



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
IMPORT & EXPORT IZAM SAC, LIMA 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Mirella Veronica Rodriguez Ccarita

Asesor:

Mg. Daniel Amadeo Robles Fabián

<https://orcid.org/000-0002-1975-4406>

Lima - Perú

2023

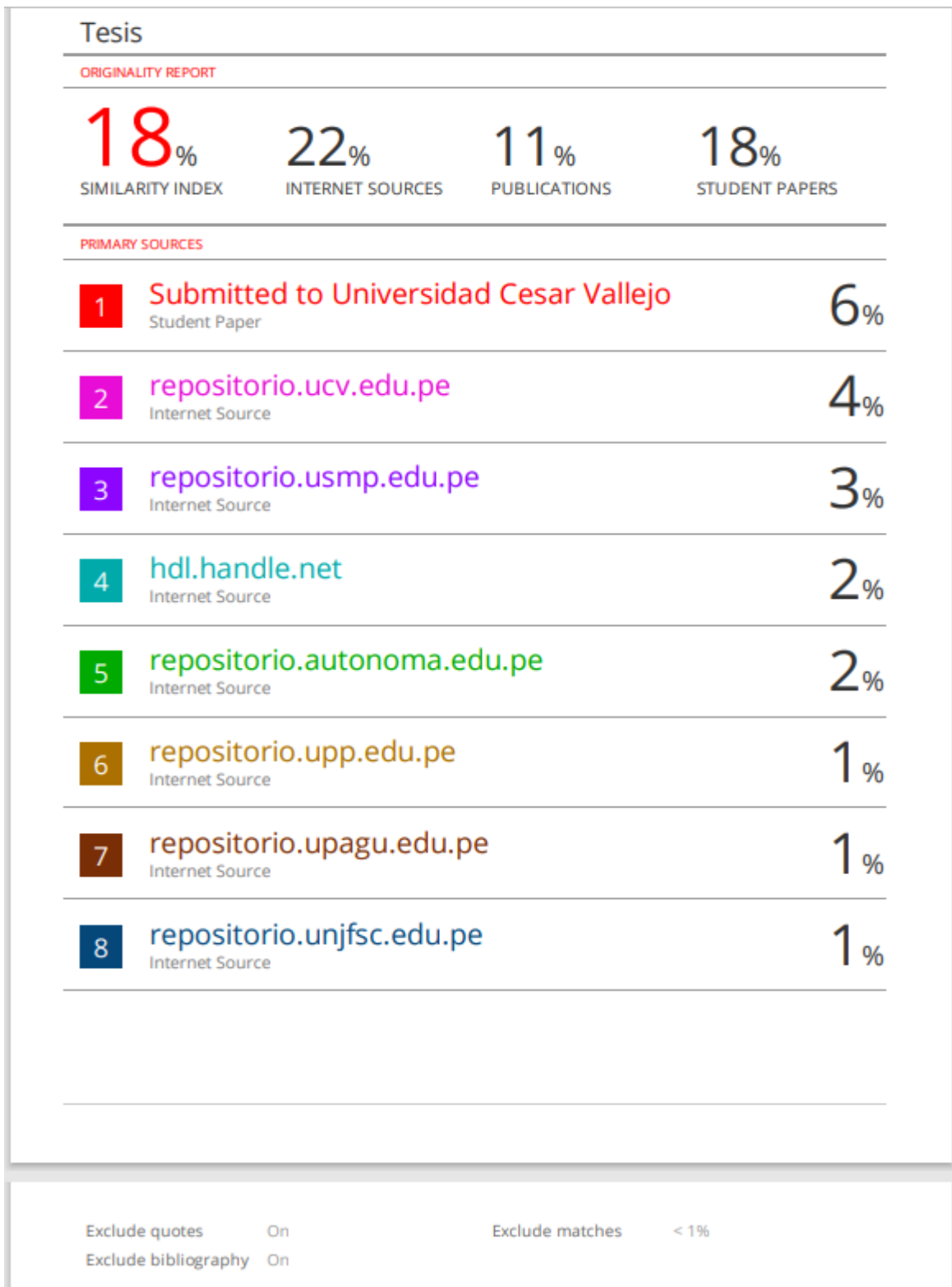
JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Roberto Martin Gamarra López	43388320
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Oscar Guillermo Chiccon Mendoza	08478538
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Omar Cosme Silva	25717320
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD



DEDICATORIA

Gracias a Dios y a la Virgen María quienes me cuidan y protegen siempre para seguir cumpliendo todas las metas trazadas en mi vida. A mí querida madre, ejemplo de lucha y perseverancia, con su gran amor he logrado salir adelante ante todas las adversidades presentadas, a un gran jefe LARS quien siempre me apoyo para el desarrollo de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada del Norte por mi formación profesional y en especial a mi asesor Daniel Robles Fabián, quien me apoyo con sus sabias enseñanzas para finalizar esta investigación.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Índice de figuras	8
RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema.....	28
1.3. Objetivos.....	28
Objetivo general	28
Objetivos específicos.....	29
1.4. Hipótesis.....	29
Hipótesis general	29
Hipótesis específicas	29
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	31
CAPÍTULO III: RESULTADOS	36
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	54
Referencias.....	59
ANEXOS	64

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de las Variables	30
Tabla 2 Fiabilidad de la escala.....	34
Tabla 3 Distribución de variable gestión del talento humano	38
Tabla 4 Distribución de dimensión conocimiento	39
Tabla 5 Distribución de dimensión habilidades.....	40
Tabla 6 Distribución de dimensión motivación.....	41
Tabla 7 Distribución de dimensión actitudes.....	42
Tabla 8 Distribución de variable desempeño laboral	43
Tabla 9 Distribución de dimensión cumplimiento de los objetivos y tareas	44
Tabla 10 Distribución de dimensión cooperación y trabajo en equipo	45
Tabla 11 Distribución de dimensiones disciplina laboral.....	46
Tabla 12 Distribución de dimensiones superación personal.....	47
Tabla 13 Prueba de normalidad	48
Tabla 14 Correlación de las variables Gestión del Talento humano y Desempeño laboral	49
Tabla 15 Correlación entre el conocimiento y el desempeño laboral.....	50
Tabla 16 Correlación entre las habilidades y el desempeño laboral.....	51
Tabla 17 Correlación entre la motivación y el desempeño laboral	52
Tabla 18 Correlación entre las actitudes y el desempeño laboral.....	53

Índice de figuras

Figura 1. Característica del desempeño laboral	24
Figura 2 Género de los encuestados	36
Figura 3 Rango de edades de los encuestados	36
Figura 4 Tiempo laborando de los encuestados.....	37
Figura 5 Distribución de Área de trabajo	37
Figura 6 Distribución de Gestión del talento humano	38
Figura 7 Distribución de dimensión conocimiento.....	39
Figura 8 Distribución de dimensión habilidades	40
Figura 9 Distribución de dimensión motivación	41
Figura 10 Distribución de dimensión actitudes	42
Figura 11 Distribución de variable desempeño laboral	43
Figura 12 Distribución de dimensión cumplimiento de los objetivos y tareas.....	44
Figura 13 Distribución de dimensión cooperación y trabajo en equipo	45
Figura 14 Distribución de dimensión disciplina laboral.....	46
Figura 15 Distribución de dimensión superación personal.....	47

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de esta empresa. La metodología de investigación empleada fue no experimental de tipo descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo y de corte transversal. La población o universo de esta investigación, estuvo conformada por 30 trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021, de las cuales se han empleado las variables: La gestión del talento humano y el Desempeño Laboral. El instrumento utilizado fue cuestionarios virtuales Google forms, constituidos por 20 preguntas cada uno. Los resultados adquiridos a través de la investigación, determinaron que existe significativa relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral entre los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, con un nivel de significancia bilateral de $0.000 < 0.05$; con un grado de correlación de $\rho = 0.473$. Por lo tal se concluyó que existe un nivel regular de gestión del talento humano y nivel medio de desempeño, es decir, a mayor nivel de gestión del personal mayor será su nivel de desempeño.

PALABRAS CLAVES: La gestión del talento humano, desempeño laboral, habilidades, conocimiento.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and the work performance of the employees of this company. The research methodology used was non-experimental, descriptive and correlational, with a quantitative and cross-sectional approach. The population or universe of this research consisted of 30 workers of the company Import & Export IZAM SAC, Lima 2021, of which the following variables were used: human talent management and work performance. The instrument used was virtual questionnaires Google forms, consisting of 20 questions each. The results acquired through the research determined that there is a significant relationship between human talent management and work performance among the workers of the company Import & Export IZAM SAC, with a bilateral significance level of $0.000 < 0.05$; with a degree of correlation of $\rho = 0.473$. Therefore, it was concluded that there is a regular level of human talent management and medium level of performance, i.e., the higher the level of personnel management, the higher the level of performance.

Keywords: Human talent management, job performance, skills, knowledge.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad referirse al talento humano es hablar de la columna vertebral de una organización, ya que representa el elemento fundamental para conseguir el desarrollo y la competitividad en un mercado altamente exigente; por ello su gestión implica estrategias y acciones que permitan fortalecer un entorno laboral estable y agradable para el eficiente desempeño de sus miembros (Checa et al., 2020).

De acuerdo al Banco Mundial (2018) a nivel global existe un déficit de capital humano, dado a que las empresas prefieren invertir en capital físico antes que, en las habilidades, experiencias y conocimientos de su personal, lo cual debilita drásticamente la competitividad de una organización. Asimismo, un estudio realizado por páginas de reclutamiento como Web de Michael Page y Page Personnel (2017) revelaron que los trabajadores buscan entornos laborales donde se ofrezca rapidez en los procesos de contratación y condiciones laborales autónomas, asimismo, un 14% revelan que aún existen modelos organizativos tradicionales, donde la adquisición de talento no presenta un modelo flexible que necesita establecer programas de aprendizaje y mejores entornos para garantizar una buena administración interna.

Además, los mercados laborales internacionales muestran realidades que también requieren ser mejoradas. Al respecto, un estudio realizado por People Unboxed (2019) mostró que la fuerza laboral Europea considera que los directivos no aprovechan su talento y capacidades ya que no existe un buen liderazgo, logrando alterar la relación entre empleador y empleados, lo que revela una deficiencia en la gestión del capital humano, sin embargo, un 61% consideró solo sentirse valorado por su responsable directo, asimismo, un

48% consideró que su motivación principal no son aspectos económicos, sino la satisfacción, relaciones laborales y desarrollo profesional, por ello, un 28% de ellos tiene ganas de renunciar seguido, lo que demuestra que los directivos desconocen a su personal, provocando la falta de compromiso y menor productividad.

De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (2017) es tarea de la gerencia de Recursos humanos planificar, organizar, gestionar el empleo, rendimiento, compensación, desarrollo y las relaciones humanas y sociales en las empresas, por ello, América Latina evidencia la necesidad de tomar medidas para reinventar la formación profesional, ya que manifiestan dificultades para llenar vacantes y desajustes entre la demanda y la oferta, asimismo, el tamaño de la empresa muestra una relación con el nivel educativo y calidad de empleo, como se evidencia entre las grandes empresas en un 50% a diferencia de las microempresas en un 15%.

En Latinoamérica la gestión del capital humano es aún más compleja dado a los cambios socioeconómicos y la falta de una visión estratégica a largo plazo del talento individual, ello refleja que el 70% de empresas aún consideraran que la función de los recursos humanos es una tarea administrativa de soporte, mientras que el 30% refleja que su propósito, además, se evidencia prácticas de talento humano en el que pocas desarrollan el entrenamiento, compensación estratégica, gestión al cambio y desarrollo organizacional (Deloitte, 2018).

A nivel nacional, la posición de Perú no es muy favorable en cuanto a la gestión del talento humano a diferencia de otros países de la región, esto debido a que no se ejecutan prácticas de capacitación de habilidades gerenciales, lo cual limita mejorar el talento

humano, además, de la falta de una comunicación bidireccional, asimismo se identificó que un empleado feliz es 300% más productivo e innovador (Conexión ESAN, 2019).

