



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES EL BAÚL SAN JOSÉ S.R.L., CAJAMARCA, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Bach. Royden Milton Escobar Lopez

Asesor:

Mg. Saraí Nelly Samán Chingay

Cajamarca - Perú

2020

DEDICATORIA

La presente investigación se lo dedico primeramente a Jehová mi Dios todo poderoso, por otorgarme los recursos físicos y espirituales para poder realizar este proceso de formación profesional tan deseado.

En segunda instancia a mis padres, Leonidas y Estaurofila; por ese gran amor y esfuerzo que realizaron desde mi infancia hasta convertirme en una persona de bien dentro de la sociedad.

Para el honor y orgullo de ellos y el mío.

Finalmente, a mi esposa Jhaquelin, hermanos, amigos y compañeros quienes influyeron en mi círculo social, brindándome la motivación necesaria para concluir con esta etapa de formación profesional.

Royden M. Escobar Lopez.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios, quien con su gran misericordia me brinda la vida,
salud y la fé para salir adelante.

Seguidamente, la gratitud a mis padres por ser los impulsores de mi ser, por depositar esa
confianza para creer en mis expectativas de alcanzar mis metas, todo gracias a esos principios y
valores forjados en la familia.

Consecuentemente, expresar mi profundo agradecimiento al Gerente General de la empresa
contratistas generales El Baúl San José S.R.L. el Sr. Segundo Manuel Villanueva Herrera que
conjuntamente con todos los sus colaboradores contribuyeron con la información requerida para
desarrollar esta investigación.

Y, en definitiva, agradecer a mi alma mater, Universidad Privada del Norte – Cajamarca, donde
se me acogí conjuntamente con la gran capacidad y experiencia de sus docentes quienes
contribuyeron en todo este proceso de mi superación y formación profesional.

Royden M. Escobar Lopez

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Formulación del problema	26
1.1.1. Problema general.	26
1.1.2. Problemas específicos.....	26
1.2. Objetivos	27
1.2.1. Objetivo general.....	27
1.2.2. Objetivos específicos	27
1.3. Hipótesis.....	28
1.3.1. Hipótesis general.....	28
1.3.2. Hipótesis específicas.....	28
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	29
2.1. Tipo de investigación.....	29
2.2. Población y muestra.....	29
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	30
2.4. Procedimiento.....	33
2.5. Aspectos Éticos	34
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	35
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	40
4.1 Discusión.....	40
4.2 Conclusiones	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	49
ANEXO N° 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	52
ANEXO N° 3: FICHAS DE VALIDACIÓN	54
ANEXO N° 4: BASE DE DATOS	58
ANEXO N° 5: RESULTADOS DE LA APICACIÓN DEL CUESTIONARIO	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Juicio de expertos.....	31
Tabla 2 Fiabilidad del instrumento en función a las variables de estudio	32
Tabla 3 Significado de correlación según los intervalos del coeficiente de Pearson.....	35
Tabla 4 Correlación de Pearson entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral	36
Tabla 5 Correlación de Pearson entre la gestión del talento humano y la participación por objetivos.....	37
Tabla 6 Correlación de Pearson entre la gestión del talento humano con las capacidades y habilidades	38
Tabla 7 Correlación de Pearson entre la gestión del talento humano y el comportamiento	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados del Ítem: He sido convocado para laboral en la empresa por recomendación de autoridades y/o funcionarios de la empresa	60
Figura 2 Resultados del Ítem: He sido convocado a través de avisos, radio, televisión, correo electrónico o algún otro medio virtual.	61
Figura 3 Resultados del Ítem: La empresa le tomó importancia a la información presentada en mi Curriculum Vitae para acceder a un puesto de trabajo	62
Figura 4 Resultados del Ítem: Pasé por exámenes médicos y/o de conocimiento para ser seleccionado	63
Figura 5 Resultados del Ítem: Antes de comenzar a trabajar en la empresa existe un periodo de adiestramiento y reconocimiento del área de trabajo.	64
Figura 6 Resultados del Ítem: La empresa me otorgó el manual de organización y funciones (MOF), sobre mi puesto de trabajo.	65
Figura 7 Resultados del Ítem: Conozco la estructura organizacional de la empresa.....	66
Figura 8 Resultados del Ítem: El cargo que desempeño en la empresa es el apropiado con mi perfil profesional.....	67
Figura 9 Resultados del Ítem: La remuneración que recibo está acorde al mercado.....	68
Figura 10 Resultados del Ítem: La empresa me otorga un bono económico adicional a mi remuneración mensual, por haber cumplido mis metas y/o alcanzar el nivel más alto de productividad	69
Figura 11 Resultados del Ítem: La empresa realiza premiaciones o reconocimientos al trabajador más destacado	70
Figura 12 Resultados del Ítem: La empresa cumple con mis prestaciones legales tales como: vacaciones, CTS, gratificaciones, Es Salud y AFP de manera oportuna	71
Figura 13 Resultados del Ítem: Cuento con un plan de capacitación anual dentro de la empresa	72
Figura 14 Resultados del Ítem: Recibo capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral	73
Figura 15 Resultados del Ítem: La empresa realiza programas enfocados para mi desarrollo personal	74
Figura 16 Resultados del Ítem: En la empresa se realiza asensos o rotación de puestos con la finalidad de incentivar mi crecimiento personal y profesional	75

Figura 17 Resultados del Ítem: La comunicación entre mis jefes y compañeros de trabajo me inspira confianza	76
Figura 18 Resultados del Ítem: Existe las mejores condiciones higiénicas en mi área de trabajo	77
Figura 19 Resultados del Ítem: La empresa cumple con las normas de seguridad laboral como: de brindar el equipo de protección personal, de señalización del área de trabajo, de identificación de peligros y riesgos	78
Figura 20 Resultados del Ítem: La empresa cuenta con un área de bienestar social que se preocupa por mi seguridad y calidad de vida	79
Figura 21 Resultados del Ítem: Conozco los objetivos y metas de la empresa a alcanzar en un tiempo determinado	80
Figura 22 Resultados del Ítem: La empresa me asigna a tiempo los materiales, herramientas y entre otros recursos para realizar mi trabajo	81
Figura 23 Resultados del Ítem: La empresa aplica evaluaciones para analizar mi desempeño laboral	82
Figura 24 Resultados del Ítem: Recibo retroalimentación para mejor mi desempeño laboral	83
Figura 25 Resultados del Ítem: Conozco las funciones y obligaciones de mi puesto de trabajo	84
Figura 26 Resultados del Ítem: Sé que tengo los conocimientos apropiados para realizar mi trabajo sin ningún problema.....	85
Figura 27 Resultados del Ítem: Me considero una persona creativa para buscar la solución a una situación problemática	86
Figura 28 Resultados del Ítem: Comprendo fácilmente las instrucciones dadas para realizar mi trabajo	87
Figura 29 Resultados del Ítem: No me causa incomodidad cuando me presionan que avance en mi trabajo	88
Figura 30 Resultados del Ítem: Me es fácil dirigir a un grupo de compañeros de trabajo	89
Figura 31 Resultados del Ítem: Me gusta cooperar cuando se necesita hacer un trabajo en equipo	90
Figura 32 Resultados del Ítem: Cumpló con todos los procedimientos de seguridad en mi trabajo (uso adecuado de las herramientas, del equipo de protección personal (EPP) y la señalización del área de trabajo).....	91

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020; tomando como dimensiones de la gestión del talento humano los procesos de integrar, organizar, recompensar, desarrollar y de retener personas; respecto al desempeño laboral las dimensiones analizadas son: la participación por objetivos, el comportamiento y capacidades, además de las habilidades del colaborador.

Esta investigación es de tipo cuantitativa, de alcance correlacional y de diseño transversal, donde se aplicó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario de encuesta con 32 preguntas en función a la escala de Likert como instrumento de recolección de datos, para una muestra determinada por muestreo no probabilístico por conveniencia a 66 personas del total de 72 colaboradores.

Los resultados se obtenidos mediante la prueba paramétrica de Pearson, es que la gestión del talento humano y el desempeño laboral tienen un valor correlación de $r = 0.921$, concluyendo así que las variables en estudio tienen una relación positiva muy alta dentro de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José.

Finalmente, indicar que las limitaciones presentadas para esta investigación fueron la poca accesibilidad a la información tanto física y virtual; además, del estado de emergencia sanitario por la COVID-19.

Palabras clave: Gestión, talento humano, procesos de gestión, desempeño laboral, métodos de evaluación.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones a nivel mundial, desde el siglo XX están afrontando muchos cambios; Chiavenato (2009) explica que desde el año 1900, la administración de las personas ha evolucionado en tres etapas; las organizaciones en la era de industrialización clásica, las ordenes al personal se regían en forma de una estructura piramidal; posteriormente las organizaciones en la era de la industrialización neoclásica, los trabajadores eran vistos como un recurso importante para alcanzar los objetivos de la empresa. Actualmente en la era del conocimiento, los colaboradores son como asociados, es decir; que las personas pueden tomar decisiones en sus actividades, para cumplir metas, alcanzar resultados y sirvan al cliente con miras a satisfacer sus necesidades y expectativas.

Asimismo, García (2016) sostiene que en siglo XXI, los gerentes encargados de la gestión del talento humano tienen que afrontar retos, porque un colaborador insatisfecho origina pérdidas de producción, desmotivación, ausentismo, rotación y desempleo; por lo que es importante que los gerentes estén capacitados para atreverse a realizar una buena gestión del talento humano y las organizaciones no se vean afectadas por dichos factores. Es decir, que dentro de las organizaciones se tienen que realizar bien los procesos de gestión del talento humano para que sus colaboradores tengan un buen desempeño laboral, y así la empresa obtenga gran valor económico y social para enfrentar la globalización con responsabilidad social.

Ante ello, el Instituto Internacional para el Desarrollo de la Gestión (como se citó en Semana Económica, 2018) realizó un ranking mundial de talento, que evaluó a 63 países más importantes del mundo, teniendo en cuenta a tres dimensiones; de investigación y desarrollo, atracción del talento y preparación del talento humano; en la que resalta Suecia como el país que ejecuta mejor la gestión del talento humano, seguidamente en lo que concierne a los países de

América Latina, se enfrentan a grandes desafíos, en desarrollar y retener la fuerza laboral altamente capacitada y como un problema aún mayor es no desarrollar el talento doméstico para las economías de la región Latinoamérica, en la que también está incluido el Perú en el puesto 53, debido a que la dimensión de investigación y desarrollo de la gestión del talento presenta un débil sistema de educación, bajo entrenamiento de empleados e incorporación de personal femenino; seguido a ello, sobre la atracción del talento, refieren un bajo nivel sobre el costo de vida, la calidad de vida, la motivación de los colaboradores, de atraer y retener talento, la fuga de talentos y de personal extranjero calificado; de la misma forma, sobre la dimensión de preparación de talento, muestra que la capacitación para tener trabajadores calificados aún es insuficiente. Por lo tanto; da a entender que el Perú a nivel mundial tiene un efímero sistema de gestión del talento humano.

La gestión del talento humano, es definida de la siguiente manera:

Según, Cuesta (2010) y Sablich (2012) sostienen que la gestión de recursos humanos, o gestión humana, o gestión del talento humano, consiste en gestionar personas que laboran en la organización con proyección estratégica, de aportar conocimiento a utilizarse en su continua y necesaria renovación de sus capacidades y que estas dependerán como se articulan con las nuevas tecnologías de la información y comunicación; el conjunto de relaciones internas y externas que la organización construye, con la finalidad de determinar la competencia laboral que presenta el capital humano. Además, sostienen que la gestión de recursos humanos es un sistema de suma de procesos claves en; lo sistemático para la integración funcional; lo multidisciplinario que demanda de muchas disciplinas científicas; lo participativo de lo colaboradores en la influencia de las actividades y la toma de decisiones; lo proactivo en anticiparse o actuar antes de, durante y después del problema o dificultad. Es por ello; que la gestión de recursos humanos se concentra en gestionar personas, que aporten de acuerdo a competencias laborales que se lo realiza mediante los procesos

fundamentales de la administración estratégica como: la planeación, implementación y control, como un ciclo para gestionar el cambio y la mejora continua de la organización

De igual forma, Gairín y Mercader (2018) consideran que la gestión del talento humano es la actividad para canalizar, orientar las capacidades y aprendizajes de los colaboradores para mejorar los procesos de la empresa y la permita ser eficiente, eficaz y competitiva; haciendo posible para aumentar sus beneficios y reducir los costes de producción. A parte sostienen que la aplicabilidad del concepto tiene sus particularidades con el tipo de organización, es decir que no es lo mismo con una organización de producción de bienes que con una empresa de servicios, debido a la globalización, que ha revolucionado los sistemas de producción y de servicios, generando la transversalidad en las organizaciones que es requerido de los propios recursos humanos para mayor grado de autonomía, creatividad, desarrollo de competencias y autoaprendizaje.

Asimismo, Rodríguez y Herrera (s.f.) explican que la gestión del talento humano, consiste en una perspectiva estratégica de dirección con el propósito de alcanzar la máxima creación de valor para la organización, mediante un conjunto de acciones dirigidas a disponer siempre de personal con alto nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para que la organización sea competitiva en su entorno y se proyecte a futuro. Además, analizan la gestión del talento humano en dos dimensiones, la primera a nivel interno respecto a los colaboradores como: los conocimientos, habilidades, capacidades, motivaciones y actitudes y la siguiente a nivel externo que analiza los factores que inciden con el colaborador como: el clima laboral, la perspectiva de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimiento y estimulación; para generar empresas de alto desempeño, innovadoras y flexibles al cambio.

Chiavenato (2009) sostiene que la gestión del talento humano es un área abierta, amigable, compartida, transparente y descentralizada, que se encarga de formar equipos que faciliten la asesoría interna; para ello tiene que asumir actividades estratégicas de orientación global, con miras al futuro y el destino de la misma organización y sus colaboradores. Es por ello que las personas que conforman la organización se convierten en agentes asociados, activos, dinámicos e inteligentes que ayudan a administrar los recursos, que toman las decisiones de sus actividades, que cumplen metas, que alcancen resultados previamente negociados y que sirvan al cliente con el fin de satisfacer sus necesidades y expectativas. Ante esto, sustenta que el área de gestión del talento humano se encarga de administrar a los colaboradores mediante las dimensiones de integración, organización, recompensación, desarrollo y retención de personas.

En cuanto a la primera dimensión de integrar personas, Cuesta (2010) y Parra (2010) sostienen que el área de gestión del talento humano es la encargada de realizar las etapas de reclutamiento y selección de personal. Sobre el reclutamiento, consiste en la convocatoria de personal de dos maneras; el reclutamiento interno, donde se toma en cuenta a los colaboradores de la empresa como política de rotación, promoción o línea de carrera y el reclutamiento externo, que se genera por diferentes modalidades como: por agencias de empleo, por prácticas de estudiantes, por recomendaciones, por anuncios en los medios de comunicación, redes sociales y entre otras formas; con finalidad de reclutar mayor personal para mejorar la probabilidad de elección de personal. Con respecto a la selección de personal, se realiza mediante cuatro pasos; la preselección, donde evalúa el currículum junto a una entrevista preliminar para luego ser clasificada en grupos de; los que no reúnen los requisitos, los que tienen algunas carencias y los que si cumplen con los requisitos; el siguiente paso es la aplicación de técnicas de selección como evaluaciones profesionales, psicológicas, físicas o médicas, entre otras; la penúltima etapa es la

comparación de datos, donde se verifica todo lo evaluado anteriormente para pasar a la etapa final de selección, donde se elige a la persona que más se ajusta a la necesidad de la empresa.

Seguidamente, en lo que concierne a la dimensión de organización de personas, Chiavenato (2009) menciona tres etapas, la primera es la orientación de personas, que consiste en adecuar a las personas en las distintas actividades de la organización dejando en claro sus funciones y objetivos a cumplir de acuerdo a la misión y visión de la organización, para orientarse en el mismo sentido; además de adaptarse a la cultura organizacional, en la cual se rige bajo normas de conducta y valores compartidos. La segunda etapa es el diseño organizacional, donde el colaborador tiene que conocer la estructura de la empresa de cómo esta ordenada sus áreas. Finalmente, la tercera etapa es el diseño de puestos, que consiste en especificar cuatro dimensiones básicas; el contenido del puesto, donde se detalla las tareas o atribuciones que debe realizar el ocupante; seguidamente los métodos y procesos del trabajo, en el cual define la manera como se debe ejecutar las tareas; consecuentemente la especificación del superior inmediato respecto al ocupante del puesto y quiénes son sus subordinados que dependen de él.

Correspondiente a la dimensión de recompensación de personas, Juárez y Carrillo (2014) describen tres fases, la primera sobre la remuneración, donde la empresa debe tener en cuenta elementos técnicos para determinar el nivel de sueldos del personal, debido a que es la parte más significativa de los pagos mensuales en efectivo que se le brinda al colaborador por su esfuerzo, dedicación y tiempo de trabajo, con el propósito de atraer, retener y motivar con eficiencia al colaborador; la siguiente fase son los programas de incentivos, que consiste en brindar un reconocimiento o una cantidad de dinero adicional a su remuneración, pero que es condicionada al personal por cumplir con condiciones predefinidas como, alcanzar niveles de productividad, cumplimiento de metas y entre otras y la tercera fase son las prestaciones, que consta de pagos en

efectivo que se emplea para gratificar y beneficiar a todos o parte de los colaboradores, entre ellas están las vacaciones, CTS, gratificaciones y más que son obligatorias por ley; agregado a esto están los servicios o beneficios que se les proporciona al colaborador como seguro de vida, de salud, comida subsidiada, entre otros.

Seguidamente, la dimensión para desarrollo personas, Chiavenato (2009) refiere dos etapas; la primera sobre las capacitaciones, la cual es útil para transmitir información, desarrollar habilidades, actitudes y conceptos de los colaboradores para ser más productivos, innovadores y contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales y se vuelvan más competitivos. La siguiente etapa es el desarrollo de carrera, se relaciona con la educación y orientación a los colaboradores hacia el futuro, y se aplica mediante métodos como, la rotación de puestos, puestos de asesoría, aprendizaje práctico, participación en cursos y seminarios externos, ejercicios de simulación, capacitación fuera de la empresa, estudio de casos, centros internos de desarrollo, coaching, y asesorías a los colaboradores.

Y sobre la dimensión de retención de personas, Davis et al. (2014) relatan cuatro etapas; la primera son las relaciones con los empleados, donde las organizaciones se deben involucrar más con sus colaboradores, con el objetivo de generar mayor confianza respeto y consideración para enfrentar barreras de factores personales y de la misma organización; la segunda etapa es la higiene laboral, son más que las normas y procedimientos para proteger la integridad física y mental del colaborador que está relacionada con el entorno físico del trabajo, el entorno psicológico, las medidas ergonómicas y la salud ocupacional; la tercera etapa consiste en la seguridad en trabajo, que debe estar enfocada en tres actividades; la prevención de accidentes, de incendios y robos; la cual consiste en realizar controles de seguridad para minimizar los daños personales, los que conlleven a la separación por incapacidad temporal, parcial o total por la muerte del colaborador

y la cuarta etapa es la calidad de vida de las personas, que implica que el colaborador esté motivado para desempeñar sus funciones con programas de bienestar para que puedan ayudar, enseñar y fomentar nuevos hábitos de seguridad y estilos de vida.

Por lo tanto, Chiavenato (2009) menciona que la gestión del talento pasa por diferentes procesos o dimensiones con el fin de encontrar a las personas de características y actitudes adecuadas a la organización, que sientan comprometidas e integradas en sus puestos y tareas, donde reciban su remuneración y recompensas adecuadas; además de conocer sus fortalezas y debilidades en su desarrollo, que se verán reflejadas en los resultados que alcancen como personas para luego ser retroalimentadas o potenciadas en su desarrollo, es por ello que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores porque al ser evaluada se convierte en una práctica integradora de la administración de los recursos humanos que ayudará a mejorar los procesos de gestión y de conocer las habilidades, capacidades, comportamientos y resultados que alcance el colaborador respecto a desafíos internos o externos.

Es por ello, que el desempeño laboral, tiene que ver con muchos factores, tales como evaluar el comportamiento, la motivación, la productividad, el grado de ausentismo, existencia de problemas personales y resultados relacionados con la labor del colaborador; para mejorar su rendimiento a futuro, así también permite a las organizaciones implantar nuevas políticas de compensación, de ubicación, de capacitación y de detectar errores en el diseño del puesto que afecten a los colaboradores en su desempeño, ya sea en organizaciones públicas o privadas. (Mateus, 2018; Pérez, 2009).

Seguidamente, Cuesta (2010) explica que el desempeño de las personas se le conoce con diferentes denominaciones, como rendimiento, actuación o desempeño por competencias laborales; este a la vez es un proceso de la gestión del talento humano que sirve para determinar y valorar de forma sistemática y objetiva el desempeño de los colaboradores en la organización. Asimismo, manifiesta que para conocer el desempeño laboral existen varios métodos de evaluación los cuales requieren de indicadores ya sean tangibles e intangibles, dependiendo los objetivos de la organización. Además, menciona que la evaluación de desempeño se realiza a través de dos sistemas; el primero orientado a solo directivos, donde predomina el análisis cualitativo y casuístico; en el segundo es para realizar un análisis cuantitativo con la finalidad de efectuar comparaciones.

Por otro lado, Alles (2010) sustenta que el desempeño laboral al ser evaluado sirve para conocer y mejorar el rendimiento del colaborador y los resultados de la organización en su conjunto, además que permite detectar las necesidades de formación, descubrir las personas destacadas y claves para la organización, descubrir las inquietudes del colaborador, encontrar la persona ideal para otro puesto, para motivar a las personas comunicándoles su desempeño e involucramiento con los objetivos de la empresa, analizar como los colaboradores realizan su trabajo, tomar decisiones sobre los procesos de gestión de talento humano y entre otros aspectos que la organización desee conocer para obtener un mayor compromiso del colaborador.

Consecuentemente, para conocer el desempeño laboral de los colaboradores, surge la pregunta, ¿Qué dimensiones se debe evaluar del desempeño laboral?, en la que Cuesta (2010) resalta como una dimensión moderna la participación por objetivos, que consiste en el establecimiento previo de objetivos entre directivos, ejecutantes desplegados en estrategias hasta los empleados, además de la asignación de recursos para el cumplimiento de los objetivos

definidos, seguido de un monitoreo que permita detectar la manera en que se está llevando a cabo las actividades, si hay sucesiones lógicas, alteraciones o incumplimientos para que se proceda a brindar la retroalimentación necesaria con el fin de cumplir lo establecido dentro del plazo determinado.

Seguido de ello Chiavenato (2009) sustenta tres dimensiones con sus respectivos indicadores; una de las dimensiones son las habilidades y capacidades del colaborador, la que refiere que el trabajador debe tener los conocimientos del puesto o negocio, la puntualidad, la lealtad, la honestidad, la presentación personal, el buen juicio, la capacidad de ejecución, la comprensión y la facilidad de entendimiento; la siguiente dimensión es el comportamiento del colaborador, que consiste en evaluar su desempeño en la tarea, trabajo en equipo, el relacionamiento con los demás, la cooperación, la creatividad, el liderazgo, los hábitos de seguridad, la responsabilidad, su personalidad, actitud e iniciativa y última dimensión es las metas y resultados, la que se fundamenta en la cantidad y calidad de trabajo, en la atención y satisfacción del cliente, la reducción de costos, rapidez de soluciones, ausencia de accidentes, mantenimiento de equipos, cumplimiento de los plazos y de resultados.

