Humano

DIMENSIÓN: Admisión de Personas

Proposición	Valoración				
1. ¿Cree Ud., que el proceso de reclutamiento que realizan los responsables de Mi Banco, se determinan en función a los objetivos institucionales, que considera Mi Banco?.	1	2	3	4	5
2. ¿Sabe Ud., si la selección del personal que laborará en la institución financiera Mi Banco, considera o toma en cuenta el perfil profesional, que debe cumplir el postulante respecto al área o plaza a ocupar?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Organización de Personas

Proposición	Valoración				
3. ¿Cree Ud., que los responsables de la institución financiera Mi Banco, Sucursal Huancavelica, diseñan los diferentes puestos de trabajo, en base a una estructura organizacional, es decir, en función a los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
4. ¿Cree Ud., que la evaluación del desempeño del personal que labora en Mi Banco es transparente y se hace a conocer al evaluado los resultados obtenidos?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Compensación y Mantenimiento de Personas

Proposición	Valoración				
5. ¿Sabe Ud., que cuando se cumplen los objetivos institucionales en la financiera Mi Banco, los trabajadores son recompensados ya sea de forma económica u otras formas de compensación?	1	2	3	4	5
6. ¿Cree Ud., que las remuneraciones que obtienen los trabajadores por realizar sus labores y actividades en Mi Banco, es considerado justo y equitativo?	1	2	3	4	5

7. ¿La Institución financiera de Mi Banco, consideran los incentivos, como una forma de motivar al personal, lograr cumplir con sus metas establecidas?	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

DIMENSIÓN: Capacitación y Desarrollo de Personas

Proposición	Valoración				
8. ¿Sabe Ud., si la institución financiera, se preocupa o considera importante, que los trabajadores se capaciten constantemente, por el buen funcionamiento de la institución?	1	2	3	4	5
9. ¿Para Ud., es necesario que lo aprendido por el personal, en la institución financiera Mi Banco, debe ser replicado al nuevo personal que ingresa a laborar?	1	2	3	4	5
10. ¿Considera Ud. que la seguridad e higiene laboral que se da en la institución financiera Mi Banco, respecto al personal, beneficia en la labor institucional?	1	2	3	4	5
11. ¿Sabe Ud., si los responsables de Mi Banco, consideran importante la mejora de la calidad de vida, de los trabajadores o personal que labora en la institución financiera?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Evaluación de Personas

Proposición	Valoración				
12. ¿La relación interpersonal que se tiene en la institución financiera Mi Banco, cree Ud., que es positiva y mejora el clima organizacional?	1	2	3	4	5
13. ¿Sabe Ud., que los sistemas de evaluación que aplica la institución financiera al personal, hace que el personal mejore su accionar dentro de la institución MI Banco?	1	2	3	4	5

VARIABLE 02: Desempeño Laboral

DIMENSIÓN: Eficacia Laboral

Proposición	Valoración				
14. ¿Sabe Ud., si al final de la gestión que realiza de forma mensual, trimestral o anual, se cumple con los objetivos institucionales programados?	1	2	3	4	5
15. ¿Cree Ud., que la actitud que puede establecer o proponer los jefes inmediatos superiores y los mismos trabajadores, hacen que se pueda mejorar el trabajo en la institución financiera Mi Banco?	1	2	3	4	5
16. ¿Considera Ud., que los trabajos que se realizan en las diferentes áreas de trabajo de la Mi Banco, sean efectivos al final de la jornada laboral?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Eficiencia Laboral

Proposición	Valoración				
17. ¿En Mi Banco, consideran importante la productividad, que pueda generar el trabajo realizado por parte de los trabajadores?	1	2	3	4	5
18. ¿La eficiencia laboral que puedan proponer los responsables de Mi Banco, se basa en la competencia sana y deportiva entre los trabajadores de la institución financiera?	1	2	3	4	5
19. ¿El tema liderazgo por parte de los responsables de la institución financiera, es difundida y aplicada por ellos, en bien de la institución?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Calidad Laboral

Proposición	Valoración				
20. ¿Considera Ud. que la responsabilidad, deber ser tomada por todos los que laboran en la institución financiera Mi Banco, como uno de los valores institucionales?	1	2	3	4	5
21. ¿La atención a los usuarios, se da en función a la calidad de servicio, establecida por Mi Banco?	1	2	3	4	5
22. ¿Sabe Ud., que cuando se realizan la atención a los usuarios de la institución financiera Mi Banco, estos salen satisfechos y contentos por la atención?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Economía Laboral

Proposición	Valoración				
23. ¿La distribución de las actividades a realizar en el trabajo, siempre es coordinado primeramente entre los trabajadores y los responsables de Mi Banco?	1	2	3	4	5
24. ¿Los recursos financieros, económicos, humanos y materiales, que maneja Mi Banco, son los suficientes para lograr cumplir con los labores y metas que se proponen?	1	2	3	4	5
25. ¿Sabe Ud., si el presupuesto que maneja la institución financiera, para una gestión anual, es suficiente para lograr con los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5