Asimismo, en el Perú el 81% de los trabajadores consideran que para un buen desempeño laboral es necesario que la empresa mantenga un clima laboral agradable, para ello es necesario que las empresas ofrezcan flexibilidad de horarios, entrenamiento, feedback inmediato y equilibrio entre la vida personal y laboral (Aptitus, 2020).

El estudio se llevó a cabo en la empresa Import & Export IZAM SAC, se encuentra ubicado en la Av. Hurin Cusco 273, Urb. Tahuantinsuyo, Etapa I, Independencia, la misma que se encarga de exportar los granos andinos y alimentos naturales en todo el mundo con más de seis años de experiencia. En el análisis se identificó que el personal en los últimos años ha sufrido diversos cambios en cuanto a la ejecución de sus funciones, optando por diversos medios para poder realizar su trabajo a raíz de la pandemia Covid-19, para lo cual la empresa ha requerido reforzar su gestión y administración del talento humano, ya que se evidencia que muchos no se encuentran motivados, por lo tanto se requieren saber la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa en estudio.

Antecedentes Internacionales

Según Cunala (2019) en su estudio desarrollado en Riobamba-Ecuador. Tuvo como propósito demostrar cómo la gestión del Talento Humano afecta el desempeño laboral en el personal administrativo y operativo de la empresa BOHO, Ambato. Se desarrolló bajo una metodología de tipo básico, enfoque cuantitativo, el alcance fue de tipo explicativo y diseño no experimental, asimismo, se desarrolló como instrumento para la recolección de información el cuestionario aplicada a una muestra de 44. Los resultados mostraron que la

administración del personal se encuentra en un nivel malo con el 57%, donde no existe un adecuado manejo de selección de personal y el ambiente laboral se encuentra en un nivel regular del 52.27%, además, la comunicación fue determinada como muy mala en un 57%, todo ello conlleva a un desempeño regular del 93.18%, ya que perciben que no cuentan con una motivación de incentivos. Asimismo, se identificó que existe una satisfacción regular del trabajador con respecto a su ambiente laboral, también, se determinó una correlación de Chi cuadrado de 15.507 por lo cual la hipótesis de la investigación fue válida. El estudio concluyó que existe un deslindamiento en los procesos de reclutamiento y selección, dado a la poca claridad de la dirección con los perfiles requeridos, además, de identificar que existen intereses individuales que afectan el desempeño laboral y la constante evolución del trabajador.

También Sarmiento (2017) en su investigación desarrollada en Ecuador. Tuvo como objetivo identificar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del Área Central de la Universidad Central. La metodología aplicada fue correlacional y utilizó como método el análisis de campo, asimismo, se aplicaron encuestas para la recolección de información a una muestra de 235 colaboradores de las distintas áreas. Los resultados inferenciales de la prueba estadísticas mostraron un nivel de significancia del 0.000 y coeficientes de correlación mayores a 0.474, a su vez se evidenciaron que los trabajadores se sienten muy satisfechos con el proceso de reclutamiento en un 82%, asimismo, se identificó que los colaboradores están de acuerdo con las oportunidades que ofrece la empresa en cuanto a transferencias, ascensos y capacitación en el uso de las TIC lo que conlleva a un desempeño muy alto del 80%, sin embargo, no están de acuerdo con los paquetes remunerativos y beneficios sociales. Se concluyó que la evaluación de desempeño

no permite que los trabajadores crezcan profesionalmente si es que no se realiza periódicamente y no se conocen los parámetros para ser evaluados.

Por su lado, Morales & Ríos (2018) en su estudio desarrollado en Ambato-Ecuador. Tuvo como objetivo desarrollar un modelo de gestión del talento humano que contribuya a mejorar la calidad de servicios del sector de transporte de la provincia de Tungurahua a fin de acrecentar el desempeño laboral. La metodología fue de enfoque cuantitativo, además, se consideró una muestra de 36 trabajadores entre gerencia, personal administrativo y colaboradores a quienes se les aplicó diversos instrumentos, entre ellas. Cuestionarios, entrevistas y fichas de observación. Los resultados evidenciaron que para que los trabajadores se adapten a su trabajo necesitan que el salario sea el apropiado en un 61% y las funciones y responsabilidades estén de acuerdo con ello, asimismo los directivos y gerentes deben brindar seguridad, de igual modo, se identificó que el desempeño de los trabajadores se basa en los buenos conocimientos (27%) y en la ejecución del trabajo (52%). Finalmente, se identificó que existe una relación significativa entre ambas variables, donde el coeficiente de correlación fue de 0.667 y una significancia del 0.00, por lo que se determinó una relación positiva, es decir cuanto más eficiente sea la gestión del talento, mayor será el desempeño laboral.

Además, Pilamonta (2020) en su estudio desarrollado en Ambato-Ecuador. Tuvo como intención diseñar un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de la empresa INDUCE del Ecuador de la ciudad de Latacunga. La metodología empleada fue de enfoque mixto, diseño no experimental y bajo un alcance correlacional, la muestra consideró a 35 colaboradores, aplicando como técnica de recolección a la entrevista y encuestas. Los resultados evidenciaron que los trabajadores consideran que la gestión por

competencia está en un nivel regular, ya que no reciben ningún incentivo ni reconocimiento (89%), por ende, no se motiva a los trabajadores ni con una remuneración económica, ni con la formación y desarrollo, ya que el 43% considera que debe mejorarse la capacitación y motivación, así como las condiciones físicas que ayudan muy poco a ejecutar eficientemente las sus funciones. Por ello, la empresa necesita tener un modelo de gestión del talento humano que permita identificar aptitudes y actitudes de los colaboradores, con ello cumplir con las expectativas de los puestos.

Shilquigua (2020) en su investigación desarrollada en Riobamba-Ecuador. Tuvo como intención determinar la incidencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018. La metodología aplicada fue de enfoque mixto, hipotético-deductivo, diseño no experimental y bajo un nivel descriptivo, asimismo, se aplicaron como instrumento el cuestionario y la guía de entrevista, aplicado a una muestra de 16 trabajadores. Los resultados evidenciaron que el 80% de trabajadores cuentan con sus herramientas y equipos para realizar sus actividades, asimismo, se utiliza diversos canales de comunicación como la llamada telefónica y la mensajería instantánea, además, el clima laboral es bueno en un 80%, por lo cual un 73% estuvo satisfecho con su lugar de trabajo, sin embargo, se identificó que el 73.3% de colaboradores no cuenta con conocimientos, habilidades y personalidad suficientes para laborar en el puesto, ello permitió determinar que no existe un modelo de gestión del talento. Finalmente se determinó un coeficiente de Chi Cuadrado del 6.694 y una significancia del 0.008, por la cual se concluyó que para la adecuada gestión es necesario toma en cuenta el proceso de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y motivación con el fin de atribuir una valoración del desempeño.

Antecedentes Nacionales

Para Escobar (2020) en su estudio desarrollado en Perú, tuvo como objetivo, determinar la relación entre la Gestión del Talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales El Baúl San José SRL., Cajamarca, 2020. La metodología desarrollada fue bajo un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, asimismo, para la recolección de datos se aplicó un cuestionario a una muestra de 66 colaboradores. Los resultados evidenciaron que el 54.5% de trabajadores ha sido ingresado por recomendación dejando de lado el proceso por meritocracia, además se identificó que el 40.9% considera que la empresa no toma importancia a la información detallada en el Curriculum, sin embargo, el 63% detalló que pasó por exámenes médicos y de conocimiento para ser seleccionado. Por otro lado, los trabajadores mostraron desconocer la estructura organizacional y estar en desacuerdo con los bonos económicos y reconocimientos. Asimismo, se determinó que existe correlación positiva entre las variables de Rho: 0.921, lo cual es una correlación positiva muy alta. Se concluyó que es necesario que la empresa establezca objetivos y una asignación de recursos para realizar una adecuada gestión y desarrollo de competencias.

Por otro lado, Lazo & Puñido (2019) en su investigación desarrollado en Lima-Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de Climatización Waira System, Santiago de Surco -2019. El tipo de estudio fue de nivel correlacional, bajo un diseño no experimental, asimismo, la muestra fue conformado por 22 colaboradores y como instrumento de aplicó un cuestionario bajo una escala Likert. Los resultados mostraron que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel regular con el 54.5%, al igual que el desempeño laboral que muestra un nivel regular del 50%, asimismo, se consideraron como

dimensiones al reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo humano, eficiencia, eficacia, trabajo en equipos y flexibilidad, las cuales se encuentran todas en un nivel regular, además, el estudio determinó una correlación del 0.793 y un nivel de significancia de 0.000, lo cual es considerada una relación positiva alta. El estudio concluyó que los procesos de selección y evaluación deber contar con políticas que permitan la transparencia y objetividad que requiera el puesto.

Por su parte, Valentín (2017) en su estudio desarrollado en Lima-Perú, tuvo como objetivo determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Se desarrolló un estudio de alcance explicativo, diseño no experimental y de corte transversal, asimismo, la muestra la conformaron 161 trabajadores y como técnica de recolección de datos se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario de opciones de respuesta cerradas. Los resultados evidenciaron que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel regular del 65% al igual que el desempeño laboral de los trabajadores del 69%, asimismo, se identificó que el proceso de incorporación, capacitación y evaluación no se encuentran bien estructurados por lo que genera niveles regulares de desempeño, además, se consideraron a los incentivos como una dimensión en un nivel bajo del 44.72%. El estudio determinó una correlación positiva alta del 0.701 y un nivel de significancia del 0.000, es decir depende de cómo se ejecute la gestión del talento para tener un buen desempeño.

Además, Rojas & Rudas (2021) en su investigación desarrollado en Cajamarca-Perú. Tuvo como objetivo determinar si existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la Ciudad Cajamarca en el año 2021. El estudio mantuvo una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel

correlacional, diseño no experimental, además la población estuvo conformada por 32 colaboradores y como técnica de recolección se aplicó la encuesta de 39 preguntas de opciones bajo una escala Likert. Los resultados mostraron un nivel alto de gestión del talento humano del 84%, también el nivel del desempeño fue del 69%, esto dado a que el proceso de reclutamiento y selección necesita ser mejorado en el análisis y evaluación de requerimientos, así como las pruebas de conocimiento. Asimismo, el estudio consideró como dimensiones de estudio a la admisión de personal, capacidades, compensación al personal, factores actitudinales y operativos. Por otro lado, el estudio determinó una correlación del 0.831 entre ambas variables. Se concluyó que existe un alto nivel de desempeño laboral, debido a que la empresa gestiona eficientemente su capital humano por ello se preocupa en brindar un ambiente agradable de trabajo.

Amaya (2021) en su estudio desarrollado en Lima Perú, tuvo como propósito determinar la relación existente entre las variables de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, 2021. La metodología fue de nivel correlacional, de tipo básico y de diseño no experimental, asimismo, el instrumento para recabar la información fue el cuestionario bajo una escala Likert de 24 preguntas. Los resultados mostraron que la gestión del talento humano la integran las dimensiones, recompensas, desarrollo, retención y auditación, estando todas ellas en un nivel regular del 82%. Por otro lado, el desempeño laboral incluye aspectos de habilidades y capacidades, comportamiento y metas que se encuentran en un nivel regular del 70%, esto demuestra una correlación del 0.781 que demuestra una relación positiva alta, por lo que la empresa requiere promover el desarrollo profesional en dirección al cumplimiento de los objetivos como soporte de la gestión administrativa y el desarrollo de capacidades.

Bases teóricas

Gestión del Talento Humano

Según Chiavenato (2009) define:

Como un área muy sensible para la mentalidad que impera en las organizaciones. Depende de la posibilidad que sucedan situaciones debido a diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, el negocio de la organización, la tecnología que emplea, los procesos internos, la filosofía administrativa predominante y otras variables importantes. Es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación, participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección, el conjunto de actividades y procesos para conseguir candidatos calificados para la organización, referentes a las relaciones laborales, que influyen en la eficacia de los trabajadores y de las organizaciones.

