

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
GERENCIA PÚBLICA



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE
ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA- HUÁNUCO, 2022

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS POLÍTICAS
SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GERENCIA
PÚBLICA

TESISTA: BUENO HERRERA, YESMIN GLISET
ASESOR: DR. OLIVEROS DÁVILA, JUVENAL AUBERTO

HUÁNUCO – PERÚ
2023

DEDICATORIA

A mi familia, por su constante apoyo y comprensión. A mis amigos, por animarme en cada paso del camino. A mis profesores, por su sabiduría y guía. Y a todos aquellos que contribuyeron de alguna manera en este trabajo, gracias por ser parte de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo de investigación. Agradezco a mi asesor por su orientación, sabios consejos y apoyo constante. También agradezco a mis amigos y familiares por su apoyo incondicional a lo largo de este proceso. Por último, agradezco a los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma- Huánuco, por su participación y disposición en esta investigación.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo principal conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco. Se llevó a cabo un enfoque metodológico básico, de nivel descriptivo/correlacional, con un diseño no experimental. La población de estudio estuvo compuesta por 92 trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco. Se utilizó una muestra no probabilística de tipo muestra poblacional, conformada por los mismos 92 trabajadores. La recolección de datos se realizó mediante la técnica de encuesta utilizando un cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos revelaron que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma - Huánuco. Esto se respalda por el análisis de correlación de Rho de Spearman, que arrojó un valor de $p = 0.000$, indicando una correlación estadísticamente significativa. Además, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.970, lo cual señala una fuerte correlación positiva. Estos hallazgos sugieren que a medida que se mejora la gestión del talento humano, se espera un aumento sustancial en el desempeño laboral de los trabajadores. En conclusión, este estudio proporciona evidencia de la importancia de la gestión del talento humano en el contexto del PNAE Qali Warma - Huánuco y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores. Estos resultados pueden servir como base para fortalecer las prácticas de gestión del talento humano en el programa, mejorando así su capacidad para cumplir con su misión de proporcionar una alimentación escolar de calidad a los estudiantes.

Palabras clave: Desarrollo profesional, calidad laboral, talento humano

ABSTRACT

The main objective of this research was to know the relationship that exists between the management of human talent and the work performance of the workers of the PNAE Qali Warma-Huánuco. A basic methodological approach was carried out, at a descriptive/correlational level, with a non-experimental design. The study population consisted of 92 workers from the PNAE Qali Warma - Huánuco. A non-probabilistic sample of the population sample type was used, made up of the same 92 workers. Data collection was carried out through the survey technique using a questionnaire as an instrument. The results obtained revealed that there is a significant relationship between the management of human talent and the work performance of the workers of the PNAE Qali Warma - Huánuco. This is supported by Spearman's Rho correlation analysis, which returned a value of $p = 0.000$, indicating a statistically significant correlation. In addition, the Spearman correlation coefficient obtained was 0.970, which indicates a strong positive correlation. These findings suggest that as human talent management is improved, a substantial increase in the job performance of workers is expected. In conclusion, this study provides evidence of the importance of human talent management in the context of the PNAE Qali Warma - Huánuco and its relationship with the work performance of workers. These results can serve as a basis for strengthening human talent management practices in the program, thus improving its ability to fulfill its mission of providing quality school meals to students.

Keywords: Professional development, job quality, human talent

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1 Fundamentación del problema.....	10
1.2 Justificación e importancia de la investigación	12
1.3 Viabilidad de la investigación	12
1.4 Formulación del problema.....	12
1.4.1 Problema general.....	12
1.4.2 Problemas específicos	13
1.5 Formulación de objetivos	13
1.5.1 Objetivo general	13
1.5.2 Objetivos específicos	13
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	14
2.1 Formulación de las hipótesis	14
2.1.1 Hipótesis general	14
2.1.2 Hipótesis específica.....	14
2.2 Operacionalización de variables	15
2.3 Definición operacional de las variables.....	16
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	17
3.1 Antecedentes de investigación.....	17
3.2 Bases teóricas	22
3.3 Bases conceptuales	33

3.4 Bases epistemológicas	36
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	38
4.1 Ámbito	38
4.2 Tipo y nivel de investigación.....	38
4.3 Población y muestra.....	39
4.3.1 Descripción de la Población.....	39
4.3.2 Muestra y método de muestreo	40
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión	40
4.4 Diseño de investigación.....	40
4.5 Técnicas e instrumentos.....	41
4.5.1 Técnicas.....	41
4.5.2 Instrumentos	41
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos	42
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	42
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	43
4.7 Aspectos éticos	44
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	45
5.1 Análisis descriptivo	45
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.....	73
5.3 Discusión de resultados	78
5.4 Aporte científico de la investigación	81
CONCLUSIONES	82
SUGERENCIAS	83
REFERENCIAS.....	84

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un aspecto fundamental para el éxito y el logro de los objetivos en cualquier organización, ya que el desempeño laboral de los trabajadores está estrechamente vinculado a la forma en que se administra y desarrolla su talento. En el ámbito del Programa Nacional de Alimentación Escolar (PNAE) Qali Warma, la gestión efectiva del talento humano cobra una importancia particular, ya que su misión principal es asegurar la provisión de alimentos de calidad a los estudiantes de las instituciones educativas del país. Es por ello que en el caso del PNAE la gestión del talento humano se convierte en un factor crucial para lograr los objetivos y metas trazadas por esta importante institución.

El PNAE Qali Warma es un programa de gran envergadura que busca garantizar el acceso a una alimentación saludable y adecuada a los niños y niñas en edad escolar. Para lograr esto, es fundamental contar con un equipo de trabajadores comprometidos y altamente capacitados, que sean capaces de desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz. El desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma juega un papel fundamental en el cumplimiento de los objetivos del programa. Un desempeño laboral óptimo asegura la correcta implementación de las políticas y procedimientos, así como la adecuada distribución y entrega de alimentos a las instituciones educativas.

El presente estudio tiene como objetivo principal investigar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

El estudio se desarrolló en 5 capítulos:

En el Capítulo I, se presentan los aspectos básicos del problema de investigación, proporcionando una contextualización del tema, su relevancia y los antecedentes que respaldan la necesidad de llevar a cabo esta investigación.

En el Capítulo II, se establece el sistema de hipótesis que guiará el estudio, planteando la hipótesis nula y la hipótesis alternativa, las cuales se someterán a prueba durante el proceso de investigación.

En el Capítulo III, se expone el marco teórico, donde se revisa la literatura existente sobre las variables. Se exploran diferentes enfoques, teorías y modelos que respaldan la relación entre estos dos aspectos.

En el Capítulo IV, se describe el marco metodológico utilizado en la investigación. Se detallan los métodos, técnicas e instrumentos utilizados para recopilar y analizar los datos, así como la muestra seleccionada y el proceso de recolección de información.

En el Capítulo V, se muestran los resultados obtenidos y se lleva a cabo la discusión de los mismos. Se analizan los datos recopilados y se discute su relevancia y significado.

Finalmente, en las conclusiones se resumen los hallazgos del estudio, se responden a las hipótesis planteadas y se ofrecen recomendaciones en el contexto del PNAE Qali Warma-Huánuco. Además, se incluyen las referencias bibliográficas utilizadas durante la investigación.

En resumen, este estudio busca aportar conocimiento y comprensión sobre la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el contexto específico del PNAE Qali Warma- Huánuco. Los resultados obtenidos tienen el potencial de contribuir a la mejora de la gestión de recursos humanos en esta institución y, en última instancia, a la optimización de los servicios y beneficios brindados a la comunidad educativa.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

Actualmente, nos encontramos en un mundo globalizado, competitivo y cambiante, donde las organizaciones cuentan con más tecnología, más especialidades, incluso nuevos y mejores procedimientos, esta nueva complejidad también se ha trasladado al área de recursos humanos, que ha sufrido grandes cambios a lo largo de la historia, siendo uno de los más resaltantes, que el nombre del área ha ido evolucionando, sustituyéndolo por términos como gestión del talento humano, gestión de socios o colaboradores, gestión del capital humano, administración del capital intelectual e incluso gestión de personas, evolucionó también la forma de trabajar en las instituciones públicas y privadas, debido a que antes se solía pensar que el desempeño eficiente y eficaz de un trabajador solo dependía de sus conocimientos; sin embargo, hoy en día el desempeño laboral de los trabajadores está ligada a otros factores, siendo un factor determinante la buena y adecuada Gestión del Talento Humano.

Existen estudios que evidencian que las empresas que tienen un buen manejo de personal y una gerencia efectiva de Recursos Humanos, mejoran también su rentabilidad, y por lo tanto incrementan significativamente sus utilidades; y por lo tanto incrementan significativamente sus utilidades. Por ejemplo, en el año 2002, la encuesta de Capital Humano de Price Waterhouse Coopers, desarrollada con 1000 organizaciones en 47 países de todo el mundo, identificó que las empresas con una estrategia de Recursos Humanos bien diseñada e implementada, alcanzó un 35 % más de ingresos por empleado y un 12% menos de ausentismo. Un claro ejemplo encontramos en NESTLÉ, una empresa que pone énfasis en su capital humano, debido a que considera a sus trabajadores como fuente importante y esencial para su crecimiento empresarial; NESTLÉ, está convencida que las personas son las encargadas de forjar prosperidad y que nada puede lograrse sin su apoyo y energía lo que hace que sus activos más preciados sean ellos “SUS TRABAJADORES”, por lo que siempre están pendientes de los requerimientos que éstos puedan tener para el mejor desempeño en sus funciones. En NESTLÉ consideran que el respeto y la confianza son dos condiciones previas a una buena relación profesional y cada parte pueda explicar su punto de vista, cualquiera que sea su nivel jerárquico, no existen jefes, sino amigos. Por lo que NESTLÉ trabaja adecuadamente la gestión del

talento humano, enfatizando específicamente en la dimensión de organización y dirección.

En el ámbito nacional, un destacado caso de gestión ejemplar del talento humano lo encontramos en la labor llevada a cabo por AJE. Esta empresa ha demostrado una comprensión profunda de la importancia de su equipo humano en la realización de sus metas. Por esta razón, se dedican activamente a atraer, capacitar y potenciar a su talento, reconociendo que estos aspectos son esenciales para el logro de sus objetivos organizativos, pues, un personal mejor preparado, también desempeñará mejor sus funciones, y esto coadyuva a mejorar e incrementar su rentabilidad.

En el ámbito local, se encuentra el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma- Huánuco, una entidad estatal cuya misión se centra en ofrecer un servicio alimentario enriquecido con componentes educativos a niños y niñas inscritos en establecimientos educativos públicos, tanto en nivel inicial y primaria, como en secundaria, ubicados en las zonas indígenas de la Amazonía peruana. El propósito principal es contribuir a la mejora del rendimiento académico, la asistencia escolar y los hábitos nutricionales de los estudiantes. Esta iniciativa busca fomentar la participación y la responsabilidad compartida dentro de la comunidad local. Sin embargo, se han identificado algunas dificultades en la gestión del talento humano en este contexto, lo que a su vez resulta en un bajo nivel de eficacia en la labor de los empleados; es así que se observan oficinas que no cuentan con personal contratado en algunos puestos de trabajo, asimismo, se observa mala distribución e inadecuada ubicación de los trabajadores en los puestos de trabajo, esto debido a que no se está trabajando adecuadamente la planificación del Talento Humano. Por otra parte, también se observa escaso grado de comunicación entre el jefe y los trabajadores y el escaso compromiso de los colaboradores para el cumplimiento de los objetivos.

Todas estas deficiencias mencionadas y analizadas son generadas debido al gran desconocimiento respecto a la gestión del talento humano que es una estrategia fundamental para lograr su desempeño laboral óptimo de los trabajadores, por lo que se hace necesario estudiar, describir y analizar, cómo se lleva a cabo la gestión del talento humano en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma- Huánuco y sus efectos en el desempeño laboral y encontrar la verdadera razón por la que existe deficiente desempeño laboral en los trabajadores.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

Se justifica el desarrollo del presente trabajo de investigación, bajo las siguientes dimensiones:

Práctica

Desde una perspectiva práctica, la investigación de este proyecto encuentra su justificación en la medida en que generará insumos concretos para optimizar la implementación del PNAE Qali Warma-Huánuco. Al mejorar la administración del talento humano, se espera conseguir una notoria mejora en el rendimiento laboral de los empleados. Por consiguiente, esta iniciativa adquiere un rol de inestimable valía al convertirse en una herramienta fundamental para el éxito del programa.

Organizacional

El presente trabajo de investigación se justifica porque contribuirá al desarrollo del PNAE Qali Warma- Huánuco, permitiéndole mejorar los problemas relacionados con la gestión del talento humano, y con lo cual se conseguirá un mejor desempeño laboral en los trabajadores, a fin de cumplir con los objetivos y metas trazadas por la institución.

Social

En cuanto al aspecto social, se justifica el desarrollo del presente proyecto porque brindará un aporte social, debido a que luego de la puesta en práctica de la propuesta presentada, se mejorará el desempeño de los trabajadores, lo cual traerá consigo la mejor atención a los usuarios del PNAE Qali Warma (niños y niñas en edad escolar).