Por otra parte, para poder implementar un sistema de evaluación de desempeño, Cuesta (2010) menciona tres fases que se debe seguir, la primera es la preparación; que consiste en que el área de gestión del talento debe realizar actividades de definición de estrategias, políticas, elaboración de perfiles de cargos, establecer parámetros e indicadores a evaluar y de determinar los evaluadores y el periodo a evaluar. La siguiente fase es el diseño del sistema, en el que se determina el método de evaluación, quien o quienes realizarán la evaluación y bajo qué aspectos y la última fase es el control y evaluación del desempeño; es donde se aplica el método de evaluación y del registro de resultados, para su posterior retroalimentación.

Asimismo, se mencionan los métodos de evaluación más utilizados y tradicionales, en el que, Alles (2010); Cuesta (2010); Chiavenato (2009) y Davis et al. (2014) sustentan el método de evaluación por escalas gráficas, que consiste en determinar dimensiones sobre las cualidades que se pretende evaluar a cada colaborador respecto a su rendimiento en el trabajo y para que el evaluador conozca el grado cumplimiento del trabajador en esas dimensiones, tiene que realizar un cuadro de doble entrada en la que consta la calificación desde lo malo hasta lo excelente. Otro de los métodos es la elección forzada; que reside en evaluar los aspectos de comportamiento y rasgos positivos o bien negativos del colaborador mediante frases descriptivas armadas en pares o bloques, donde el colaborador tiene que responder de manera obligatoria de acuerdo a las preguntas que más se ajuste sobre su desempeño laboral y también está el método de incidentes críticos; que se realiza mediante la observación sobre el comportamiento del trabajador ante situaciones críticas que pueden generar desempeños positivos o negativos y que permita conocer las fortalezas y debilidades del trabajador sin distorsión o subjetividad.

Además, otro método de evaluación tradicional es la investigación de campo, donde Chiavenato (2009); Cuesta (2010) y Newstron (2014) sostienen que dicha evaluación de desempeño es efectuada por el jefe superior de los subordinados con asesoría de especialistas (staff), siguiendo cuatro pasos; el primero de realizar una evaluación inicial, seguida de una entrevista de análisis completo, además del planteamiento de medidas y por último el seguimiento posterior a los resultados.

Al mismo tiempo, se menciona los métodos modernos más utilizados para evaluar el desempeño laboral, en la que Alles (2010); Cuesta (2010); Chiavenato (2009) y Davis et al. (2014) lo sustentan los siguientes. El primero, el método de autoevaluación; que implica que el propio colaborador se evalúe atendiendo a indicadores preestablecidos, que posteriormente servirán como

complemento a otras evaluaciones y comparados con su desempeño laboral por si el colaborador se haya sobrevaluado o subvaluado. El segundo método corresponde a la evaluación participativa por objetivos; que consiste en el establecimiento previo de objetivos de manera democrática, incluyente y motivadora entre el colaborador y el representante de la organización; teniendo en cuenta las siguientes etapas: el establecimiento de objetivos consensuados, compromiso personal por alcanzar los objetivos, la asignación de recursos y medios necesarios por la gerencia, el monitoreo o evaluación periódica y la realimentación intensiva. También está el método de evaluación de 360°; que consiste en evaluar al colaborador, mediante el juicio y percepción de todas las personas que giran en torno a él, como superiores, homólogos, inferiores y clientes externos; lo que permite elaborar planes de desarrollo individual y grupal de acuerdo a lo identificado para mejorar su desempeño laboral.

Otros escritores como Davis et al. (2014) y Newstron (2014) señalan dos métodos modernos más de evaluación, uno de ellos es el método de entrevistas de evaluación, las cuales son sesiones para verificar y retroalimentar el desempeño del colaborador sobre su trabajo y potenciarlo a futuro. Es decir que se busca solucionar problemas, fijarse objetivos y de promover la motivación del colaborador mediante el convencimiento y el diálogo y otro método corresponde a las evaluaciones psicológicas, que consiste en entrevistas bien exhaustivas, exámenes psicológicos, conversaciones con los superiores y de revisiones de otras evaluaciones, con la finalidad de conocer el potencial del individuo a futuro, en características intelectuales, emocionales y de motivación.

Ya descritos los métodos de evaluación más usados para conocer el desempeño laboral de los trabajadores, Newstron (2014) sostiene que en cuanto se tenga los resultados de evaluación, el área de gestión del talento humano debe retroalimentar a los trabajadores respecto a su actuación,

mediante una crítica constructiva; donde se le demuestre al colaborador que existe interés en saber cómo realiza su trabajo y así mejorar su autoimagen y sentido competencial. Para ello se debe determinar cuándo realizar la retroalimentación en forma oportuna y específica para establecer prioridades de cambio y de verificar que sea haya entendido; además de permitir opiniones y de elogiar los factores positivos del trabajador para buscar un mayor relacionamiento.

Los antecedentes a nivel internacional para la presente investigación se describen a continuación.

Según, Ayala et al. (2019) en su investigación “Modelo de gestión del talento humano que contribuya a fortalecer el desempeño del personal de la organización no gubernamental Club Árabe Salvadoreño, ubicada en el Municipio de San Salvador”, presentó como objetivos, realizar la investigación en campo para diagnosticar la situación laboral de los colaboradores, en relación a la gestión de talento humano; y , proponer un modelo de gestión de talento humano para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores del Club Árabe Salvadoreño. La investigación fue cuantitativa de alcance descriptivo no experimental, con una población de 632 socios y de 85 colaboradores, de los cuales se encuestaron a 122 y 49 de ellos respectivamente, donde concluyen que en dicho club no existe un Área de Gestión de Talento Humano, que realicen procesos y estrategias de gestión, no cuentan con programas de capacitación, no realizan una adecuada evaluación de desempeño respecto al cumplimiento de metas, y por ultimo no tienen un plan motivacional para los colaboradores. Por lo que sugieren implementar un modelo de gestión de talento humano que contribuya a generar valor agregado, competitividad y un ambiente agradable para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores

Seguidamente, Yazlle (2019) en su tesis “Gestión de talento humano y desempeño laboral” - Argentina, se trazó como objetivo principal determinar la importancia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal en las farmacias Alvarado I y II, de la ciudad de Orán- Salta durante el año 2019, la investigación fue cuantitativa - descriptiva con un tipo de diseño no experimental de corte transversal en la que se aplicó entrevistas y encuestas a un total de 21 personas entre propietarios y colaboradores; se concluyó que la organización no cuenta con sistema o método de evaluación de desempeño laboral, además que las características que reúnen sobre la gestión del talento humano está basada en experiencias más no en un sistema de gestión, por último no cuentan con estrategias para mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores. Es decir, que esta empresa farmacéutica ejerce su rubro de forma empírica porque no tiene un plan de gestión del talento humano para ser evaluado, realimentado y optimizado para generar mejor desempeño laboral y por ende conseguir mayor ingresos y clientes.

Del mismo modo, Molina (2018) en su trabajo “Modelo de gestión de talento humano para la Empresa “Produloc S.A.” de la provincia de Tungurahua, y el desempeño laboral”, realizado en el país de Ecuador, planteó como objetivo diseñar un modelo de gestión de talento humano para la empresa Produloc S.A. con la finalidad de contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los colaboradores, la investigación se hizo de manera descriptiva y de aplicación de campo en la que se realizó entrevistas y encuestas a 61 personas; la conclusión obtenida es que existen fallas en el modelo de gestión del talento humano en cuanto a estrategias para elevar y mantener los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores, para que les permita mejorar su desempeño laboral. Por otro lado, al no encontrarse información de cómo la empresa realiza la gestión del talento humano para evaluar el desempeño de sus colaboradores se

recomienda la implementación de un modelo de gestión en base a estrategias y herramientas para optimizar recursos, capital humano y la rentabilidad.

Asimismo, Florencia (2016) en su tesis titulada “Modelo de Gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Babahoyo” desarrollado en la Universidad Regional Autónoma de los Andes – Ecuador, formuló como objetivo diseñar un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores; por que realizó encuestas, aplicando como instrumento de recolección de datos el cuestionario a un total de 20 empleados y la entrevista al director de dicha institución, en la que concluye que la institución no se plantea objetivos que le permita solucionar sus problemas internos para mejorar el desempeño de sus colaboradores; tampoco se encontró un plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. Por lo que recomendó que un plan de gestión del talento humano se deben analizar propuestas, socializarse entre colaboradores de diferentes áreas e implementar procesos de capacitación y evaluación de desempeño.

Así mismo, se toma en cuenta como antecedentes en el ámbito nacional a las siguientes publicaciones.

Entre ellos, Sumarán y Vásquez (2018) en su trabajo de investigación “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la UNHEVAL. Huánuco. 2017”, propusieron como objetivo conocer la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. La investigación fue descriptiva correlacional de campo transversal, empleando la técnica de la encuesta y aplicando el cuestionario a 200 colaboradores que fueron determinados por una muestra probabilística de un total de 414 colaboradores; llegando a concluir

que la gestión del talento humano en sus dimensiones de reclutamiento, selección, diseño de cargos y evaluación no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán y que la dimensión de capacitación del talento humano si se relaciona con el desempeño laboral. Por lo que sugieren que la alta dirección de universidad debe mejorar los procesos de gestión del talento humano con el fin conseguir un eficiente desempeño de los colaboradores.

Por otra parte, Solano (2017) en su tesis de maestría “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Seda Huánuco, sede central – periodo 2017”, formuló como objetivo medir la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores; la investigación tuvo un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo correlacional, aplicada a una población finita de 154 trabajadores entre funcionarios, obreros y practicantes; concluyendo que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral puesto que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.627, debido a que existe buenas prácticas de relacionamiento, desarrollo, integración, remuneración, retención, auditoría y de buen clima laboral con los colaboradores para su mejor desempeño laboral. Por lo que sugiere continuar con dichas prácticas de gestión en función a estrategias y toma de decisiones por parte de la junta general de accionistas.

También, Reyes (2020) en su tesis titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la plana docente de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos – Lima, Perú – 2020”, formuló como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la plana docente de dicha Institución Educativa, basándose en una investigación cuantitativa de diseño no experimental y de corte transversal, aplicando la técnica de la encuesta en función a una escala tipo Likert, donde se tomó como muestra a 100 docentes

de la institución educativa; llegando a concluir que la gestión del talento humano tiene una relación moderada con el desempeño laboral de los docentes ya que arroja un coeficiente de correlación de 0.53; cabe resaltar que las dimensiones tomadas para la gestión del talento humano es la capacitación, habilidades, actitudes y la motivación, mientras tanto que para el desempeño laboral las dimensiones tomadas es el cumplimiento de objetivos, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal.

Como parte final de estos estudios realizados se toma de antecedente local a la investigación de, Hernández (2016) en su Tesis titulada “Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A.” la cual tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en dicha institución, realizó una investigación de estudio no experimental, transeccional de tipo correlacional, en la que se aplicó una encuesta a 9 trabajadores de la sede Cajamarca. Se concluyó que la gestión del talento humano en sus dimensiones de integrar; organizar; recompensar; desarrollar; retener y auditar a las personas si se relacionan con el desempeño laboral en sus dimensiones de logro de metas; comportamientos; conocimientos y habilidades en la empresa Hidrandina S.A. Finalmente recomienda que la empresa asuma un rol dinámico ante los cambios que se están produciendo en la gestión del talento humano para fortalecer a sus colaboradores.

Ante esta realidad, se toma en cuenta a la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, la cual presenta inconvenientes con las municipalidades, gobiernos regionales y empresas mineras, por el incumplimiento de entrega de obra en el plazo establecido, lo que lleva a investigar esta problemática en el área de gestión del talento humano, si se están planteando objetivos y metas de forma participativa entre jefes y colaboradores, de no hacerlo les está llevando a tener que incumplir con sus objetivos laborales y organizacionales

afectando así el desempeño laboral de los colaboradores; por otra parte, se observa que la empresa recibe personal de las comunidades donde se va a desarrollar el proyecto, lo cual se considera que dichos comuneros no cumplan con los conocimientos o habilidades requeridas al perfil del cargo o puesto laboral que oferta la empresa, en el que puede ser otra causal de pérdidas económicas y retrasos de obra. Además, para analizar dicha problemática también se debe tener en cuenta el comportamiento de los colaboradores ante la realización de su trabajo, si trabajan en equipo, si hay relacionamiento entre compañeros y sus superiores, o la falta actitud para desempeñar su trabajo y entre otros circunstancias internas o externas al colaborador.

La investigación se justifica por ser un estudio teórico-práctico. Teórico, porque, son sustentadas por diversas teorías, las más resaltantes son de Chiavenato (2009); Cuesta (2010), entre otros autores que contribuyen a dar sustento a la importancia, a las dimensiones, etapas, métodos entre otros aspectos sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las organizaciones; para luego ser evaluado desde el punto de vista práctico, donde se empleará como técnica de recolección de datos a la encuesta mediante un cuestionario que será aplicada a todos los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L.; para luego determinar la relación la gestión el talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores mediante un análisis correlacional. Conociendo que hoy en día las personas juegan un papel muy importante dentro de las organizaciones, porque ayudan a que las empresas alcancen sus objetivos; además, sean reconocidas y perdurables en el tiempo; es por ello, los colaboradores tienen que tener los conocimientos, habilidades, comportamientos y destrezas que les permita tener el mejor desempeño laboral; y se conviertan en referentes para encaminar a la organización por los diferentes cambios que exige la globalización o las normativas legales y políticas de cada país.

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020?

1.1.2. Problemas específicos.

- ¿Qué relación tiene la gestión del talento humano y la participación por objetivos de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020?
- ¿Qué relación tiene la gestión del talento humano y las capacidades y habilidades de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020?
- ¿Qué relación tiene la gestión del talento humano y el comportamiento de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020?

1.2.Objetivos

1.2.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación de la gestión del talento humano y la participación por objetivos de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.
- Identificar la relación de la gestión del talento humano y las capacidades y habilidades de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.
- Identificar la relación de la gestión del talento humano y el comportamiento de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.

1.3. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis general

HI: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.

1.3.2. Hipótesis específicas

HI₁: La gestión del talento humano se relaciona con la participación por objetivos de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.

HI₂: La gestión del talento humano se relaciona con las capacidades y habilidades de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.

HI₃: La gestión del talento humano se relaciona con el comportamiento de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación por su enfoque científico es cuantitativo, debido a que se basa en la medición numérica; además, que permite relacionar las variables mediante un análisis estadístico para deducir, generalizar y normalizar los resultados; al mismo tiempo, sirve para probar hipótesis, establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Bernal, 2010; Hernández, et al., 2014).

Por otra parte, la investigación tiene un alcance correlacional, porque tiene el propósito de conocer el grado de asociación o relación que existe entre conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto específico; por ende, se mide cada una de las variables para que después se cuantifiquen, analicen y establezcan vinculaciones correlacionales que se sustentan en hipótesis que son sometidas a prueba (Hernández et al., 2014).

En cuanto al diseño de la investigación es transversal correlacional, puesto que se basa en la recolección de datos en un único momento, para luego establecer relaciones entre las variables sin intentar analizar relaciones causales (Hernández et al., 2014).

2.2. Población y muestra

La población: es el conjunto de todos los elementos entre los cuales pueden ser personas o elementos diferentes a las personas, que concuerdan con determinadas especificaciones o características (Bernal, 2010). La población de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José, está compuesta por todos sus colaboradores que asciende a un total de 72 personas (recopilado de registro de trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L.).

- Seis (6) colaboradores del área administrativa y

- Sesenta y seis (66) colaboradores del área de operaciones.

La muestra: es una parte de la población, de la cual se recolecta información para efectuar la medición de las variables y desarrollar la investigación. Ante esto, al tener una población finita, el tamaño de la muestra, se ha determinado mediante el método de muestreo no probabilístico por conveniencia; porque permite al investigador elegir los elementos o individuos que integraran la muestra (Bernal, 2010; Alperin y Skorupka, 2014). Por consiguiente, la muestra para esta investigación está enfocada en los 66 colaboradores del área de operaciones, porque existe una homogeneidad de características y de relacionamiento con los colaboradores de empresa, siendo ello un criterio de inclusión para esta investigación y por correspondencia un criterio de exclusión para los 6 colaboradores del área administrativa de la empresa.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica utilizada para esta investigación es la encuesta, debido a que sirve para recopilar información de características específicas de la muestra tomada de la población y así obtener datos estadísticos la cual está basada en un cuestionario (Bernal, 2010; Morales, 2010).

En consecuencia, el instrumento a utilizar para el desarrollo de la investigación es el cuestionario de encuesta, porque consiste en un conjunto de preguntas diseñadas respecto a las variables a medir y con la intención de alcanzar los objetivos de la investigación, permitiendo estandarizar y emparejar los procesos de recolección de datos. Además, se puede plantear preguntas cerradas y/o abiertas; las cuales, en una investigación cuantitativa, las alternativas u opciones deben ser codificadas para facilitar el procesamiento de la información (Bernal, 2010; Morales, 2010; Hernández et al., 2014).

Ante esto, la composición del cuestionario es de 20 ítems para la variable gestión del talento humano y de 12 ítems para la variable desempeño laboral, que hacen un total de 32 ítems. Y para

codificar las alternativas de los ítems del cuestionario se utilizará la escala de Likert. Donde, Namakforoosh (2000) menciona que es la Escala de Likert esta codificada por un nivel ordinal en un rango del 1 (uno) al 5 (cinco) o viceversa, y toma las siguientes expresiones:

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni en desacuerdo, ni de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Seguidamente, se buscó la validación del instrumento mediante el juicio de expertos, entre ellos dos especialistas en la materia de administración y uno en metodología, tal como se detalla en la tabla 1, adjuntando a ello los documentos de validación (VER ANEXO 4).

Tabla 1

Juicio de expertos

N°	Apellidos y nombres	Grado académico	Validación.
1	Montenegro Cabrera Armando	Doctor en administración	Validado
2	Poémape Grados Aracelli	Maestra en estadística aplicada	Validado
3	Erika Terrones Becerra	Maestra en Gestión y Dirección de Recursos Humanos.	Validado

Nota. elaborado por el investigador.

Posteriormente, se realizó la confiabilidad o fiabilidad del instrumento, por lo que se aplicó una prueba piloto a 20 trabajadores de empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., recabando la información mediante llamadas telefónicas, para realizar una base de datos en el

programa informático Microsoft Excel y luego ser procesada en el paquete estadístico SPSS, en su versión IBM 26, para obtener el coeficiente de fiabilidad, mediante el método de Alfa de Cronbach. Y para interpretar los coeficientes de fiabilidad mostrados en la Tabla 2, George y Mallery, indican que el Alfa de Cronbach es:

Un coeficiente de fiabilidad que normalmente oscila entre el 0 y 1, y mientras más próximo llegue a 1, mayor será la consistencia interna de los elementos de la escala; estas correlaciones están determinadas por el número de elementos y las medidas entre ítems; por lo que proporciona la siguiente regla de fiabilidad:

- $\alpha > 0.9$ es excelente
- $\alpha > 0.8$ es bueno.
- $\alpha > 0.7$ es aceptable.
- $\alpha > 0.6$ cuestionable.
- $\alpha > 0.5$ es pobre y
- $\alpha < 0.5$ es inaceptable. (como se citó en Gliem, J. y Gliem, R., 2003)

Tabla 2

Fiabilidad del instrumento en función a las variables de estudio

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión del talento humano	0.841	20
Desempeño laboral	0.904	12

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

En función a los resultados mostrados en la Tabla 2, se determina que el instrumento de recolección de datos, en relación a la variable gestión del talento humano tiene un resultado de 0.841, indicando que tiene buen nivel de fiabilidad. Y respecto a la variable desempeño laboral

tiene un resultado de 0.904, indicando que tiene excelente nivel de fiabilidad. Por lo tanto, dicho instrumento de recolección de datos es aplicable.

2.4. Procedimiento

Primeramente, para el procedimiento de recolección de datos se tuvo que solicitar al Gerente de la Empresa Contratistas Generales El Baúl San José S.R.L. la relación de sus colaboradores para recabar la información mediante llamadas telefónicas, debido al estado de emergencia sanitaria e inmovilidad social obligatoria, COVID-19. Siendo así, se aplicó el cuestionario de encuesta a los 66 colaboradores de la empresa, los que tenían responder a los 32 ítems con alternativas en función a la Escala de Likert, para luego formar la base de datos en el programa computacional Microsoft Excel 2016.

Seguidamente, para proceder con el tratamiento y análisis de datos, se requirió de la base de datos registrada en el programa computacional Microsoft Excel 2016, que mediante la función complementaria del MegaStat se analizaron estadísticamente los ítems formulados en el cuestionario de encuesta, los cuales son mostrados y descritos en figuras en la parte de resultados; posteriormente con el uso del paquete estadístico SPSS en su versión IBM 26, se determinó la correlación de variables y dimensiones mediante la prueba paramétrica de Pearson, estos según los objetivos establecidos que son presentados y analizados a través de tablas en la sección de resultados; además, de analizarse las hipótesis de acuerdo al valor de significancia, para que finalmente, dichos resultados se han contrastados en la parte de la discusión.

2.5. Aspectos Éticos

La presente investigación se rige en los aspectos éticos establecidos en Código de ética del investigador de la Universidad Privada del Norte, que fue aprobado con Resolución Rectoral N° 104-2016-UPN, los cuales serán descritos a continuación.

Respeto a la autonomía: consiste en respetar y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores por lo que se solicitó al Gerente General de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., la autorización expresa que permita encuestar y tomar información de sus trabajadores con el fin de desarrollar la investigación.

Beneficencia: este principio es en asegurarle al trabajador de la empresa que la información que brinde no afectara su bienestar, sus derechos y su trabajo.

Responsabilidad: es de asumir y respetar la información obtenida de los trabajadores, además de que se respeta la propiedad intelectual tomadas en la presente investigación con sus respectivas citas y referencias.

Justicia: en este principio se respeta los acuerdos establecidos para realizar la investigación sin causar perjuicios.

Integridad Científica: mediante este principio es de reservar los datos personales y la confidencialidad de la información de los trabajadores que participaron en la investigación.

Normatividad: en este principio se cumple con la normatividad de la Universidad Privada del Norte sobre las regulaciones para la investigación y del cumplimiento de las normas APA.

Veracidad: en cumplimiento a este principio, la información recabada no sufrió ninguna modificación y los datos procesados son los más exactos posibles de acuerdo al contexto en el que se realizó.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados en dos fases, la primera fase consistirá en la presentación de tablas sobre el análisis correlacional de las variables según los objetivos establecidos y la segunda fase, consistirá en la representación gráfica de resultados de cada ítem que se formuló en el cuestionario.

Es por ello, antes que se presenten los resultados de correlación de las variables mediante la prueba de Pearson se toma en cuenta a Suárez (2011), quien menciona que la correlación de Pearson entre variables permite identificar el grado de asociación de dichas variables, y que los resultados del coeficiente oscilan entre los límites de -1 al +1, indicando así la existencia de una correlación positiva, negativa o nula; para ello se detalla de forma específica en la Tabla 3, la cual ayudará para describir el resultado de correlación entre variables analizadas.

Tabla 3

Significado de correlación según los intervalos del coeficiente de Pearson

Intervalos	Significado de correlación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,90 a 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,70 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,40 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,20 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,20 a 0,39	Correlación positiva baja
0,40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,89	Correlación positiva alta
0,90 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. adaptado de “Coeficiente de correlación de Karl Pearson,” por Suárez, M. 2011.

Procediendo con la correlación de Pearson, se tomó en cuenta el objetivo general; el determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020, la cual se detalla en la tabla 4.

Tabla 4

Correlación de Pearson entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

		Gestión del talento humano	
		humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,921**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,921**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Los resultados determinan que la gestión del talento humano y el desempeño laboral, tienen una correlación positiva muy alta debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,921$. Asimismo, se evidencia la significancia bilateral ($p = 0,000$) es menor al p -valor $< 0,05$; por lo que se acepta la hipótesis investigación (HI) de que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.