Por otro lado, Checa y et al. (2020) la gestión del talento humano es uno de los procesos más importantes de los procesos administrativos, ya que dependen de la mano de obra, siendo este uno de los medios más accesibles y flexibles para el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales, por ello esta gestión implica fortalecer las características individuales e incrementar el compromiso, con el fin de que el colaborador se adapte a lo que la empresa necesita, es así que son procedimientos planificados que permiten optimizar al capital humano, entre ellas se ejecutan las capacitaciones, talleres, programas de integración, inducción, reconocimiento, etc.

Asimismo, Cuesta (2010) gestionar personas es optimizar la fuerza laboral de una organización, en cuanto a la gestión del conocimiento, habilidades y competencias de los

colaboradores como parte de la estrategia organizacional, ya que esta unidad resulta ser un recurso decisivo en la competitividad y mantiene un enfoque multidisciplinario, participativo y proactivo.

Dimensiones de la variable Talento Humano

Conocimiento

Según Chiavenato (2009) señala que "El conocimiento es el soporte del capital intelectual de las organizaciones" (Pág. 402).

Como dice Chiavenato (2009) señala que, el conocimiento está en la mente, estas transforman la información en conocimiento al hacer un cotejo, analiza los resultados, busca las relaciones y conversa con otras personas sobre la información aceptada. En las organizaciones el conocimiento está en sus documentos, los procesos, las normas. Cuando el conocimiento deja de progresar, se convierte en una opinión o, lo que es peor, en una creencia. (Pàg.401).

Asimismo, Segarra y Bou (2006) señala que el conocimiento es un activo creado y mantenido de forma colectiva a través de la interacción entre individuos o entre individuos y su entorno, más que creado de forma individual.

Habilidades

Según Chiavenato (2013) señala que "Se trata de saber hacer, significa aplicar y usar el conocimiento, ya sea para solucionar problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la conversión del conocimiento en resultado" (Pág.50).

Como dice Robbins y Coulter (2004) La habilidad "es la capacidad que una persona tiene para realizar las diferentes tareas de su trabajo", por tanto, es un reconocimiento a la

capacidad innata de una persona tiene para cumplir correctamente sus funciones. Principalmente, dentro de estas habilidades se tienen: las habilidades intelectuales y habilidades físicas, es decir, cada persona contribuye con sus capacidades a la organización, siendo la razón primordial por la cual son contratados para trabajar en una empresa, las habilidades son claves para un óptimo desempeño laboral de los trabajadores, siendo así un indicador de suma importancia para el ambiente interno de la empresa y para la gestión del talento humano (Pág.40).

Según Álvarez (1999) Un destacado investigador explico la habilidad como "la dimensión del contenido que revela el comportamiento de la persona en un campo del saber propio de la cultura de la humanidad, desde una visión psicológica el sistema de acciones y procedimientos realizados por el sujeto que responde a un propósito" (Pág.71).

Motivación

Como señalan Robbins y Coulter (2004) La motivación es determinada como “los procesos que comunican la intensidad, dirección e insistencia del esfuerzo de una persona por conseguir una meta”.

Citando a Galicia (2010) “El concepto de motivación personal respecto al impulso que inicia, orienta y mantiene la forma de actuar, el comportamiento del personal, en conexión a las metas y objetivos de la organización”.

Según Chiavenato (2009) menciona que, frente a la falta de motivación propia, las personas se concentran en la exigencia y las expectativas de remuneraciones más altas y mejores condiciones de trabajo para compensar el descontento, la insatisfacción y el fracaso (Pág. 208).

Actitudes

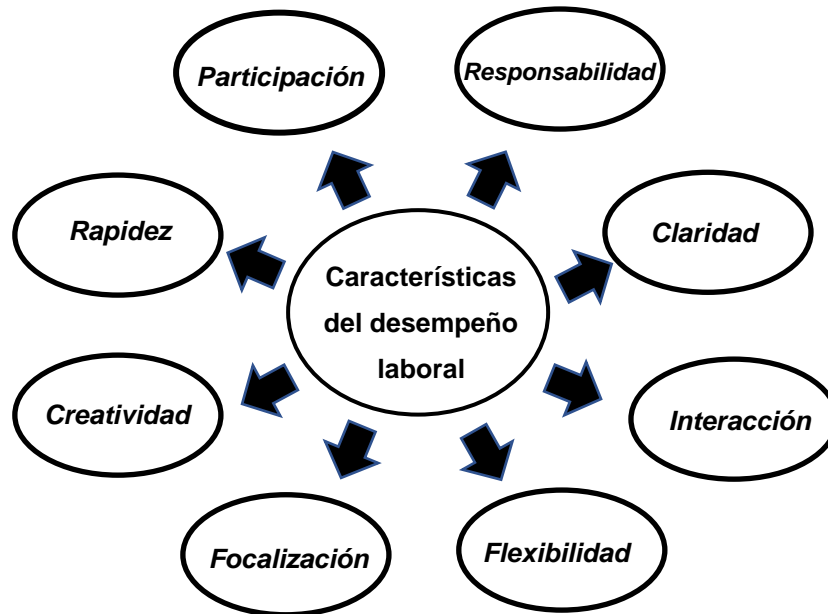
Tal como Chiavenato (2009) expresa que, se intenta de saber hacer que suceda. “La actitud emprendedora facilita alcanzar y superar metas, atender riesgos, agregar valor, llegar a la excelencia y centrarse en los resultados. Es lo que guía a la persona a conseguir la autorrealización de su potencial” (Pág.50).

Chiavenato (2009) "Las actitudes frente a la jefatura cambian por generación y las personas de hoy propenden menos que los anteriores a recibir ciegamente las ordenes que les dan los superiores" (Pág.208).

Desempeño Laboral

Como plantea Ramírez (2006) La importancia de cuantificar el desempeño laboral de una organización se da con la evaluación del desempeño y la compensación al trabajador. Lo que ayuda a generar un buen clima cuando se disponen a prestar un servicio de excelente calidad. Los trabajadores saben que lo evaluarán acorde con la forma que desempeñen sus funciones y que merece la pena ejercerlo bien (Pág. 3).

Figura 1. **Característica del desempeño laboral**



Fuente: Chiavenato (2008)

Por otro lado, Lusthaus (2002) menciona que el desempeño laboral son las acciones que el trabajador realiza para el cumplimiento de sus funciones y tareas principales a su cargo, en el cual se ejecutan los conocimientos, experiencias, Actitudes, habilidades y características personales del individuo en cuanto a las exigencias técnicas que exige la empresa. Asimismo, van dirigidas hacia una meta con la utilización de los recursos de forma efectiva.

Asimismo, Bautista et al. (2020) refiere que el desempeño mantiene un constructo multidimensional que mide las conductas y acciones sobresalientes del trabajador, además de ser el resultado del comportamiento y aportes que este ejecuta en su cargo, las cuales van alineadas a las exigencias y responsabilidades.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Cumplimiento de los objetivos y tareas

Según Medina Gómez (1996) sostiene:

Se debe evaluar el grado de la ejecución de los objetivos trazados con la importancia requerida en la etapa que se analiza, definiendo en cada caso la valoración cualitativa y cuantitativa que le corresponde a cada uno, de igual forma, se considera el cumplimiento, en cantidad y calidad de las tareas programadas y no programadas en dicho periodo.

Por otro lado, Bautista y et al. (2020) el desempeño de la tarea es el logro de las tareas y responsabilidades de un trabajo de acuerdo con las capacidades y conocimientos que están incluidas en las tareas descritas para cada puesto que contribuyen a la organización directa o indirectamente.

Cooperación y trabajo en equipo

Según, Chiavenato (2009) menciona que, la organización jerárquica formada por puestos y departamentos está desapareciendo. Esta se caracteriza porque sostiene el statu quo puesto que el mundo de los negocios requiere el cambio y la innovación de las organizaciones, los cuales se van pronto hacia una nueva idea de trabajo: en vez de separar a las personas en puestos privados, ahora la revelación es juntarlos en equipos, grupos de trabajo unidos y en actividades diarias. El efecto es diferente y mejor. Los equipos son sumamente más que simples grupos humanos, tiene cualidades que los grupos no tienen.

Citando a, Treviño (2007) expresa que. es considerado un equipo estable donde un conjunto reducido de personas muestra permanencia con otras, que se comunican de manera abierta, con alto nivel de organización, flexibilidad que les permite trabajar de manera coordinada, con funciones definidas, ahora bien, un equipo es un grupo de empleados organizados, que trabajan juntas para lograr una meta.

Según, Koontz (1998) sostiene que, un equipo es un número limitado de personas con habilidades adicionales comprometidas con un proyecto en común, una serie de metas de desempeño y una forma de trabajo del cual todas ellas son recíprocamente responsables.

Disciplina laboral

Según Werther (2008) define:

La disciplina laboral conforma la acción administrativa que se lleva a cabo para impulsar y garantizar la ejecución de la norma interna, se lleva a cabo para animar a los empleados que ejecuten las normas y procedimientos para evitar las desviaciones (pág. 453).

Tal como, Castillo (2018) afirma que, la disciplina laboral es el conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento de las políticas, normas y reglamentos de la empresa, por parte de todos sus integrantes.

Superación personal

Según, Medina (1996) considera que, es la optimización de los esfuerzos del trabajador, para obtener resultados progresivos y superarse a través del crecimiento personal y mostrar todo el potencial y aspiraciones para tener una mejor calidad de vida y superar obstáculos (Pàg.78)

Tal como, Arias et al. (2008) señala que, el desarrollo personal, o crecimiento personal, se entiende como el afán de avanzar hacia delante, o aquello que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad.

Justificación

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021, para generar reflexión y constatar resultados del conocimiento existente.

Según Hernández et al. (2010) existen 5 criterios para justificar una investigación:

a) Conveniencia, b) Relevancia Social, c) Implicaciones Practicas, d) Valor Teórico y e) Utilidad metodológica (Pág. 40).

Dado esto la presente investigación se justifica en 3 de ellas:

Justificación Teórica

Presenta las teorías fundamentadas por Chiavenato (2009) y Ramírez (2006) señalando las dimensiones de la variable gestión del talento humano: conocimiento, habilidades, motivación, actitudes y, las dimensiones de la variable desempeño laboral: Cumplimiento de los objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral, superación personal.

Justificación Práctica

La actual investigación es práctica porque tiene orientación a buscar la respuesta de los problemas que conectan la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021, planteando recomendaciones para resolverlo.

Justificación Metodológica

Esta investigación se definió de enfoque cuantitativo por la necesidad de procesar los resultados obtenidos en la encuesta para explicar el nivel de relación entre las variables de

estudio, así mismo fue no experimental y de corte transversal porque no se manipulo los datos tomados en un solo momento.

Limitaciones

Problema en la recolección y procesamiento de datos debido a la actual coyuntura del Estado Peruano con la emergencia sanitaria por el Covid 19.