1.3 Viabilidad de la investigación

Es viable la investigación debido a que se tiene la autorización para acceder a la empresa y el consentimiento informado por parte de la unidad de análisis para recabar información. En lo que respecta a los recursos se cuenta con el staff de profesionales competentes en la materia para la validación de los instrumentos y obtener resultados fiables para la toma de decisiones. Los recursos son aportados por la tesista, y se cuenta con el tiempo prudencial para la obtención de la información.

Ante las premisas se puede concluir que la investigación no cuenta con limitaciones.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

PG: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco?

1.4.2 Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco?

PE2: ¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco?

PE3: ¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco?

PE4: ¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

OG: Conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

1.5.2 Objetivos específicos

OE1: Identificar la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

OE2: Identificar la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

OE3: Identificar la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

OE4: Identificar la relación que existe entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 *Hipótesis general*

Hi: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Ho: No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

2.1.2 *Hipótesis específica*

Hi1: Existe relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Ho1: No existe relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Hi2: Existe relación positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Ho2: No existe relación positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Hi3: Existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Ho3: No existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Hi4: Existe relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Ho4: No existe relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

2.2 Operacionalización de variables

Variables	Definición teórica	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnicas / Instrumentos
Variable Independiente Gestión del talento humano	La gestión del talento humano comprende un conjunto de políticas y prácticas esenciales para dirigir las áreas de recursos humanos vinculadas con posiciones de liderazgo. Esto incluye aspectos como reclutamiento, selección, formación, retribución y evaluación del rendimiento. (Chiavenato, 2009).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación 2. Organización 3. Dirección 4. Control 	<ul style="list-style-type: none"> – Necesidades Cualitativas – Necesidades Cuantitativas – Reclutamiento – Selección – Formación – Comunicación – Liderazgo – Evaluación de rendimiento – Retribución de personal 	Ordinal	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
Variable Dependiente Desempeño laboral	El desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (Iborra et al., 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Competencias 2. Motivación 3. Rendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> – Capacidades – Habilidades – Participación – Cooperación – Deseo de superación – Entusiasmo – Iniciativa – Productividad laboral – Logro de resultados 	Ordinal	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>

2.3 Definición operacional de las variables

Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

Definición operacional: Se aplica el cuestionario referido a la Gestión del Talento Humano a los trabajadores del “PNAE Qali Warma- Huánuco”, con una duración aproximada de 30 minutos, el cuestionario tiene 14 preguntas referidas a las cuatro dimensiones que son: Planificación, Organización, Dirección y Control. Las respuestas están diseñadas con cinco alternativas, TOTALMENTE DE ACUERDO (con un puntaje de 4) DE ACUERDO (con un puntaje de 3) NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO (con un puntaje de 2) EN DESACUERDO (con un puntaje de 1) TOTALMENTE EN DESACUERDO (con un puntaje de 0).

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Definición operacional: Se aplica el cuestionario referido al Desempeño Laboral a los trabajadores del “PNAE Qali Warma- Huánuco”, con una duración aproximada de 40 minutos, el cuestionario tiene 13 preguntas referidas a las tres dimensiones: Competencias, Motivación y Rendimiento. Las respuestas están diseñadas con cinco alternativas, TOTALMENTE DE ACUERDO (con un puntaje de 4) DE ACUERDO (con un puntaje de 3) NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO (con un puntaje de 2) EN DESACUERDO (con un puntaje de 1) TOTALMENTE EN DESACUERDO (con un puntaje de 0).

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

3.1.1 Internacionales

En Ecuador, Navarro (2022) realizó la investigación “La gestión del talento humano y su relación con la evaluación del desempeño laboral del personal en el Centro Ecuatoriano de Eficiencia de Recursos y Producción más limpia (CEER) 2022”, que tuvo como objetivo analizar la gestión de talento humano y la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño laboral del personal en el centro ecuatoriano de Eficiencia de Recursos y Producción más Limpia (CEER), Tesis para obtener el grado académico de Licenciado en Administración. Concluye que es de suma importancia tener una correcta planificación dentro del departamento de recursos humanos, o posiblemente una administración eficiente de la misma esto tiene un impacto en la eficiencia y es una de las mejores ventajas competitivas extremadamente difícil de imitar por organizaciones con el mismo giro del negocio. Es notable que los ejercicios de Talento Humano respondan a una planificación, que debe ajustarse al sistema corporativo para que pueda sumarse al cumplimiento de los objetivos de la organización. Para el departamento de RRHH, a través de sus ciclos, crea una ventaja para la asociación ya que, al distinguir, elegir, encontrar, preparar e inspirar a los individuos, contribuye significativamente a la eficiencia organizacional que posee.

En Colombia, Curiel (2022) realizó la investigación “Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha DETC”, que tuvo como objetivo analizar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles en el Distrito de Riohacha, para optar el grado de Magister en Administración de Empresas, la investigación fue de tipo aplicada, explicativa y transversal, con un enfoque cuantitativo. Concluye que en los trabajadores de los CDI del ICBF se evidencia que por medio del coaching se puede lograr el desarrollo de potencialidades de los individuos; mientras que el counseling propicia un apoyo en el desarrollo de tareas enfocándose en el cumplimiento de metas; por su parte a través del mentoring los trabajadores sienten apoyo por parte de sus mentores y potencializa cualidades y habilidades que le dan valor a la empresa; finalmente Knowledge Management o gestión del conocimiento es uno de los métodos excepcionales para las organizaciones pues permite acelerar la generación de

conocimientos y ponerlo a disposición de la empresa. Entonces, se puede concluir que estos métodos son fundamentales para incrementar el desarrollo de los trabajadores.

En Ecuador, Pilamonta (2021) realizó la investigación “Modelo de gestión de talento humano y desempeño laboral de la empresa Induce del Ecuador de la ciudad de Latacunga”, que tuvo como objetivo diseñar un Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de la empresa INDUCE del Ecuador de la ciudad de Latacunga, para optar el grado de Título de Licenciada en Empresas y Administración, la investigación fue de tipo descriptivo y de enfoque cualitativo y cuantitativo. Concluye que al realizar el Análisis en la empresa INDUCE del Ecuador se pudo detectar las diferentes variables que acechan e influyen a la institución es el problema del desempeño laboral y este no es de conformidad para los directivos y clientes. Es importante un modelo de gestión de talento humano para realizar una adecuada selección de personal, la misma que incidirá en la satisfacción y conformidad en los clientes ya que habrá un mejor desempeño en sus funciones. Los clientes muestran que se sienten satisfechos con los productos que ofrece la empresa INDUCE, pero existen clientes que requieren nuevos cambios para cumplir con todas las expectativas.

3.1.2 Nacionales

En Perú - Huancayo, Remache (2021) realizó la investigación “La gestión de administración del talento humano y el desempeño laboral en Industrias Alvarado”. Tesis para optar la obtención del título de Ingeniero Comercial, que tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Industrias Alvarado”, la investigación utilizó el método hipotético deductivo, el tipo de investigación fue descriptivo, el diseño no experimental. Concluye que durante la investigación se ha podido identificar que la gestión administrativa del talento humano es de gran incidencia en el desempeño laboral, es por eso por lo que se ha visto importante implementar estrategias y procesos de gestión del talento humano. Se ha podido identificar que los trabajadores de la empresa antes de formar parte de ella no han pasado por un proceso de reclutamiento de personal que permita conocer sus aptitudes, y destrezas para ocupar las diferentes vacantes, el no contar con un área específica de trabajo ha generado dificultades al momento de rendir laboralmente, la falta de capacitaciones y la adecuada asignación de puesto genera conflictos que afectan desempeño laboral. La falta de estrategias no permite a la empresa

mejorar la gestión administrativa la cual ha incidido de una manera negativa en el desempeño laboral de los trabajadores, originando que la empresa no cumpla con los objetivos y metas que se han planteado.

En Perú - Huancayo, Espinoza y Montalvo (2021) realizó la investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19”. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos, que tuvo como objetivo analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo. La metodología empleada en esta investigación es de tipo básico, con un diseño no experimental y de naturaleza descriptivo-correlacional, enmarcado en un enfoque cuantitativo. Concluye que la gestión del talento humano ejerce una influencia significativa en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo durante el año 2021, en medio de la pandemia de COVID-19. Esto queda evidenciado por la correlación obtenida ($r=0,769$), con un nivel de significancia de $p=0,000$, lo que indica una correlación positiva y sólida. En otras palabras, un aumento en la gestión del talento humano está directamente asociado a una mejora en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo. Además, la relación entre estas variables conduce a la identificación y compromiso con la organización, estableciendo interacciones positivas que contribuyen a un ambiente laboral saludable.

En Perú - Valencia y Solano (2021) realizó la investigación “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019”. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, que tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las variables en estudio, para tal efecto se han empleado técnicas e instrumentos de recolección de datos aplicando un cuestionario de encuestas a la población y muestra de 58 trabajadores. Concluye que se ha determinado cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica -2019. La intensidad de relación r de Pearson es del 56,0% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 5,060) = 0,0005,583) = 0,0005,991) = 0,004,472) = 0,00 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva. Se ha determinado cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de

Huancavelica - 2019, la intensidad de relación r de Pearson es del 59,8% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 5,583) = 0,000 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva. Se ha determinado cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019, la intensidad de relación r de Pearson es del 62,5% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 5,991) = 0,00 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva. Se ha determinado cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019, la intensidad de relación r de Pearson es del 51,3% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 4,472) = 0,00 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.

En Perú - Lima, Valentín (2017) realizó la investigación “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur 2016”, que tuvo como objetivo general de determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas sur, 2016. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración. Concluye que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud es directamente proporcional y altamente significativo ($r=0.8154$, $p=0.000$). En detalle, se determinó que el 49.69% de los encuestados considera que la gestión del talento humano en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, y este nivel también se refleja en el desarrollo del desempeño laboral, que también se califica como regular. De manera similar, se observó que el nivel de influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur es directo y altamente significativo ($p=0.000$). En este sentido, el 44.10% de los encuestados opinó que la capacitación del personal es regular, lo que se relaciona con un desarrollo del desempeño laboral igualmente regular. Por último, se determinó que el nivel de influencia de la evaluación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur es directo y altamente significativo ($p=0.000$). Un 45.34% de los encuestados consideró que la evaluación del desempeño es regular, lo que nuevamente coincide con un desarrollo del desempeño laboral de nivel regular.

Perú-Lima, Pastor (2018) realizó la investigación “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima”, que tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima, Universidad San Ignacio de Loyola “Facultad de Ciencias empresariales”, tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración. Concluye que existe una relación directa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima y que existe relación directa entre supervisión y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos.

3.1.3 Locales

En Huánuco, Huaytán (2021) realizó la investigación “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Huánuco”, que tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano (Variable Independiente) y el desempeño Laboral (Variable Dependiente) de los empleados en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, tesis para optar el Título profesional de Licenciada en Administración. Concluye que el análisis de datos de la investigación se realizó con el estadístico Rho de Spearman, con el cuál se estableció la correlación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Profesional en Castillo Grande – Huánuco con un rango de relación cuya calificación fue positiva moderada ($r_s = 0.521$).

En Huánuco, Sumarán y Vásquez (2018) realizó la investigación “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la UNHEVAL, Huánuco 2017”, que tuvo como objetivo general Analizar de qué manera influye la Planeación Estratégica en la Gestión del talento Humano de las asociaciones de artesanías en las provincias de Huánuco y Ambo 2016, Universidad de Huánuco – Facultad de Ciencias Empresariales, Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas. Concluye que, en las provincias de Huánuco y Ambo, la planeación estratégica no ejerce un impacto en el desarrollo tanto de las personas como en la estructura organizativa de las asociaciones de artesanías. Esto se evidencia a través de una correlación baja de 0.258, y, además, el valor de significancia es de 0.354, el cual

supera el umbral establecido de 0.05. En consecuencia, se puede afirmar que la influencia de la planeación estratégica en el desarrollo de las personas y la organización en las asociaciones de artesanías no es significativa. Según la encuesta realizada en el gráfico N°01, se observa que el 40% de las asociaciones de artesanías encuestadas respondieron que casi siempre desarrollan su misión para cumplir los objetivos y en el gráfico N°13 según el gráfico N°13 se observó que el 46.67 % de las asociaciones de artesanías respondieron que casi siempre el personal a su cargo tiene la capacidad de desarrollar cualquier función que se le asigne, mientras el 13.33% de los encuestados contestaron que el personal a su cargo nunca tienen la capacidad de desarrollar cualquier función. Se ha determinado también que la planeación estratégica no tiene una influencia en la capacitación de las asociaciones de artesanías en las provincias de Huánuco y Ambo. Los resultados revelan una correlación baja de 0.399 y un valor de significancia de 0.141, que es mayor al nivel de referencia de 0.05. En consecuencia, se concluye que la planeación estratégica no ejerce una influencia significativa en la capacitación de las asociaciones de artesanías. Según las encuestas realizadas el gráfico N°01 se observa que el 40% de las asociaciones de artesanías encuestadas respondieron que casi siempre desarrollan su misión para cumplir con los objetivos, mientras el 6.67% respondieron que nunca desarrollan la misión para cumplir los objetivos y según el gráfico N°15 se observó que el 40% de las asociaciones de artesanías respondieron que casi siempre realizan capacitaciones para desarrollar las habilidades de los trabajadores, mientras que el 6.67% de los encuestados contestaron que nunca se realizan capacitaciones.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 *Gestión del talento humano.*

3.2.1.1 Evolución de gestión del talento humano

La gestión del talento humano puede ser definida como un conjunto integrado de procesos de recursos humanos diseñados para atraer, potenciar, incentivar y mantener a los miembros de una entidad laboral. Estos procedimientos evolucionaron en la década de los años 20, incrementando su trascendencia conforme las compañías reconocieron que el factor determinante para el éxito de su empresa radica en las aptitudes y competencias de sus trabajadores.