Anexo 3

Base de datos: Gestión del Talento Humano

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Siempre	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
2	Siempre	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Ocasional...	Algunas ve...	Ocasional...	Algunas ve...
3	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...
4	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Algunas ve...	Siempre	Ocasional...	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca
5	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Siempre	Ocasional...	Nunca
6	Siempre	Siempre	Ocasional...	Frecuente...	Ocasional...	Algunas ve...	Ocasional...	Siempre	Nunca	Siempre	Ocasional...	Ocasional...	Ocasional...
7	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Siempre	Algunas ve...	Siempre	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...
8	Frecuente...	Algunas ve...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...
9	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...
10	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...
11	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Nunca
12	Siempre	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Siempre	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...
13	Siempre	Frecuente...	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...
14	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...
15	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Siempre	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...
16	Frecuente...	Algunas ve...	Ocasional...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Ocasional...	Algunas ve...	Frecuente...
17	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...
18	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...
19	Siempre	Algunas ve...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Siempre	Frecuente...	Algunas ve...	Ocasional...
20	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...
21	Frecuente...	Siempre	Nunca	Nunca	Ocasional...	Ocasional...	Ocasional...	Nunca	Ocasional...	Ocasional...	Algunas ve...	Nunca	Nunca
22	Siempre	Siempre	Algunas ve...	Frecuente...	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
23	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Siempre
24	Siempre	Frecuente...	Ocasional...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Siempre	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...
25	Algunas ve...	Frecuente...	Ocasional...	Frecuente...	Frecuente...	Ocasional...	Algunas ve...	Ocasional...	Algunas ve...	Siempre	Frecuente...	Siempre	Ocasional...
26	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Ocasional...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Ocasional...
27	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...

Base de datos: Desempeño Laboral

	 Q1	 Q2	 Q3	 Q4	 Q5	 Q6	 Q7	 Q8	 Q9	 Q10	 Q11	 Q12
1	Frecuente...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre	Siempre	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...
2	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre
3	Ocasional...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Ocasional...	Ocasional...	Frecuente...
4	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...
5	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Siempre	Nunca	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Siempre
6	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...
7	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Siempre	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...
8	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Siempre
9	Frecuente...	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre	Siempre
10	Frecuente...	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre
11	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Siempre	Algunas ve...	Siempre	Algunas ve...	Siempre	Algunas ve...	Siempre
12	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Ocasional...	Siempre	Frecuente...	Siempre
13	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
14	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
15	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Siempre	Siempre	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre
16	Siempre	Frecuente...	Ocasional...	Frecuente...	Ocasional...	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas ve...	Siempre	Algunas ve...	Frecuente...
17	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...
18	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...
19	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Nunca	Ocasional...	Frecuente...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...
20	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Siempre	Frecuente...	Siempre	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...
21	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Ocasional...	Algunas ve...	Ocasional...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
22	Ocasional...	Algunas ve...	Ocasional...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...
23	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Ocasional...	Ocasional...	Ocasional...	Algunas ve...	Ocasional...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...
24	Ocasional...	Ocasional...	Ocasional...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Ocasional...	Ocasional...	Ocasional...	Algunas ve...	Frecuente...	Frecuente...
25	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Ocasional...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Ocasional...	Algunas ve...	Algunas ve...	Ocasional...
26	Ocasional...	Ocasional...	Ocasional...	Algunas ve...	Frecuente...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Ocasional...	Algunas ve...	Ocasional...
27	Ocasional...	Ocasional...	Ocasional...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Ocasional...	Ocasional...	Ocasional...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 453-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 01 de Julio del 2019

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 1199 de fecha 27-06-2019, El Oficio N° 0296-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 26-06-2019 presentado por el Director de la Escuela Profesional de Administración, Informe N° 057-2019-JAI-EPA-FCE-UNH de fecha 25-06-2019; y la solicitud presentado por **CHAVEZ ESCOBAR YAMILA y CONDORI BALTAZAR GABRIELA**; solicitando designación de Docente Asesor y Jurado Evaluador para el Proyecto de Tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria del día 29 de mayo del 2019, con resolución N° 0002-2019-AU-UNH de fecha 29-05-2019 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional y título de segunda especialidad a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (e) transcurrido el plazo el asesor remite su informe al director de escuela. De no existir observaciones, la escuela deriva a la decanatura el expediente de lo actuado con opinión favorable, solicitando la aprobación del proyecto de investigación mediante acto resolutivo.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (f) una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto el interesado (os) procederán a ejecutar el proyecto

Que, el Artículo 21° del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que el jurado estará integrado por (03) tres docentes ordinarios o contratados a tiempo completo, presidido por el de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de accesitario.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° DESIGNAR al **DR. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE**, como Asesor del Proyecto de tesis Titulado: **"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN MI BANCO - BANCO DE LA MICROEMPRESA, SUCURSAL HUANCAMELICA - 2019"**, presentado por **CHAVEZ ESCOBAR YAMILA y CONDORI BALTAZAR GABRIELA** de la Escuela Profesional de Administración.