Seguidamente, se realizó la correlación de Pearson teniendo en cuenta el primer objetivo específico, el identificar la relación entre la gestión del talento humano y la participación por objetivos de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., en Cajamarca, 2020, la cual se detalla en la tabla 5

Tabla 5

Correlación de Pearson entre la gestión del talento humano y la participación por objetivos

		Gestión del talento humano	Participación por objetivos
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,673**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Participación por objetivos	Correlación de Pearson	,673**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Los resultados determinan que la gestión del talento humano y la participación por objetivos, poseen una correlación positiva moderada debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,673$. Además, se evidencia que la significancia bilateral ($p = 0,000$) es menor que el p -valor $< 0,05$; por lo que se acepta la hipótesis investigación (H_{I1}) de que la gestión del talento humano se relaciona con la participación por objetivos de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.

Consecutivamente, se efectuó la correlación de Pearson del segundo objetivo específico, el identificar la relación entre la gestión del talento humano y las capacidades y habilidades de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020. Ésta descrita en la tabla 6

Tabla 6

Correlación de Pearson entre la gestión del talento humano con las capacidades y habilidades

		Gestión del talento humano	Capacidades y habilidades
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,891**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Capacidades y habilidades	Correlación de Pearson	,891**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Los resultados determinan que la gestión del talento humano y las capacidades y habilidades, tienen una correlación positiva alta debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,891$. También, se evidencia que la significancia bilateral ($p = 0,000$) es menor al p -valor $< 0,05$; por lo que se acepta la hipótesis investigación (H_2) de que la gestión del talento humano se relaciona con las capacidades y habilidades de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.

Además, se verificó la correlación de Pearson tomando en cuenta el último objetivo específico de hallar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020, la misma se encuentra descrita en la tabla 7

Tabla 7

Correlación de Pearson entre la gestión del talento humano y el comportamiento

		Gestión del talento humano	
		Gestión del talento humano	Comportamiento
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,873**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Comportamiento	Correlación de Pearson	,873**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020)

Los resultados determinan que la gestión del talento humano y el comportamiento, tienen una correlación positiva alta debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,873$. Asimismo, se evidencia que la significancia bilateral ($p = 0,000$) es menor que el p -valor $< 0,05$; por lo que se acepta la hipótesis investigación (H_3) de que la gestión del talento humano se relaciona con el comportamiento de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En esta sección se procede a realizar las discusiones y conclusiones de lo obtenido contrastando con otras investigaciones. Cabe señalar que las limitaciones encontradas para ésta investigación son por motivos del estado de emergencia que generó la COVID-19, la cual impidió recabar información de forma presencial sobre los antecedentes para esta investigación en la biblioteca de la universidad, porque en los repositorios de las universidades algunas investigaciones tenían restricciones para ver su contenido; por otra parte también impidió la aplicación del cuestionario de encuesta de forma directa a los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L.

4.1 Discusión

Los resultados de relación obtenidos en la investigación, determinó que la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., tienen una relación positiva muy alta, debido a que la valoración del Coeficiente de correlación de Pearson es de $r = 0,921$. Resultados similares fueron encontrados en la investigación “Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A.” realizada por Hernández (2016) quién sostiene que las variables en estudio se relacionan significativamente, porque el coeficiente de correlación de Somers es igual a 0.00. Así también se encuentra una similitud con la investigación “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Seda Huánuco, sede central – periodo 2017” elaborada por Solano (2017) donde concluye que dichas variables de estudio en la empresa, tienen una relación positiva, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es que $r = 0,627$; cabe mencionar que esto se debe a que existen buenas formas de relacionamiento entre los trabajadores; se realiza

el trabajo a tiempo y se promueve un clima laboral aceptable. Las dimensiones estudiadas para la variable desempeño laboral fueron el conocimiento acerca del trabajo, la facultad en toma de decisiones, el trabajo en equipo, el liderazgo, la motivación y la comunicación.

Así también se tiene en cuenta lo investigado por Reyes (2020), respecto a “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la plana docente de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos – Lima”, quien refiere que las variables investigadas tienen una relación moderada, porque arrojan un resultado de correlación de Rho de Spearman a 0.53, resaltando así la gestión de personas como clave para lograr que los docentes de dicha institución educativa mejoren su desempeño laboral respecto a sus funciones. Además, resaltar que las dimensiones tomadas para la gestión del talento humano fueron la capacitación, habilidades, actitudes y la motivación, mientras que las dimensiones tomadas para el desempeño laboral fueron el cumplimiento de objetivos, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal.

Chiavenato (2009) referencia que la administración de la gestión del talento humano está en función a los procesos de incorporar, colocar, recompensar, retener, desarrollar y de supervisar a los talentos, con la finalidad de conseguir las mejores competencias del capital humano para alcanzar su mejor desempeño y así la organización tenga mayor participación en el mercado, mayor valor económico y por ende mayores utilidades. Por otra parte, sostiene que una empresa no cambia con el ingreso de mejores tecnologías, o modificar procesos internos, ni al desarrollar nuevos productos o servicios, sino es una consecuencia del cambio de actitudes, conocimientos y comportamientos de los trabajadores que laboran en dicha organización para alcanzar mejores resultados en su desempeño laboral.

En referencia al primer objetivo específico de identificar la relación entre la gestión del talento humano y la participación por objetivos de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L. se determinó que existe una relación positiva moderada, debido a que la valoración del Coeficiente de correlación de Pearson es de $r = 0,673$; Por ende, Cuesta (2010) resalta que como parte de la gestión de recursos humanos, al evaluar el desempeño laboral se tienen en cuenta a la participación por objetivos, que consiste en el establecimiento previo de objetivos entre directivos y ejecutantes desplegados en estrategias hasta los empleados, además de la designación de recursos para el cumplimiento de los objetivos, que seguidos de un monitoreo permita detectar la forma en que se está llevando a cabo las actividades, si hay sucesión lógica, alteraciones o incumplimientos para que se proceda a brindar la retroalimentación si es que es necesaria, con el propósito de cumplir los objetivos dentro del plazo establecido.

Seguidamente, en lo que concierne al segundo objetivo específico, identificar la relación entre la gestión del talento humano y las capacidades y habilidades de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L se encontró que existe una relación positiva alta, debido a que la valoración del Coeficiente de correlación de Pearson es de $r = 0,891$; Ante ello, Cuesta (2010) sostiene que la gestión de recursos humanos también implica desarrollar competencias laborales para mejorar el desempeño de los trabajadores, como el conocimiento, capacidades y habilidades; que de una forma asociada conlleven al trabajador a saber hacer su trabajo y desempeñarse de acuerdo a las exigencias técnicas, productivas y de servicio en la organización.

Por último, el tercer objetivo específico, identificar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L. se determinó que existe una relación positiva alta, debido a la valoración del

Coefficiente de correlación de Pearson, de $r = 0,873$; En tal sentido, Alles (2010) sostiene el desempeño laboral tiene que ver con el comportamiento del colaborador, por lo que el área de gestión del talento humano debe recabar información sobre la acción del trabajador; como sus actitudes, motivaciones, valores y rasgos personales para desempeñarse dentro de la organización.

Con respecto a las implicancias prácticas encontradas respecto a los resultados de esta investigación; la misma permitirá a contribuir con la empresa en la toma de decisiones, de manera específica en el área de Gestión del Talento Humano, con el fin de conseguir el mejor desempeño laboral en sus colaboradores; en cuanto a las implicancias teóricas para ésta investigación, Cuesta (2010) y Chiavenato (2009) coinciden en que la gestión del talento humano y el desempeño laboral están relacionadas, porque se han convertido en una práctica integradora de la administración de recursos humanos para ayudar a mejorar los procesos de gestión y de conocer las habilidades, capacidades, comportamientos y resultados que alcancen los colaboradores a pesar de los desafíos internos o externos a la organización o de sí mismo y con respecto a las implicancias metodológicas es que contribuya a futuros investigadores; que deseen replicar, el procedimiento de relacionamiento de variables sin importar el rubro de trabajo en sus organizaciones.

4.2 Conclusiones

- En esta investigación se determinó que la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L.; tienen una relación positiva muy alta. Por lo cual, las dimensiones de gestión del talento humano; el incorporar, colocar, recompensar, retener y desarrollar personas influyen en el desarrollo del desempeño laboral.
- Además, se identificó que la gestión del talento humano y la participación por objetivos de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., tienen una relación positiva moderada, es decir, que el área de gestión se debe orientar en establecer objetivos que se cumplan dentro del plazo establecido, además que asigne recursos, se realice la supervisión y retroalimentación a los colaboradores para conseguir su mejor desempeño dentro de la organización.
- También se identificó que la gestión del talento humano y las capacidades y habilidades de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., tienen una relación positiva alta, dando a entender que el área de gestión está realizando actividades que permiten el desarrollo de competencias necesarias en los trabajadores a fin de lograr un mejor desempeño dentro de su puesto de trabajo.
- Asimismo, se identificó que la gestión del talento humano y el comportamiento de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., tienen una relación positiva alta, por lo que se puede afirmar que el área de gestión se está enfocando en generar acciones positivas en el colaborador con el propósito de contribuir a mejorar su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2010). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Alperian, M. y Skorupka, C. (2014). Métodos de muestreo. *Cátedra estadística*. Recuperado de <http://www.fcny.unlp.edu.ar/catedras/estadistica/procedimientos%20de%20muestreo,20>.
- Ayala, S., Meléndez, J. y Ponce, J. (2019). *Modelo de gestión del talento humano que contribuya a fortalecer el desempeño del personal de la organización no gubernamental club árabe salvadoreño, ubicada en el municipio de San Salvador* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/19840/1/TRABAJO%20FINAL-TG2017-JONATHAN-JENNIFER-SARA%2010-06-19%20%282%29.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Colombia.: Pearson.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3a. ed.). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Cuesta, A., (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*, Bogotá, Colombia: Ecoe.
- Davis, K., Guzmán, M. y Werther, W. (2014). *Administración de recursos humanos: Gestión del capital humano* (7a. ed.). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Florencia, M. (2016). *Modelo de Gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral del I ESS* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4971>
- Gairín, J. y Mercader, C. (Ed). (2018). *Liderazgo y gestión del talento humano en las organizaciones*. Madrid, España. Wolters Kluwer.
- García, I. (2016). *El buen gestor del talento humano: retos y necesidades de capacitación*. Debates IESA, 21(1), 38-41. Recuperado de

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=117402697&authtype=shib&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

Gliem, J. y Gliem, R. (2003). *Cálculo, interpretación y reporte del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach para escalas tipo Likert. Conferencia del Medio Oeste de Investigación a Práctica en Educación de Adultos, Continua y Comunitaria*. Recuperado de <https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem%20%20Gliem.pdf?s..>

Hernández, J. (2016). *Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A. Cajamarca* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Juárez, J. y Carrillo, E. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Grupo Editorial Patria.

Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño. Caso asamblea nacional de Angola. Facultad de ingeniería industrial, 39(2), 115-123. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=130249418&authtype=shib&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

Molina, X. (2018). *Modelo de gestión de talento humano para la empresa “Produloc S.A.” de la provincia de Tungurahua, y el desempeño laboral*. (Tesis de ingeniería). Recuperado de dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9427/1/TUAEXCOMADM012-2018.pdf

Morales, E. (2010). *La recolección de datos*. México D.F.: McGraw-Hill.

Namakforoosh, M. N. (2000). *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa.

- Newstron, J. (2014). *Comportamiento humano en el trabajo* (13a. ed.). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Parra, R. (2010). *Un sistema de gestión del capital humano en la emce basado en las competencias laborales*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Pérez, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. *Upiicsa*. 17(7), 50-51. Recuperado de <https://docplayer.es/21060370-Evaluacion-del-desempeno-laboral.html>
- Reyes, V. (2021). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la plana docente de la institución educativa Trilce del distrito de Chorrillos – Lima, Perú – 2020*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26088>
- Rodríguez, Y. y Herrera, T. (s.f). *La gestión del talento humano como fuente generadora de innovación tecnológica. Propuesta metodológica para su aplicación*, (PDF). Recuperado de file:///C:/Users/hp/Downloads/LA_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_COMO_FUENTE.pdf
- Sablich, C. (2012). *Gestión de recursos humanos (grh) estratégica*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- SEMANA económica (18 de noviembre de 2018). *El Perú subió cinco puestos en ránking mundial de talento del IMD*. Recuperado el 20 de octubre de 2019 de <https://semanaeconomica.com/que-esta-pasando/articulos/318561-el-peru-subio-cinco-puestos-en-ranking-mundial-de-talento-del-imd>
- Solano, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Seda Huánuco, sede central – periodo 2017* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/669>

Suárez, M. (2011). *Coeficiente de correlación de Karl Pearson*. Recuperado de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/766>

Sumarán, N. y Vásquez, M. (2018). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la UNHEVAL. Huánuco. 2017* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3723/TAD%2000611%20S92.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Universidad Privada del Norte (31 de octubre del 2016) *Código de ética del investigador UPN*. Recuperado el 18 de mayo de 2020 de <https://www.upn.edu.pe/sites/default/files/documentos/codigo-etica-investigador-cientifico-upn.pdf>

Yaslle, E. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral*. (Tesis de grado). Recuperado de http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=cmspage&pageid=24&id_notice=67126

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES EL BAÚL SAN JOSÉ S.R.L., CAJAMARCA, 2020.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020?</p> <p>Específicos ¿Qué relación tiene la gestión del talento humano y la participación por objetivos de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020?</p> <p>¿Qué relación tiene la gestión del talento humano y las capacidades y habilidades de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020?</p> <p>¿Qué relación tiene la gestión del talento humano y el comportamiento de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020?</p>	<p>General Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020</p> <p>Específicos Identificar la relación de la gestión del talento humano y la participación por objetivos de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.</p> <p>Identificar la relación de la gestión del talento humano y las capacidades y habilidades de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.</p> <p>Identificar la relación de la gestión del talento humano y el comportamiento de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.</p>	<p>General La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.</p> <p>Específicas La gestión del talento humano se relaciona con la participación por objetivos de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.</p> <p>la gestión del talento humano se relaciona con las capacidades y habilidades de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.</p> <p>la gestión del talento humano se relaciona con el comportamiento de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., Cajamarca, 2020.</p>	<p>Gestión del talento humano</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Integración de personas</p> <p>Organización de personas</p> <p>Recompensación de personas</p> <p>Desarrollo de personas</p> <p>Retención de personas</p> <p>Participación por objetivos</p> <p>Capacidades y habilidades</p> <p>Comportamiento</p>	<p>- Reclutamiento</p> <p>- Selección</p> <p>- Orientación</p> <p>- Diseño de puestos</p> <p>- Remuneración</p> <p>- Incentivos</p> <p>- Prestaciones</p> <p>- Capacitaciones</p> <p>- Desarrollo de carrera</p> <p>- Relación con los empleados</p> <p>- Higiene laboral</p> <p>- Seguridad laboral</p> <p>- Calidad de vida</p> <p>- Establecimiento y cumplimiento de objetivos</p> <p>- Asignación de recursos</p> <p>- Monitoreo</p> <p>- Realimentación</p> <p>- Conocimiento del puesto</p> <p>- Capacidad de ejecución</p> <p>- Facilidad de entender</p> <p>- Actitud</p> <p>- Liderazgo</p> <p>- Trabajo en equipo</p> <p>- Hábitos de seguridad</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa (Bernal, 2010 y Hernández et al., 2014)</p> <p>Alcance de la investigación: Correlacional (Hernández et al., 2014).</p> <p>Diseño de investigación Transversal correlacional (Hernández et al., 2014).</p> <p>Población: 72 trabajadores</p> <p>Muestra: 66 trabajadores del área de operaciones</p> <p>Muestreo: no probabilístico por conveniencia (Bernal, 2010; Alperin, Skorupka, 2014).</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario de encuesta</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ÍTEMS
Gestión del talento humano Chiavenato (2009), sostiene que la gestión del talento humano se encarga de administrar a los colaboradores mediante procesos. Los cuales forman parte de las dimensiones.	Integración de personas	Reclutamiento	1	He sido convocado para laboral en la empresa por recomendación de autoridades y/o funcionarios de la empresa.
			2	He sido convocado a través de avisos, radio, televisión, correo electrónico o algún otro medio virtual.
		Selección	3	La empresa le tomó importancia a la información presentada en mi Curriculum Vitae para acceder a un puesto de trabajo
			4	Pasé por exámenes médicos y/o de conocimiento para ser seleccionado.
	Organización de personas	Orientación	5	Antes de comenzar a trabajar en la empresa existe un periodo de adiestramiento y reconocimiento del área de trabajo.
			6	La empresa me otorgó el manual de organización y funciones (MOF), sobre mi puesto de trabajo.
		Diseño de puestos	7	Conozco la estructura organizacional de la empresa.
			8	El cargo que desempeño en la empresa es el apropiado con mi perfil profesional.
	Recompensación de personas	Remuneración	9	La remuneración que recibo está acorde a lo que otras empresas pagan.
		Incentivos	10	La empresa me otorga un bono económico adicional a mi remuneración mensual, por haber cumplido mis metas y/o alcanzar el nivel más alto de productividad.
			11	La empresa realiza premiaciones o reconocimientos al trabajador más destacado.
		Prestaciones	12	La empresa cumple con mis prestaciones legales tales como: vacaciones, CTS, gratificaciones, Es Salud y AFP de manera oportuna.
	Desarrollo de personas	Capacitaciones	13	Cuento con un plan de capacitación anual dentro de la empresa.
			14	Recibo capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral.
		Desarrollo de carrera	15	La empresa realiza programas enfocados para mi desarrollo personal.
			16	En la empresa se realiza asensos o rotación de puestos con la finalidad de incentivar mi crecimiento laboral y profesional.
	Retención de personas	Relación con los empleados	17	La comunicación entre mis jefes y compañeros de trabajo me inspira confianza.
		Higiene laboral	18	Existe las mejores condiciones higiénicas en mi área de trabajo.
		Seguridad laboral	19	La empresa cumple con las normas de seguridad personal como: de brindar el equipo de protección personal, de señalización del área de trabajo, de identificación de peligros y riesgos.
		Calidad de vida	20	La empresa cuenta con un área de bienestar social que se preocupa por mi seguridad y calidad de vida.

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DE INVESTIGACIÓN:
DESEMPEÑO LABORAL.**

Variables	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems
Desempeño laboral Chiavenato (2009), sustenta que el desempeño laboral se basa en tres criterios.	Participación por objetivos	Establecimiento y cumplimiento de objetivos	1	Sé cuáles son los objetivos y metas de la empresa a alcanzar en un tiempo determinado.
		Asignación de recursos	2	La empresa me asigna a tiempo los materiales, herramientas y entre otros recursos para realizar mi trabajo.
		Monitoreo	3	La empresa aplica evaluaciones para analizar mi desempeño laboral.
		Realimentación	4	Recibo retroalimentación para mejorar mi desempeño laboral.
	Capacidades y habilidades	Conocimiento del puesto	5	Conozco las funciones y obligaciones de mi puesto de trabajo
		Capacidad de ejecución	6	Sé que tengo los conocimientos apropiados para realizar mi trabajo sin ningún problema.
			7	Me considero una persona creativa para buscar la solución a una situación problemática.
		Facilidad de entender	8	Comprendo fácilmente las instrucciones dadas para realizar mi trabajo.
	Comportamiento	Actitud	9	No me causa incomodidad cuando me presionan que avance en mi trabajo.
		Liderazgo	10	Me es fácil dirigir a un grupo de compañeros de trabajo.
		Trabajo en equipo	11	Me gusta cooperar cuando se necesita hacer un trabajo en equipo.
		Hábitos de seguridad	12	Cumplo con todos los procedimientos de seguridad en mi trabajo (uso adecuado de las herramientas, del equipo de protección personal (EPP) y la señalización del área de trabajo).

ANEXO N° 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Objetivo: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., en Cajamarca, 2020.

Indicaciones: Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor corresponda a la información solicitada, teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración:

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ocupación o cargo:

N°	1° VARIABLE Gestión del talento humano	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Integración de personas						
1	He sido convocado para laboral en la empresa por recomendación de autoridades y/o funcionarios de la empresa.					
2	He sido convocado a través de avisos, radio, televisión, correo electrónico o algún otro medio virtual.					
3	La empresa le tomó importancia a la información presentada en mi Curriculum Vitae para acceder a un puesto de trabajo					
4	Pasé por exámenes médicos y/o de conocimiento para ser seleccionado.					
Dimensión 2: Organización de personas						
5	Antes de comenzar a trabajar en la empresa existe un periodo de adiestramiento y reconocimiento del área de trabajo.					
6	La empresa me otorgó el manual de organización y funciones (MOF), sobre mi puesto de trabajo.					
7	Conozco la estructura organizacional de la empresa.					
8	El cargo que desempeño en la empresa es el apropiado con mi perfil profesional.					
Dimensión 3: Recompensación de personas						
9	La remuneración que recibo está acorde al mercado					
10	La empresa me otorga un bono económico adicional a mi remuneración mensual, por haber cumplido mis metas y/o alcanzar el nivel más alto de productividad.					
11	La empresa realiza premiaciones o reconocimientos al trabajador más destacado.					
12	La empresa cumple con mis prestaciones legales tales como: vacaciones, CTS, gratificaciones, Es Salud y AFP de manera oportuna.					

Dimensión 4: Desarrollo de personas		1	2	3	4	5
13	Cuento con un plan de capacitación anual dentro de la empresa.					
14	Recibo capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral					
15	La empresa realiza programas enfocados para mi desarrollo personal.					
16	En la empresa se realiza asensos o rotación de puestos con la finalidad de incentivar mi crecimiento personal y profesional.					
Dimensión 5: Retención de personas						
17	La comunicación entre mis jefes y compañeros de trabajo me inspira confianza.					
18	Existe las mejores condiciones higiénicas en mi área de trabajo.					
19	La empresa cumple con las normas de seguridad laboral como: de brindar el equipo de protección personal, de señalización del área de trabajo, de identificación de peligros y riesgos.					
20	La empresa cuenta con un área de bienestar social que se preocupa por mi seguridad y calidad de vida.					

2° VARIABLE: Desempeño laboral						
Dimensión 1: Participación por objetivos		1	2	3	4	5
21	Conozco los objetivos y metas de la empresa a alcanzar en un tiempo determinado.					
22	La empresa me asigna a tiempo los materiales, herramientas y entre otros recursos para realizar mi trabajo.					
23	La empresa aplica evaluaciones para analizar mi desempeño laboral.					
24	Recibo retroalimentación para mejor mi desempeño laboral.					
Dimensión 2: Capacidades y habilidades						
25	Conozco las funciones y obligaciones de mi puesto de trabajo					
26	Sé que tengo los conocimientos apropiados para realizar mi trabajo sin ningún problema.					
27	Me considero una persona creativa para buscar la solución a una situación problemática.					
28	Comprendo fácilmente las instrucciones dadas para realizar mi trabajo.					
Dimensión 3: Comportamiento						
29	No me causa incomodidad cuando me presionan que avance en mi trabajo.					
30	Me es fácil dirigir a un grupo de compañeros de trabajo.					
31	Me gusta cooperar cuando se necesita hacer un trabajo en equipo.					
32	Cumplo con todos los procedimientos de seguridad en mi trabajo (uso adecuado de las herramientas, del equipo de protección personal (EPP) y la señalización del área de trabajo).					

¡Gracias por su colaboración...!