A lo largo de los últimos 25 años, el concepto de gestión del talento ha experimentado una notable transformación. Las organizaciones que han incorporado esta práctica lo han

hecho con el objetivo de solventar la problemática de la retención de personal, reconocida como una cuestión relevante.

Cabe tener en cuenta en la historia que hay Documentos Normativos concernientes a la Administración de Recursos Humanos en el contexto peruano.

- Decreto Legislativo N.º 276 (1984): Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Este documento normativo, con estatus de ley, abarca una amplia gama de áreas, desde la trayectoria profesional hasta las retribuciones. Ofrece directrices en lo relativo al ingreso de personal a las organizaciones, promoción, salarios, deberes, incentivos, restricciones, derechos, ventajas, así como el marco disciplinario y la culminación de la carrera, entre otros aspectos relevantes.

En el Título Preliminar del Decreto Legislativo N°276, en su primer artículo, se establece que su propósito es facilitar la integración de personal cualificado, asegurando su permanencia, promoviendo su desarrollo y fomentando su crecimiento personal en el ámbito del servicio público. Esto se refleja mediante una estructura que permite situar a los funcionarios públicos según sus aptitudes y logros.

En los artículos 8 y 9 de esta regulación, se detalla que la carrera administrativa se configura en base a grupos ocupacionales y niveles que abarcan profesionales, técnicos y auxiliares. No obstante, se destaca que ciertos cargos no forman parte de este sistema de progresión profesional.

- Ley N°30057. Ley del Servicio Civil (2013)

A partir del año 2013, se implementó un sistema laboral exclusivo conocido como "régimen único", que rige a los empleados de instituciones públicas. Este sistema unifica el ámbito laboral de los trabajadores públicos, organizándolos en cuatro categorías: funcionarios, Directivos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Este marco normativo abarca diversas áreas, incluyendo la incorporación del personal a las entidades gubernamentales, la estructura de remuneración, la formación, los ascensos y las evaluaciones, entre otros aspectos.

El Artículo 1 de esta ley establece su objetivo fundamental, que es establecer un régimen único y exclusivo para aquellos que trabajan en instituciones públicas estatales, así como para quienes tienen a su cargo la gestión, el ejercicio de las potestades y la prestación de servicios en dichas entidades.

El Artículo 2, por su parte, enfoca la finalidad de esta ley en que las entidades públicas estatales logren una mayor eficacia y eficiencia, proporcionando servicios de calidad a

través de un mejor Servicio Civil. Además, busca impulsar el desarrollo personal de quienes forman parte de estas instituciones.

3.2.1.2 Definiciones de la gestión del talento humano

Prieto (2013) formula que “la gestión del talento humano se puede entender como una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influyen en la eficacia de estos y de las organizaciones” (p.19).

En la actualidad, la administración del talento humano ostenta una importancia esencial en cualquier empresa, ya que permite evaluar las aptitudes, saberes y competencias que cada individuo cultiva, así como su desempeño en diversas áreas organizativas.

Luna (2014) plantea que la gestión del talento humano representa la disciplina que persigue el logro de objetivos organizativos mediante la creación de una estructura respaldada por la colaboración humana coordinada. Un talento siempre denota un tipo particular de individuo. Sin embargo, Giménez y Massachs (2014) sostienen que la gestión del talento se concentra exclusivamente en el proceso de incorporar nuevos miembros al equipo laboral, además de desarrollar y retener a los recursos humanos ya existentes. Es importante señalar que no todas las personas constituyen un talento; ser considerado talento implica contar con una ventaja competitiva que lo diferencie.

Mora (2008) subraya que la gestión del talento humano se erige como una herramienta estratégica esencial para afrontar los desafíos emergentes en el entorno actual. Esta práctica impulsa la excelencia de las competencias individuales en concordancia con las necesidades operativas, asegurando el progreso y la administración del potencial de cada individuo en términos de sus habilidades existentes y potenciales.

Chiavenato (2009) afirmó que la gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño.

De igual forma Chiavenato comenta que hoy en día al talento humano influye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

Conocimiento: Representa el saber adquirido a través del aprendizaje continuo, siendo este un recurso valioso en la era actual, donde el conocimiento prevalece como la moneda de mayor aprecio en el siglo XXI.

Habilidad: Corresponde a la capacidad de ejecución. Implica la aplicación práctica del conocimiento adquirido para resolver problemas, crear soluciones innovadoras y abordar

situaciones diversas. En resumen, habilidad se refiere a la conversión del conocimiento en logros tangibles.

Juicio: Se refiere a la habilidad de analizar contextos y situaciones. Esta competencia comprende la capacidad para recopilar información relevante, ejercitar un pensamiento crítico, evaluar hechos con imparcialidad y establecer prioridades de manera equilibrada.

Actitud: Encarna la capacidad de generar impacto. Una actitud emprendedora propicia el logro y superación de objetivos, la asunción de riesgos calculados, la participación como catalizador de cambios, la contribución de valor, la búsqueda de la excelencia y la concentración en resultados. En última instancia, esta actitud guía a una persona a alcanzar su pleno potencial de autorrealización.

3.2.1.3 Características de gestión del talento humano.

Como lo dice Chiavenato (2009), la gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales que definen a los empleados de una organización.

1. Son seres humanos: están dotados de personalidad y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales.
2. Son activadores inteligentes de los recursos organizacionales; las personas son fuente de impulso propio que dinamizan la organización, y no agentes pasivos, inertes y estáticos.
3. Son socios de la organización; invierte en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones: salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional, carrera.

Cualquier inversión sólo se justifica cuando trae un retorno razonable (p. 35).

Hay muchas razones por las que las organizaciones actuales tienen tanta preocupación por implementar una buena estrategia de Gestión de talento humano, algunas de estas razones son las siguientes:

- Es tres veces más caro contratar a un nuevo empleado que retener talento.
- Se calcula que un nuevo empleado necesita 6 meses para llegar a ser productivo.
- Para que llegue a integrarse en la cultura de la empresa, necesita 18 meses.
- Hasta que no pasen 24 meses no llegará a conocer al 200% la estrategia de la empresa.

Según los expertos, se aconseja que sean todos los departamentos de la empresa, los que se impliquen en la gestión del talento. No sirve de nada que el departamento de Recursos Humanos pueda hacer un desembolso tremendo de dinero para reclutar a personas valiosas si luego, una vez dentro, los encargados de la supervisión y dirección de dicho o

dichos trabajadores contratados, no actúan de acuerdo con el potencial de ese o esos individuos. La política de gestión del talento debe ir encaminada a contratar y a retener a mejor talento, y para ello es necesario llevar a cabo una serie de prácticas que consigan el compromiso del empleado, aquí destacamos alguna de ellas.

3.2.1.4 Dimensiones de gestión del talento humano.

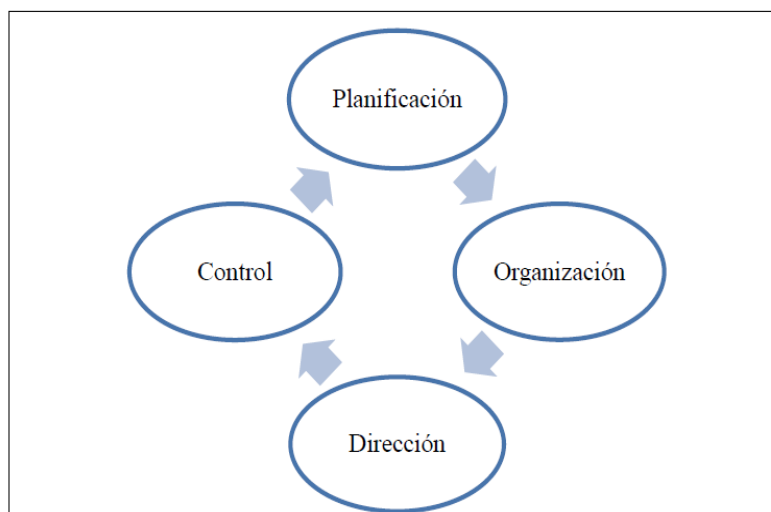
Koontz et al. (2012), menciona que “la administración es un proceso a través del cual se logran determinados objetivos previamente establecidos, mediante la utilización racional de los recursos humanos, materiales y financieros” (p. 667).

Asimismo, según Chiavenato (2004) El proceso administrativo es esencial para la empresa, ya que va encaminado por las siguientes etapas:

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

Figura 1

Procesos administrativos



Fuente: Introducción a la Teoría General de la Administración (Chiavenato, 2004)

Planificación: Se puede considerar como una herramienta de apoyo principalmente para el administrador, el cual se enfoca en fijar metas específicas, con el objetivo de lograr una visión empresarial mediante la optimización de recursos humanos, materiales y económicos.

Organización: Consiste en delegar tareas que permitan al administrador llevar un control adecuado de cada una de las áreas que existen en la empresa, con el fin de medir y cuantificar cómo se está desarrollando cada una de las actividades.

Dirección: Es la base fundamental dentro de una empresa que busca poner en marcha lo planificado y organizado por la misma en cada una de las funciones, por ende, se encuentra encaminada hacia el cumplimiento de objetivos y metas planteadas.

Control: Se determina como uno de los procesos más importantes en las actividades de la empresa, ya que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes esperados por la empresa.

3.2.1.5 Importancia de gestión del talento humano.

El Ministerio de Salud (MINSa, 2012) describe la importancia del recurso humano bajo tres enfoques:

Primer enfoque: Crecimiento de las organizaciones.

Este punto señala que el siglo XX se recordará por la proliferación de organizaciones que, a través de sus productos (bienes o servicios), han contribuido a mejorar la calidad de vida humana. Estas contribuciones continuarán, como ejemplo, en el ámbito médico, donde se espera que en los años venideros se aborden enfermedades hasta ahora consideradas incurables. Este crecimiento organizativo se desarrollará de manera planificada y con perspectivas a futuro, integrando todos los recursos, siendo el componente humano el de mayor importancia.

Segundo enfoque: Búsqueda de la excelencia en las organizaciones.

Este punto señala que el siglo XX se recordará por la proliferación de organizaciones que, a través de sus productos (bienes o servicios), han contribuido a mejorar la calidad de vida humana. Estas contribuciones continuarán, como ejemplo, en el ámbito médico, donde se espera que en los años venideros se aborden enfermedades hasta ahora consideradas incurables. Este crecimiento organizativo se desarrollará de manera planificada y con perspectivas a futuro, integrando todos los recursos, siendo el componente humano el de mayor importancia.

Tercer enfoque: La globalización.

Este punto señala que el siglo XX se recordará por la proliferación de organizaciones que, a través de sus productos (bienes o servicios), han contribuido a mejorar la calidad de vida humana. Estas contribuciones continuarán, como ejemplo, en el ámbito médico, donde se espera que en los años venideros se aborden enfermedades hasta ahora consideradas incurables. Este crecimiento organizativo se desarrollará de manera planificada y con perspectivas a futuro, integrando todos los recursos, siendo el componente humano el de mayor importancia.

3.2.1.6 Ventajas y desventajas de la gestión del talento humano.

Ventajas

- Le resulta a la empresa más económica y más rápida.
- Hay más motivación para el empleado: por el ascenso, las oportunidades de entrenamiento y desarrollo.
- Se crea un espíritu de competencia.
- Se descubren talentos escondidos.
- Se promueve la lealtad de empleados hacia con la empresa.
- Se atrae a sangre nueva, así como experiencias.
- Se renuevan y enriquecen los recursos humanos y se aprovechan las inversiones que otras empresas han hecho en preparación y desarrollo de los candidatos.

La ventaja competitiva básica de las empresas en el mundo globalizado del futuro, en el mundo de inicios del siglo XXI, no radicará en sus recursos materiales ni en particular en los recursos energéticos, no radicará en sus recursos financieros, y tampoco en la tecnología: la ventaja competitiva de las empresas a inicios del nuevo milenio definitivamente radicará en el nivel de formación y gestión de sus recursos humanos hoy en día reconocido como talento humano (Jiménez et al. 2013).

Desventajas

- Conflictos de intereses entre los empleados.
- El ascenso se hace únicamente a personas que los gerentes y supervisores desean.
- La empresa prefiere atraer a nuevos en lugar de promover empleados actuales.
- Generalmente lleva más tiempo que el interno, es más costoso y exige inversiones y gastos en anuncios de prensa, honorarios a agencias de reclutamiento, material de oficina y formularios.
- Es menos seguro y afecta la política salarial de la empresa.