1.2. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.
- Determinar la relación de las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.
- Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021
- Determinar la relación entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021

Hipótesis específicas

- Existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021
- Existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021
- Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021
- Existe relación entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021

Tabla 1
Matriz de Operacionalización de las Variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem Instrumento /
V. Independiente V1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según Chiavenato (2009) define, como un área muy sensible para la mentalidad que impera en las organizaciones. Depende de la posibilidad que sucedan situaciones debido a diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, el negocio de la organización, la tecnología que emplea, los procesos internos, la filosofía administrativa predominante y otras variables importantes.	D1V1 Conocimiento	✓ Lecciones aprendidas ✓ Ideas propuestas ✓ Productos de información	Encuesta Escala de Likert
		D2V1 Habilidades	✓ Capacidad del conocimiento ✓ Crear ✓ Innovar	
		D3V1 Motivación	✓ Productividad Laboral ✓ Participación Laboral ✓ Incentivo salarial	
		D4V1 Actitudes	✓ Alcanzar metas ✓ Asumir riesgos ✓ Logros	
V. Dependiente V2 DESEMPEÑO LABORAL	Como plantea Ramírez (2006) La importancia de cuantificar el desempeño laboral de una organización se da con la evaluación del desempeño y la compensación al trabajador. Lo que ayuda a generar un buen clima cuando se disponen a prestar un servicio de excelente calidad. Los trabajadores saben que lo evaluarán acorde con la forma que desempeñen sus funciones y que merece la pena ejercerlo bien (Pág. 3).	D1V2 Cumplimiento de los objetivos y tareas	✓ Ejecutar las tareas ✓ Alcanzar metas ✓ Lograr la misión	Encuesta Escala de Likert
		D2V2 Cooperación y Trabajo en equipo	✓ Lograr mejoras ✓ Empeñamiento de proyectos en la sociedad	
		D3V2 Disciplina Laboral	✓ Cumplimiento de horario ✓ Alcanzar fines trazados	
		D4V2 Superación Personal	✓ Formación ✓ Realización ✓ Relaciones personales	

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo de investigación

El estudio corresponde a un tipo de investigación Básica. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) sostiene que este tipo de investigaciones tienen como intención profundizar y ampliar conocimientos sobre un hecho o evento en específico.

Por otro lado, la investigación mantiene un enfoque cuantitativo. Esto debido a que hace uso de cálculos numéricos para demostrar los resultados, además de caracterizarse por ser secuencial y probatorio, en la que se hace uso de la estadística para comprobar la hipótesis a través de la inferencia y cálculos descriptivos (Hernández et al., 2014).

Asimismo, el diseño de la investigación es No experimental. Para Ñaupas et al. (2018) este diseño consiste en analizar la realidad tal cual se presenta en su estado natural sin intención de modificarla ni manipularla. Además, el corte que le corresponde es de tipo transversal, ya que el estudio se llevará a cabo en un solo momento, así como la recolección de los datos.

Finalmente, el estudio corresponde a un nivel descriptivo-correlacional, ya que además de identificar el nivel de las variables también se pretende establecer el grado de relación que existe entre las variables de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Tal como lo sostiene Cabezas et al., (2018) quien refiere que el alcance Correlacional es aquel estudio que evalúa la relación o asociación entre dos o más variables.

Población y muestra

Unidad de análisis

Se considera unidad de análisis a un colaborador de la empresa Import & Export IZAM SAC.

Población

Según Tamayo (2012) señala:

La población es la totalidad de un fenómeno de estudio. Incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y debe cuantificarse para un determinado estudio integrado en conjunto “n” de entidades que participan de una determinada característica y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

La población está compuesta por 30 trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC.

La muestra

La muestra es la que puede precisar la problemática mediante un procedimiento que generará los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso.

Según Tamayo (1997) afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (Pág. 38).

Para delimitar la muestra se consideró el muestreo no probabilístico censal en el cual se considera a toda la población como muestra, ya que se evidencia una población pequeña, por ello se considera a los 30 colaboradores.

Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

El instrumento cuantitativo, recaba información confiable mediante procedimientos estadísticos. Se utilizará la encuesta como técnica para recojo de la información, para analizar los datos y convertirlos en números cuantitativos.

Asimismo, el instrumento para la recopilación de datos fue el cuestionario, tomada del estudio de Del Castillo (2017) en su tesis de maestría titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de

Chaclacayo, 2016” desarrollada en la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima-Perú; la cual está estructurada en el caso de la variable Gestión del talento humano por 4 dimensiones que en total tiene 20 ítems: Conocimiento (4 Ítems), Habilidades (4 Ítems), Motivación (4 Ítems) y Actitudes (4 Ítems), asimismo, la escala de respuestas va entre 1 a 3, donde, 1=Nunca, 2= A veces, 3= Siempre.

Por otro lado, la variable desempeño laboral, está estructurado por 4 dimensiones que en total tiene 20 ítems: cumplimiento de los objetivos y tareas (4 Ítems), Cooperación y Trabajo en equipo (4 Ítems), Disciplina Laboral (4 Ítems) y Superación Personal (4 Ítems), asimismo, la escala de respuestas va entre 1 a 3, donde, 1=Nunca, 2= A veces, 3= Siempre.

Validez y Confiabilidad

Asimismo, ambos cuestionarios fueron evaluados por el Magister Jorge Malpartida Gutiérrez, el cual dio por validado el contenido de los cuestionarios tanto su claridad, pertinencia y relevancia dando por aceptable y apto para ser aplicado ambos instrumentos.

Además, para el cálculo de la confiabilidad del instrumento se realizó el análisis de la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, en el que se determinó que el cuestionario de la gestión del talento humano (0.876) y el cuestionario de desempeño laboral (0.951).

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alpha de Cronbach.

Formula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Tabla 2

Fiabilidad de la escala

VARIABLES	Nº ÍTEMS	FIABILIDAD
Gestión del Talento Humano	20	0.876
Desempeño laboral	20	0.951

Fuente: Elaboración propia (SPSS)

Procedimiento

Para el procedimiento de recolección de datos se creó el cuestionario a través de la plataforma del Google forms para ser aplicado de forma más rápida a los trabajadores, para ello, se pidió la autorización respectiva a la gerencia, con el fin de aplicar el cuestionario.

Seguido se les explica a los colaboradores cual es la intención del estudio, indicándole que es con fines académicos y anónimo.

Para el procedimiento de análisis de datos, se utiliza las herramientas Excel y SPSS versión 28, el cual el primero es un software común entre los usuarios de Windows, empleado para realizar la captura y análisis de datos para crear tablas y gráficas con data compleja. El SPSS es distinguido por su capacidad de gestionar grandes tamaños de datos y es capaz de llevar a cabo análisis de texto entre otros formatos más.

El primer análisis fue el alfa de Cronbach, que mide la fiabilidad de los cuestionarios, asimismo, la consistencia interna que permite determinar la confiabilidad de los instrumentos.

El segundo análisis fue el análisis descriptivo donde se analiza las características sociodemográficas que muestran los elementos de la muestra, en cuanto a género, edad, puesto y años de experiencia.

Seguido se realiza el análisis descriptivo de las variables y dimensiones, donde se calcula la distribución y frecuencias, es decir, se determina el nivel de las variables, para lo cual se determina anteriormente los rangos o intervalos a través del análisis de Baremos. Por otro lado, se realizó el análisis de normalidad a través de la prueba Shapiro Wilk, dado a que la muestra es menor a 50 elementos.

Finalmente, se realizó el contraste de hipótesis aplicando la prueba de Rho de Spearman, con la finalidad de conocer la correlación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores.

Aspectos éticos de la investigación

El estudio tomó en consideración los códigos de ética de la Universidad Privada del Norte, en el cual se mantiene en reserva la identidad de los trabajadores encuestados, del mismo modo, se cumplen los lineamientos de la Norma APA, respetando los derechos de autor y citando debidamente cada texto que corresponda. Con respecto a las encuestas realizadas a los trabajadores, no se manipulan los resultados logrando evidenciar la realidad tal cual se presenta. Además, se llevó a cabo la validez y confiabilidad del instrumento para obtener resultados fiables.

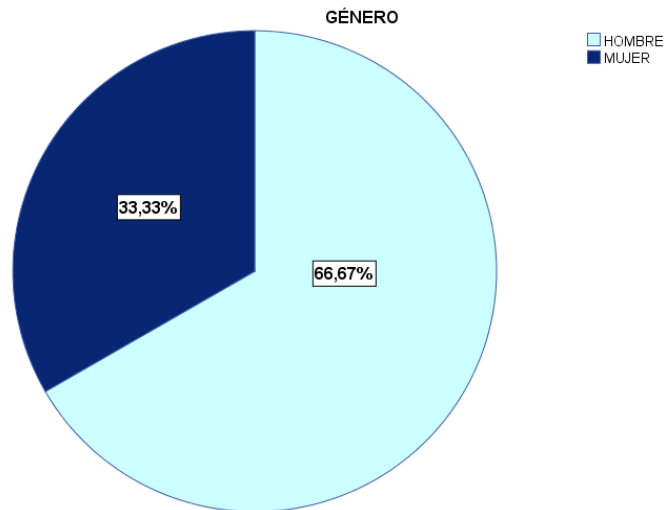
CAPÍTULO III: RESULTADOS

Resultados del Análisis descriptivo

Características sociodemográficas

Figura 2

Género de los encuestados

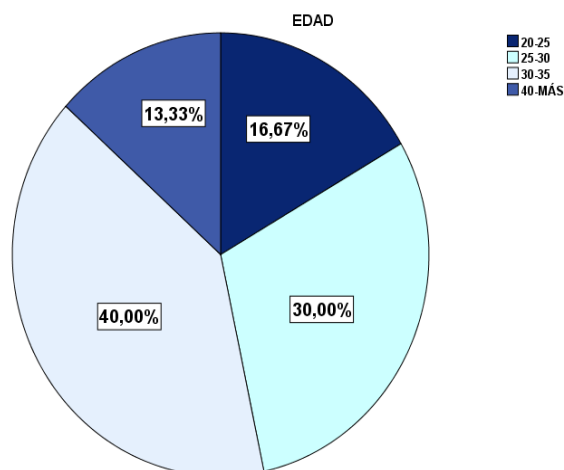


Fuente: SPSS

En la figura 2 se identifica que del total de encuestados el 66.7% de personal son hombres y el 33.3% son mujeres.

Figura 3

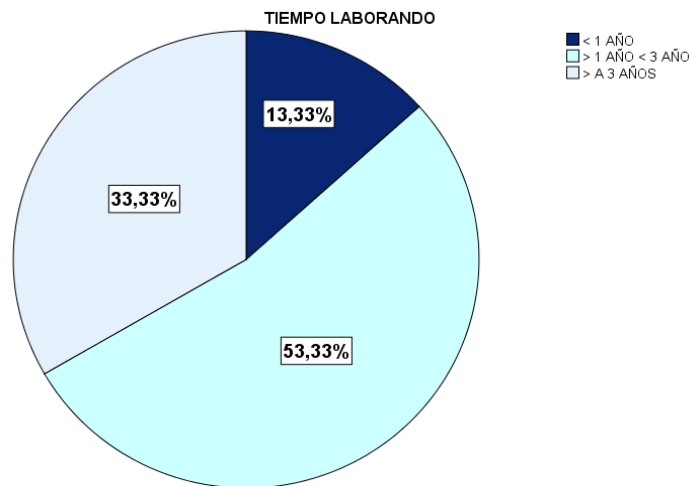
Rango de edades de los encuestados



Fuente: SPSS

En la figura 3 se identifica que del total de encuestados el 40% tienen edades entre 30 y 35 años de edad, mientras que el 30% tienen edades entre los 25 a 30 años, y con menor cantidad el 13.3% tuvo edades mayores a 40 años.

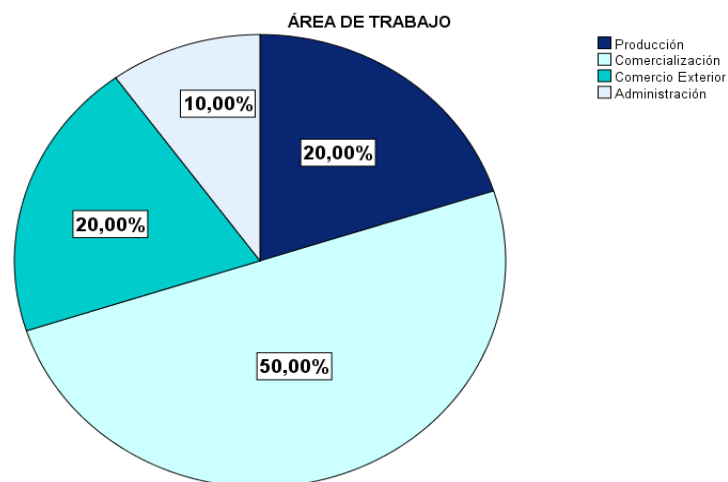
Figura 4
Tiempo laborando de los encuestados



Fuente: SPSS

En la figura 4 se identifica que del total de encuestados el 53% tienen tiempo laborando mayor a un año y menor a 3 años, mientras que el 33.3% tienen laborando mayor a 3 años y finalmente el 13.3% labora menor a 1 año en la empresa.