ANEXO N° 3: FICHAS DE VALIDACIÓN



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

Armando Montenegro Cabrera

- 1.1. Experto:
- 1.2. Especialidad: .. Administrado
- 1.3. Cargo actual: Docente
- 1.4. Grado académico: Doctor
- 1.5. Institución: UPN
- 1.6. Tipo de Instrumento: .. Cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha: ... 27 - 04 -2020

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	40	8				

Coefficiente de valoración porcentual: C = $\frac{96}{100}$ = 96%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....
 Firma y sello del Experto



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: ...Aracelli Poémape Grados.....
- 1.2. Especialidad: Estadístico.....
- 1.3. Cargo actual: Docente.....
- 1.4. Grado académico: ...Maestra en Estadística Aplicada.....
- 1.5. Institución: ...Universidad Privada del Norte.....
- 1.6. Tipo de Instrumento: ...Cuestionario.....
- 1.7. Lugar y fecha: ...Cajamarca 28 de Abril del 2020.....

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiencia para medir la variable			X			
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	20	20	3			

Coefficiente de valoración porcentual: $C = \dots 86\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

Aracelli Poémape Grados

.....
 Firma y sello del Experto



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: ... Aracelli Poémape Grados.....
- 1.2. Especialidad: Estadístico.....
- 1.3. Cargo actual: Docente.....
- 1.4. Grado académico: ... Maestra en Estadística Aplicada.....
- 1.5. Institución: ... Universidad Privada del Norte.....
- 1.6. Tipo de Instrumento: ... Cuestionario.....
- 1.7. Lugar y fecha: ... Cajamarca 28 de Abril del 2020.....

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis			X			
5	Suficiencia para medir la variable			X			
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total	15	20	9			

Coefficiente de valoración porcentual: C =88%.....

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

Aracelli Poémape Grados

.....
 Firma y sello del Experto



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Erika Terrones Becerra.....
- 1.2. Especialidad: Gestión y Dirección del Talento Humano
.....
- 1.3. Cargo actual: ...Docente a Tiempo Completo
- 1.4. Grado académico: ...Maestra en Gestión y Dirección del Talento Humano.....
- 1.5. Institución: ... Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de Instrumento: ... Cuestionario de Encuesta.....
- 1.7. Lugar y fecha: ...24/06/2021.....

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS |

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	5	36				

Coefficiente de valoración porcentual: $C = \dots\dots\dots 82\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....
.....



 Firma y sello del Experto

ANEXO N° 4: BASE DE DATOS

N°	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																				DESEMPEÑO LABORAL														
	Integración de personas				Organización de personas				Recompensación de personas				Desarrollo de personas				Retención de personas				T V	Participación por objetivos				Capacidades y habilidades				Comportamiento				T V	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32		
1	1	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	5	2	78	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	54
2	1	5	5	5	2	2	5	5	4	1	2	4	2	2	1	2	3	5	5	1	62	3	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	46	
3	5	1	4	4	3	3	5	5	4	4	3	5	3	2	2	3	5	4	4	2	71	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	49		
4	1	5	4	5	1	3	5	4	4	4	1	5	3	1	2	2	4	4	4	2	64	4	3	2	2	4	4	5	5	3	4	5	4	45	
5	1	5	4	5	1	2	5	5	4	4	2	5	3	2	1	1	5	5	4	1	65	4	2	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	42	
6	5	1	4	5	2	3	3	4	4	2	2	4	3	2	2	2	4	5	4	1	62	4	3	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	48	
7	5	1	4	5	2	3	3	4	5	2	3	4	3	2	2	1	5	4	5	1	64	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	50	
8	5	1	5	5	1	2	3	4	4	2	1	5	2	1	2	2	4	4	4	1	58	4	3	2	3	5	4	4	5	4	5	4	4	47	
9	5	1	4	4	1	3	4	4	5	2	2	4	3	2	1	1	4	4	3	1	58	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	48	
10	5	2	1	5	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	4	4	4	1	45	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	4	4	36	
11	5	1	1	4	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	1	5	5	5	1	47	3	2	3	1	3	3	4	2	2	2	3	3	31	
12	5	1	2	5	1	1	2	3	4	1	1	3	1	1	1	1	4	4	4	1	46	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	33	
13	4	1	1	4	2	2	2	4	3	1	2	4	2	1	1	1	5	4	5	1	50	3	4	2	1	3	3	3	3	3	1	3	4	33	
14	5	2	1	4	1	1	2	3	3	2	1	3	1	2	2	2	5	5	4	1	50	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	35	
15	5	1	1	4	2	1	1	4	2	2	1	3	2	1	1	1	4	5	5	1	47	4	2	1	2	3	4	4	2	1	2	4	3	32	
16	5	1	1	4	2	1	1	4	4	2	2	4	1	1	1	1	4	4	5	2	50	3	3	2	1	3	3	3	2	2	1	3	4	30	
17	4	1	1	5	1	2	2	3	4	1	1	3	2	2	1	1	3	5	4	1	47	3	4	3	1	3	3	3	4	2	2	3	3	34	
18	4	1	1	4	2	1	2	3	2	2	1	4	1	2	1	1	4	5	4	1	46	2	4	3	2	2	4	4	2	3	1	3	4	34	
19	5	2	2	4	1	1	1	3	3	1	2	3	2	1	2	1	3	4	4	1	46	4	3	2	1	1	3	3	2	2	3	4	3	31	
20	4	1	1	5	1	1	2	4	3	1	1	3	1	2	1	2	5	4	5	2	49	3	3	3	1	3	3	3	4	1	1	3	4	32	
21	1	5	5	5	2	5	4	5	4	4	3	5	4	2	2	3	5	5	5	1	75	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	53	
22	4	1	1	4	2	1	2	3	2	2	1	4	1	2	1	2	4	5	4	2	48	3	2	3	2	3	3	3	4	3	1	4	4	35	
23	5	2	2	4	1	1	1	3	3	1	2	3	2	1	2	1	3	4	4	1	46	3	3	3	1	3	3	4	2	2	2	3	3	32	
24	4	1	1	5	1	1	2	4	3	1	1	3	1	2	1	1	5	4	5	2	48	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	32	
25	5	1	5	5	2	2	5	5	3	4	2	4	3	2	1	2	5	5	4	2	67	5	3	3	1	4	5	4	5	2	5	5	5	47	
26	1	5	4	5	1	2	5	5	4	4	2	4	3	1	2	2	4	5	4	1	64	4	2	3	1	5	5	3	4	4	3	5	5	44	
27	1	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	5	5	5	3	2	5	5	5	1	81	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	54	
28	1	5	4	5	2	2	3	4	3	2	2	5	2	2	1	2	5	5	4	2	61	5	2	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	47	
29	5	1	1	4	2	1	1	4	4	2	2	4	1	1	2	1	4	4	5	1	50	3	4	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4	34	
30	4	1	1	5	1	2	2	3	4	1	1	3	1	2	1	1	3	5	4	2	47	3	4	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	34	
31	1	5	5	5	1	1	3	5	4	2	2	4	1	2	2	2	4	5	4	1	59	5	2	3	2	5	4	4	5	2	5	5	4	46	

32	1	5	4	5	2	1	5	5	5	2	1	4	2	2	2	1	5	4	5	2	63	4	5	3	2	5	4	4	5	2	3	5	4	46
33	5	1	5	5	2	2	4	5	4	2	2	4	2	2	1	2	5	4	4	1	62	5	2	3	2	4	4	5	5	2	4	5	4	45
34	5	2	1	5	1	1	2	3	3	2	1	3	1	1	1	4	4	4	1	46	3	4	3	2	2	4	4	2	3	1	3	4	35	
35	5	1	1	4	1	1	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1	5	5	5	2	47	4	3	1	2	1	3	3	2	2	3	4	4	32
36	5	1	2	5	1	1	2	3	4	2	1	3	1	1	1	4	4	4	1	47	2	3	3	1	3	3	3	4	1	1	3	3	30	
37	5	1	5	5	2	1	4	5	3	2	3	4	2	1	2	2	5	5	4	2	63	4	2	3	4	5	5	4	4	2	5	5	4	47
38	5	1	4	5	2	2	5	5	5	2	1	4	2	2	1	3	4	4	5	2	64	2	5	2	2	5	5	4	4	3	3	5	5	45
39	1	5	5	5	2	2	5	4	5	4	2	4	2	2	2	1	5	4	4	2	66	4	2	2	1	5	5	4	5	4	3	5	4	44
40	4	1	5	5	2	1	4	5	4	2	3	4	3	1	2	2	4	5	4	1	62	4	2	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	48
41	5	2	1	5	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	3	5	4	1	47	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	34
42	5	1	1	4	1	1	1	3	2	2	1	4	1	2	1	1	4	5	4	1	45	3	2	3	1	3	3	4	2	3	1	3	4	32
43	5	1	2	5	1	1	2	3	4	1	2	3	2	1	2	1	3	4	4	1	48	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	32
44	4	1	1	4	2	2	2	4	3	1	1	3	1	2	1	2	5	4	5	2	50	3	4	2	1	3	3	3	4	1	1	3	4	32
45	1	5	5	5	2	2	4	5	3	2	1	5	3	2	3	1	5	4	4	2	64	5	4	3	4	5	4	4	3	2	4	5	4	47
46	4	1	5	5	1	2	5	5	4	2	2	4	2	1	2	2	4	4	5	1	61	5	3	2	5	5	4	4	4	3	5	4	5	49
47	1	5	5	5	2	2	4	5	3	2	3	5	3	2	2	2	5	5	4	2	67	4	2	3	2	5	5	4	4	3	4	5	4	45
48	5	2	1	4	1	1	2	3	3	2	1	3	2	1	1	1	4	5	5	1	48	3	4	3	2	2	3	4	2	1	2	4	3	33
49	5	1	1	4	2	1	1	4	2	2	2	4	1	1	1	1	4	4	5	2	48	4	2	1	2	3	4	3	2	2	1	3	4	31
50	4	1	5	5	1	2	4	5	5	2	1	5	3	2	3	1	5	4	5	2	65	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	52
51	5	1	1	4	2	1	1	4	4	2	2	4	2	1	1	1	5	4	5	1	51	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	4	32
52	4	1	1	5	1	2	2	3	4	1	1	3	1	2	2	2	5	5	4	1	50	3	4	3	1	3	3	3	2	2	3	4	4	35
53	1	4	5	5	2	2	5	5	3	2	2	4	3	1	2	2	5	4	4	1	62	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	49
54	5	1	4	5	1	2	5	5	5	2	3	4	2	2	2	3	5	5	4	2	67	3	5	2	2	5	5	5	5	2	3	5	5	47
55	5	1	4	4	1	3	4	4	5	2	2	4	3	2	1	2	4	4	3	1	59	4	3	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	48
56	4	1	1	4	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	5	5	5	1	48	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	33
57	5	2	2	4	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	4	4	4	1	44	4	3	2	1	1	3	3	2	2	3	4	4	32
58	5	1	5	5	1	2	3	4	4	2	1	5	2	1	2	2	4	4	4	2	59	5	4	2	3	4	5	4	4	5	4	5	4	49
59	4	1	1	5	1	1	2	4	3	1	1	3	1	1	1	1	4	4	4	1	44	3	3	3	1	3	3	3	4	3	1	4	4	35
60	5	1	5	5	2	1	5	5	4	2	2	5	3	2	2	2	5	4	4	2	66	4	2	2	1	5	5	4	4	4	5	4	4	44
61	5	1	1	4	2	1	1	4	4	2	1	3	1	2	1	1	3	5	4	2	48	3	4	3	1	2	3	3	3	3	1	3	4	33
62	5	1	4	5	2	3	3	4	5	2	3	4	3	2	1	1	5	4	5	1	63	4	2	2	3	5	4	4	5	4	5	4	4	46
63	4	1	1	4	2	1	2	3	2	2	1	3	1	2	1	1	5	4	5	2	47	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	34
64	5	2	2	4	1	1	1	3	3	1	2	3	2	1	2	1	3	4	4	1	46	3	3	3	1	3	3	4	2	2	2	3	3	32
65	4	1	1	5	1	1	2	4	3	1	1	4	1	2	1	2	4	5	4	2	49	2	2	3	2	2	3	3	4	3	1	4	4	33
66	5	1	4	5	2	3	3	4	4	2	2	4	3	2	2	2	4	5	4	2	63	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	49

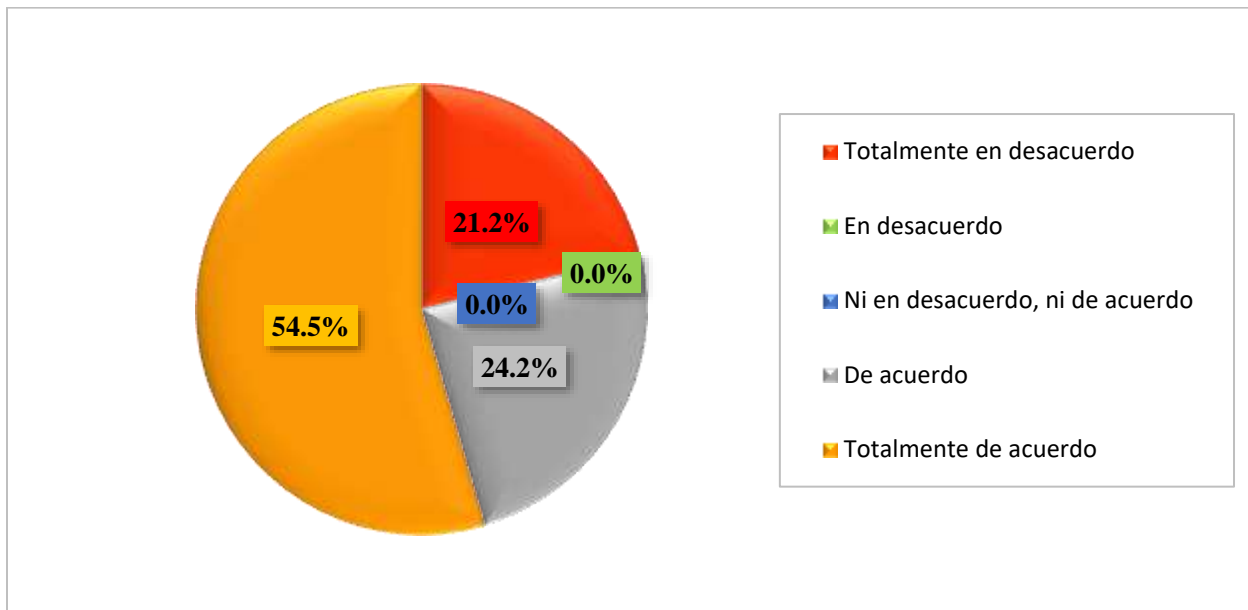
ANEXO N° 5: RESULTADOS DE LA APICACIÓN DEL CUESTIONARIO

En esta sección se presentan los resultados obtenidos del cuestionario de encuesta en función a cada ítem y serán presentadas mediante figuras de acuerdo a las dimensiones de cada variable, que permitan describir e interpretar las opiniones recogidas de los trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L.

A continuación, se muestran las figuras correspondientes a los ítems de la variable gestión del talento humano, en su dimensión de integración de personas.

Figura 1

Resultados del Ítem: “He sido convocado para laboral en la empresa por recomendación de autoridades y/o funcionarios de la empresa”



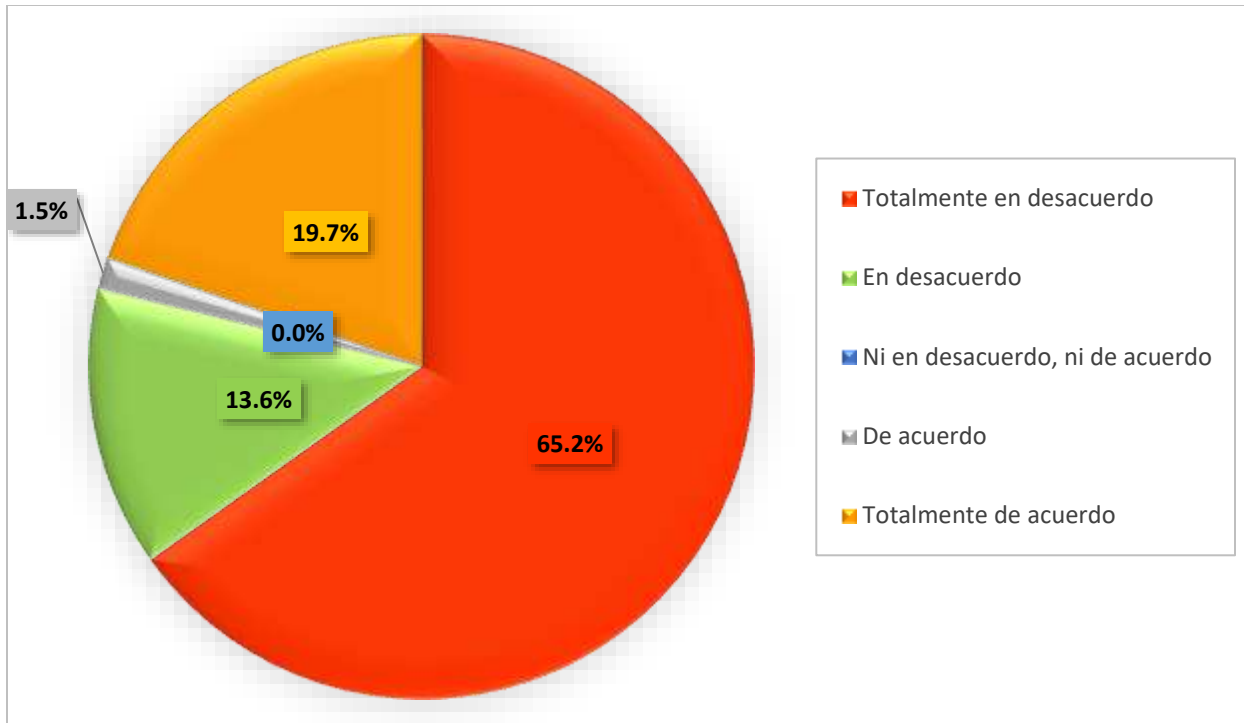
Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede evidenciar en la Figura 1, con respecto al ítem: “He sido convocado para laboral en la empresa por recomendación de autoridades y/o funcionarios de la empresa”, el 54.5% mencionaron que están totalmente de acuerdo y el 21,2% están totalmente en desacuerdo. Por lo

cual, se puede afirmar que la mayor parte de trabajadores de la empresa Servicios Generales el Baúl San José S.R.L., fueron integrados a la empresa por recomendación.

Figura 2

Resultados del Ítem: He sido convocado a través de avisos, radio, televisión, correo electrónico o algún otro medio virtual.

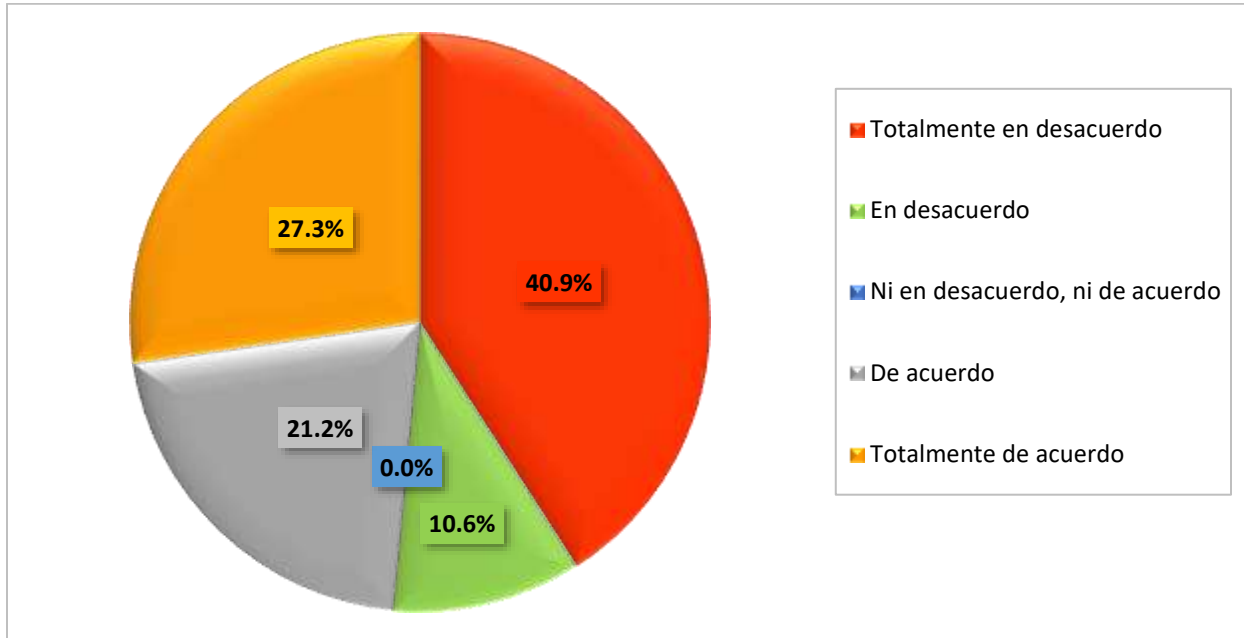


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

De lo mostrado en la Figura 2, con respecto al ítem: “He sido convocado a través de avisos, radio, televisión, correo electrónico o algún otro medio virtual”, el 65,2% de trabajadores, revelaron que están totalmente en desacuerdo y el 19.7% de trabajadores sostuvieron que están totalmente de acuerdo. Lo que hace entender que una minoría de trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., se integraron a la empresa, porque conocieron de la oportunidad laboral por algún medio virtual.

Figura 3

Resultados del Ítem: La empresa le tomó importancia a la información presentada en mi Curriculum Vitae para acceder a un puesto de trabajo

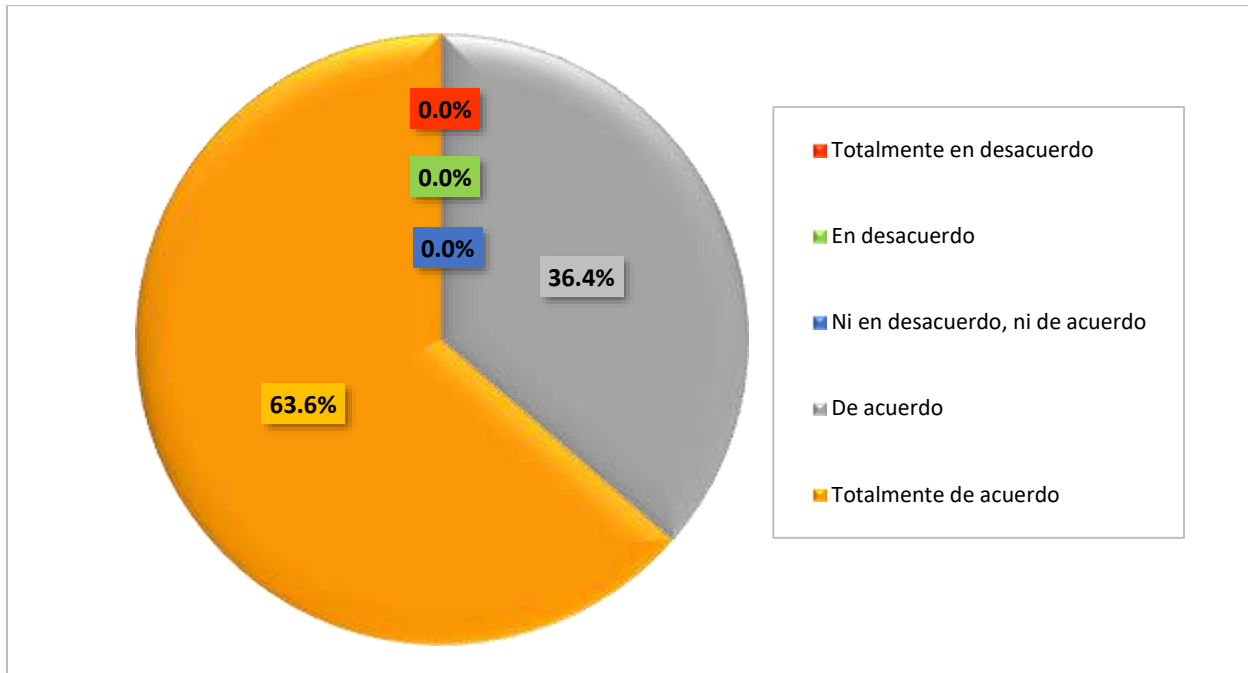


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede observar en la Figura 3, con respecto al ítem: “La empresa le tomó importancia a la información presentada en mi Curriculum Vitae para acceder a un puesto de trabajo”, se obtuvo la opinión del 100% de trabajadores los que representan al total de la muestra encuestada, donde el 40.9% de trabajadores han indicado que están totalmente en desacuerdo y el 10.6% de trabajadores dijeron que en desacuerdo. Entonces se puede concluir que la mitad de trabajadores consideran que no se toma en cuenta la información en su Curriculum Vitae, por parte de la empresa.