3.2.2 Desempeño laboral

3.2.2.1 Definiciones del desempeño laboral.

Iborra et al. (2014) mencionan que el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

En otra perspectiva, Luna (2015) define el proceso de evaluación del desempeño como un método para determinar qué grado de éxito ha alcanzado una organización, individuo o proceso en la consecución de sus actividades y objetivos laborales. En el ámbito

organizativo, la evaluación del rendimiento laboral proporciona una evaluación relativa al logro de las metas estratégicas a nivel individual.

Por su parte, Robbins y Judge (2013) explican que, en las organizaciones, la evaluación se limita a la observación de cómo los empleados desempeñan sus tareas, en muchos casos basada en descripciones de puestos de trabajo. Sin embargo, en el contexto actual, caracterizado por empresas menos jerárquicas y más orientadas al servicio, se demanda una mayor cantidad de información. Actualmente, se reconocen tres categorías principales de comportamientos que constituyen el desempeño laboral.

La primera es la ejecución de tareas, que se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de bienes o servicios, así como a las actividades administrativas.

La segunda, el civismo, se relaciona con las acciones que contribuyen al entorno psicológico de la organización, como prestar ayuda a los demás incluso sin ser solicitada, respaldar los objetivos organizativos, tratar a los colegas con respeto, ofrecer sugerencias constructivas y expresar comentarios positivos sobre el lugar de trabajo.

La tercera categoría engloba la falta de productividad, que abarca acciones que causan un daño activo a la organización. Este tipo de conductas comprende actividades como el robo, el daño a la propiedad de la compañía, la agresión hacia los compañeros y las ausencias frecuentes.

3.2.2.2 Evaluación del desempeño.

Alles (2007) define que la “evaluación del desempeño es un instrumento para dirigir y supervisar personal, es un puente entre el responsable y sus colaboradores de mutua comprensión y adecuado diálogo en cuanto a lo que se espera de cada uno y la forma en que se satisfacen las expectativas y cómo hacer para mejorar los resultados” (p. 27).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente la evaluación del desempeño laboral es un proceso ordenado, el cual está basado en el seguimiento de la labor individual que realiza cada empleado y a la vez nos permite medir el rendimiento de cada uno de ellos en sus distintas áreas de trabajo.

3.2.2.3 Factores del desempeño laboral.

Para Davis y Newstrom (2013) la variable de desempeño laboral se encuentra enmarcados dentro de los factores actitudinales o personales, estos se centran en las conductas que asume el individuo en el desempeño del puesto, entre los cuales están:

- Adaptabilidad: Es la facilidad del individuo para adaptarse a nuevos trabajos, comprensión y asimilación de los procedimientos, adiestramientos y procesos de cambio.
- La asistencia y puntualidad: Involucra cumplimiento del horario, presencia en el sitio de trabajo, preocupación por los retrasos en el trabajo encomendado. El control de accesos ayuda a determinar la asistencia y puntualidad de sus colaboradores a sus sitios de trabajo en la empresa.
- Responsabilidad: Es cumplir con las actitudes y obligaciones inherentes al puesto de trabajo en función de los objetivos.
- Motivación: Es la energía que activa y mueve al individuo a la realización efectiva de las tareas.
- Disciplina: Es un determinante en el acontecimiento sistemático de las políticas, normas y procedimientos establecidos por la organización. Es una condición que exige a los sujetos a comportarse de forma aceptable, según las normas, reglas y procedimientos establecidos por la empresa.
- Cooperación: Es la colaboración espontánea del individuo de la empresa o relaciones interpersonales: referidas a las relaciones amistosas o productivas en función del trabajo para el logro de los resultados exitosos.
- Iniciativa: Son ideas, sugerencias y valor agregado para el mejoramiento del trabajo y la productividad.

3.2.2.4 Características del desempeño laboral.

Flores (2008), menciona las siguientes características que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

- Adaptabilidad: Esto se refiere a la habilidad de mantener un rendimiento efectivo en diversos entornos, con variadas tareas, responsabilidades y colaboradores.
- Comunicación: Esto se refiere a la habilidad de mantener un rendimiento efectivo en diversos entornos, con variadas tareas, responsabilidades y colaboradores.
- Iniciativa: Hace referencia a la intención de influir activamente en los acontecimientos con el fin de alcanzar metas. También implica ser competente en el desempeño de las tareas laborales.
- Conocimientos: Hace referencia a la intención de influir activamente en los acontecimientos con el fin de alcanzar metas. También implica ser competente en el desempeño de las tareas laborales.

- Trabajo en equipo: Hace referencia a la intención de influir activamente en los acontecimientos con el fin de alcanzar metas. También implica ser competente en el desempeño de las tareas laborales.
- Desarrollo de Talento: Hace referencia a la intención de influir activamente en los acontecimientos con el fin de alcanzar metas. También implica ser competente en el desempeño de las tareas laborales.

3.2.2.5 Dimensiones del desempeño laboral.

Competencias.

Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea. Las competencias son características que capacitan a alguien en un determinado campo. No solo incluyen aptitudes teóricas, sino también definen el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas. Las consecuencias son adquiridas mediante el aprendizaje y la formación de las personas; son una herramienta fundamental para el ejercicio en el campo donde son necesarias dichas competencias.

Combinan las destrezas y capacidad en desempeñar una función de forma efectiva y transversal en el tiempo, generalmente definida en el ámbito profesional o de producción.

Motivación.

La motivación puede concebirse como un ciclo en el cual los pensamientos influyen en los comportamientos y estos dan lugar al desempeño el cual impacta en los pensamientos y el ciclo empieza de nuevo. Cada etapa del ciclo se compone de muchas dimensiones que incluyen estados, creencias, intenciones, esfuerzos y retiradas, y todo ello puede afectar a la motivación que un individuo experimenta.

En psicología y filosofía, la motivación implica estados internos que dirigen el organismo hacia metas o fines determinados; son los impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con la voluntad e interés.

Según Casado (2009), la automotivación representa el motor personal que nos induce a realizar o satisfacer objetivos y metas. Son las razones internas que nos llevan a tomar decisiones a realizar determinados actos, es importante porque nos ayuda a desarrollarnos, a conseguir lo que queremos y convertirnos en lo que deseamos.

Rendimiento.

El rendimiento es un concepto asociado al trabajo realizado para las máquinas. Todo el mundo sabe que obtener un buen rendimiento supone obtener buenos y esperados

resultados con poco trabajo. En física este concepto se define como el consiente entre el trabajo útil que realiza una máquina en un intervalo.

3.2.2.6 Importancia del desempeño laboral.

Chiavenato (2000), refiere que la evaluación del desempeño permite implementar nuevas políticas de compensación, mejora el trabajo, proporciona información para tomar decisiones de ascensos o de ubicación, también permite evaluar si existe la necesidad de capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten el desempeño trae beneficios tanto al evaluador como al evaluado, determinando si está en condiciones de evaluar el potencial humano con el que cuenta y muestra el aporte de cada empleado, de igual modo se identifica a las personas que necesiten perfeccionar sus habilidades y aquellas que pueden ser promovidas o transferidas según su desempeño. Además, se logra mejorar las relaciones interpersonales y el ambiente laboral al fomentar tanto la eficiencia como las posibilidades de progreso para los subordinados.

En la perspectiva de este autor, la evaluación del desempeño adquiere gran importancia, ya que facilita un marco de medición para el potencial humano, con el propósito de determinar su utilización plena. También permite considerar los recursos humanos como una ventaja competitiva esencial para la empresa, cuya productividad tiene el potencial de crecer de manera ilimitada, en función del sistema de administración. Asimismo, brinda la oportunidad de promover el crecimiento y asegurar condiciones propicias para la participación efectiva de todos los miembros de la organización. Esto se logra al considerar tanto los objetivos organizacionales como los individuales.

3.2.2.7 Ventajas del desempeño laboral en diferentes estructuras.

Cuando se establece y ejecuta adecuadamente un programa de evaluación del rendimiento, se obtienen beneficios en términos tanto a corto como a mediano y largo plazo. En líneas generales, los protagonistas principales de estos logros son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad (Chiavenato, 2000).

Ventajas para el jefe

- Evaluar de manera más precisa el rendimiento y comportamiento de los subordinados, fundamentándose en variables y factores de evaluación y, especialmente, haciendo uso de un sistema de medición que minimice la subjetividad.
- Proporcionar medidas y directrices destinadas a elevar el nivel de rendimiento de los subordinados.

- Facilitar la comunicación con los subordinados para que comprendan la mecánica de la evaluación del rendimiento como un sistema imparcial, a través del cual puedan evaluar su propio rendimiento.

Ventajas para el subordinado

- Comprender las reglas del juego, es decir, los aspectos de comportamiento y rendimiento que la empresa valora en sus empleados.
- Ser conscientes de las expectativas de su jefe en cuanto a su rendimiento, así como identificar sus puntos fuertes y áreas de mejora según la evaluación del jefe.
- Reconocer las medidas y disposiciones que el jefe implementa para mejorar el rendimiento (programas de desarrollo, capacitación, etc.) y aquellas que el propio subordinado podría tomar de manera independiente.

Ventajas para la organización

- Evaluar el potencial humano en el corto, mediano y largo plazo, y definir la contribución de cada empleado.
- Identificar a los empleados que requieren actualización o formación en áreas específicas y seleccionar a aquellos con aptitudes para promoción o transferencia.
- Dinamizar la política de recursos humanos de la organización, ofreciendo oportunidades a los empleados no solo para ascensos, sino también para crecimiento y desarrollo personal. Esto estimulará la productividad y mejorará las relaciones interpersonales en el entorno laboral.

3.3 Bases conceptuales

- **Necesidades cualitativas**

Chiavenato (2009), refiere que es la combinación entre las necesidades organizativas con las necesidades de los empleados. Por otra parte, se compromete en la formación, el desarrollo y la creatividad de los empleados. También contempla del mismo modo, la compensación, incentivos, seguridad de los empleados, el bienestar, la motivación y promoción.

- **Necesidades cuantitativas**

Chiavenato (2009) dice que se basa en el análisis del Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos. Consiste en pronosticar el superávit de recursos humanos y la escasez en una organización.

- **Reclutamiento**

Chiavenato (2009) proporciona una definición exhaustiva del reclutamiento: el proceso de Reclutamiento de Personal representa una serie de técnicas y procedimientos diseñados con el propósito de atraer a candidatos potencialmente competentes y capacitados para ocupar posiciones dentro de la entidad. Este sistema tiene como meta presentar y ofrecer al mercado de Recurso Humano (RRHH) la oportunidad de empleo que la organización busca llenar. Para llevar a cabo este proceso, es necesario planificar los requerimientos de la organización, evaluar lo que el mercado de RRHH puede ofrecer y aplicar técnicas de reclutamiento adecuadas.

- **Orientación**

Esta acción hace referencia a situar una cosa en una cierta posición, a comunicar a una persona aquello que no sabe y que pretende conocer, o a guiar a un sujeto hacia un sitio. En este sentido comunicativo, podemos incluir el que hoy día se habla con mucha frecuencia de lo que se da en llamar orientación educativa. Esta es una actividad llevada a cabo por el orientador en los distintos centros escolares que consiste básicamente en ayudar a los alumnos a encaminar su presente y su futuro formativo. Así, por ejemplo, le servirá para que este decida qué carrera universitaria llevar a cabo en función de sus gustos y también de sus habilidades.

- **Formación**

Se trata de un término asociado al verbo formar (otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes). La formación también se refiere a la forma como aspecto o características externas (“Es un animal de excelente formación”) y a la acumulación de piedras o minerales que comparten ciertos rasgos en su geología.

En el ámbito militar, por otra parte, la formación es una agrupación de las tropas por algún motivo: «La formación enemiga avanza hacia el norte». Un uso similar recibe en los deportes, ya que indica quiénes participarán de un partido y qué puesto ocupará cada jugador.

- **Comunicación**

Es un proceso de interacción social a través de signos y sistemas de signos que surgen como producto de la actividad humana. Los hombres en el proceso de comunicación expresan sus necesidades, aspiraciones, criterios, emociones.

- **Liderazgo**

Los líderes son aquellos que consiguen que los grupos que dirigen desarrollen un rendimiento superior. Asimismo. Es la generación de un cambio efectivo en el rendimiento del grupo.

- **Evaluación de rendimiento**

Esta metodología implica la evaluación del desempeño del individuo en el puesto y su potencial de crecimiento. Chiavenato propone que la Evaluación del Desempeño es un recurso crucial en la actividad administrativa.

- **Retribución de personal**

Se asocia al dinero que recibe una persona por su trabajo. Dicho dinero es entregado por el empleador, que puede ser el Estado o una empresa privada, a cambio de ciertas actividades que debe desarrollar el trabajador. Cabe destacar que la relación empleador-empleado está regulada por un contrato de trabajo y por las leyes laborales: la retribución, por lo tanto, se enmarca en dichas normativas.

- **Capacidades**

En el concepto de capacidad está en estrecha relación con los de talento y de inteligencia porque justamente a aquel que manifiesta talento en un tema, materia o actividad será considerado como capaz en tales áreas. Por ende, a las personas talentosas e inteligentes se las considerará capaces de realizar cualquier actividad vinculada al ámbito en el que sobresalen.

- **Habilidades**

Es un sistema complejo de acciones conscientes las cuales posibilitan la aplicación productiva o creadora de los conocimientos y hábitos en nuevas condiciones en correspondencia con su objetivo”.