Figura 5
Distribución de Área de trabajo



Fuente: SPSS

En la figura 5 se identifica que del total de encuestados el 53% tienen tiempo laborando mayor a un año y menor a 3 años, mientras que el 33.3% tienen laborando mayor a 3 años y finalmente el 13.3% labora menor a 1 año en la empresa.

Resultados de distribución de frecuencias

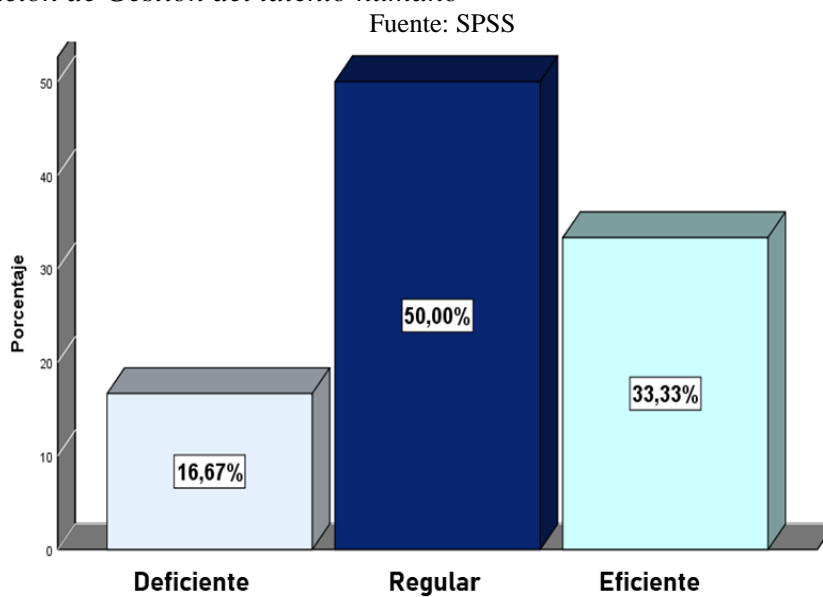
Análisis descriptivo variable Gestión del Talento Humano

Tabla 3
Distribución de variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Deficiente	5	16.7	16.7
	Regular	15	50.0	50.0
	Eficiente	10	33.3	33.3
	Total	30	100.0	100.0

Fuente: SPSS

Figura 6
Distribución de Gestión del talento humano



Fuente: SPSS

En la Tabla 3 se identificó que la variable gestión del talento humano se encuentra en un nivel regular del 50%, además, el 33.33% fue considerado en un nivel eficiente y solo con un 16.67% considerado en un nivel deficiente.

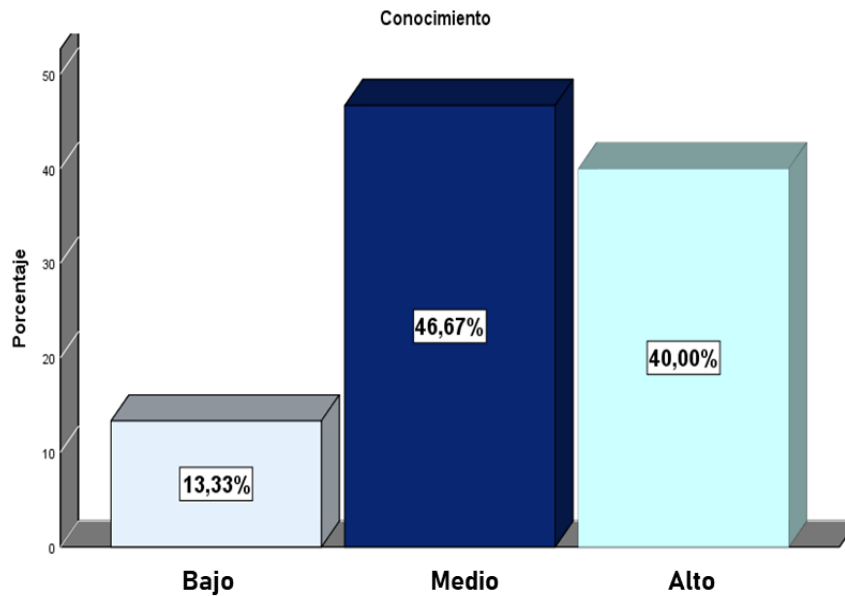
Dimensión Conocimiento

Tabla 4
Distribución de dimensión conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	4	13,3	13,3
	Medio	14	46,7	46,7
	Alto	12	40,0	40,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: SPSS

Figura 7
Distribución de dimensión conocimiento



Fuente: SPSS

En la Tabla 4 se identificó que la dimensión conocimiento se encuentra en un nivel regular del 50%, además, el 33.33% fue considerado en un nivel eficiente y solo con un 16.67% considerado en un nivel deficiente.

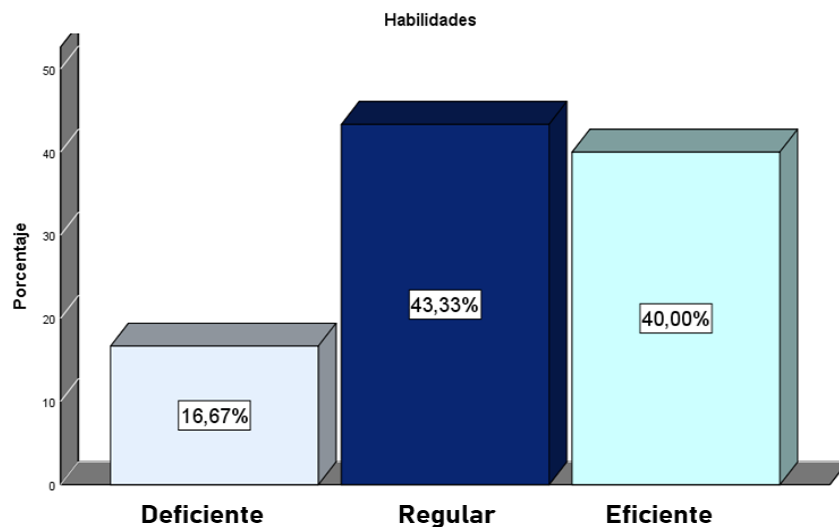
Dimensión Habilidades

Tabla 5
Distribución de dimensión habilidades

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
	Deficiente	5	16,7	16,7
	Regular	13	43,3	43,3
	Eficiente	12	40,0	40,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: SPSS

Figura 8
Distribución de dimensión habilidades



Fuente: SPSS

En la Tabla 5 se identificó que la dimensión habilidades se encuentra en un nivel regular del 43.33%, además, el 40% fue considerado en un nivel eficiente y solo con un 16.67% considerado en un nivel deficiente.

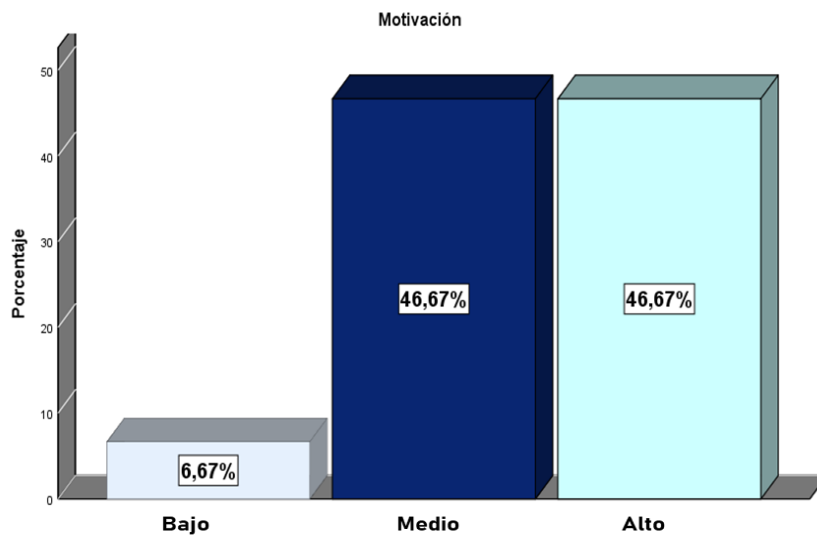
Dimensión Motivación

Tabla 6
Distribución de dimensión motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	2	6,7	6,7
	Medio	14	46,7	46,7
	Alto	14	46,7	46,7
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: SPSS

Figura 9
Distribución de dimensión motivación



Fuente: SPSS

En la Tabla 6 se identificó que la dimensión motivación se encuentra en un nivel medio del 46.67%, además, el 46.67% fue considerado en un nivel alto y solo con un 6.67% considerado en un nivel bajo.

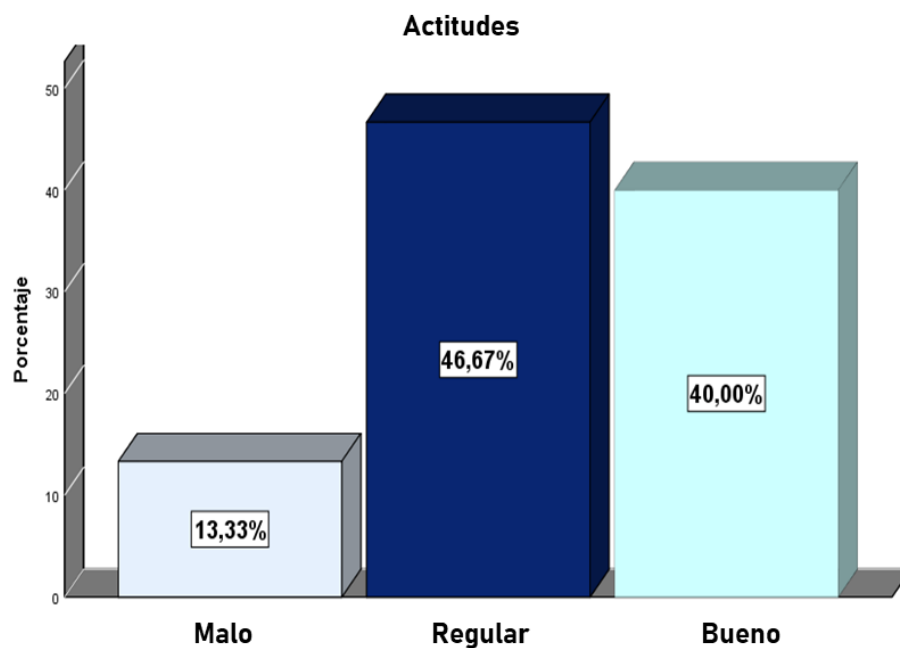
Dimensión Actitudes

Tabla 7
Distribución de dimensión actitudes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Malo	4	13,3	13,3
	Regular	14	46,7	46,7
	Bueno	12	40,0	40,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: SPSS

Figura 10
Distribución de dimensión actitudes



Fuente: SPSS

En la Tabla 7 se identificó que la dimensión actitudes se encuentra en un nivel regular del 46.67%, además, el 40% fue considerado en un nivel bueno y solo con un 13.33% considerado en un nivel malo.