ARTÍCULO 2° DESIGNAR al Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis titulado: **"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN MI BANCO - BANCO DE LA MICROEMPRESA, SUCURSAL HUANCAMELICA - 2019"**, presentado por **CHAVEZ ESCOBAR YAMILA y CONDORI BALTAZAR GABRIELA** de la Escuela Profesional de Administración; a los siguientes docentes:

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| • MG. ALBERTO VERGARA AMES | PRESIDENTE |
| • MG. YOHNNY HUARAC QUISPE | SECRETARIO |
| • LIC. ADM. DANIEL QUISPE VIDALON | VOCAL |
| • MG. LINO ANDRES QUIÑONEZ VALLADOLID | SUPLENTE |

ARTÍCULO 3° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 4° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese"



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 522-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 13 de Agosto del 2019

VISTO:

La Hoja de Trámite con Proveído N° 1428 de fecha 02-08-2019, Oficio N° 0343-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 01-08-2019, Informe N° 022-2019-A-EALS-EPA-FCE de fecha 31-07-2019, emitido por el docente asesor solicitando Aprobación del Proyecto de Tesis presentado por las Bachilleres **CHAVEZ ESCOBAR YAMILA y CONDORI BALTAZAR GABRIELA** de la Escuela Profesional de Administración, y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante la Asamblea Universitaria en Sesión Extraordinaria del día 29 de mayo de 2019, con resolución N° 0002-2019-AU-UNH de fecha 29-05-2019, establece la autonomía es inherente a la Universidad Nacional de Huancavelica, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, y la Ley Universitaria, y demás normas. La autonomía es reconocida por el Estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, Gubernativo, Académico, Administrativo y Económico.

Que, en Concordancia al Artículo N° 89 del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria del día 29 de mayo del 2019, con resolución N° 0002-2019-AU-UNH de fecha 29-05-2019 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional y título de segunda especialidad a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (d) la Decanatura emite la resolución y notifica al asesor adjunto un ejemplar (anillado) para su revisión y aprobación en un tiempo de siete (7) días hábiles y un ejemplar a la escuela para su conocimiento.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (e) transcurrido el plazo el asesor remite su informe al director de escuela. De no existir observaciones, la escuela deriva a la decanatura el expediente de lo actuado con opinión favorable, solicitando la aprobación del proyecto de investigación mediante acto resolutorio.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (f) una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto el interesado (os) procederán a ejecutar el proyecto

Que, el Artículo 21° del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que el jurado estará integrado por (03) tres docentes ordinarios o contratados a tiempo completo, presidido por el de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de accesitario

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° APROBAR e INSCRIBIR el Proyecto de Tesis titulado: **"LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN MI BANCO - BANCO DE LA MICROEMPRESA, SUCURSAL HUANCAMELICA - 2019"** presentado por las Bachilleres **CHAVEZ ESCOBAR YAMILA y CONDORI BALTAZAR GABRIELA** la Escuela Profesional de Administración.

ARTÍCULO 2° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.



Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----

Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO



Dr. EMILIANO REYMUNDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 656-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 15 de Octubre del 2019

VISTO:

Hoja de Tramite N° 2065 de fecha 14-10-2019, Solicitud S/N en folios N° 13 presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **CHAVEZ ESCOBAR YAMILA y CONDORI BALTAZAR GABRIELA**; pidiendo programación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria el día 29 de mayo de 2019 con resolución N° 0002-2019-AU-UNH de fecha 29-05-2019; la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, Gubernamental, Académico, Administrativo y Económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 89° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria del día 29 de mayo de 2019, con resolución N° 0002-2019-AU-UNH de fecha 29-05-2019 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional y título de segunda especialidad en nombre de la nación, aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, modificado con Resolución N° 0825-2019-CU-UNH, en el Artículo N° 17, en su literal a) si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitará al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N° 0752-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 07-10-2019, Informe N° 013-2019-PJC-EPA-FCE de fecha 01-10-2019, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN MI BANCO - BANCO DE LA MICROEMPRESA, SUCURSAL HUANCAMELICA - 2019"**, dando pase a sustentación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°

PROGRAMAR la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: **"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN MI BANCO - BANCO DE LA MICROEMPRESA, SUCURSAL HUANCAMELICA - 2019"**, presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **CHAVEZ ESCOBAR YAMILA y CONDORI BALTAZAR GABRIELA** para el día lunes 21 de octubre del 2019 a horas 10:00 a.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.

ARTICULO 2°

ENCARGAR al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."



Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO



Dr. EMILIANO REYMUNDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE.
Interesados
Archivo