- **Participación**

Se refiere a la acción y resultado de involucrarse, compartir o tomar parte en algo. Este término también puede describir la capacidad de los ciudadanos para participar en las decisiones políticas de su país o región.

- **Cooperación**

Consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas o entidades mayores hacia un objetivo compartido. El trabajo cooperativo no compite, sino que suma fuerzas hacia el objetivo. Puede suceder que un grupo cooperativo compita con otro, pero dentro del grupo, nadie quiere ganar a su compañero, sino juntos, al otro equipo.

- **Entusiasmo**

Es la exaltación del ánimo que se produce por algo que cautiva o que es admirado. La persona entusiasmada, por lo tanto, era aquella guiada por la fuerza y la sabiduría de un dios, capaz de hacer que ocurrieran cosas.

- **Iniciativa**

Es aquello que da principio a algo. Se trata del primer paso de un proyecto o del punto de partida de alguna acción.

- **Productividad laboral**

En función de las recompensas, una empresa necesita contar con incentivos y retribuciones para fomentar comportamientos deseados por la organización. También incluye un paquete completo de beneficios ofrecidos por la organización a sus miembros, junto con los mecanismos y procedimientos correspondientes.

- **Desarrollo personal**

Es un fuerte deseo interno de hacer algo basado en intereses y pasiones. Otra definición más rigurosa dice que la innovación es el proceso que va desde un conocimiento hasta un producto en el mercado.

3.4 Bases epistemológicas

Modelo gestión de talento humano

Para el Autor Cuesta (2002), menciona “es el enfoque estratégico de la gerencia cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento de los diferentes niveles de conocimiento, capacidades y habilidades para ser competitivos” (p.15).

Modelo según Avaro “el ser y el hacer”

El autor Ávaro (2010), menciona “que se presentan tres vertientes la primera que ver con todas aquellas competencias que las personas deben desarrollar en un proceso de aprendizaje. La segunda está relacionada con el desarrollo personal donde intervienen el autoconocimiento, la autoestima, los valores y el proyecto de vida de los trabajadores. La tercera vertiente del modelo hace referencia a la relación de yo con los otros por la medida de la interacción con los demás es el poder de desarrollar una inteligencia emocional óptima” (p. 38).

Figura 2
Modelo de Talento Humano “El Ser y Hacer”



Fuente: Avaro (2010)

En el modelo de gestión de talento humano “El ser y el hacer” está compuesto por el entorno organizacional, la competencia, la planeación estratégica personal y las relaciones referentes al ambiente laboral que se enfoca en el talento humano dentro de las organizaciones.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

La presente investigación tuvo como ámbito de aplicación el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma- Huánuco, ubicado en el distrito, provincia y Región de Huánuco.

4.2 Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Tipo de estudio

Esta investigación es de tipo aplicada. Según Arias y Covinos (2021) este tipo de investigación se abastece por el tipo básico o puro, ya que mediante, la teoría se encarga de resolver problemas prácticos, se basa en los hallazgos, descubrimientos y soluciones que se planteó en el objetivo del estudio.

El presente proyecto de investigación se caracteriza por estar inmerso a los siguientes tipos de estudio:

Por su alcance temporal: el presente proyecto de investigación fue sincrónica, porque la investigación se realizó en un periodo corto de 1 año.

Por su profundidad: el presente proyecto de investigación fue correlacional, porque se verificó la relación que hay entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

Por su amplitud: el presente proyecto de investigación fue tipificado como Micro administrativos porque el ámbito de estudio de la misma estuvo centralizado en el Programa Nacional de Alimentación Escolar - Huánuco.

Por su fuente: el presente proyecto de investigación se encontró inmerso en la tipología mixta, porque se utilizaron fuentes primarias (datos recogidos por la investigadora) y fuentes secundarias (se recopiló datos de otros investigadores relacionados con el tema de investigación) en el desarrollo del presente estudio.

Por su carácter: el presente proyecto de investigación estuvo inmerso en el tipo cuantitativo, porque se utilizaron métodos estadísticos y matemáticos en el procesamiento de datos.

Por su naturaleza: el presente proyecto de investigación fue encuesta, porque en el trabajo de campo se utilizó la encuesta y/o cuestionario para la recolección de datos.

Por su marco: el presente proyecto de investigación fue de campo, porque la investigadora del mismo se constituyó al local del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma- Huánuco para recolectar datos.

Por el objeto al que se refiere: el presente proyecto de investigación fue disciplinar, porque se estudió la relación de dos variables y se utilizó los enfoques de las Ciencias Administrativas que es: “la Gestión del Talento Humano” y el “Desempeño Laboral”; además el presente proyecto también fue institucional, porque tuvo como espacio el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma- Huánuco.

4.2.2 Nivel de estudio

El presente proyecto de investigación fue de nivel Descriptivo/ Correlacional; porque se describió la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma - Huánuco.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la Población

La población del presente estudio estuvo conformada por los 92 trabajadores que laboran en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma- Huánuco, durante el periodo de estudio, que fue el año 2022, como se detalla a continuación:

Tabla 1

Trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma- Huánuco-2022

N°	Cargo	N° de trabajadores
01	Jefe de Unidad Territorial	1
02	Coordinador Técnico Territorial	1
03	Administrador	1
04	Especialista Alimentaria	1
05	Especialista Educativo	1
06	Especialista en Comunicaciones	1
07	Especialista Informático	1
08	Abogado	1
09	Supervisor de Comité de Compra	7
10	Supervisor de Plantas y Almacenes	13
11	Asistente Administrativo	1
12	Apoyo Administrativo	4
13	Monitor de Gestión Local	57
14	Chofer	2
TOTAL		92

Fuente. Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma- Huánuco

Elaboración: La tesista

En consecuencia, la población del presente proyecto de investigación, estuvo constituido por 92 trabajadores del PNAE QW- Huánuco.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

La muestra del presente proyecto de investigación fue no probabilística, de tipo Muestra poblacional, conformada por 92 trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma- Huánuco, en vista de que la población tiene un número reducido de colaboradores.

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

Los criterios de inclusión de la presente muestra se tomaron en cuenta los trabajadores contratados bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio y Orden de Servicio del programa nacional de alimentación Qali Warma- Huánuco.

Criterios de exclusión:

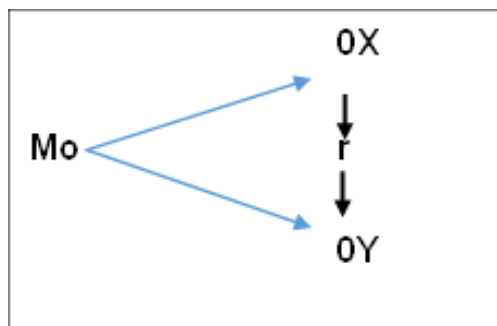
Los criterios que se tomaron en cuenta para excluir a los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma- Huánuco son: Desligamiento de la Institución (cese, resolución de contratos, renunciadas, no renovación contractual, fallecimiento, enfermedad, licencias con goce y sin goce de haber)

4.4 Diseño de investigación

El diseño del presente proyecto de investigación fue Descriptivo/ Correlacional, porque se describió la relación que hay entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral; constituyéndose de esta manera en un diseño no experimental.

El diseño del presente proyecto de investigación es el siguiente:

Figura 3
Esquema del diseño de investigación



Donde:

Mo: observación de la Muestra

OX: Observación de la Variable 1 (Gestión del Talento Humano)

OY: Observación de la variable 2 (Desempeño Laboral)

r: relación entre variables

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

La técnica que se utilizó para el acopio de datos en la presente investigación fue la encuesta.

4.5.2 Instrumentos

En esta investigación se empleó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual es utilizado en trabajos de investigación científica, Arias (2020) lo define como un instrumento que consta de un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla, junto con una serie de respuestas que el encuestado debe seleccionar o proporcionar. A continuación, en el siguiente cuadro se menciona la técnica e instrumento empleado:

Tabla 2

Técnicas, instrumentos y su aplicación en el estudio

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	APLICACIÓN
La encuesta	El cuestionario	Trabajadores

Para elaborar los instrumentos que fueron utilizados para el trabajo de campo, se tuvo en cuenta las siguientes actividades.

- Listar las variables que se van a medir

- b) Revisar su definición conceptual
- c) Revisar cómo han sido definidos operacionalmente las variables
- d) Elegir el o los instrumentos de medición de la variable
- e) Indicar el nivel de medición de la variable
- f) Indicar la forma de codificación de datos en cada variable
- g) Aplicar una “prueba piloto” de datos en cada variable
- h) Modificar, ajustar y mejorar el instrumento de medición.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Para realizar la validez de los instrumentos que se utilizaron se recurrió a la técnica de “juicio de expertos”, para lo cual se utilizó los siguientes documentos que se proveyó a los expertos:

- Oficio de validación de instrumentos.
- Ficha de validación de instrumentos.
- La operacionalización de variables.
- Matriz de consistencia.

Nombres de los expertos:

- Mg. Erika Yesenia Juipa Pozo
- Dr. Juan Antonio Picoy Gonzales
- Mg. Richard Santiago Trujillo
- Mg. Dyana Daysi Rosales Laguna
- Mg. Eli Armando Luna Japan

Resultado de la validación mediante la ficha de juicio de expertos: Según las evaluaciones realizadas por los cinco expertos, se pudo determinar que el primer instrumento diseñado para evaluar la gestión del talento humano recibió predominantemente una calificación de 4 puntos en los aspectos de relevancia, coherencia, suficiencia y calidad. De manera similar, el segundo instrumento destinado a medir el desempeño laboral también recibió mayoritariamente una calificación de 4 puntos. Por lo tanto, se puede concluir que ambos instrumentos son adecuados para su aplicación.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para Hernández et al. (2014) la confiabilidad “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200).

Se realizó la confiabilidad del instrumento nuevamente por medio de una prueba piloto, cuyos resultados se sometieron al estadístico alfa de Cronbach a través del programa estadístico SPSS, el cual permitió determinar una confiabilidad en el Alfa de Cronbach que demuestra la escala de fiabilidad.

Criterios para evaluar los coeficientes: Coeficiente alfa > 0.8 es aceptable

Confiabilidad: Instrumento para la variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.891	13

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, que consta de un total de 13 preguntas, se llevó a cabo una prueba piloto en la que participaron 30 personas. Los resultados de esta evaluación revelaron un coeficiente alfa de Cronbach de 0.891, este coeficiente indica que el instrumento es aceptable.

Confiabilidad: Instrumento para la variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.848	13

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, que consta de un total de 13 preguntas, se llevó a cabo una prueba piloto en la que participaron 30 personas. Los resultados de esta evaluación revelaron un coeficiente alfa de Cronbach de 0.848, este coeficiente indica que el instrumento es aceptable.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Las actividades o procedimientos que se siguieron para la tabulación en el análisis de interpretación de datos, se señalan a continuación:

- a) Clasificación de los datos.
- b) Procesamiento de datos (elaboración de la tabla de distribución de frecuencias utilizando el software).
- c) Cálculo de estadígrafos (media, mediana, moda).
- d) Diseños de gráficos estadísticos (gráfico de barras compuestas).
- e) Análisis e interpretación de la información (análisis frecuencia y porcentual).
- f) La prueba de hipótesis se realizó mediante la prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Tal como menciona Hernández et al. (2020) los coeficientes rho de Spearman, simbolizado como r_s , y tau de Kendall, simbolizado como t , son

medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Son coeficientes utilizados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales.

- g) La discusión de resultados se hizo mediante la confrontación de los resultados con las conclusiones de los trabajadores de investigación señalados en la parte de los antecedentes y con el marco teórico.
- h) Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta los objetivos planteados en el presente proyecto de investigación y los resultados obtenidos

4.7 Aspectos éticos

Toda la información adquirida en el proyecto de investigación respeta la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos suministrados, respeta la propiedad intelectual, así como respeta la autonomía y anonimato de los encuestados, en la cual no se consignó información que permita conocer la identidad de los participantes en la investigación. Teniendo en cuenta la veracidad de los resultados obtenidos y respeto por la propiedad intelectual de los autores citados por mi persona; además protegiendo la identidad de las personas que participan y colaboran con mi encuesta para la realización de la presente investigación.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

V.1. Gestión del Talento Humano

Tabla 3

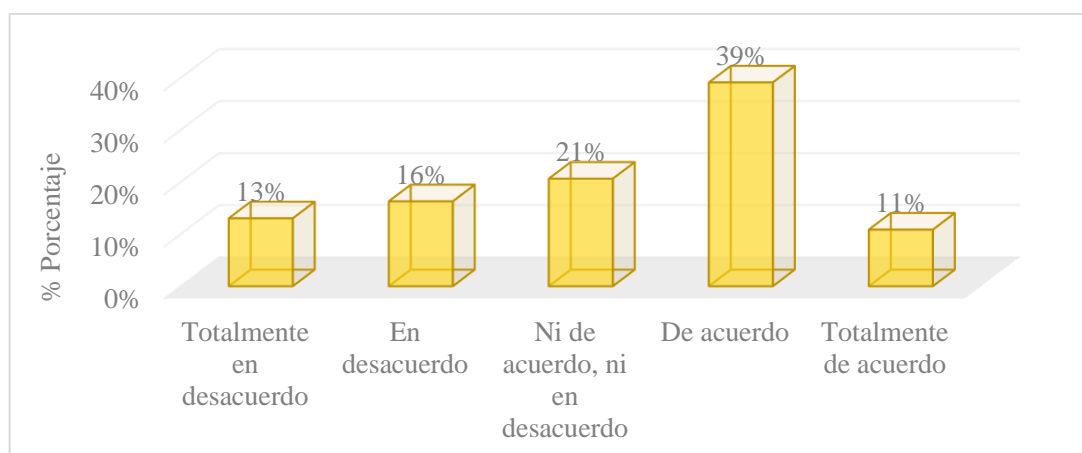
Diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.