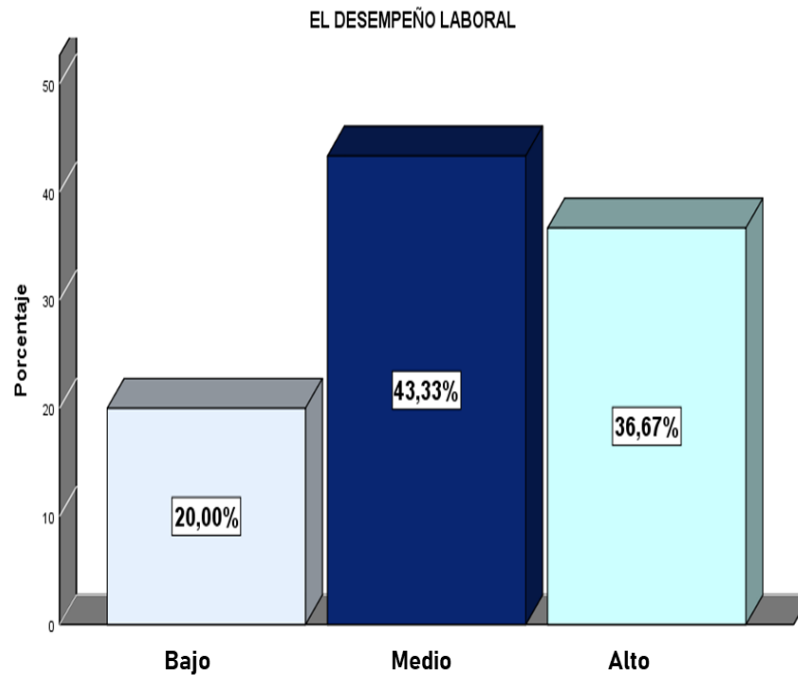
Análisis descriptivo variable desempeño laboral

Tabla 8
Distribución de variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	6	20,0	20,0
	Medio	13	43,3	43,3
	Alto	11	36,7	36,7
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: SPSS

Figura 11
Distribución de variable desempeño laboral



Fuente: SPSS

En la Tabla 8 se identificó que la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel medio del 43.33%, además, el 36.67% fue considerado en un nivel alto y solo con un 20% considerado en un nivel bajo.

Dimensión cumplimiento de los objetivos y tareas

Tabla 9

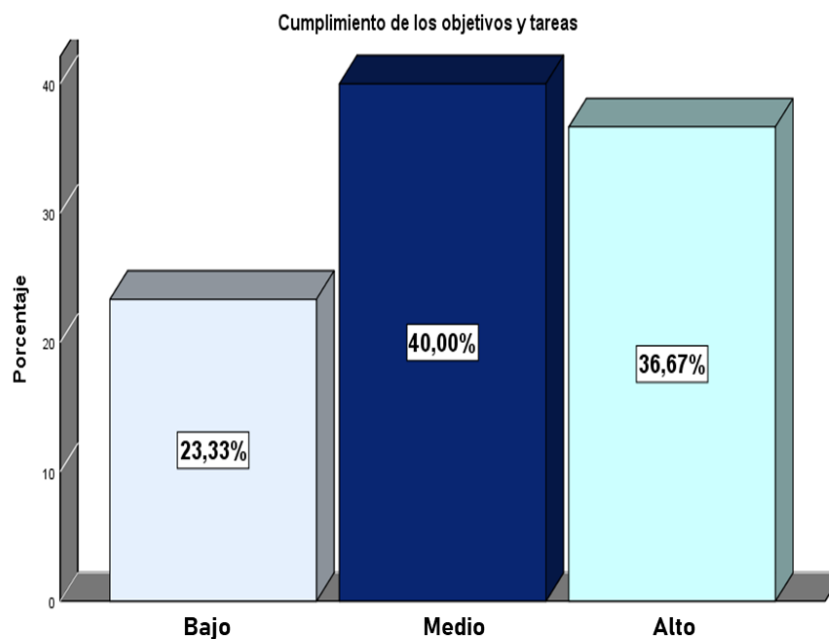
Distribución de dimensión cumplimiento de los objetivos y tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	7	23,3	23,3
	Medio	12	40,0	40,0
	Alto	11	36,7	36,7
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: SPSS

Figura 12

Distribución de dimensión cumplimiento de los objetivos y tareas



Fuente: SPSS

En la Tabla 9 se identificó que la dimensión cumplimiento de los objetivos y las tareas se encuentra en un nivel medio del 40%, además, el 36.67% fue considerado en un nivel alto y solo con un 23.33% considerado en un nivel bajo.

Dimensión cooperación y trabajo en equipo

Tabla 10

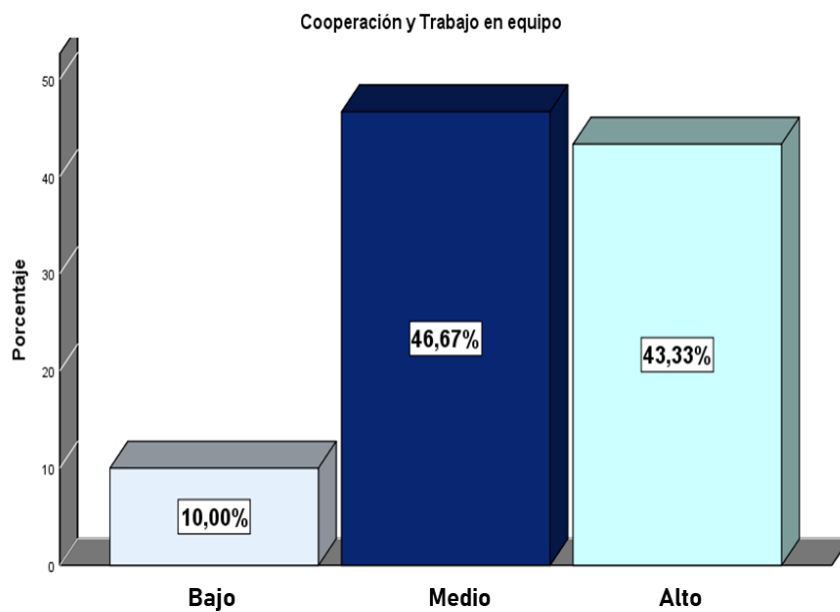
Distribución de dimensión cooperación y trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	3	10,0	10,0
	Medio	14	46,7	46,7
	Alto	13	43,3	43,3
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: SPSS

Figura 13

Distribución de dimensión cooperación y trabajo en equipo



Fuente: SPSS

En la Tabla 10 se identificó que la dimensión cooperación y trabajo en equipo se encuentra en un nivel medio del 46.67%, además, el 43.33% fue considerado en un nivel alto y solo con un 10% considerado en un nivel bajo.

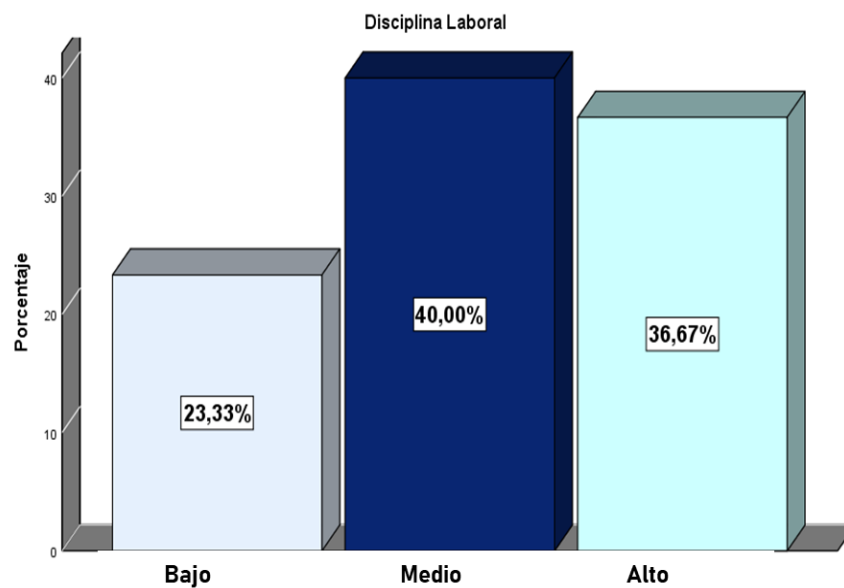
Dimensión disciplina laboral

Tabla 11
Distribución de dimensiones disciplina laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	7	23,3	23,3
	Medio	12	40,0	40,0
	Alto	11	36,7	36,7
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: SPSS

Figura 14
Distribución de dimensión disciplina laboral



Fuente: SPSS

En la Tabla 11 se identificó que la dimensión actitudes se encuentra en un nivel medio del 40%, además, el 36.67% fue considerado en un nivel alto y solo con un 23.33% considerado en un nivel bajo.

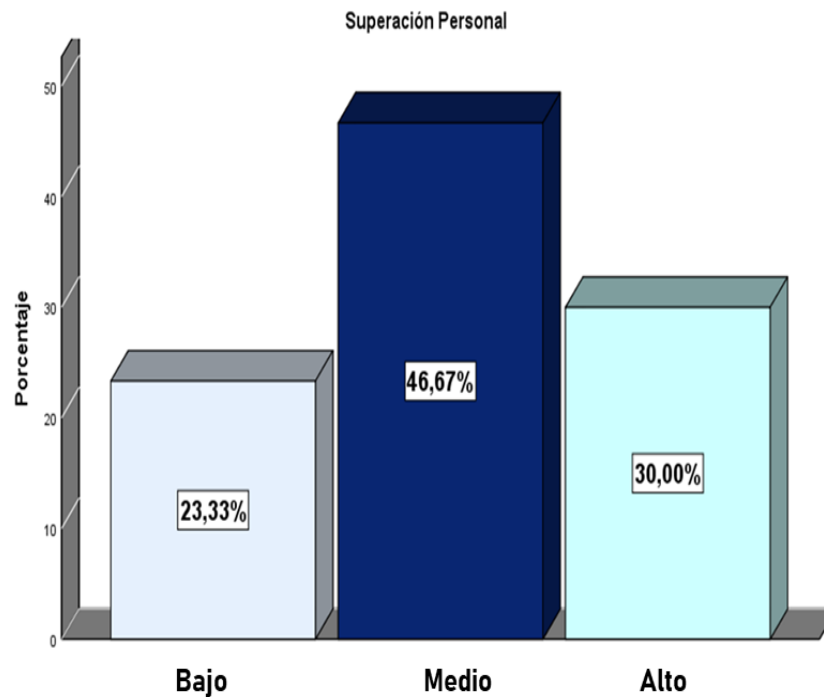
Dimensión superación personal

Tabla 12
Distribución de dimensiones superación personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	7	23,3	23,3
	Medio	14	46,7	46,7
	Alto	9	30,0	30,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: SPSS

Figura 15
Distribución de dimensión superación personal



Fuente: SPSS

En la Tabla 12 se identificó que la dimensión actitudes se encuentra en un nivel medio del 46.67%, además, el 30% fue considerado en un nivel alto y solo con un 23.33% considerado en un nivel bajo.

Resultados Inferenciales

Prueba de normalidad-Shapiro Wilk

Para determinar la prueba de normalidad se ha previsto las siguientes medidas:

Nivel de confianza al 95%

Nivel de significancia $\alpha=0,05$

Ho: Los datos se aproximan a una distribución Normal

Ha: Los datos No se aproximan a una distribución Normal

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano.	,404	30	,000
Desempeño laboral.	,180	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia (SPSS)

Interpretación: En la tabla 13, según la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, y dado que $p\text{-valor} < 0,05$ en ambos casos; se concluye que a un nivel de significación del 5% existe suficiente evidencia estadística para rechazar Ho, por lo tanto los datos no se ajustan a una distribución Normal para las dos variables por lo que se confirma que se está procesando datos **no paramétricos** y se decide que se hará uso del estadístico Rho de Spearman ya que es una prueba no paramétrica para determinar el grado de relación entre las variables a efecto de probar las hipótesis.