Figura 4

Resultados del Ítem: Pasé por exámenes médicos y/o de conocimiento para ser seleccionado



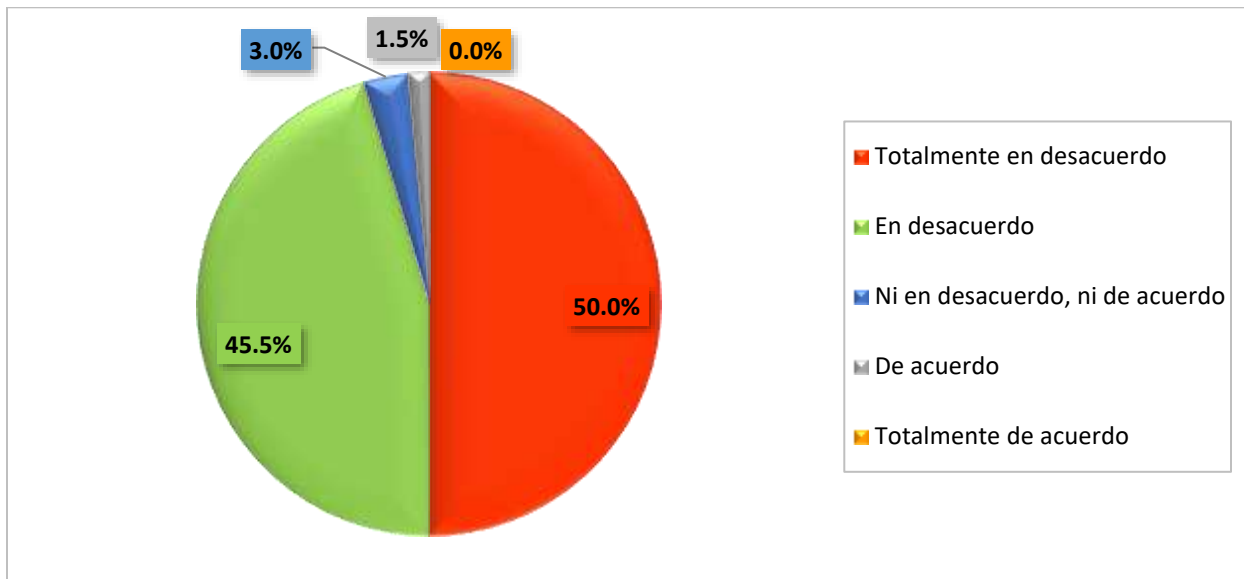
Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

De lo evidenciado en la Figura 4, con respecto al ítem: "Pasé por exámenes médicos y/o de conocimiento para ser seleccionado", se obtuvo la opinión del 100% de trabajadores los que representan el total de la muestra; donde el 63.6% de trabajadores expresaron que están totalmente de acuerdo y el 36.4% de trabajadores señalaron que están de acuerdo. Por lo cual más de la mitad de trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., pasaron por exámenes médicos y/o de conocimientos para ser seleccionados e integrados a la misma.

Seguidamente, se muestran las figuras correspondientes a los ítems de la variable gestión del talento humano, en su dimensión organización de personas.

Figura 5

Resultados del Ítem: Antes de comenzar a trabajar en la empresa existe un período de adiestramiento y reconocimiento del área de trabajo.

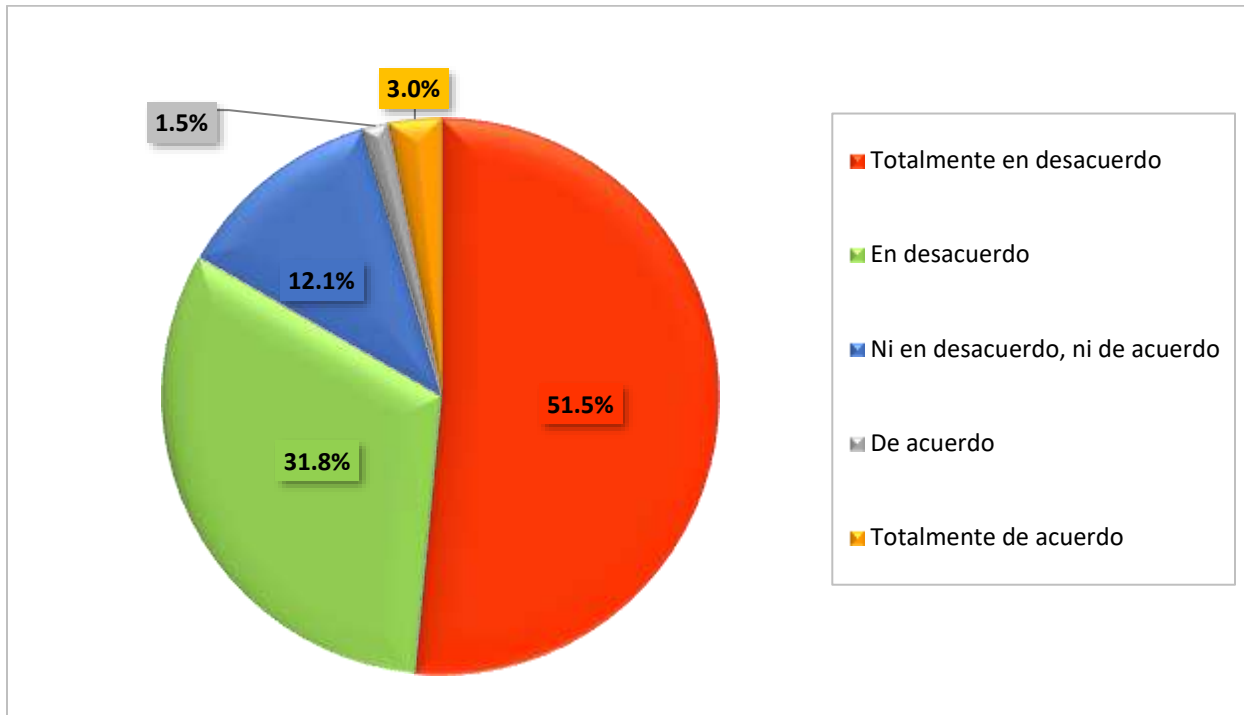


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede evidenciar en la Figura 5, con respecto al ítem: "Antes de comenzar a trabajar en la empresa existe un período de adiestramiento y reconocimiento del área de trabajo", el 50% de trabajadores mencionaron que están totalmente en desacuerdo y el 45,5% de trabajadores están en desacuerdo, además solo el 1.5% de trabajadores indican que están de acuerdo. Por lo cual, se muestra que los trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., en su gran mayoría no tuvieron un período de adiestramiento y de reconocimiento de su área de trabajo.

Figura 6

Resultados del Ítem: *La empresa me otorgó el Manual de Organización y Funciones (MOF), sobre mi puesto de trabajo.*

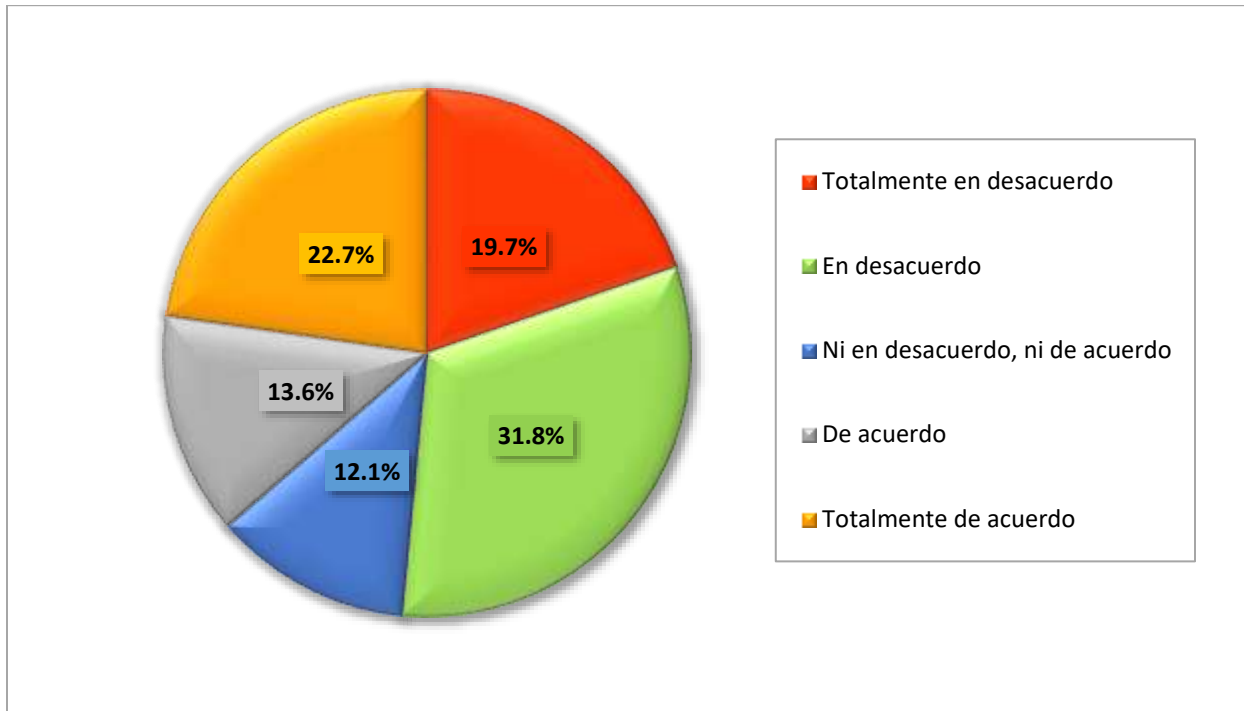


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Con respecto al ítem: “La empresa me otorgó el Manual de Organización y Funciones (MOF), sobre mi puesto de trabajo”, el 51,5% de trabajadores, revelaron que están totalmente en desacuerdo; el 31.8% de trabajadores sostuvieron que están en desacuerdo y el 3% de trabajadores mencionaron que están totalmente de acuerdo. Por lo cual, la mayoría de trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., no recibieron ningún Manual de Organización y Funciones por parte de la empresa.

Figura 7

Resultados del Ítem: Conozco la estructura organizacional de la empresa

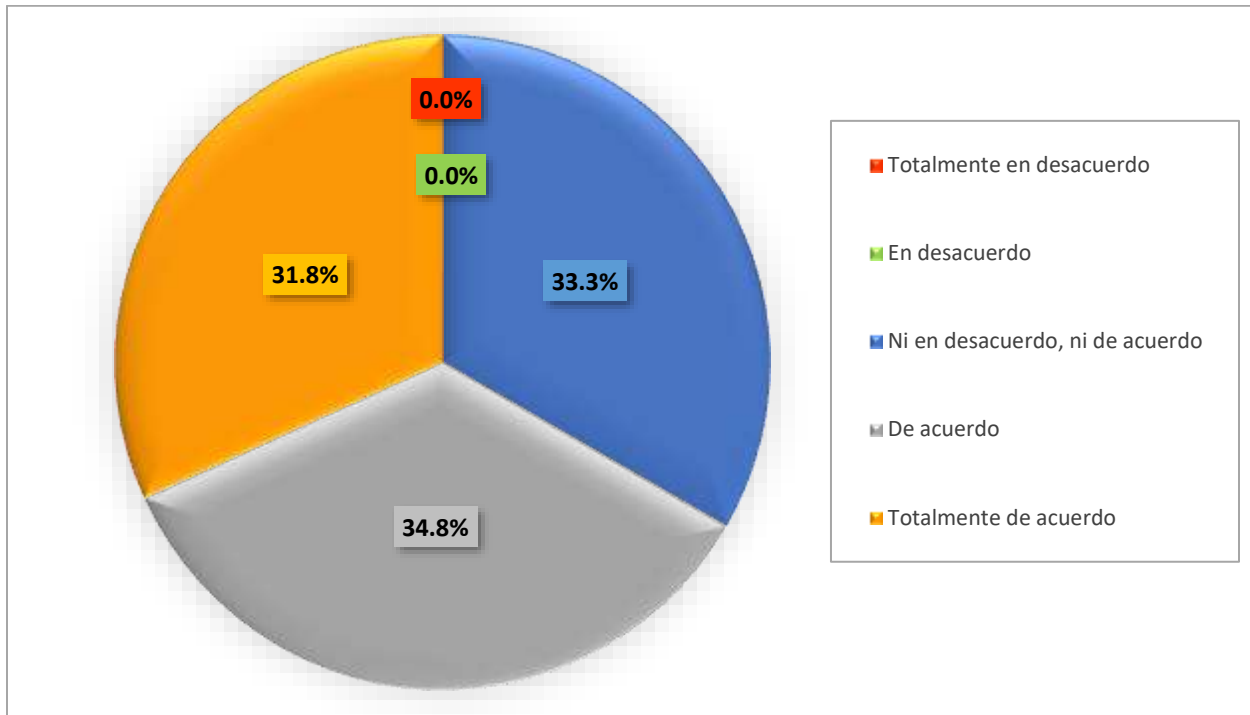


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede observar en la Figura 7, con respecto al ítem: “Conozco la estructura organizacional de la empresa”, se obtuvo la opinión de 100% trabajadores los cuales representan al total de la muestra encuestada, donde el 31,8% de trabajadores indicaron que están en desacuerdo y el 12,1% de trabajadores sostienen ni en desacuerdo ni de acuerdo. Por lo cual, los trabajadores, en su mayoría, desconocen la estructura organizacional de la empresa.

Figura 8

Resultados del Ítem: El cargo que desempeño en la empresa es el apropiado con mi perfil profesional



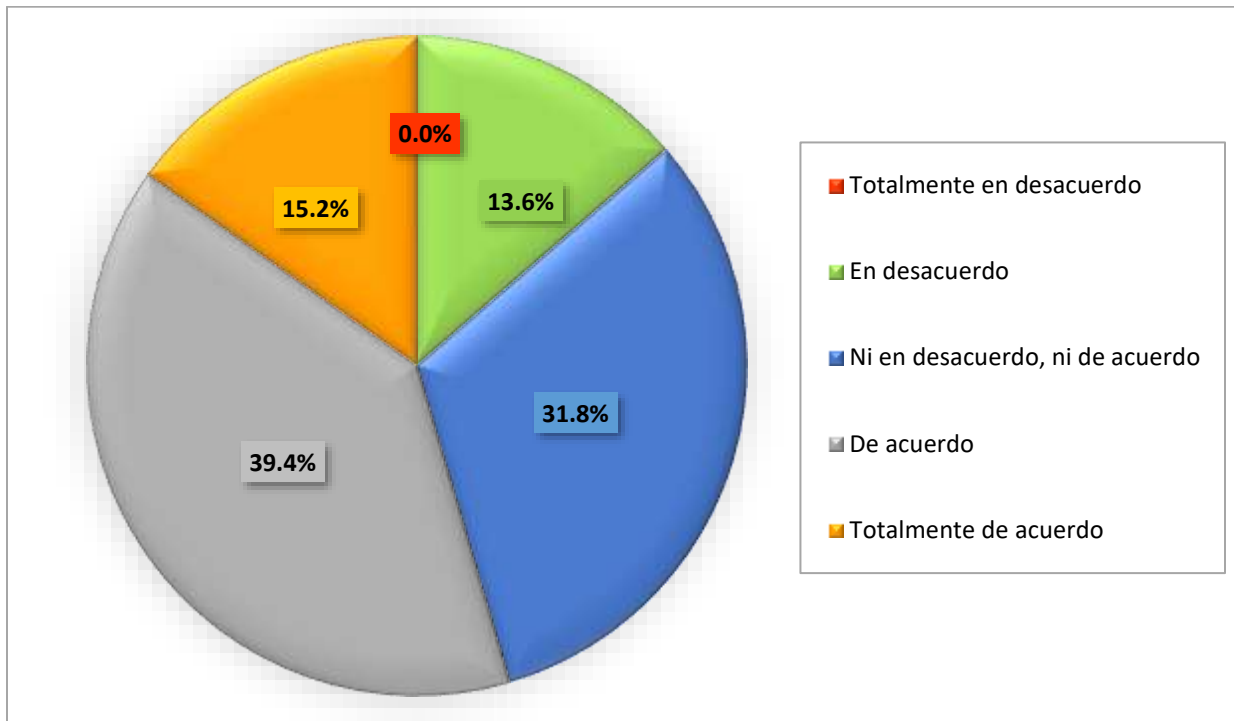
Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

De lo demostrado en la Figura 8, con respecto al ítem: “El cargo que desempeño en la empresa es el apropiado con mi perfil profesional”, se obtuvo la opinión del 100% de la muestra; donde el 34,8% de trabajadores expresaron que están de acuerdo; el 31,8% de trabajadores señalaron que están totalmente de acuerdo y el 33,3% de trabajadores sostienen que están ni en desacuerdo ni de acuerdo. Por lo cual dos tercios (2/3) de trabajadores consideran cumplir con el perfil para el cargo que desempeñan dentro de la empresa Servicios Generales el Baúl San José S.R.L.

A continuación, se muestran las figuras correspondientes a los ítems de la variable gestión del talento humano, en su dimensión recompensa de personas.

Figura 9

Resultados del Ítem: La remuneración que recibo está acorde al mercado

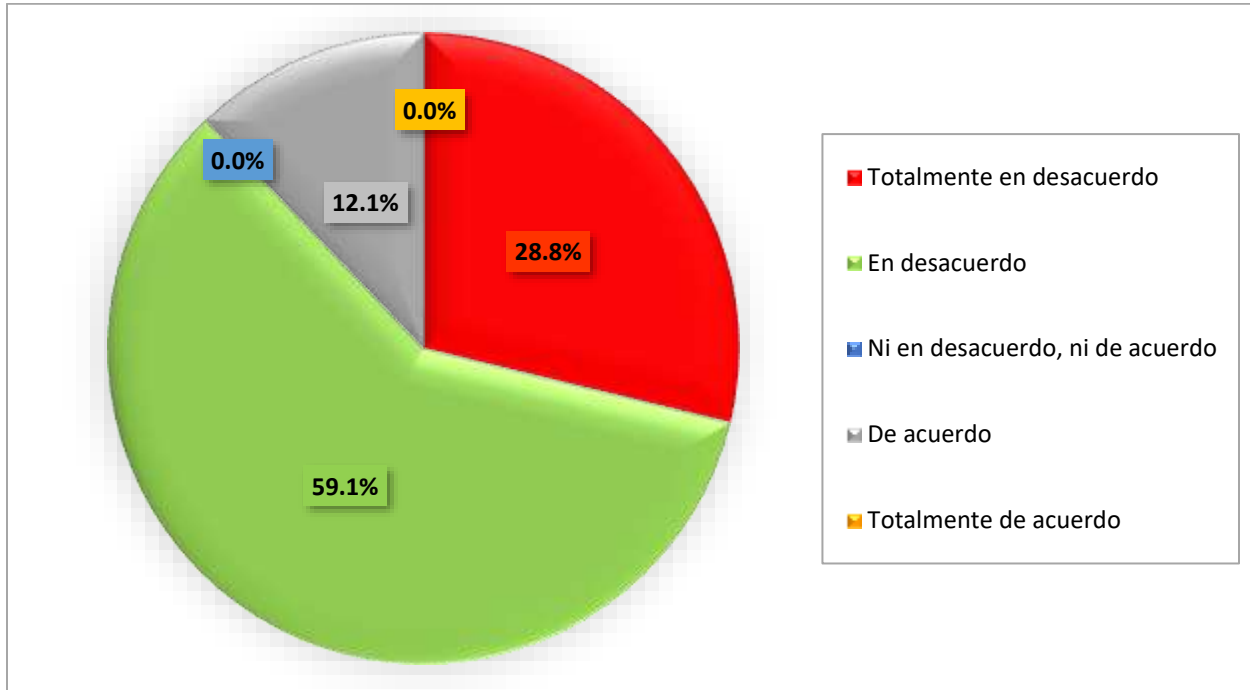


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede evidenciar en la Figura 9, con respecto al ítem: “La remuneración que recibo está acorde al mercado”, el 39.4 % de trabajadores mencionaron que están de acuerdo y el 13.6% de trabajadores están en desacuerdo, además el 31,8% indican ni en desacuerdo, ni de acuerdo. Por lo cual, los trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., tienen diversas opiniones respecto a la remuneración que perciben.

Figura 10

Resultados del Ítem: La empresa me otorga un bono económico adicional a mi remuneración mensual, por haber cumplido mis metas y/o alcanzar el nivel más alto de productividad

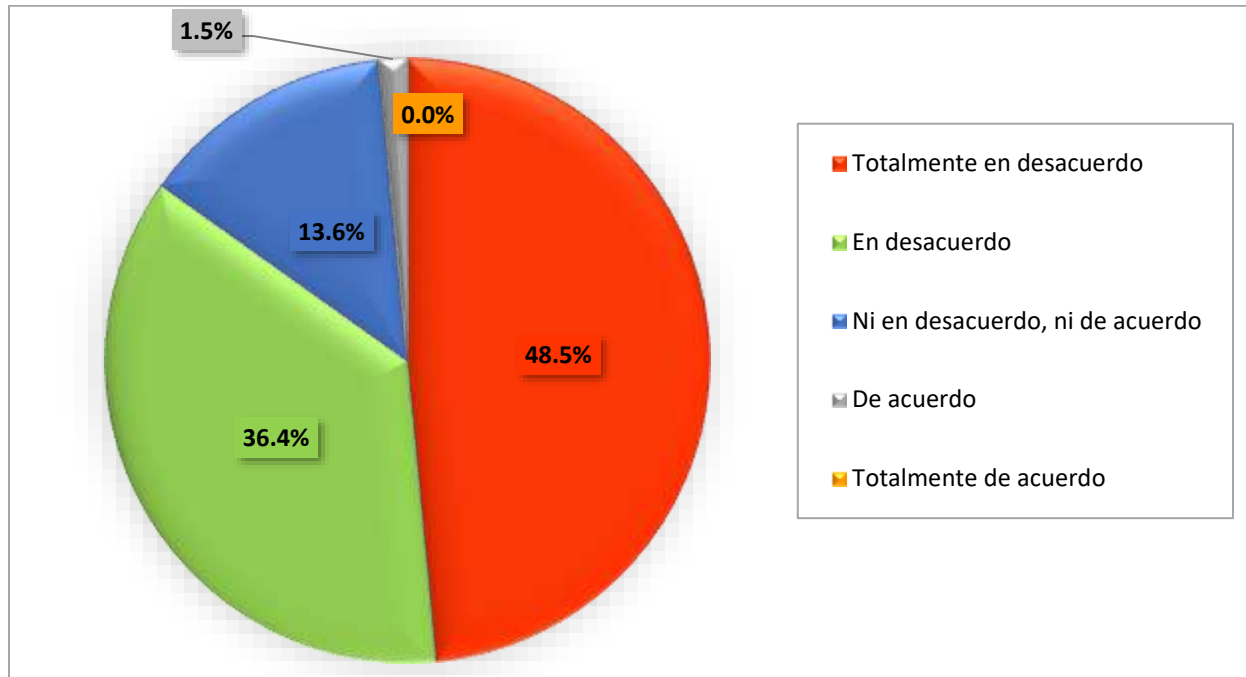


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

De lo mostrado en la Figura 10, con respecto al ítem: “La empresa me otorga un bono económico adicional a mi remuneración mensual, por haber cumplido mis metas y/o alcanzar el nivel más alto de productividad”, el 59.1% de trabajadores, manifestaron que están en desacuerdo; el 28.8% de trabajadores sostuvieron que están totalmente en desacuerdo y el 12.1% de trabajadores mencionaron que están de acuerdo. Lo que hace considerar que gran parte de trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., no reciben bonos económicos.