Escala ordinal	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	12	13%
En desacuerdo	15	16%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	21%
De acuerdo	36	39%
Totalmente de acuerdo	10	11%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 4

Diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre el diseño de los puestos de trabajo indica que la percepción de los trabajadores del PNAE Warma-Huánuco varía considerablemente. Del total de encuestados (92 trabajadores), el 39% indicó estar "de acuerdo" con el diseño de los puestos de trabajo, mientras que el 21% respondió "ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Por otro lado, el 16% indicó estar "en desacuerdo", el 13% indicó estar "totalmente en desacuerdo" y el 11% indicó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que hay una división de opiniones respecto al diseño de los puestos de trabajo dentro de la organización. Mientras que una parte significativa de los trabajadores se encuentra satisfecha con el diseño actual, otra parte muestra cierta insatisfacción o indecisión al respecto. Estos hallazgos señalan la

importancia de evaluar y posiblemente mejorar el diseño de los puestos de trabajo para garantizar un consenso y un mejor desempeño laboral.

Tabla 4

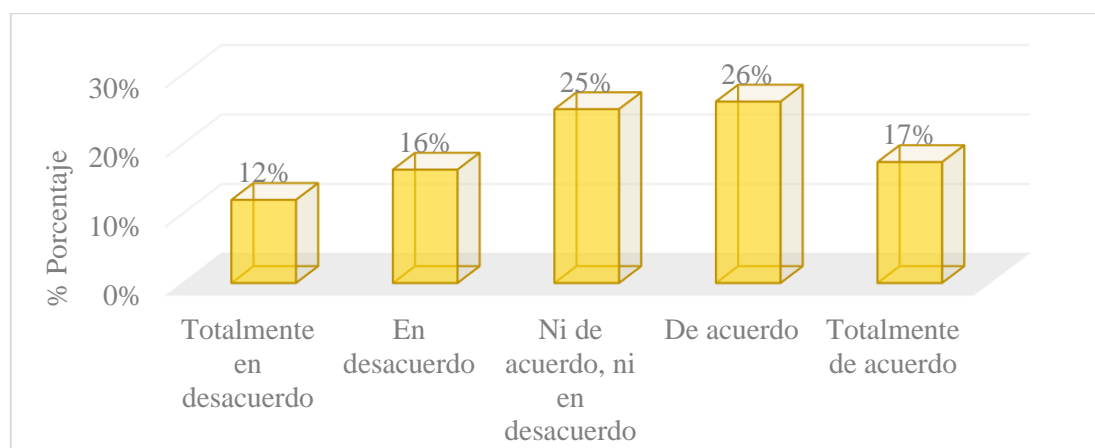
Necesidades del personal que le permitan el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Escala ordinal	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	11	12%
En desacuerdo	15	16%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	25%
De acuerdo	24	26%
Totalmente de acuerdo	16	17%
Total	89	97%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 5

Necesidades del personal que le permitan el cumplimiento de los objetivos de la institución.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si se consideran las necesidades del personal en el perfil de los puestos, con el fin de lograr los objetivos de la institución, revela una diversidad de opiniones entre los trabajadores del PNAE Cali Warma- Huánuco. De un total de 92 encuestados, el 26% indicó estar "de acuerdo" en que se consideran dichas necesidades, mientras que el 25% respondió "ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Por otro lado, el 17% expresó estar "totalmente de acuerdo", el 16% indicó estar "en desacuerdo" y el 12% indicó estar "totalmente en desacuerdo". Estos resultados sugieren que existe cierta ambigüedad y falta de consenso en cuanto a si las necesidades del personal son tomadas en cuenta en el perfil de los puestos de trabajo. Si

bien un porcentaje considerable de trabajadores muestra acuerdo o total acuerdo, otro porcentaje significativo expresa desacuerdo o total desacuerdo.

Tabla 5

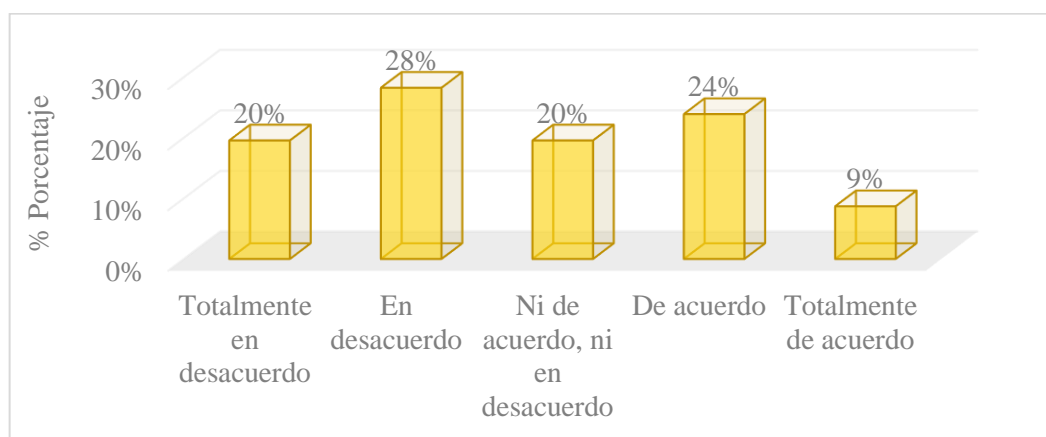
Cantidad necesaria de trabajadores para cumplir las metas asignadas.

Escala ordinal	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	18	20%
En desacuerdo	26	28%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	20%
De acuerdo	22	24%
Totalmente de acuerdo	8	9%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 6

Cantidad necesaria de trabajadores para cumplir las metas asignadas.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si el centro laboral cuenta con la cantidad necesaria de trabajadores para cumplir las metas asignadas, basada en las respuestas de los 92 trabajadores encuestados del PNAE Qali Warma-Huánuco, revela diferentes percepciones. El 28% indicó estar "en desacuerdo" con la cantidad de trabajadores disponibles, mientras que el 24% respondió "de acuerdo". Además, el 20% indicó estar "totalmente en desacuerdo", otro 20% indicó "ni de acuerdo, ni en desacuerdo" y el 9% indicó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados señalan que existe una falta de consenso. Un porcentaje significativo de los encuestados expresó desacuerdo o total desacuerdo, mientras que otro porcentaje consideró que la cantidad de trabajadores es suficiente o está en acuerdo. Estos hallazgos sugieren la necesidad de una

revisión y análisis más detallado de la carga de trabajo y la distribución de recursos humanos.

Tabla 6

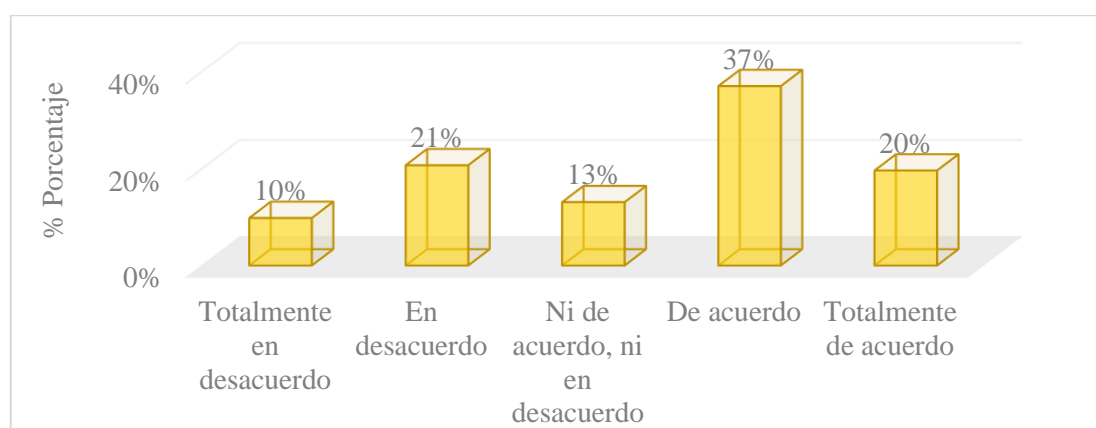
Reclutamiento (convocatoria) de manera efectiva y transparente.

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	9	10%
En desacuerdo	19	21%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	13%
De acuerdo	34	37%
Totalmente de acuerdo	18	20%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 7

Reclutamiento (convocatoria) de manera efectiva y transparente.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si el reclutamiento se realiza de manera efectiva y transparente, basada en las respuestas de los 92 trabajadores encuestados del PNAE Qali Warma- Huánuco, muestra una diversidad de opiniones. El 37% indicó estar "de acuerdo" con que el reclutamiento se realiza de manera efectiva y transparente, mientras que el 21% respondió "en desacuerdo". Además, el 20% indicó estar "totalmente de acuerdo", el 13% indicó "ni de acuerdo, ni en desacuerdo" y el 10% indicó estar "totalmente en desacuerdo". Estos resultados revelan que existe cierta división de opiniones. Si bien un porcentaje considerable de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo, hay un grupo significativo que muestra desacuerdo o total desacuerdo. Estos hallazgos resaltan la importancia de analizar y mejorar el proceso de reclutamiento para garantizar su efectividad y transparencia.

Tabla 7

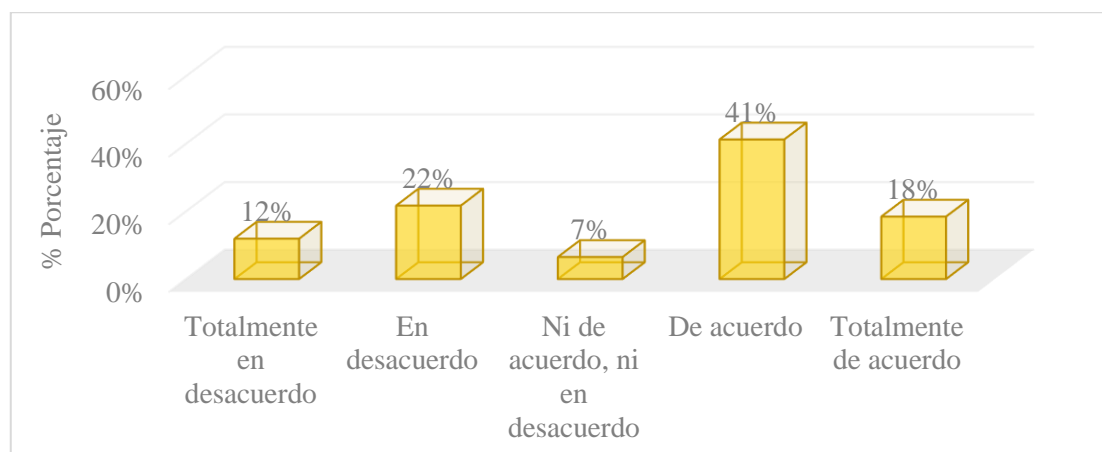
Personal idóneo, con respecto al perfil solicitado para el puesto.

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	11	12%
En desacuerdo	20	22%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	7%
De acuerdo	38	41%
Totalmente de acuerdo	17	18%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 8

Personal idóneo, con respecto al perfil solicitado para el puesto.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si el personal seleccionado es el idóneo en relación al perfil solicitado para el puesto, basada en las respuestas de los 92 trabajadores encuestados del PNAE Qali Warma, muestra diferentes percepciones. El 41% indicó estar "de acuerdo" con que el personal seleccionado es idóneo, mientras que el 22% respondió "en desacuerdo". Además, el 18% indicó estar "totalmente de acuerdo", el 12% indicó estar "totalmente en desacuerdo" y el 7% indicó "ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Si bien un porcentaje considerable de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo, hay una parte que muestra desacuerdo o total desacuerdo con respecto a la adecuación del personal seleccionado. Se destaca la importancia de evaluar y mejorar los procesos de selección de personal para garantizar una correspondencia adecuada entre el perfil solicitado para el puesto de los candidatos seleccionados.