Contrastación de Hipótesis General: Prueba Rho de Spearman

Ho: No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

Ha: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

Nivel de confianza al 95%

Nivel de significancia $\alpha=0,05$

Tabla 14

Correlación de las variables Gestión del Talento humano y Desempeño laboral

		Gestión del Talento Humano		Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,473**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (SPSS)

Interpretación: de acuerdo con la tabla 14 se evidencia que, $p_valor = 0,008 < 0,05$ por lo tanto si existe relación positiva entre las variables de estudio y el nivel de correlación es moderada de $Rho = 0,473$ entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Por lo tanto, a un nivel de confianza del 95% y significación del 5%, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, por lo que se concluye que existe relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

Contrastación de Hipótesis específica 1: Prueba Rho de Spearman

Ho: No existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

Ha: Existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

Nivel de confianza al 95%

Nivel de significancia $\alpha=0,05$

Tabla 15
Correlación entre el conocimiento y el desempeño laboral

			Conocimien to	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,841
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,841	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia (SPSS)

Interpretación: de acuerdo con la tabla 15 se evidencia que, $p_valor = 0,000 < 0,05$ por lo tanto si existe relación entre las variables de estudio y el nivel de correlación es positiva alta de $Rho = 0,841$ entre el conocimiento y el desempeño laboral. Por lo tanto, a un nivel de confianza del 95% y significación del 5%, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, por lo que se concluye que si existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

Contrastación de Hipótesis específica 2: Prueba Rho de Spearman

Ho: No existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

Ha: Existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

Nivel de significancia $\alpha=0,05$

Tabla 16
Correlación entre las habilidades y el desempeño laboral

			Habilidadades	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Habilidadades	Coeficiente de correlación	1,000	,955
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,955	1,000
Sig. (bilateral)		,002	.	
N		30	30	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia (SPSS)

Interpretación: de acuerdo con la tabla 16 se evidencia que, $p_valor = 0,002 < 0,05$ por lo tanto existe relación entre las variables de estudio y el nivel de correlación es positiva alta de $Rho = 0,955$ entre las habilidades y el desempeño laboral. Por lo tanto, a un nivel de confianza del 95% y significación del 5%, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, por lo que se concluye que existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

Contrastación de Hipótesis específica 3: Prueba Rho de Spearman

H₀: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

H_a: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

Nivel de confianza al 95%

Nivel de significancia $\alpha=0,05$

Tabla 17

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral

			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,905
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,905	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05(bilaterales)

Fuente: Elaboración propia (SPSS)

Interpretación: de acuerdo con la tabla 17 se evidencia que, $p_valor = 0,000 < 0,05$ por lo tanto existe relación entre las variables de estudio y el nivel de correlación es positiva alta de $r= 0,905$ entre la motivación y el desempeño laboral. Por lo tanto, a un nivel de confianza del 95% y significación del 5%, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, por lo que se concluye que si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

Contrastación de Hipótesis General: Prueba Rho de Spearman

Ho: No existe relación entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

Ha: Existe relación entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

Nivel de confianza al 95%

Nivel de significancia $\alpha=0,05$

Tabla 18

Correlación entre las actitudes y el desempeño laboral

			Actitud es	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Actitudes	Coeficiente de correlación	1,000	,937
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,937	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia (SPSS)

Interpretación: de acuerdo con la tabla 18 se evidencia que, $p_valor = 0,000 < 0,05$ por lo tanto existe relación entre las variables de estudio y el nivel de correlación es positiva alta de $Rho = 0,937$ entre las actitudes y el desempeño laboral. Por lo tanto, a un nivel de confianza del 95% y significación del 5%, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, por lo que se concluye que existe relación entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

De acuerdo al objetivo general de la investigación; se determinó la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021; los hallazgos obtenidos evidencian un P_Valor de 0,000 menor que el alfa requerido de 0,05 con un nivel de correlación de 0.473 y comparando con Escobar (2020) cuyo objetivo general de su investigación fue, establecer si existe relación entre la Gestión del Talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Contratistas Generales El Baúl San José SRL., Cajamarca, 2020. Cuyos resultados determinaron una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del 0.921, determinando que una adecuada gestión en los procesos de reclutamiento y desarrollo de habilidades permiten a las personas ser más eficientes en sus actividades laborales. Asimismo, se corroboró con la teoría propuesta por Ramírez (2006) que cuantifica el desempeño laboral mediante la evaluación del rendimiento con relación a la compensación que espera para promover un buen clima de trabajo.

De acuerdo al objetivo específico 1 de la investigación; se determinó la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021; los hallazgos obtenidos evidencian un P_Valor de 0,000 (< 0.05) con un nivel de correlación de $r=0,841$ y comparando con Lazo y Puñido (2019) cuyo objetivo general de su investigación fue, precisar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Climatización Waira System, Santiago de Surco -2019. Cuyos resultados mostraron niveles medios de capacitación para la creación de conocimiento, ejecutando este proceso casi nunca, lo cual

deber ser constante y permanente, lo que conlleva a niveles bajos de desempeño, guardando una relación positiva entre ellas del 0.678. Asimismo, se corroboró con la teoría de Segarra y Bou (2006) quien señala que el conocimiento se crea y se mantiene en forma colectiva mediante la interacción de los actores y su entorno para lograr mejor desempeño en el trabajo.

De acuerdo al objetivo específico 2 de la investigación; se determinó la relación que existe entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021; los hallazgos obtenidos evidencian un P_valor de 0,000 menor que el alfa requerido de 0.05 con un nivel de correlación de 0.955 y comparando con Amaya (2021) cuyo objetivo general de su investigación fue, establecer la relación existente entre las variables de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, 2021. Cuyos resultados mostraron una relación significativa entre las habilidades y capacidad del personal con el desempeño (0.630), asimismo, determinó que los niveles regulares de habilidades, permiten que el servicio otorgado no sea el adecuado y limite la creatividad y proactividad del personal. Asimismo, se corroboró con la teoría de Robbins y Coulter (2004) donde se reafirma que las habilidades muestran la capacidad que tiene la persona para desarrollar sus actividades de trabajo que influyen en el desempeño laboral.

De acuerdo al objetivo específico 3 de la investigación; se determinó la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021; los hallazgos obtenidos evidencian un P_valor de 0,000 menor que el alfa requerido de 0,05 con un nivel de correlación de 0.905 y comparando con Valentín (2016) cuyo objetivo general de su investigación fue, determinar de qué manera la

gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Cuyos resultados determinaron una relación significativa entre los incentivos y el desempeño de los trabajadores con un $\text{Sig}=0.000$ y un $r = 0.338$, identificando que si existe un nivel bajo menor será el desempeño, ya que la falta de motivación por ausencia de una política de ascensos y de carrera estancan las habilidades de los trabajadores. Asimismo, se corroboró con la teoría de Chiavenato (2009) señalando que por la falta de motivación propia los trabajadores tienen más expectativas de salario y mejores condiciones laborales para contrarrestar su desmotivación.

De acuerdo al objetivo específico 4 de la investigación; se determinó la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021; los hallazgos obtenidos evidencian un P_Valor de 0,000 (<0.05) con un nivel de correlación de 0.937 y comparando con Rojas y Rudas (2016) cuyo objetivo general de su investigación fue, establecer la existencia de una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la Ciudad Cajamarca en el año 2021. Cuyos resultados determinaron niveles altos de gestión del talento humano, lo que conlleva a contar con personal calificado para los puestos y por ende lograr mayor actitud y eficiencia en sus funciones, esto guarda una relación positiva directa del 0.831. Asimismo, se corroboró con la teoría de Chiavenato (2009) afirma que la actitud es intentar hacer que suceda la meta propuesta, asumir riesgos y conseguir agregar valor y poder mejorar desempeño laboral.

Conclusiones

Se determina que, para nuestro objetivo general se concluyó que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021; luego de someterse a la prueba estadística Rho de Spearman arrojó una correlación positiva de 0.473; por lo cual podemos concluir y afirmar que existe una relación moderada entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores.

Se determina que, para nuestro objetivo específica 1 se determinó que existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021; luego de someterse a la prueba estadística Rho de Spearman arrojó una correlación positiva de 0.841; podemos afirmar que ha mayor nivel de conocimiento, mayor será el nivel del desempeño de los trabajadores.

Se determina que, para nuestro objetivo específica 2 se determinó que existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021; luego de someterse a la prueba estadística Rho de Spearman arrojó una correlación positiva de 0.955; podemos afirmar que ha mayor nivel de habilidades, mayor será el nivel del desempeño de los trabajadores.

Se determina que, para nuestro objetivo específica 3 se determinó que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021; luego de someterse a la prueba estadística Rho de Spearman arrojó una correlación positiva de 0.905; podemos afirmar que ha mayor nivel de motivación, mayor será el nivel del desempeño de los trabajadores.

Se determina que, para nuestro objetivo específica 4 se determinó que existe relación entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima 2021; luego de someterse a la prueba estadística Rho de Spearman arrojo una correlación positiva de 0.937; podemos afirmar que ha mayor nivel de actitudes, mayor será el nivel del desempeño de los trabajadores.

Demostrando que las dimensiones del talento humano tales como el conocimiento, motivación, actitudes y habilidades son herramientas que tienen relación positiva con el desempeño laboral.

Referencias

- Amaya, C. (2021). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias 2021* [Tesis de Licenciatura], Universidad Cesar Vallejo. Perú.]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Aptitus. (2020). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. Andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Arias, L., Portilla, L. y Villa, C. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*, 40(14), 117-119. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84920454022.pdf>
- Banco Mundial. (2018). *El déficit de capital humano*. BIM. <https://www.bancomundial.org/es/news/opinion/2018/06/18/human-capital-gap>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor agregado*, 1(7), 109–121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Metodología de la investigación científica* (Universidad de las Fuerzas Armadas: Ecuador (ed.)). <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Cajape, K., & Zambrano, M. (2019). *La Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Carvagu S.A.* [(Tesis de licenciatura), Universidad de Guayaquil. Ecuador]. [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/45682/1/La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/45682/1/La_Gestión_del_Talento_Humano_y_su_incidencia_en_el_desempeñ.pdf)
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación científica* (San Marcos (ed.)).
- Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato. (2009). *Gestión del talento humano*. 2020, de Mcgraw-Hill/interamericana

editores, s.a. de c. v. Sitio web:

<http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%20ra%20ed.pdf>

Chiavenato. (2009). *Gestión del talento humano*. 2020, de The McGraw-Hill Sitio web:
<https://jgestiondeltalento humano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Chiavenato. (2013). *Gestión del Talento Humano*. 2020, de Mcgraw-Hill/interamericana editores, s.a. de c.v. Sitio web:
<https://jgestiondeltalento humano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Conexión ESAN. (2019). *El estado del capital humano en la realidad nacional*. Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-estado-del-capital-humano-en-la-realidad-nacional>

Cuesta, A. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Editorial Ecoe, Colombia. <https://books.google.com.pe/books?id=trDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gestion+del+talento+humano+libro&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiI787M1Ij9AhUqDrkGHXJ7BiMQ6AF6BAgJEA#v=onepage&q&f=false>

Cunalata, A. (2019). *Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa Boho, Ambato*. [(Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Chimorazo, Perú].
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6392/1/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SUS%20EFECTOS%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL.pdf>

Deloitte. (2018). *Gestión de RRHH en América Latina Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región*. In *Deloitte* (Vol. 1). [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion de RRHH en América Latina.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina.pdf)

Escobar, R. (2020). *Gestión del Talento humano y desempeño laboral de los colaboradores*

- de la empresa Contratistas Generales El Baúl San José SRL., Cajamarca, 2020* [(Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte, Perú].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28679/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hill Education (ed.); 6a. edi.).
- Lazo, M. N., & Puñido, K. Y. (2019). *Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los Colaboradores de la Empresa de Climatización Waira System, Santiago de Surco -2019* [(Tesis de Licenciatura) Universidad Autónoma del Perú. Perú].
[https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1252/LazoHuamani%2C Maylin Naomi y Punido Ames%2C Keyla Yomira.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1252/LazoHuamani%2C%20Maylin%20Naomi%20y%20Punido%20Ames%2C%20Keyla%20Yomira.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Lusthaus, C. (2002). *Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño*. Editorial Centro internacional investigación, Canadá.
https://books.google.com.pe/books?id=Ex47GKcteH0C&printsec=frontcover&dq=desempe%C3%B1o+laboral+libro+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiE_aWm5Ij9AhUoIbkGHbEeAWsQ6AF6BAGCEAI#v=onepage&q&f=false
- Michael Page and Page Personeel. (2017). *Oriente Medio, a la vanguardia de la digitalización de los RR. HH.* <https://www.michaelpage.es/advice/tendencias-de-mercado/oriente-medio-la-vanguardia-de-la-digitalización-de-los-rrhh>
- Morales, C., & Ríos, G. (2018). *Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua*. [(Tesis de Licenciatura) Universidad técnica de Ambato. Ecuador].
[https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27621/1/465 O.E.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27621/1/465%20O.E.pdf)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., & Dueñas, J. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In Ediciones de la U: Colombia (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (5ta. ed.).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Organización Internacional de Trabajo. (2017). *OIT: desarrollar el talento humano para enfrentar desafíos del futuro del trabajo*. Oit.