Figura 11

Resultados del Ítem: La empresa realiza premiaciones o reconocimientos al trabajador más destacado.

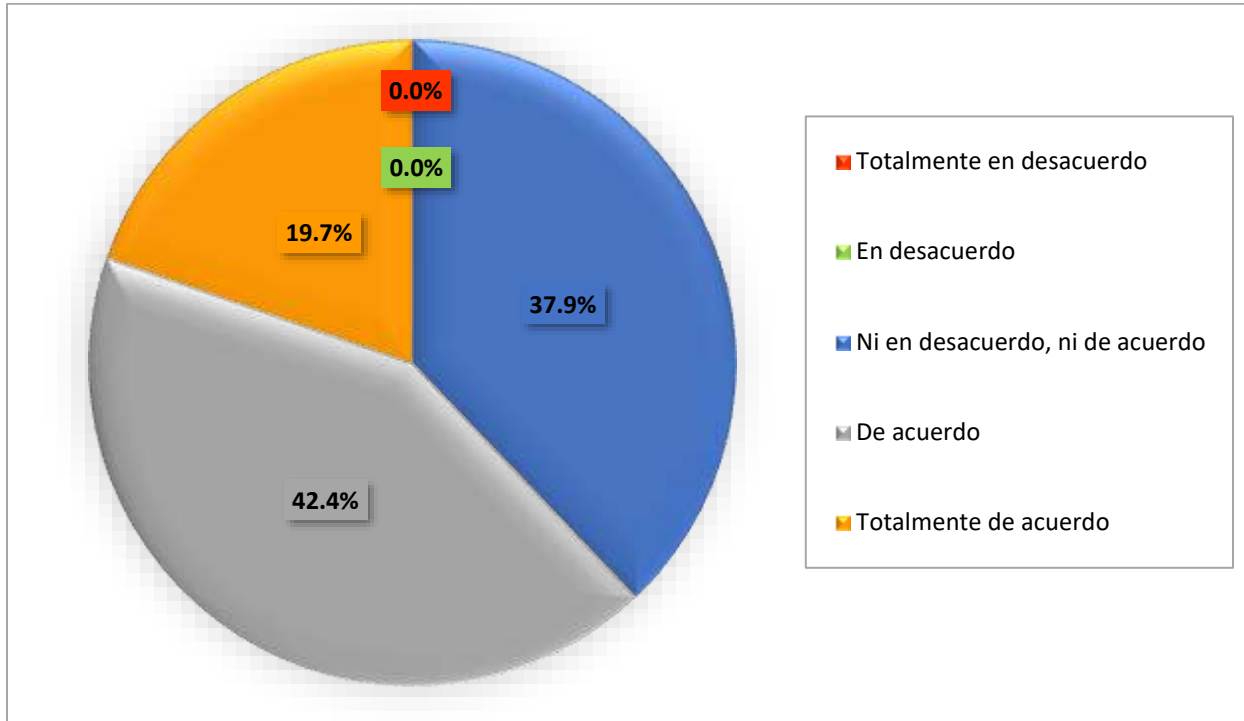


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede observar en la Figura 11, con respecto al ítem: "La empresa realiza premiaciones o reconocimientos al trabajador más destacado", se obtuvo la opinión del 100% de trabajadores los cuales representan al total de la muestra encuestada; donde el 48,5% de trabajadores han indicado que están totalmente en desacuerdo; el 36,4% de trabajadores están en desacuerdo y el 13,6% de trabajadores sostienen ni en desacuerdo ni de acuerdo. Por lo tanto, la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., requiere realizar premiaciones y reconocimiento a sus trabajadores para mantenerlos motivados.

Figura 12

Resultados del Ítem: La empresa cumple con mis prestaciones legales tales como: vacaciones, CTS, gratificaciones, Es Salud y AFP de manera oportuna



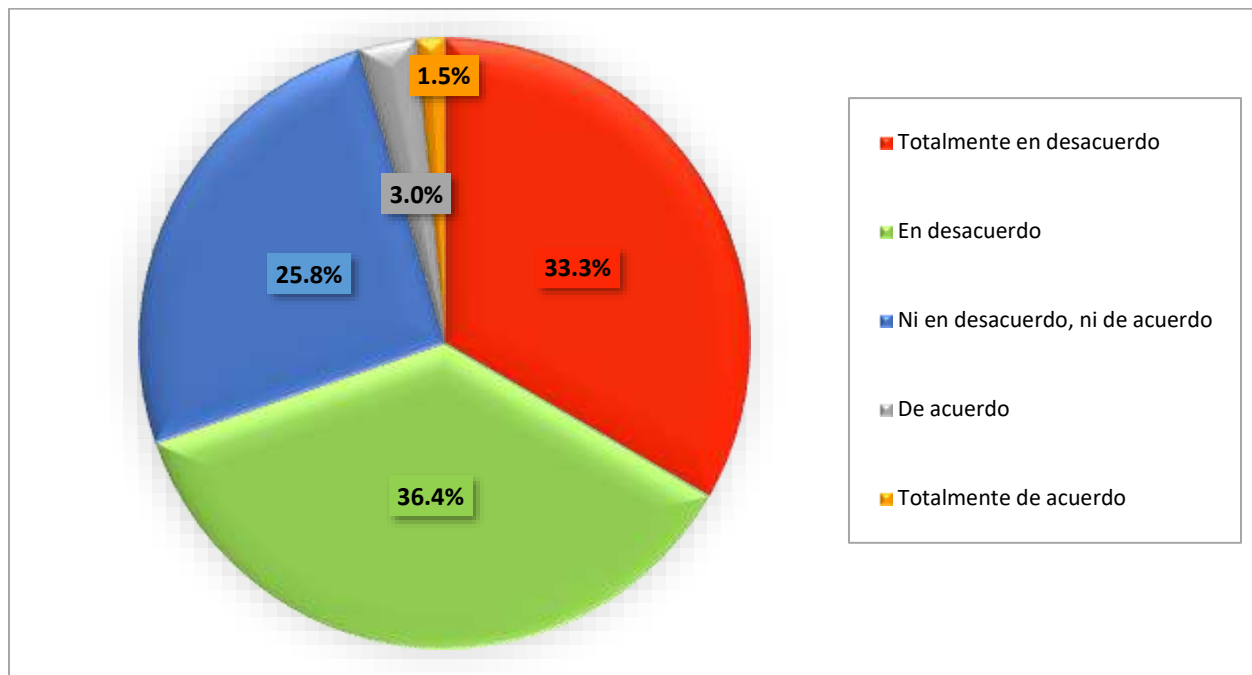
Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

De lo señalado en la Figura 12, con respecto al ítem: “La empresa cumple con mis prestaciones legales tales como: vacaciones, CTS, gratificaciones, Es Salud y AFP de manera oportuna”, se obtuvo la opinión de los trabajadores que representan el 100% de la muestra; donde el 42,4% de trabajadores expresaron que están de acuerdo y el 19,7% de trabajadores sostienen que están totalmente de acuerdo. Por lo cual la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., cumple con las prestaciones legales del trabajador.

A continuación, se muestran las figuras correspondientes a los ítems de la variable gestión del talento humano, en su dimensión desarrollo de personas.

Figura 13

Resultados del Ítem: Cuento con un plan de capacitación anual dentro de la empresa

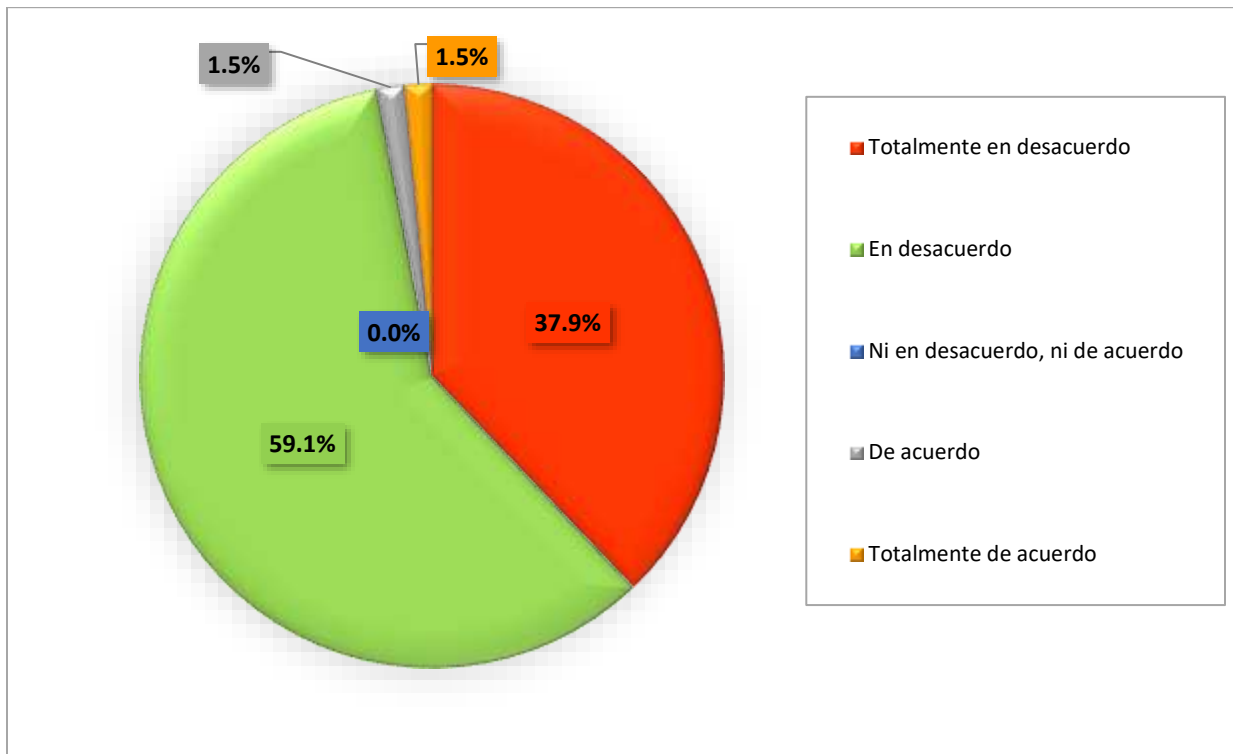


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede evidenciar en la Figura 13, con respecto al ítem: "Cuento con un plan de capacitación anual dentro de la empresa", el 36.4 % de los trabajadores mencionaron que están en desacuerdo y el 33.3% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, además el 25,8% de los trabajadores indican ni en desacuerdo, ni de acuerdo. Por lo cual, la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., no cuenta con dicho plan anual de capacitaciones para sus trabajadores.

Figura 14

Resultados del Ítem: Recibo capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral

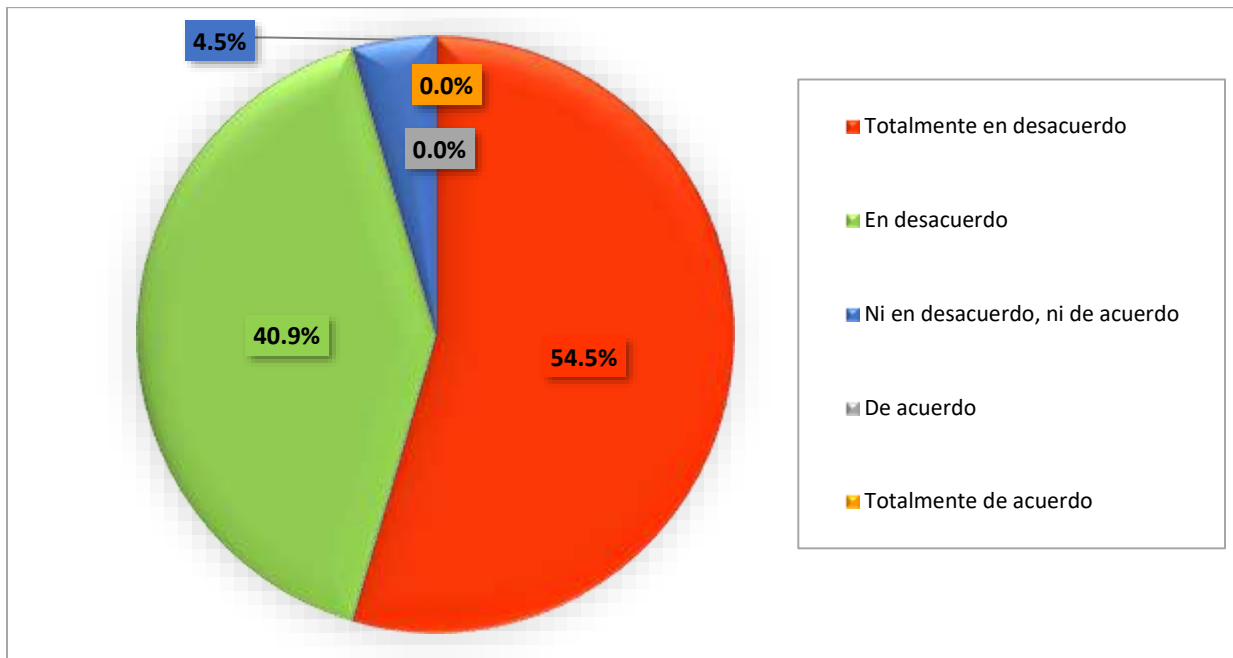


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

De lo mostrado en la Figura 14, con respecto al ítem: “Recibo capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral”, el 59.1% de trabajadores, revelaron que están en desacuerdo; el 37,9% de trabajadores sostuvieron que están totalmente en desacuerdo y el 1.5% de trabajadores mencionó que está totalmente de acuerdo. Lo cual gran parte de trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., no reciben capacitaciones para mejorar su desempeño laboral.

Figura 15

Resultados del Ítem: La empresa realiza programas enfocados para mi desarrollo personal

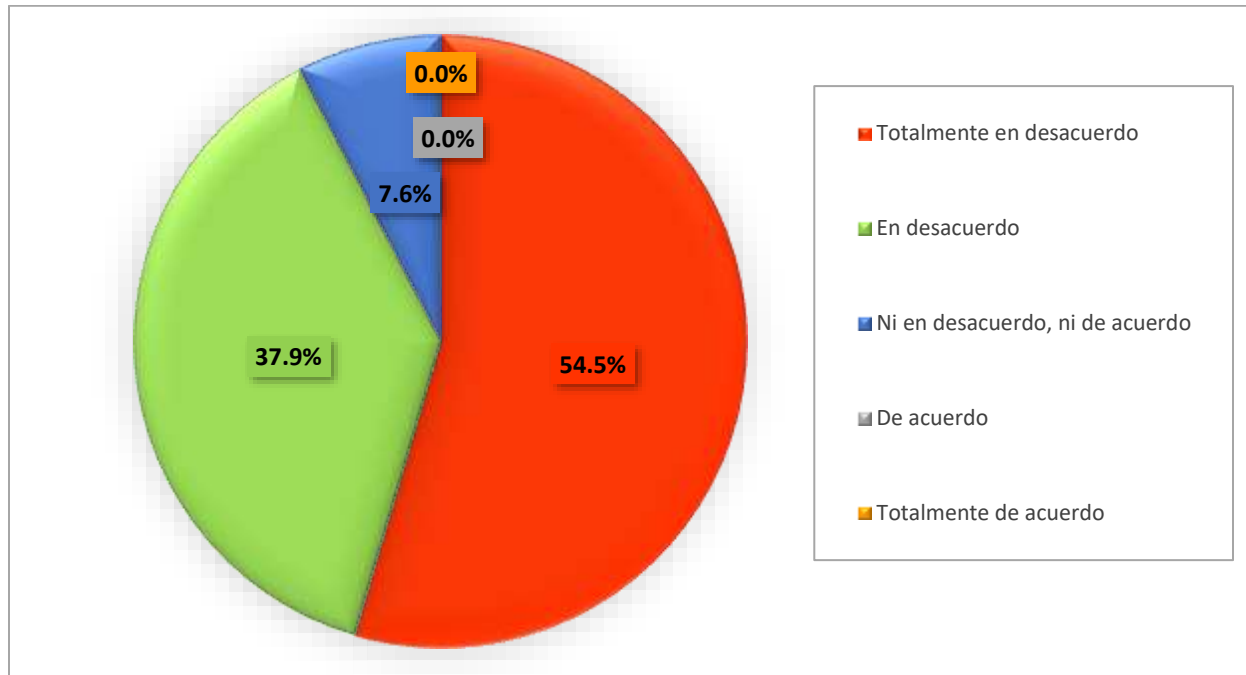


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede observar en la Figura 15, con respecto al ítem: “La empresa realiza programas enfocados para mi desarrollo personal”, se obtuvo la opinión de los trabajadores que representan al 100% de la muestra encuestada; donde el 54.5% de trabajadores han indicado que están totalmente en desacuerdo; el 40.9% de trabajadores están en desacuerdo y el 4,5% de trabajadores sostienen ni en desacuerdo ni de acuerdo. La empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., no realiza programas para el desarrollo personal de sus trabajadores.

Figura 16

Resultados del Ítem: En la empresa se realiza ascensos o rotación de puestos con la finalidad de incentivar mi crecimiento personal y profesional



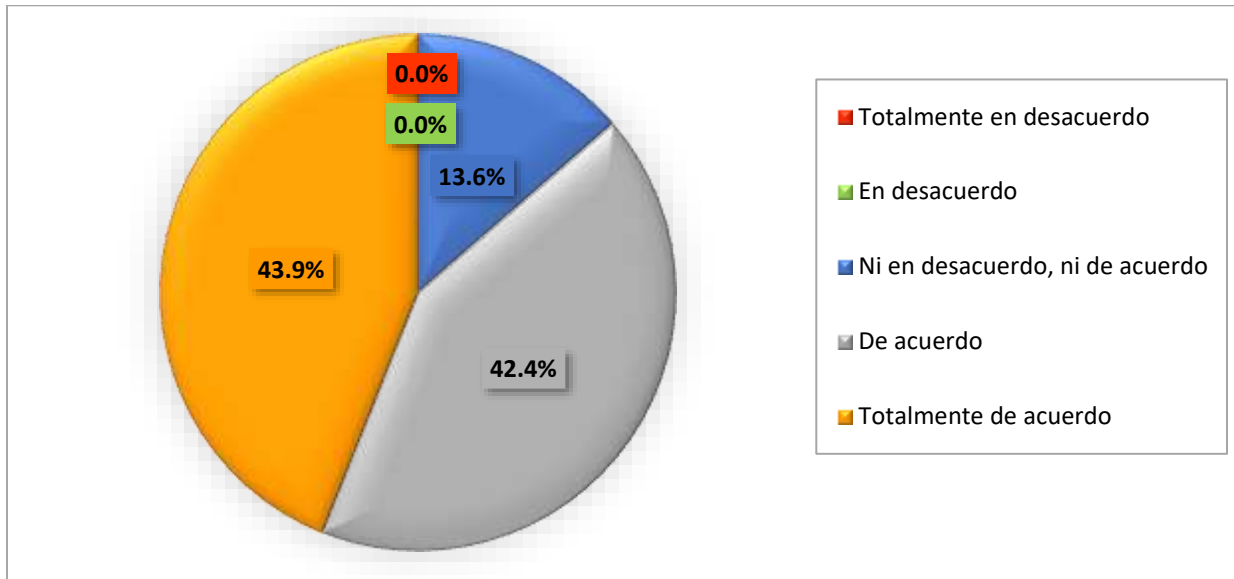
Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

De lo demostrado en la Figura 16, con respecto al ítem: “En la empresa se realiza ascensos o rotación de puestos con la finalidad de incentivar mi crecimiento personal y profesional”, se obtuvo la opinión de los trabajadores que representan el 100% de la muestra; donde el 54.5% de trabajadores expresaron que están totalmente en desacuerdo; el 37,9% de trabajadores sostienen que están en desacuerdo y el 7,6% de trabajadores indicaron ni en desacuerdo, ni de acuerdo. La empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., no realiza ascensos, ni rotaciones de puestos que motiven al trabajador a esforzarse por su crecimiento profesional.

Siguiendo con el análisis, se muestran las figuras correspondientes a los ítems de la variable gestión del talento humano, en su dimensión retención de personas.

Figura 17

Resultados del Ítem: La comunicación entre mis jefes y compañeros de trabajo me inspira confianza.

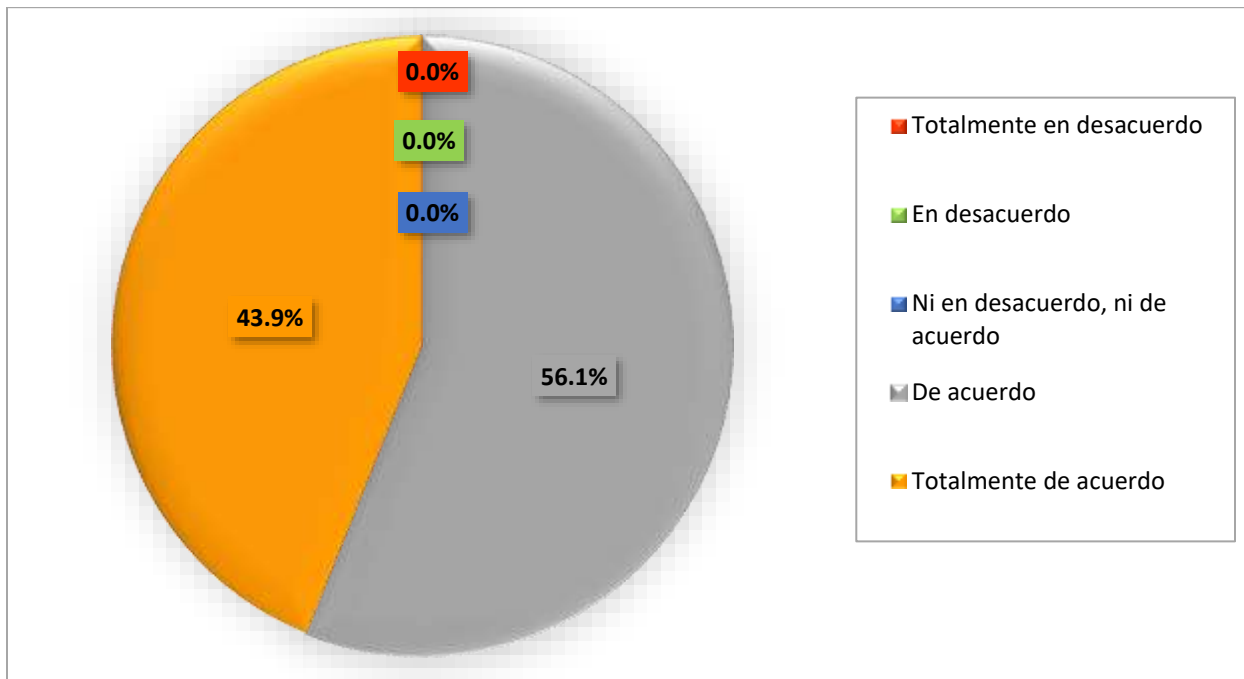


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede evidenciar en la Figura 17, con respecto al ítem: “La comunicación entre mis jefes y compañeros de trabajo me inspira confianza”, el 43,9% de los trabajadores mencionaron que están totalmente de acuerdo y el 42,4% de los trabajadores están totalmente de acuerdo, además el 13,6% de los trabajadores indican ni en desacuerdo, ni de acuerdo. Por lo que se puede afirmar que la mayor parte de trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., desarrollan una buena comunicación que les genera confianza entre sus jefes y compañeros.