Tabla 8

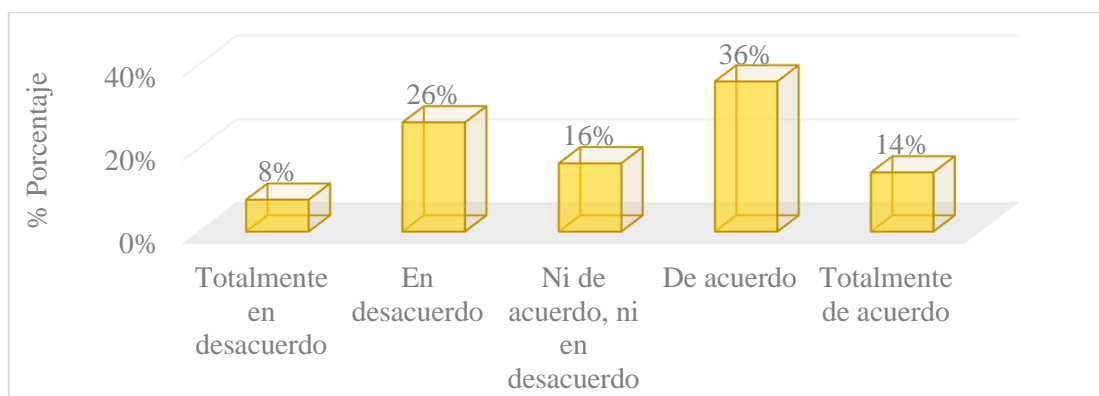
Selección de personal de acuerdo al tipo de trabajo a ejecutarse en el PNAEQW.

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	7	8%
En desacuerdo	24	26%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	16%
De acuerdo	33	36%
Totalmente de acuerdo	13	14%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 9

Selección de personal de acuerdo al tipo de trabajo a ejecutarse en el PNAEQW.

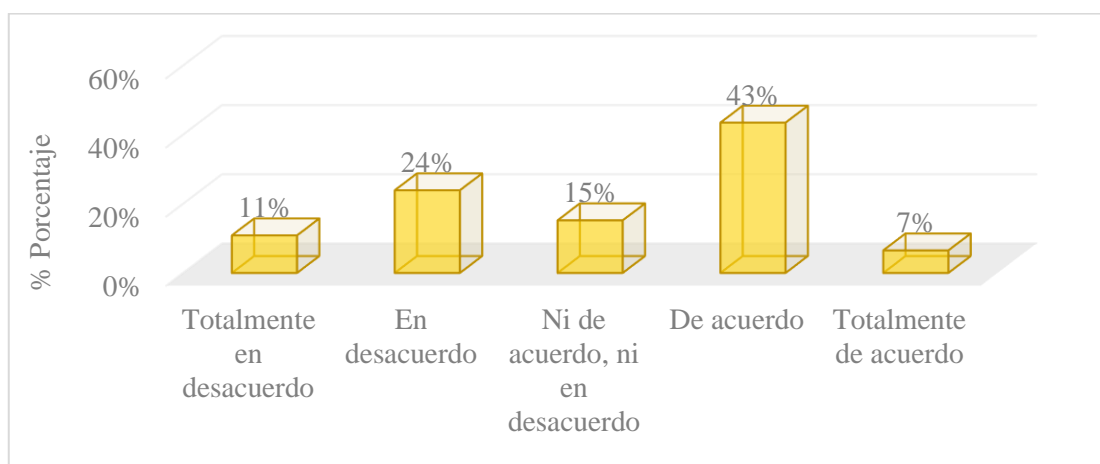


Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si el criterio de selección de personal se ajusta al tipo de trabajo a ejecutarse en el PNAE Qali Warma-Huánuco, basada en las respuestas de los 92 trabajadores encuestados, revela una variedad de opiniones. El 36% indicó estar "de acuerdo" con que el criterio de selección se ajusta al tipo de trabajo, mientras que el 26% respondió "en desacuerdo". Además, el 16% indicó estar "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", el 14% indicó estar "totalmente de acuerdo" y el 8% indicó estar "totalmente en desacuerdo". Estos resultados muestran que existe cierta discrepancia en cuanto a si el criterio de selección de personal se alinea adecuadamente con el tipo de trabajo que se lleva a cabo. Si bien un porcentaje considerable de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con el criterio de selección, otro porcentaje significativo muestra desacuerdo o total desacuerdo. Estos hallazgos destacan la importancia de evaluar y ajustar los criterios de selección de personal para garantizar que se alineen de manera efectiva con las tareas y responsabilidades específicas que se llevan a cabo en el programa.

Tabla 9*Capacitaciones oportunas y permanentes a los trabajadores.*

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	10	11%
En desacuerdo	22	24%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	15%
De acuerdo	40	43%
Totalmente de acuerdo	6	7%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.**Figura 10***Capacitaciones oportunas y permanentes a los trabajadores.**Fuente:* Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si el centro laboral brinda capacitaciones oportunas y permanentes a los trabajadores, basada en las respuestas de los 92 trabajadores encuestados del PNAE Qali Warma- Huánuco, muestra una diversidad de opiniones. El 43% indicó estar "de acuerdo" con que el centro laboral brinda capacitaciones oportunas y permanentes, mientras que el 24% respondió "en desacuerdo". Además, el 15% indicó estar "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", el 11% indicó estar "totalmente en desacuerdo" y el 7% indicó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados revelan que existe una variación de opiniones. Si bien un porcentaje considerable de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo, otro porcentaje significativo muestra desacuerdo o total desacuerdo. Estos hallazgos destacan la importancia de evaluar y mejorar las estrategias de capacitación implementadas en el centro laboral.

Tabla 10

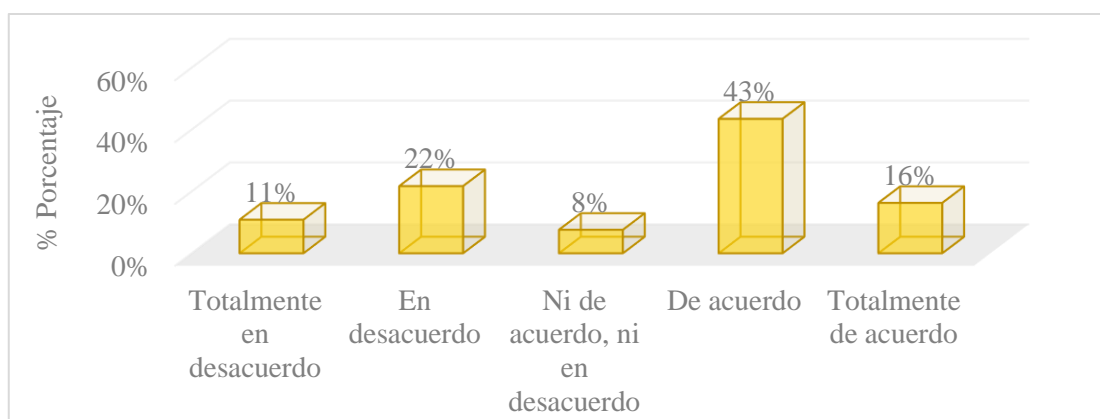
Calidad de comunicación que existe entre los trabajadores.

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	10	11%
En desacuerdo	20	22%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	8%
De acuerdo	40	43%
Totalmente de acuerdo	15	16%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 11

Calidad de comunicación que existe entre los trabajadores.

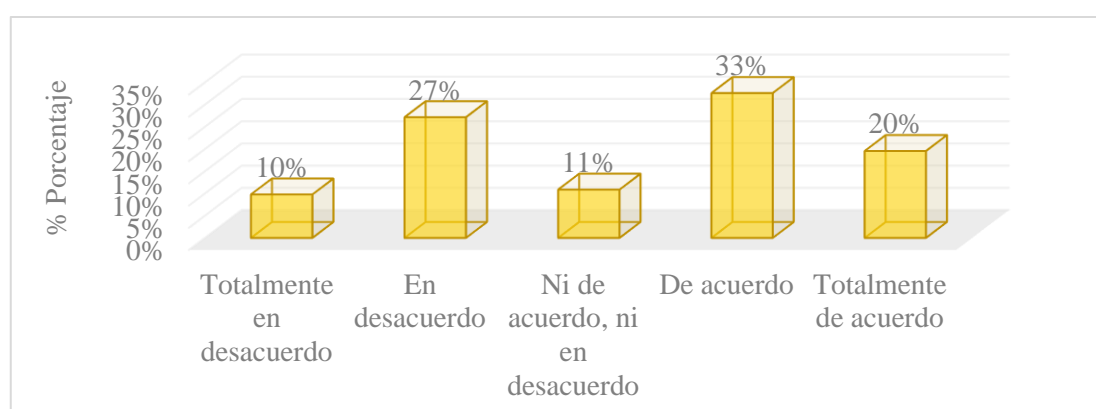


Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si la comunicación entre los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco es buena, basada en las respuestas de los 92 trabajadores encuestados, revela una diversidad de percepciones. El 43% indicó estar "de acuerdo" con que la comunicación es buena, mientras que el 22% respondió "en desacuerdo". Además, el 16% indicó estar "totalmente de acuerdo", el 11% indicó estar "totalmente en desacuerdo" y el 8% indicó estar "ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Estos resultados muestran que existe una variación de opiniones en cuanto a la calidad de la comunicación entre los compañeros de trabajo. Si bien un porcentaje considerable de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la comunicación es buena, otro porcentaje significativo muestra desacuerdo o total desacuerdo. Estos hallazgos resaltan la importancia de evaluar y mejorar los canales de comunicación existentes en el lugar de trabajo.

Tabla 11*Existencia de líderes en el centro laboral.*

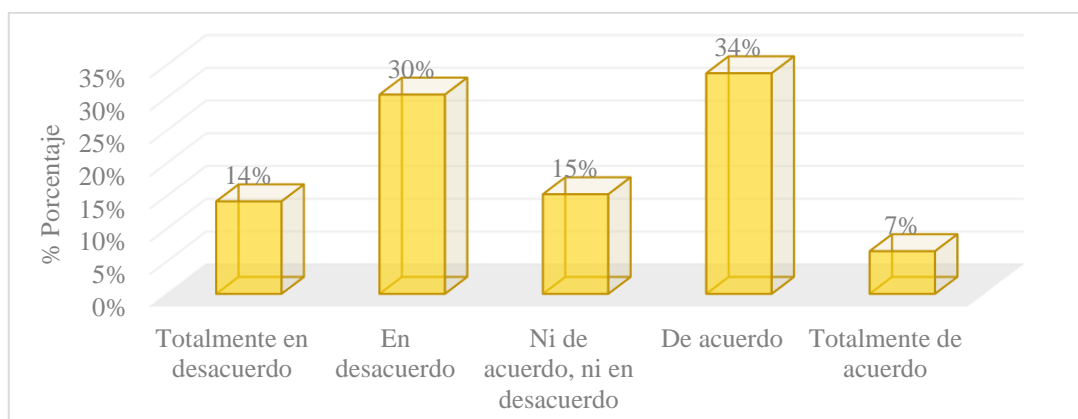
Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	9	10%
En desacuerdo	25	27%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	11%
De acuerdo	30	33%
Totalmente de acuerdo	18	20%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.**Figura 12***Existencia de líderes en el centro laboral.**Fuente:* Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si existen líderes en el centro laboral del PNAE Qali Warma- Huánuco, basada en las respuestas de los 92 trabajadores encuestados, muestra una diversidad de percepciones. El 33% indicó estar "de acuerdo" con la existencia de líderes, mientras que el 27% respondió "en desacuerdo". Además, el 20% indicó estar "totalmente de acuerdo", el 11% indicó estar "ni de acuerdo, ni en desacuerdo" y el 10% indicó estar "totalmente en desacuerdo". Estos resultados revelan que hay diferentes opiniones entre los trabajadores en relación con la presencia de líderes en el centro laboral. Si bien una parte de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la existencia de líderes, otra parte muestra desacuerdo o total desacuerdo. Estos hallazgos resaltan la importancia de evaluar el liderazgo y promover un ambiente laboral en el que se fomente y reconozca el liderazgo efectivo.

Tabla 12*Objetividad en las evaluaciones de desempeño.*

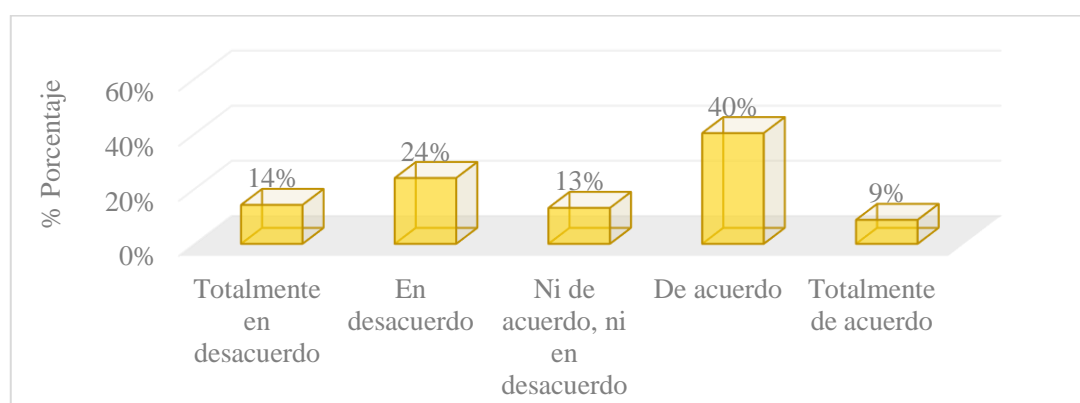
Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	13	14%
En desacuerdo	28	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	15%
De acuerdo	31	34%
Totalmente de acuerdo	6	7%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.**Figura 13***Objetividad en las evaluaciones de desempeño.**Fuente:* Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si las evaluaciones de desempeño son objetivas, basada en las respuestas de los 92 trabajadores encuestados del PNAE Qali Warma- Huánuco, revela una diversidad de opiniones. El 34% indicó estar "de acuerdo" con que las evaluaciones de desempeño son objetivas, mientras que el 30% respondió "en desacuerdo". Además, el 15% indicó estar "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", el 14% indicó estar "totalmente en desacuerdo" y el 7% indicó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados indican que existe una variación en las percepciones sobre la objetividad de las evaluaciones de desempeño. Mientras que una parte de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la objetividad de las evaluaciones, otra parte muestra desacuerdo o total desacuerdo. Estos hallazgos señalan la importancia de revisar y mejorar los procesos de evaluación de desempeño para asegurar su objetividad y equidad.