<https://www.bancomundial.org/es/news/opinion/2018/06/18/human-capital-gap>

People Unboxed. (2019). *Casi la mitad de los empleados europeos sienten que sus directivos no valoran su talento - ORH*. Observatorio de RRHH.

<https://www.observatoriorh.com/liderazgo/casi-la-mitad-de-los-empleados-europeos-sienten-que-sus-directivos-no-valoran-su-talento.html>

Pilamonta, K. (2020). *Modelo de gestión de talento humano y desempeño laboral de la empresa induce del Ecuador de la ciudad de Latacunga* [(Tesis de licenciatura)

Universidad regional autónoma de los Andes, Ecuador].

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12161/1/TUAEXCOMLAD M001-2021.pdf>

Ramírez. (2006). La importancia de la evaluación del desempeño en la gerencia de la ciencia. 2020, de Ciencias Holguín Sitio web:

<https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517920002.pdf>

Rojas, N., & Rudas, G. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021* [(Tesis de

Licenciatura). Universidad Privada del Norte, Perú].

<http://hdl.handle.net/11537/12104>

Robbins y Coulter. (2004). Bases teóricas habilidades. 2020, de Unknown Sitio web:

<http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>

Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la gestión de talento humano y el Desempeño Laboral del Personal en el Área Central de la Universidad Central* [(Tesis de

licenciatura).Escuela Politécnica Nacional, Ecuador].

<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>

Segarra, M. y Bou, J. (2011). Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico. *Revista de Economía y Empresa*, 52

(52), 175-184. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2274043>

Shilquigua, E. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba* [(Tesis de Licenciatura).

Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador].
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4301>

Treviño, N. y Abreu, J. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia. *International Journal of Good Conscience*, 12(3), 405-422.
[http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

Werther. (2008). El capital humano de las empresas. México: Mcgraw-Hill/interamericana editores, s.a. de c. v. recuperado de:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Valentín, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. [(Tesis de licenciatura) Universidad Garciaz de la Vega, Perú]. In *Universidad Inca Garcilaso De La Vega*.
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS VALENTÍN RODRÍGUEZ%2C HUGO AMÉRICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENTÍN%20RODRÍGUEZ%20HUGO%20AMÉRICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

ANEXOS

Anexo n° 1. Matriz de Consistencia y Cronograma

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	
<p>“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMPORT & EXPORT IZAM SAC, LIMA-PERÚ 2021.</p>	<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021</p>	<p>V. Independiente: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Conocimiento</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Tipos de Investigación: Descriptivo Correlacional.</p> <p>Corte: Transversal</p>	
	<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: • ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021?</p>	<p>ESPECÍFICOS: 1. Determinar la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021.</p>			<p>Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021</p>		<p>Habilidades</p>
	<p>• ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021?</p>	<p>2. Determinar la relación de las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021.</p> <p>3. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021</p> <p>4.</p>			<p>Existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021</p> <p>Existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral de los</p>		<p>Motivación</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021? • ¿Cuál es la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021? 	<p>4. Determinar la relación d entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021.</p>	<p>trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021</p>	<p>V. Dependiente: EL DESEMPEÑO LABORAL</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1644 228 1868 376"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1644 376 1868 437">Actitudes</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1644 437 1868 542">Cumplimiento de los objetivos y tareas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1644 542 1868 671">Cooperación y Trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1644 671 1868 766">Disciplina Laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1644 766 1868 885">Superación Personal</td> </tr> </table>		Actitudes	Cumplimiento de los objetivos y tareas	Cooperación y Trabajo en equipo	Disciplina Laboral	Superación Personal	
Actitudes												
Cumplimiento de los objetivos y tareas												
Cooperación y Trabajo en equipo												
Disciplina Laboral												
Superación Personal												

Anexo n° 3

Cuestionario N°1 para evaluar “La Gestión del Talento Humano” de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021.

Estimado colaborador (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las

Posibles categorías de respuesta que van del 1 al 3 considerando que:

N°	ITEM	1	2	3
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas.			
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.			
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad			
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros			
5	Se cumplen con informar debidamente a los ciudadanos.			
6	Se siente con amplio conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad			
7	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.			
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo			
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.			
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.			
11	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.			
12	Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad.			
13	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.			
14	Se logra una buena la participación laboral con todos sus compañeros de trabajo.			
15	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza.			
16	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.			
17	Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada.			
18	Asume usted los riesgos en su trabajo			
19	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma.			
20	Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor.			

1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

Anexo n°4

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral en la CGR

Cuestionario N°2 para evaluar “El Desempeño Laboral” de los trabajadores de la empresa Import & Export IZAM SAC, Lima-Perú 2021

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado colaborador (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las

Posibles categorías de respuesta que van del 1 al 3 considerando que:

1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

Nº	ITEM	1	2	3
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas.			
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.			
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas.			
4	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.			
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.			
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.			
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.			
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.			
9	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad.			
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos.			
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.			
12	Maneja adecuadamente su información y su tiempo.			
13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.			
14	Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.			
15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.			
16	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.			
17	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.			
18	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.			
19	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.			
20	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y			

superiores.			
-------------	--	--	--

ANEXO n° 5.

Certificado de validez del contenido del instrumento.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: TALENTO HUMANO

x	Dimensiones/Items	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Conocimiento							
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas.	x		x		x		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.	x		x		x		
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.	x		x		x		
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros.	x		x		x		
5	Se cumplen con informar debidamente a los usuarios.	x		x		x		
	Dimensión 2: Habilidades	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Se siente con amplio conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad.	x		x		x		
7	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.	x		x		x		
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo.	x		x		x		
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.	x		x		x		
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	x		x		x		
	Dimensión 3: Motivación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.	x		x		x		
12	Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad.	x		x		x		
13	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.	x		x		x		
14	Se logra una buena la participación laboral con todos sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
15	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza.	x		x		x		
	Dimensión 4: Actitudes	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	x		x		x		
17	Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada.	x		x		x		
18	Assume usted los riesgos en su trabajo.	x		x		x		
19	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma.	x		x		x		
20	Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor	x		x		x		

Observación:

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: _____ DNI: 10400346

Especialidad del validador: _____

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

Fecha: 04/10/2020



 Firma del Experto Informante
 Especialidad

ANEXO n° 6

Certificado de validez del contenido del instrumento

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: DESEMPEÑO LABORAL

x	Dimensiones/Ítems	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Cumplimiento de los objetivos y tareas							
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas	x		x		x		
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.-	x		x		x		
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas.	x		x		x		
4	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	x		x		x		
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	x		x		x		
	Dimensión 2 : Cooperación y trabajo en equipo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.	x		x		x		
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.	x		x		x		
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución	x		x		x		
9	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad.	x		x		x		
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos.	x		x		x		
	Dimensión 3 : Disciplina Laboral	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido	x		x		x		
12	Maneja adecuadamente su información y su tiempo.	x		x		x		
13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.	x		x		x		
14	Cree usted que el área donde labora cumple	x		x		x		
15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	x		x		x		
	Dimensión 4 : Superación Personal	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	x		x		x		
17	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.	x		x		x		
18	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.	x		x		x		
19	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.	x		x		x		
20	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores.	x		x		x		

Observación:

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

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI:10400346

Especialidad del validador:

Fecha: 04/10/2020

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

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

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

Firma del Experto Informante
Especialidad

CARTA DE AUTORIZACIÓN



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INSTRUMENTO

Quien suscribe _____ JORGE MALPARTIDA
GUTIERREZ _____ DNI _____ 10400346 _____ hago constar
por medio de la presente que el Instrumentos de Recolección de datos del trabajo de grado
titulado: "La Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral de la
Empresa Import & Export IZAM SAC, LIMA-PERU 2021" _____ Elaborado por la
ciudadana Mirella Verónica Rodríguez Ccarita, DNI 09641487 aspirante al título de
Licenciado en Administración, éste reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser
aplicados en el logro de los objetivos que se propone en esta investigación.

Constancia de Aprobación que se expide a solicitud de la parte interesada, en Los Olivos a
los 4 días del mes de Octubre del 2021 .



JORGE MALPARTIDA G.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA
PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS O INFORME DE
SUFICIENCIA PROFESIONAL**



Yo, Omar Samuel Miñano Chávez identificado con DNI N°41613883, como representante legal de la empresa: Import & Export IZAM SAC con R.U.C. N°20600604431, ubicada en la ciudad de Lima, Jr. Andrés Avelino Cáceres Mz. J lote 1 – San Eugenio de Huachipa, Lurigancho – Lima.
OTORGO LA AUTORIZACION A:

1) Mirella Verónica Rodríguez Ccarita, con DNI 09641487

Egresada de la (X) Carrera profesional de Administración para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Se realizará la toma de datos con los trabajadores de la empresa.

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (X) Tesis o () Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o (X) Título Profesional. Para su validez tomar en cuenta los documentos que deberán adjuntar, según los siguientes casos:

- 1) Para el caso de empresas privadas y formalizadas, se deberá adjuntar:
 - La vigencia de Poder o la consulta RUC (con fecha no mayor a 90 días a partir de la fecha del acta de aprobación del asesor en el caso de Tesis y a partir de la solicitud de la carpeta en el caso de Suficiencia Profesional)
 - En el caso de presentar consulta RUC, adjuntar copia del DNI vigente o Ficha Reniec del Representante Legal.
- 2) Para el caso de entidades públicas u organizaciones sin fines de lucro (ONGs y similares), se deberá adjuntar:
 - Resolución u otro documento oficial que evidencie que la persona que autoriza es la autoridad competente en ejercicio.
 - Copia del DNI vigente o Ficha Reniec del Representante Legal.
- 3) Para el caso de personas naturales, personas naturales con negocio, pequeñas y microempresas empresas, se deberá adjuntar:
 - Ficha RUC 10 o 15 o 17 de ser el caso (fuerzas armadas, extranjeros, etc.)
 - Copia del DNI vigente o Ficha Reniec / Carnet de extranjería del representante Legal.

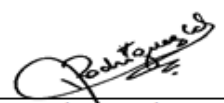
Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.
(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.

IMPORT & EXPORT IZAM S.A.C
RUC 20600604431

OMAR MIÑANO CHAVEZ
GERENTE GENERAL

Firma del Representante Legal o Autoridad
DNI :41613883

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Mirella Verónica Rodríguez Ccarita
Firma del egresado
DNI:09641487

CODIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	08	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	12/01/2023				



Toda copia descargada o impresa de este documento, que no tenga sello de copia controlada, será considerada como documento no controlado por el Sistema de Gestión Documental.

Anexo nº9

34: P21																						Visible: 40 de 40 variables	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	
1	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	
2	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	
3	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	
4	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	
5	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
6	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	
7	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	
8	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	
9	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	
10	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	
11	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	
12	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	
13	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	
14	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
15	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	
16	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	
17	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	
18	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	
19	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
20	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	
21	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	
22	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	
23	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	
24	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	
25	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	
26	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	
27	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	
28	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
29	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	
30	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	
31																							
32																							
33																							
34																							
35																							
36																							
37																							