Figura 18

Resultados del Ítem: Existen las mejores condiciones higiénicas en mi área de trabajo.

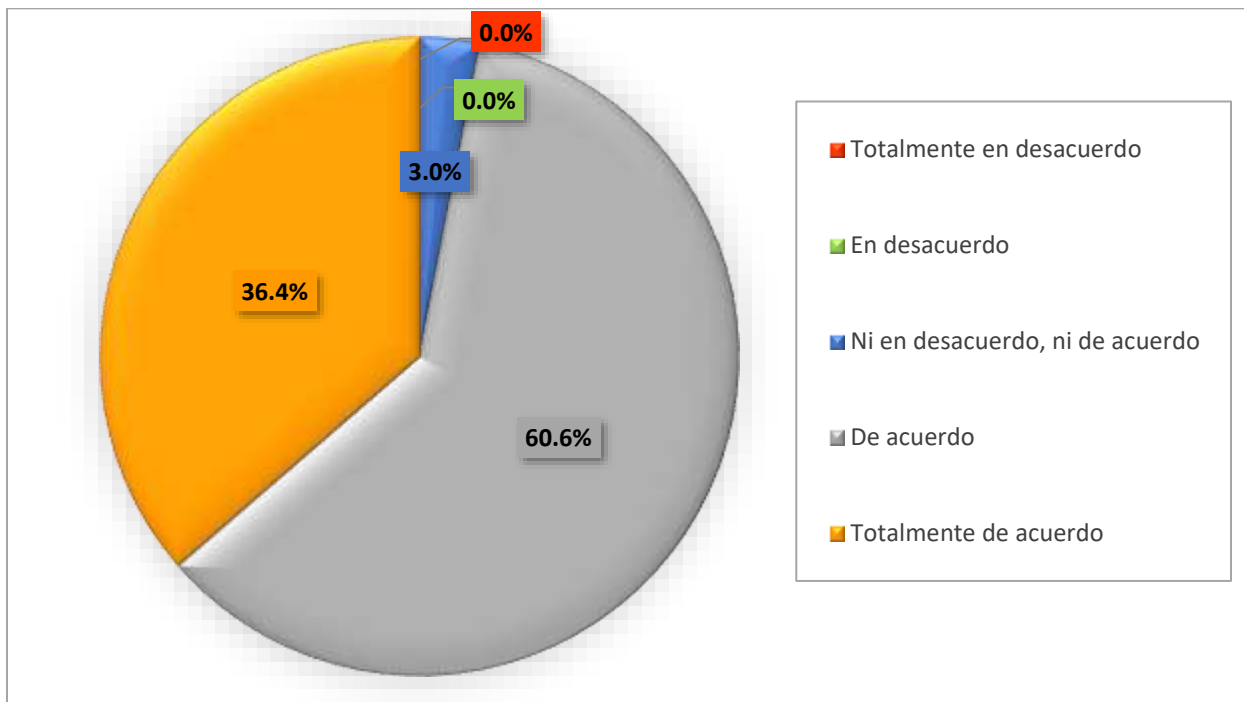


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

De lo mostrado en la Figura 18, con respecto al ítem: “Existe las mejores condiciones higiénicas en mi área de trabajo”, el 56.1% de los trabajadores revelaron que están de acuerdo y el 43,9% de los trabajadores mencionan que está totalmente de acuerdo. Por lo cual, se puede afirmar que la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., se preocupa por la higiene laboral de sus trabajadores.

Figura 19

Resultados del Ítem: La empresa cumple con las normas de seguridad laboral como: brindar el equipo de protección personal, así como la señalización del área de trabajo, e identificación de peligros y riesgos.

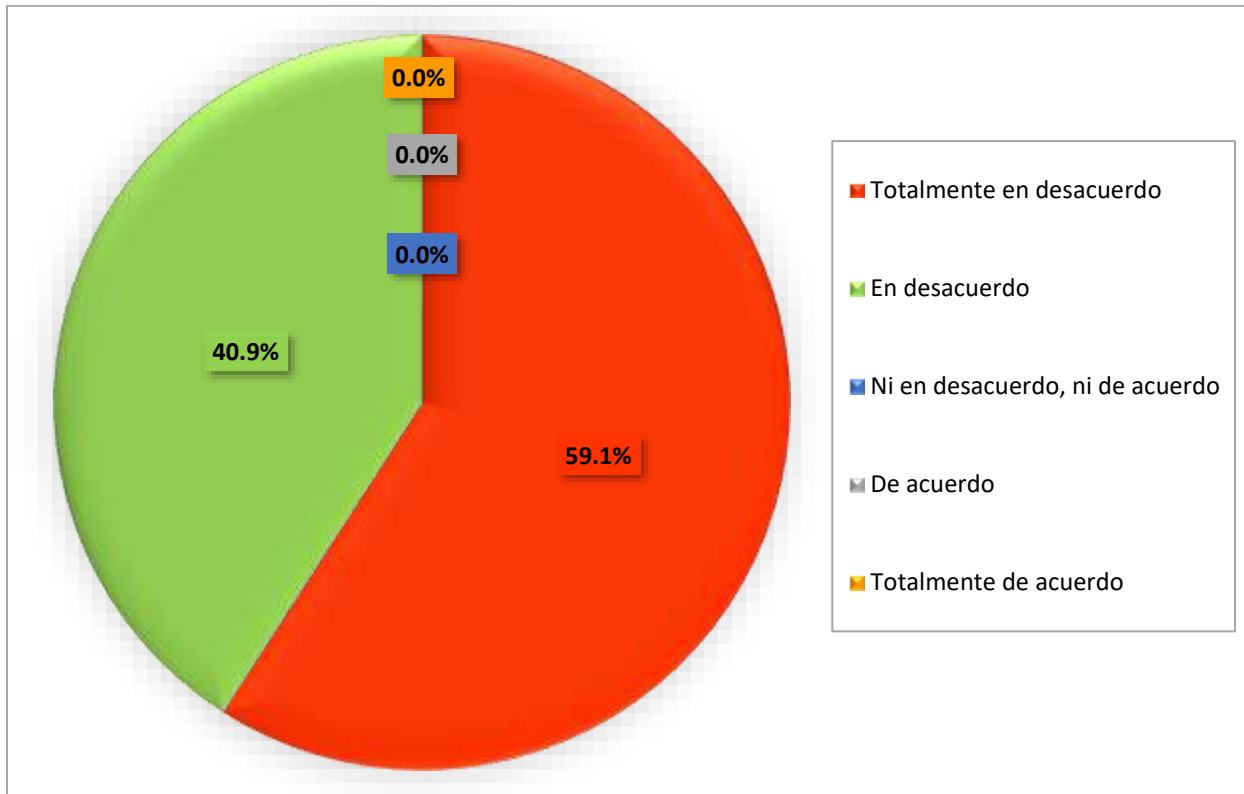


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede observar en la Figura 19, con respecto al ítem: “La empresa cumple con las normas de seguridad laboral como: brindar el equipo de protección personal, así como la señalización del área de trabajo, e identificación de peligros y riesgos”, se obtuvo la opinión de los trabajadores que representan el 100% de la muestra encuestada; el 60.6% de los trabajadores han indicado que están de acuerdo; el 36.4% de los trabajadores están totalmente de acuerdo y el 3% de los trabajadores sostienen ni en desacuerdo ni de acuerdo. Entonces se puede afirmar que la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., cumple con las normas de seguridad laboral en bien de sus trabajadores.

Figura 20

Resultados del Ítem: La empresa cuenta con un área de bienestar social que se preocupa por mi seguridad y calidad de vida.



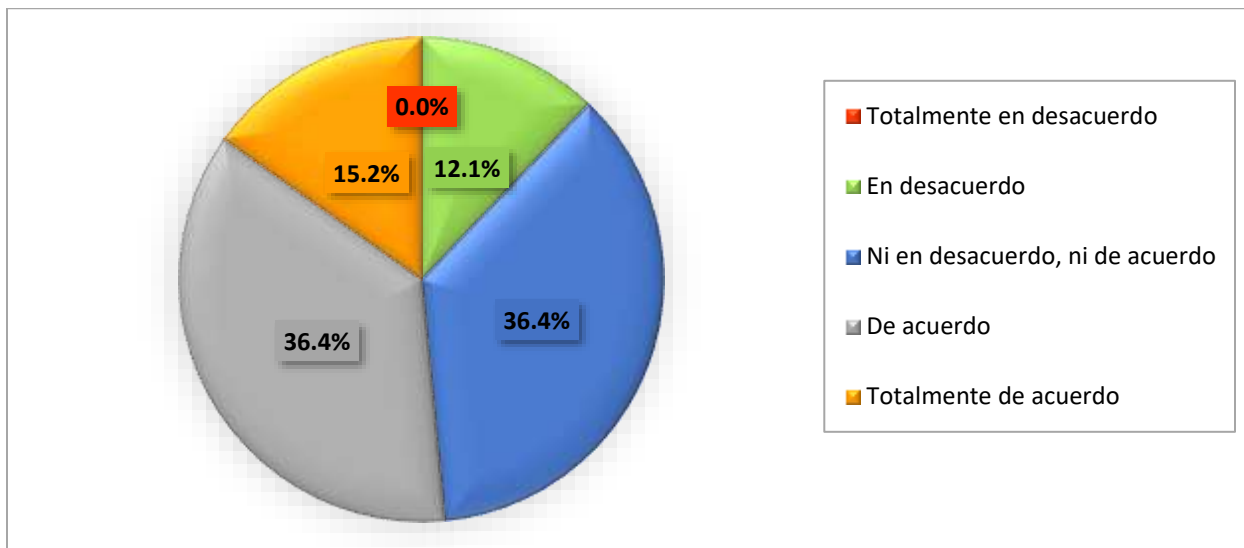
Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

De lo señalado en la Figura 20, con respecto al ítem: “La empresa cuenta con un área de bienestar social que se preocupa por mi seguridad y calidad de vida”, se obtuvo la opinión de los trabajadores que representan el 100% de la muestra; el 59.1% de los trabajadores expresaron que están totalmente en desacuerdo y el 40.9% de los trabajadores que indican que están en desacuerdo. Entonces se puede afirmar que la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., no cuenta con un área de bienestar social que se preocupe por la seguridad y calidad de vida de sus trabajadores.

Una vez concluido el análisis de los ítems de la variable gestión del talento humano se procede al análisis de los ítems correspondientes a la variable desempeño laboral, en su dimensión participación por objetivos, los cuales están representados a través de los siguientes:

Figura 21

Resultados del Ítem: Conozco los objetivos y metas que la empresa aspira alcanzar en un tiempo determinado

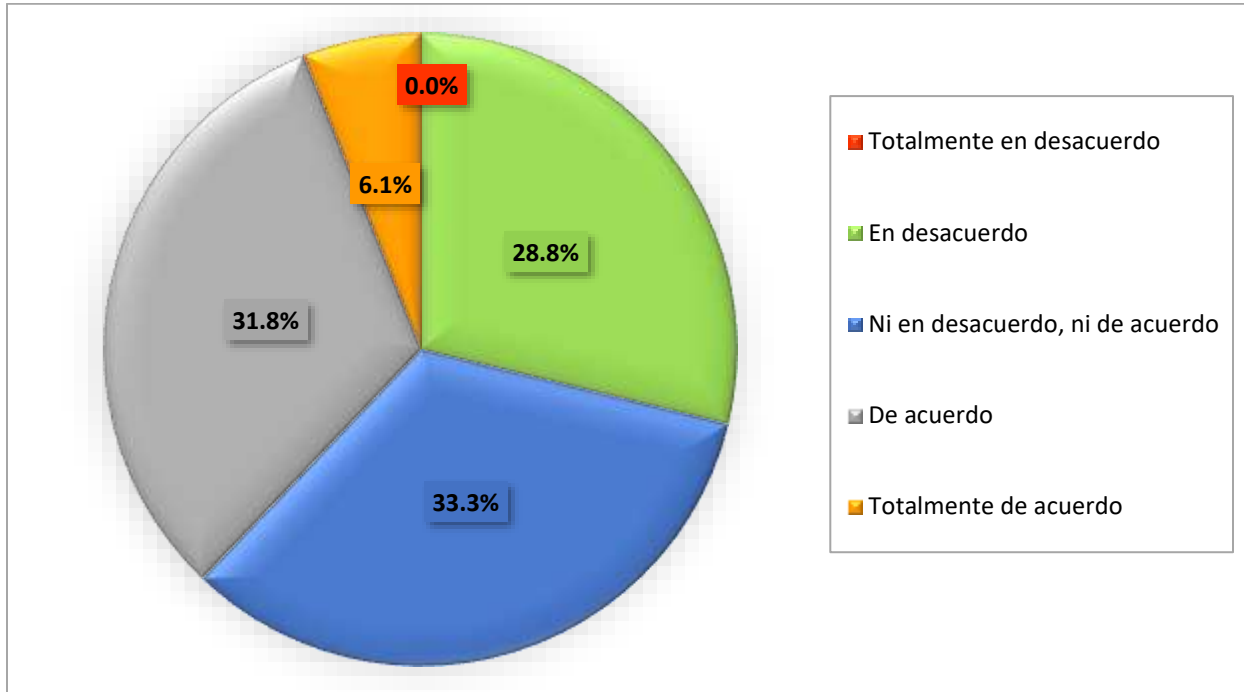


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede evidenciar en la Figura 21, con respecto al ítem: “Conozco los objetivos y metas que la empresa aspira alcanzar en un tiempo determinado”, el 36,4 % de los trabajadores mencionaron que están ni en desacuerdo, ni de acuerdo, también el 36,44% de los trabajadores están totalmente de acuerdo y el 15.2% de los trabajadores indican que están totalmente de acuerdo. Por lo que se puede afirmar que más del 50% de trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., conocen los objetivos y metas de la empresa para ser alcanzados en un determinado período.

Figura 22

Resultados del Ítem: La empresa me asigna a tiempo los materiales, herramientas, entre otros recursos para realizar mi trabajo.

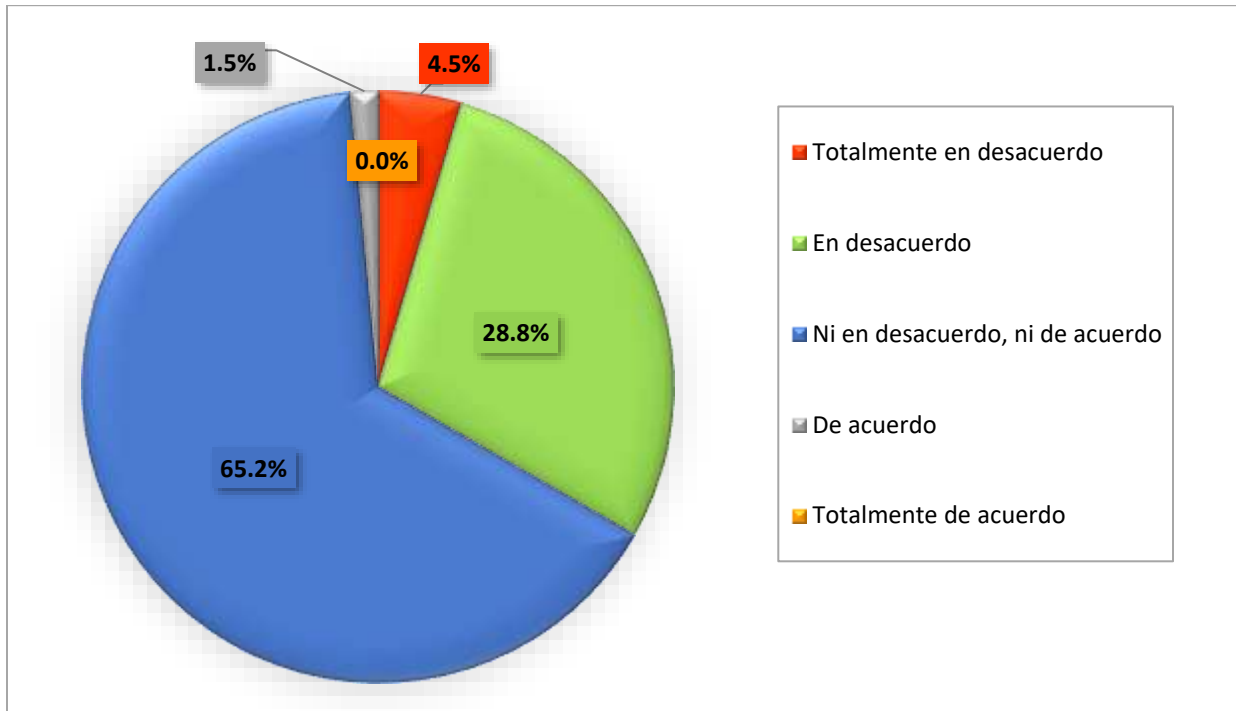


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

De lo mostrado en la Figura 22, con respecto al ítem: “La empresa me asigna a tiempo los materiales, herramientas, entre otros recursos para realizar mi trabajo”, el 33,3% de los trabajadores revelaron que están ni en desacuerdo, ni de acuerdo y el 6,1% de los trabajadores mencionaron que están totalmente de acuerdo. Por lo cual, no todos los trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., cuentan con los materiales y recursos a tiempo.

Figura 23

Resultados del Ítem: La empresa aplica evaluaciones para analizar mi desempeño laboral.

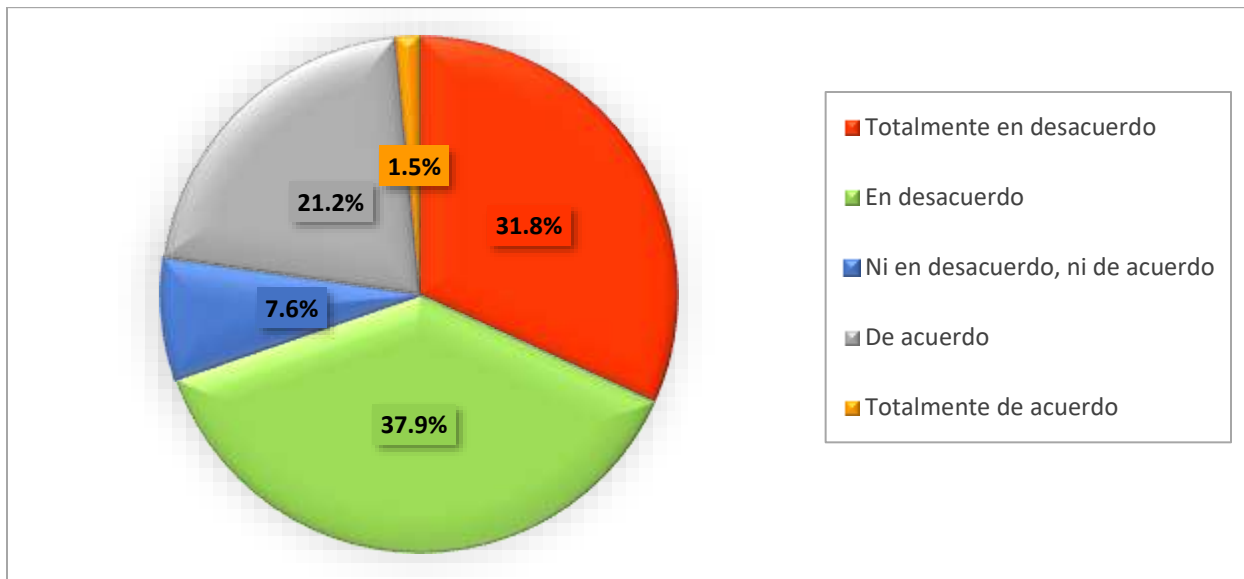


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede observar en la Figura 23, con respecto al ítem: “La empresa aplica evaluaciones para analizar mi desempeño laboral”, el 65,2% de los trabajadores manifiesta estar ni en desacuerdo, ni de acuerdo y el 28,8% de los trabajadores indican estar en desacuerdo. Entonces se puede afirmar que los trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., no perciben ser evaluados sobre su desempeño laboral.

Figura 24

Resultados del Ítem: Recibo retroalimentación para mejorar mi desempeño laboral.



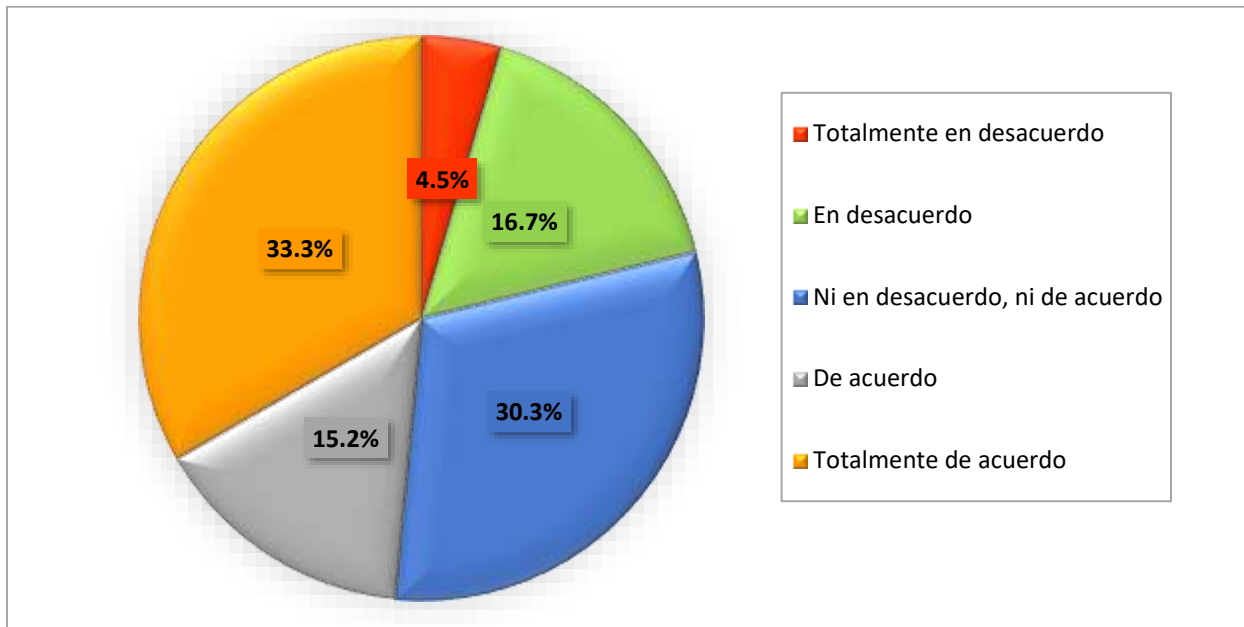
Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

De lo señalado en la Figura 24, con respecto al ítem: “Recibo retroalimentación para mejorar mi desempeño laboral”, se obtuvo la opinión de los trabajadores que representan el 100% de la muestra; donde el 37,9% de los trabajadores expresaron estar en desacuerdo; el 31,8% de los trabajadores mencionan estar totalmente en desacuerdo y el 1.5% de los trabajadores sostiene que está totalmente de acuerdo. Por lo cual, a gran parte de los trabajadores no se les brinda retroalimentación para mejorar su desempeño laboral.

Se procede al análisis de los ítems correspondientes a la variable desempeño laboral, en su dimensión capacidades y habilidades, los cuales están representados a través de los siguientes:

Figura 25

Resultados del Ítem: Conozco las funciones y obligaciones de mi puesto de trabajo.

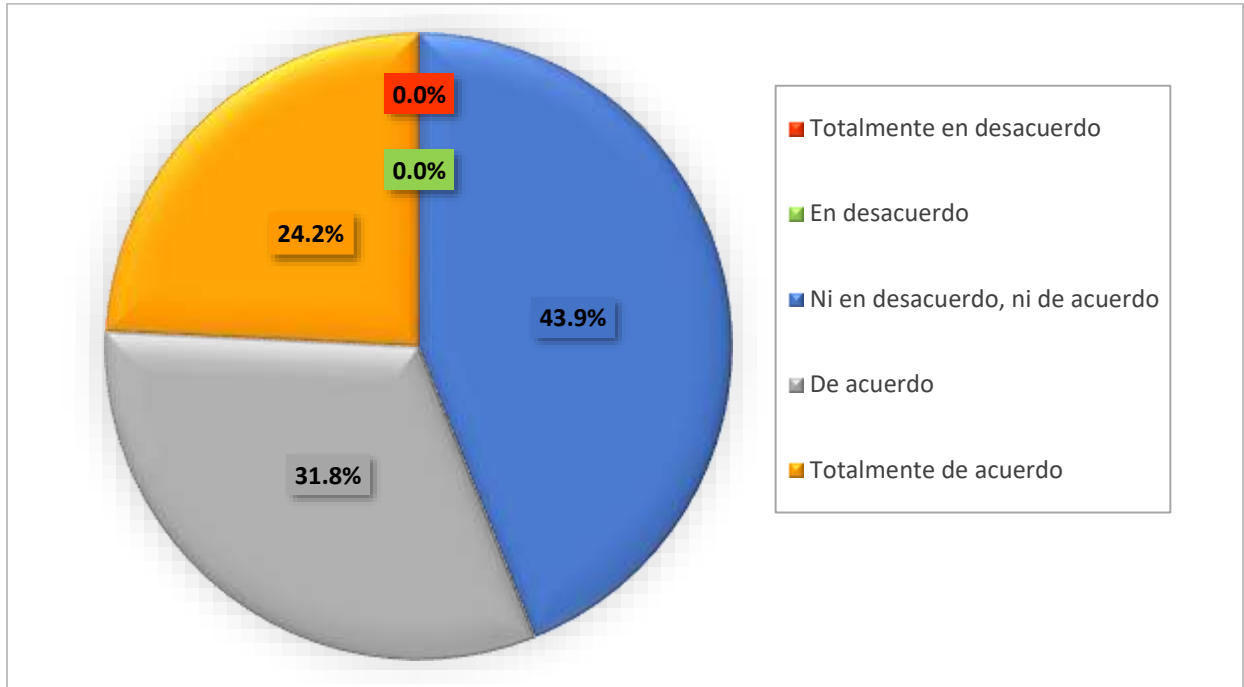


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede evidenciar en la Figura 25, con respecto al ítem: “Conozco las funciones y obligaciones de mi puesto de trabajo”, el 33.3% de los trabajadores mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 30.3% de los trabajadores manifiestan estar ni en desacuerdo, ni de acuerdo y el 4.5% de los trabajadores indican estar totalmente en desacuerdo. Por lo que se puede afirmar que no todos los trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., conocen sus obligaciones y funciones.

Figura 26

Resultados del Ítem: Sé que tengo los conocimientos apropiados para realizar mi trabajo sin ningún problema.

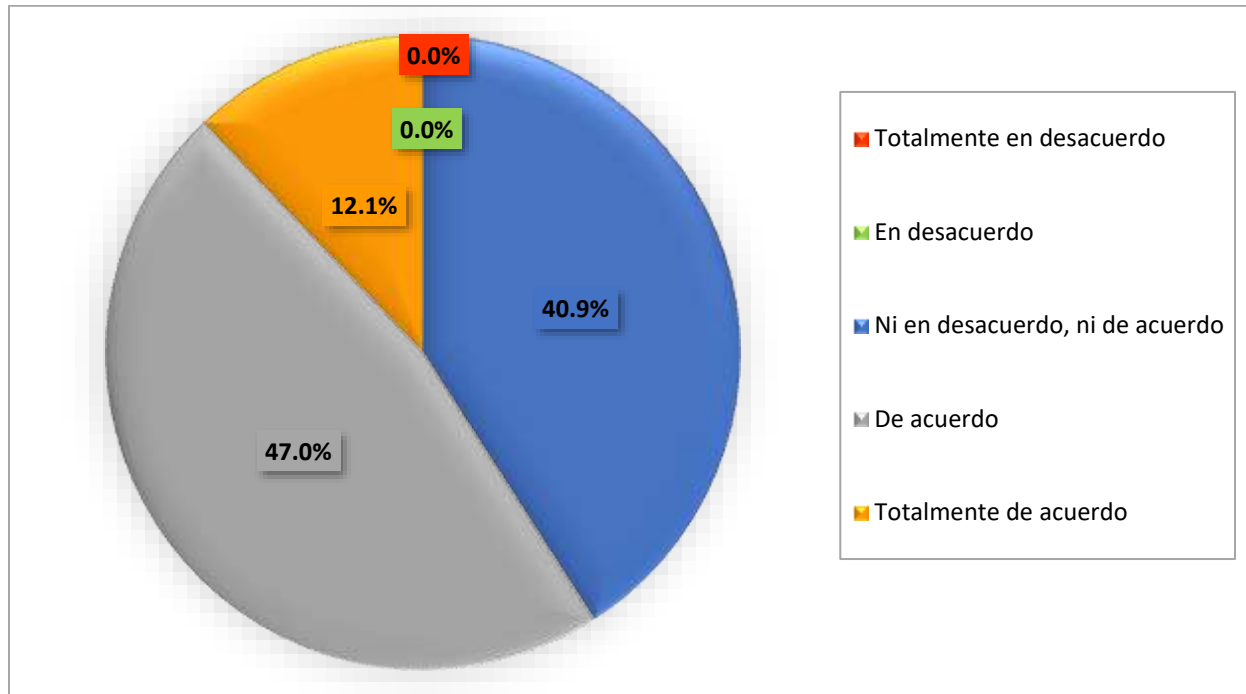


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

De lo mostrado en la Figura 26, con respecto al ítem: “Sé que tengo los conocimientos apropiados para realizar mi trabajo sin ningún problema”, el 43,9% de los trabajadores, sustentaron estar ni en desacuerdo, ni de acuerdo y el 24,2% de los trabajadores mencionaron que están totalmente de acuerdo. Por lo cual, el 56% de trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., tienen los conocimientos apropiados para realizar su trabajo sin problemas.

Figura 27

Resultados del Ítem: *Me considero una persona creativa para buscar la solución a una situación problemática.*

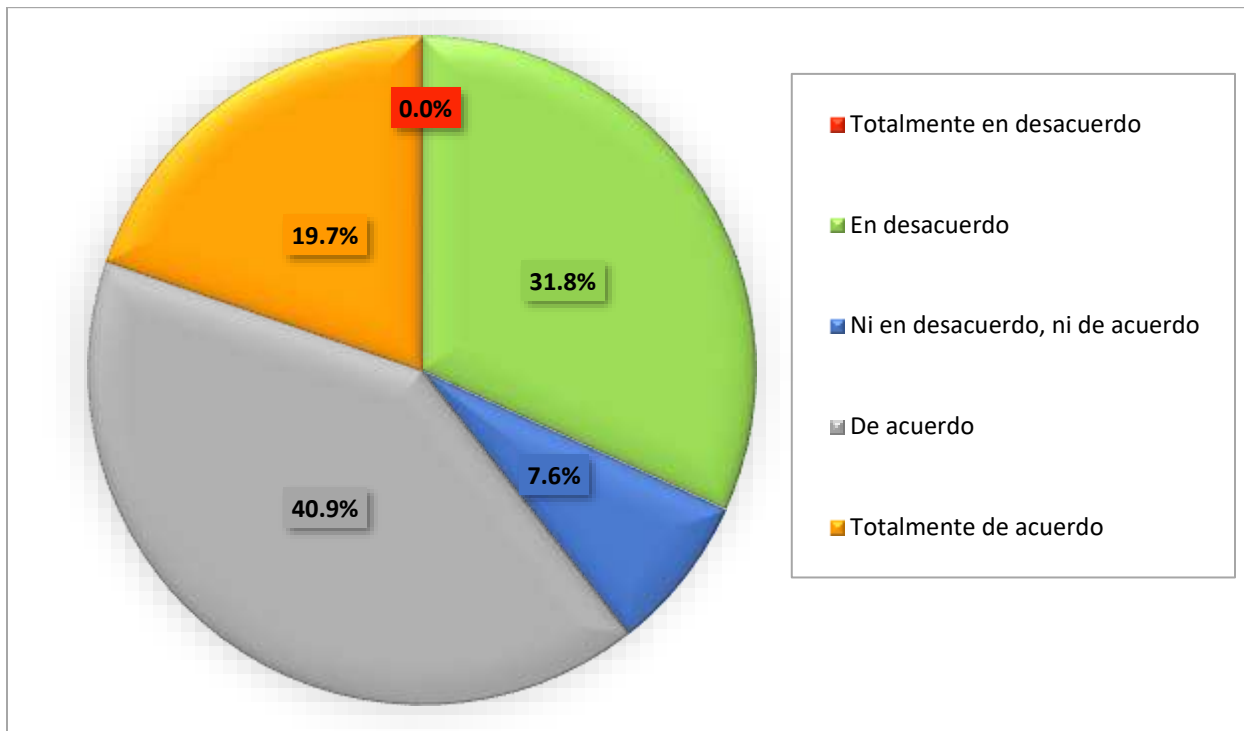


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede observar en la Figura 27, con respecto al ítem: “Me considero una persona creativa para buscar la solución a una situación problemática”, el 47.0% de los trabajadores manifestaron estar de acuerdo, y el 12.1% de los trabajadores indicaron estar totalmente de acuerdo. Por lo cual, el 59% de trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., se consideran son personas creativas para resolver problemas.

Figura 28

Resultados del Ítem: Comprendo fácilmente las instrucciones dadas para realizar mi trabajo.



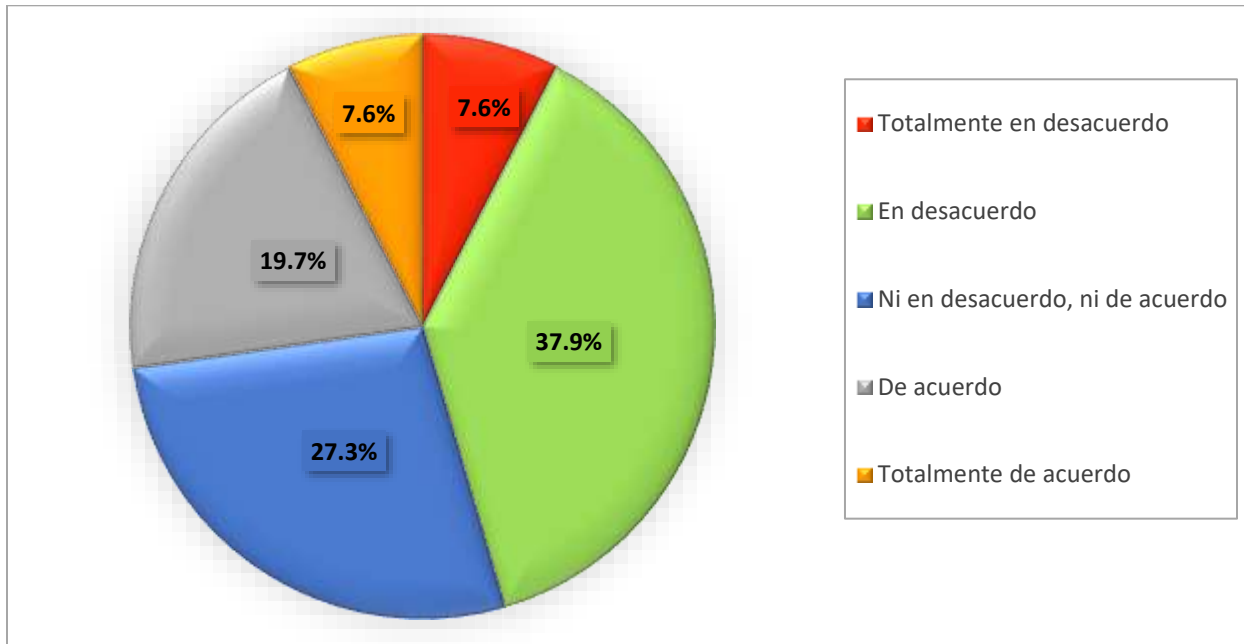
Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

De lo mostrado en la Figura 28, con respecto al ítem: “Comprendo fácilmente las instrucciones dadas para realizar mi trabajo”, se obtuvo la opinión de los trabajadores que representan el 100% de la muestra; donde el 40,9% de los trabajadores expresaron estar de acuerdo; el 19,7% de los trabajadores mencionaron estar totalmente de acuerdo y el 7,6% de los trabajadores consideraron estar ni en desacuerdo, ni de acuerdo. Por lo cual, el 60% de trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., comprenden con facilidad las instrucciones brindadas para realizar su trabajo.

Por último, se procede al análisis de los ítems correspondientes a la variable desempeño laboral, en su dimensión comportamiento, los cuales están representados a través de los siguientes:

Figura 29

Resultados del Ítem: No me causa incomodidad cuando me presionan a fin de avanzar en mi trabajo.

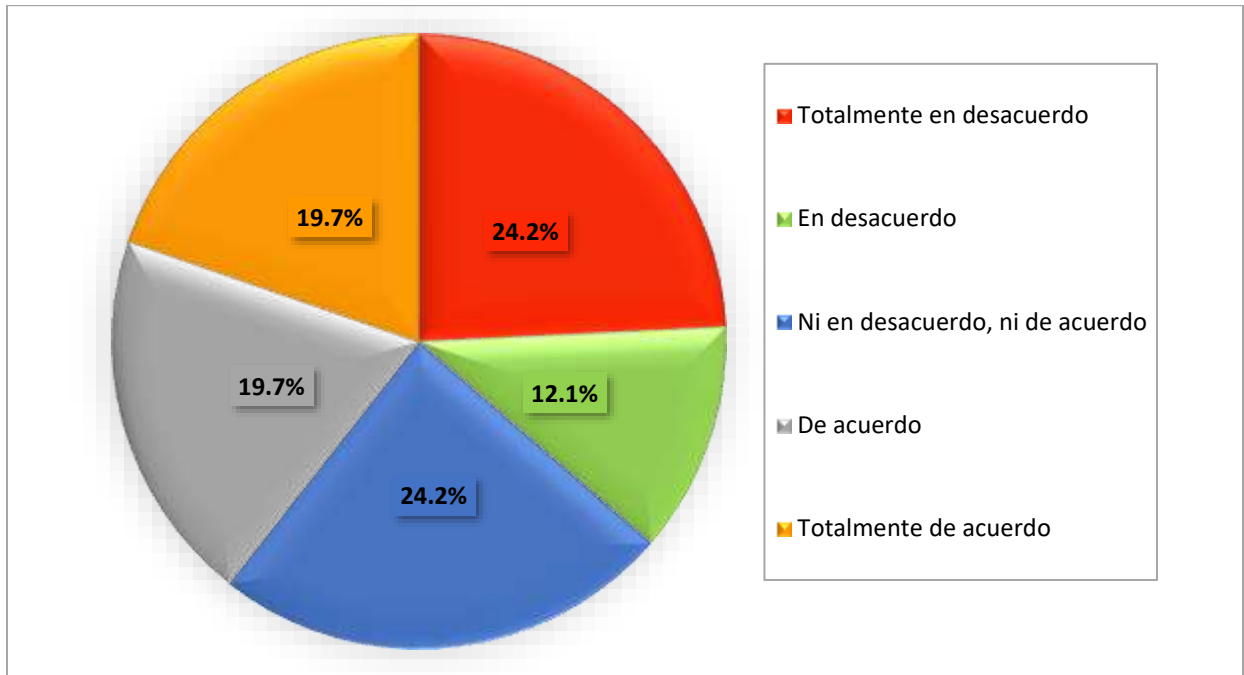


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede evidenciar en la Figura 29, con respecto al ítem: “No me causa incomodidad cuando me presionan a fin de avanzar en mi trabajo”, el 37,9% de los trabajadores mencionaron estar en desacuerdo; el 19,7% de los trabajadores manifestaron estar de acuerdo y el 7,6% de los trabajadores indicaron estar totalmente de acuerdo. Por lo que se puede argumentar que a un 27% de trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., no les causa incomodidad cuando se les exige que avancen con su trabajo.

Figura 30

Resultados del Ítem: Me es fácil dirigir a un grupo de compañeros de trabajo.

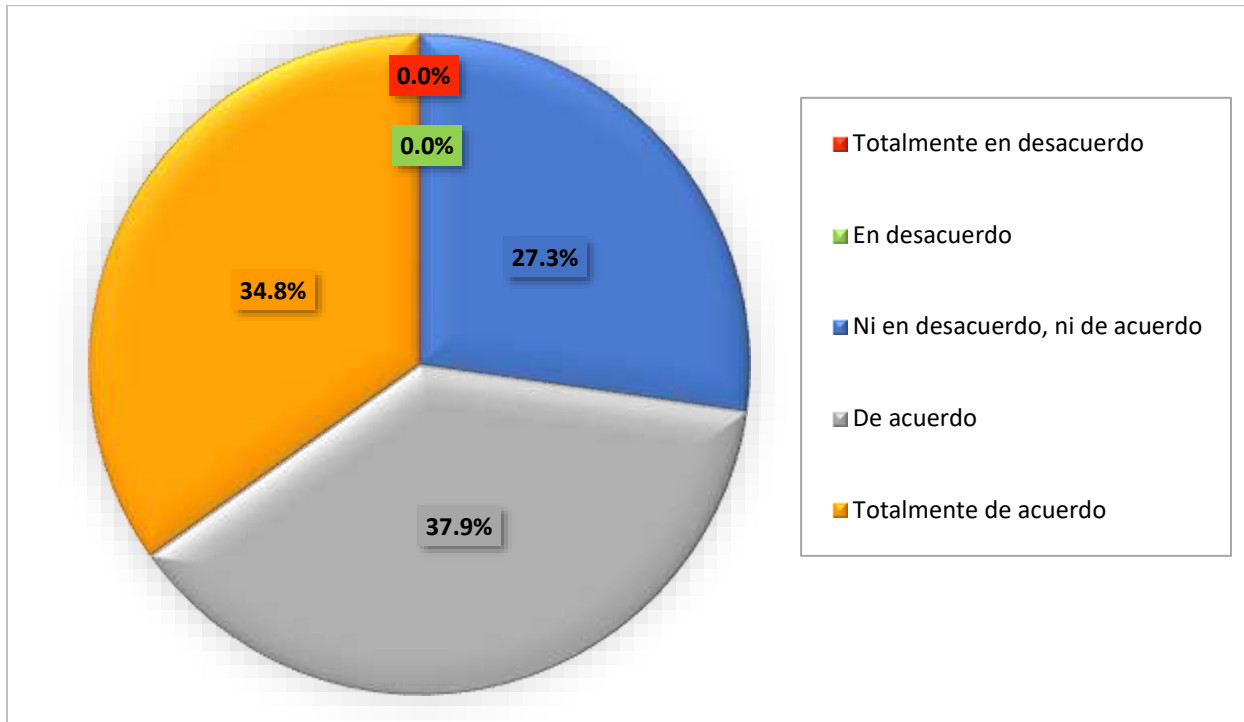


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

De lo mostrado en la Figura 30, con respecto al ítem: “Me es fácil dirigir a un grupo de compañeros de trabajo”, el 19,7% de los trabajadores sustentaron estar de acuerdo y el 19,7% de los trabajadores mencionaron estar totalmente de acuerdo. Lo que hace indicar que al 60,4% de trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., no le es fácil dirigir a un grupo de compañeros de trabajo.

Figura 31

Resultados del Ítem: *Me gusta cooperar cuando se necesita hacer un trabajo en equipo.*

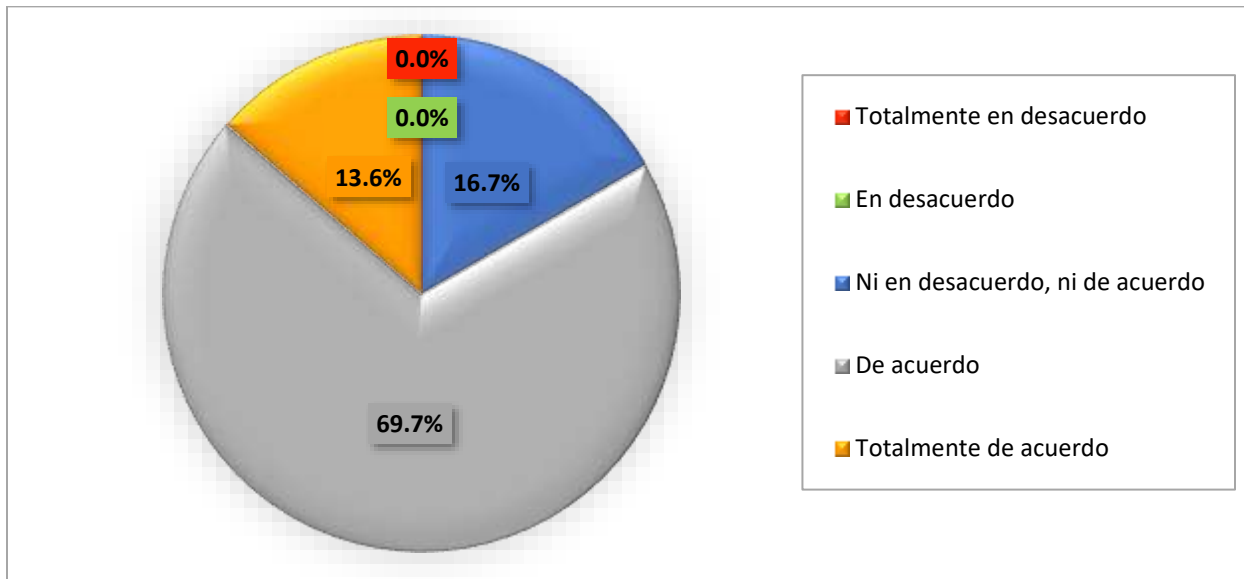


Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

Como se puede observar en la Figura 31, con respecto al ítem: “Me gusta cooperar cuando se necesita hacer un trabajo en equipo”, el 37,9% de los trabajadores manifestaron estar de acuerdo y el 34,8% de los trabajadores indicaron estar totalmente de acuerdo. Entonces se puede afirmar que el 72,7% de trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., les gusta cooperar cuando se trata de un trabajo en equipo.

Figura 32

Resultados del Ítem: Cumplimiento con todos los procedimientos de seguridad en mi trabajo (uso adecuado de las herramientas del Equipo de Protección Personal - EPP y la señalización del área de trabajo)



Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa el Baúl San José S.R.L. (2020).

De lo mostrado en la Figura 32, con respecto al ítem: “Cumplimiento con todos los procedimientos de seguridad en mi trabajo (uso adecuado de las herramientas del Equipo de Protección Personal - EPP y la señalización del área de trabajo)”, se obtuvo la opinión de los trabajadores que representan el 100% de la muestra; donde el 69,7% de los trabajadores expresaron estar de acuerdo; el 13,6% de los trabajadores mencionaron estar totalmente de acuerdo y el 16,7% de los trabajadores manifestaron estar ni en desacuerdo, ni de acuerdo. Esto hace indicar que en su mayoría los trabajadores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L., conocen y cumplen con los procedimientos de seguridad en su trabajo.