Tabla 13*Supervisión frecuente a las actividades programadas.*

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	13	14%
En desacuerdo	22	24%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	13%
De acuerdo	37	40%
Totalmente de acuerdo	8	9%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.**Figura 14***Supervisión frecuente a las actividades programadas.**Fuente:* Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre la frecuencia de las supervisiones a las actividades programadas, basada en las respuestas de los 92 trabajadores encuestados del PNAE Qali Warma- Huánuco, muestra una variedad de opiniones. El 40% indicó estar "de acuerdo" en que las supervisiones son muy frecuentes, mientras que el 24% respondió "en desacuerdo". Además, el 14% indicó estar "totalmente en desacuerdo", el 13% indicó estar "ni de acuerdo, ni en desacuerdo" y el 9% indicó estar "totalmente de acuerdo". Estos resultados revelan una falta de consenso entre los trabajadores en relación con la frecuencia de las supervisiones a las actividades programadas. Mientras que una parte de los encuestados considera que las supervisiones son muy frecuentes, otra parte muestra desacuerdo o total desacuerdo. Estos hallazgos señalan la importancia de evaluar y ajustar las prácticas de supervisión en el programa.

Tabla 14

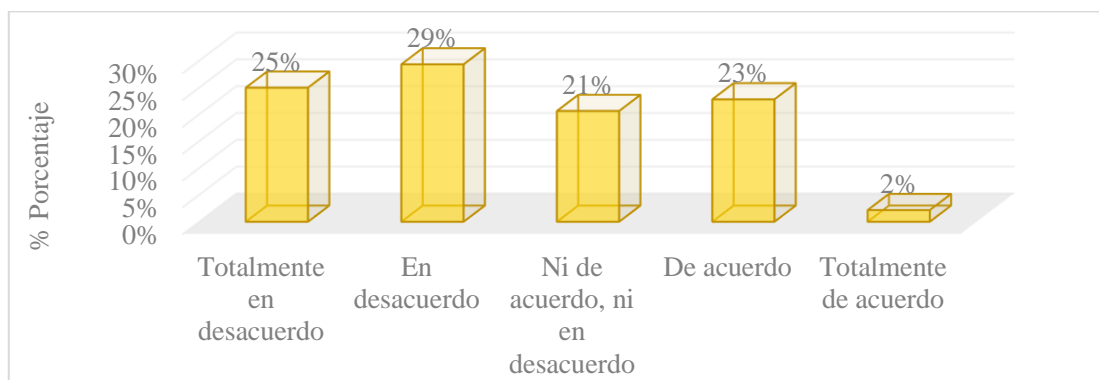
Escala remunerativa implementada de acuerdo a la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y competencias del personal.

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	23	25%
En desacuerdo	27	29%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	21%
De acuerdo	21	23%
Totalmente de acuerdo	2	2%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 15

Escala remunerativa implementada de acuerdo a la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y competencias del personal.

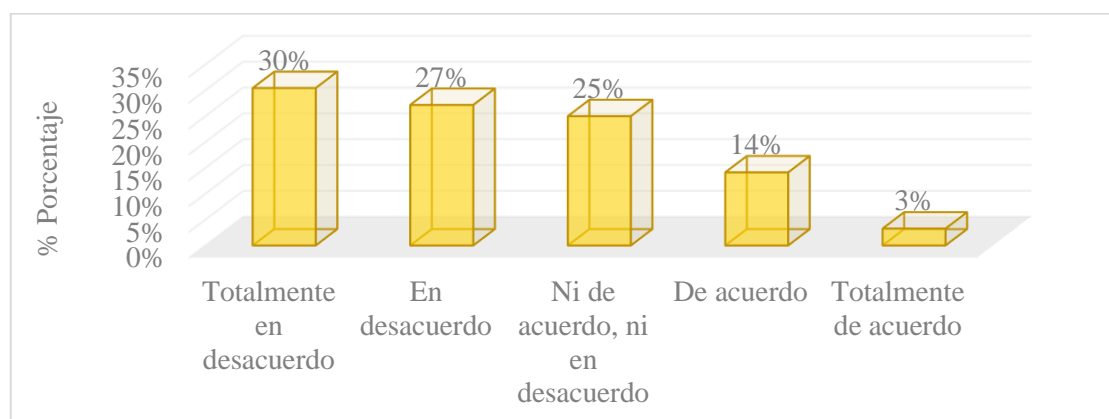


Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si la escala remunerativa implementada considera la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y las competencias del personal, basada en las respuestas de los 92 trabajadores encuestados del PNAE Qali Warma- Huánuco, muestra una diversidad de opiniones. El 29% indicó "en desacuerdo", el 25% respondió "totalmente en desacuerdo", el 23% indicó "de acuerdo", el 21% indicó "ni de acuerdo, ni en desacuerdo" y el 2% indicó "totalmente de acuerdo". Estos resultados revelan que existe una discrepancia en la percepción de los trabajadores. Mientras que un porcentaje considerable de los encuestados está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, otro porcentaje considerable está de acuerdo o ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Estos hallazgos destacan la importancia de revisar y ajustar la escala remunerativa para garantizar una correspondencia adecuada entre la remuneración y la complejidad del puesto, así como el perfil y las competencias del personal.

Tabla 15*Logro de tareas asociado a los incentivos.*

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	28	30%
En desacuerdo	25	27%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	25%
De acuerdo	13	14%
Totalmente de acuerdo	3	3%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.**Figura 16***Logro de tareas asociado a los incentivos.**Fuente:* Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si la escala remunerativa implementada considera la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y las competencias del personal, basada en las respuestas de los 92 trabajadores encuestados del PNAE Qali Warma- Huánuco, revela una variedad de opiniones. El 30% indicó "totalmente en desacuerdo", el 27% respondió "en desacuerdo", el 25% indicó "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", el 14% indicó "de acuerdo" y el 3% indicó "totalmente de acuerdo". Estos resultados sugieren que existe una falta de consenso en la percepción de los trabajadores sobre si la escala remunerativa implementada considera adecuadamente la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y las competencias del personal. Un porcentaje significativo de los encuestados expresó su desacuerdo total o parcial con la afirmación, lo que indica que consideran que la escala remunerativa no refleja de manera satisfactoria estos aspectos. La opinión predominante entre los trabajadores encuestados es de desacuerdo, con un 57% indicando estar en desacuerdo total o parcial con la afirmación. Esto señala la necesidad de revisar y mejorar la escala remunerativa existente,

con el objetivo de alinearla más estrechamente con la complejidad del puesto, el perfil requerido y las competencias del personal.

V2: Desempeño Laboral

Tabla 16

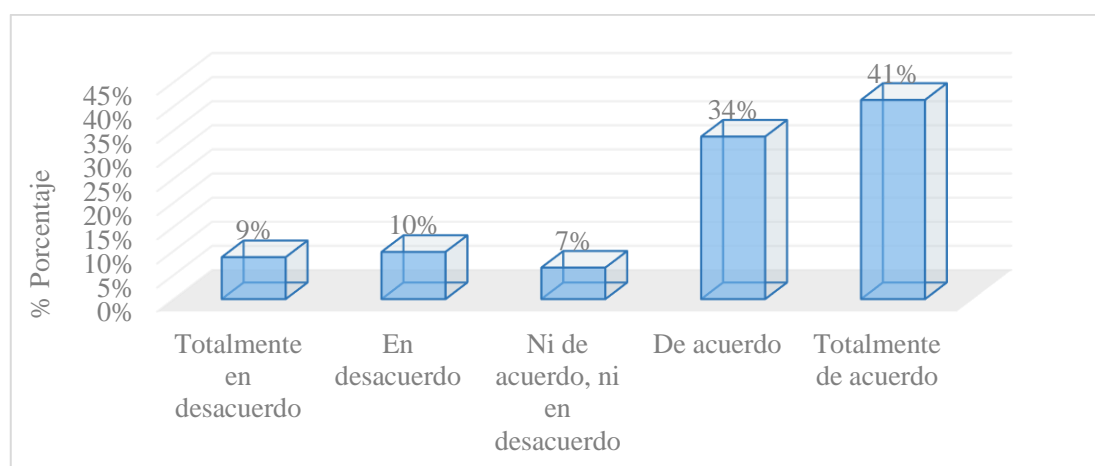
Formación profesional relacional al desempeño y bienestar en el área.

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	8	9%
En desacuerdo	9	10%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	7%
De acuerdo	31	34%
Totalmente de acuerdo	38	41%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 17

Formación profesional relacional al desempeño y bienestar en el área.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si los trabajadores consideran que su formación profesional ayuda en su desempeño y bienestar en el área, basada en las respuestas de los 92 encuestados del PNAE Qali Warmahuánuco, muestra una tendencia generalmente positiva. Un 75% de los encuestados indicó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que su formación profesional contribuye a su desempeño y bienestar en el área. Esto incluye un 41% que respondió "totalmente de acuerdo" y un 34% que respondió "de acuerdo". Estos porcentajes significativos indican que la mayoría de los trabajadores perciben que su formación profesional tiene un impacto positivo en su rendimiento y satisfacción laboral. Por otro lado, un 10% de los encuestados indicó estar en desacuerdo, mientras que un 9%

respondió "totalmente en desacuerdo". Estas respuestas reflejan la opinión de un segmento minoritario que considera que su formación profesional no tiene una influencia significativa en su desempeño y bienestar en el área. Además, un 7% de los encuestados indicó estar neutral, respondiendo "ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Estos resultados sugieren que este grupo no tiene una percepción clara sobre la relación entre su formación profesional y su desempeño y bienestar en el área. En general, los resultados muestran una valoración positiva de la formación profesional por parte de la mayoría de los trabajadores encuestados.

Tabla 17

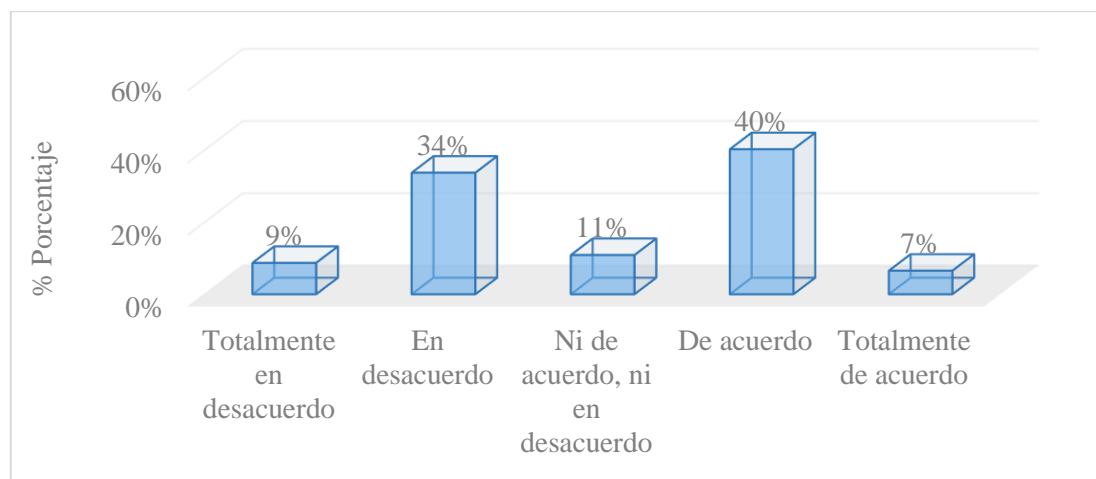
Funciones y responsabilidades de acuerdo al puesto que ocupa.

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	8	9%
En desacuerdo	31	34%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	11%
De acuerdo	37	40%
Totalmente de acuerdo	6	7%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 18

Funciones y responsabilidades de acuerdo al puesto que ocupa.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si los trabajadores consideran que las funciones y responsabilidades que desempeñan están acordes al puesto al cual postularon, basada en las respuestas de los 92 encuestados del PNAE Qali Warma- Huánuco, muestra una diversidad de opiniones. Un 40% de los

encuestados indicó estar de acuerdo, mientras que un 34% respondió "en desacuerdo". Una parte significativa de los encuestados siente que sus funciones y responsabilidades están alineadas con su puesto, lo que sugiere una correspondencia adecuada entre sus expectativas y la realidad laboral. Por otro lado, un 9% de los encuestados indicó estar "totalmente en desacuerdo", lo cual señala un desajuste considerable entre las funciones y responsabilidades que desempeñan y el puesto al que postularon. Además, un 11% respondió "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", adicionalmente, un 7% de los encuestados indicó estar "totalmente de acuerdo", mientras que otro 7% respondió "totalmente en desacuerdo". Estas respuestas extremas destacan la existencia de opiniones polarizadas en la muestra.

Tabla 18

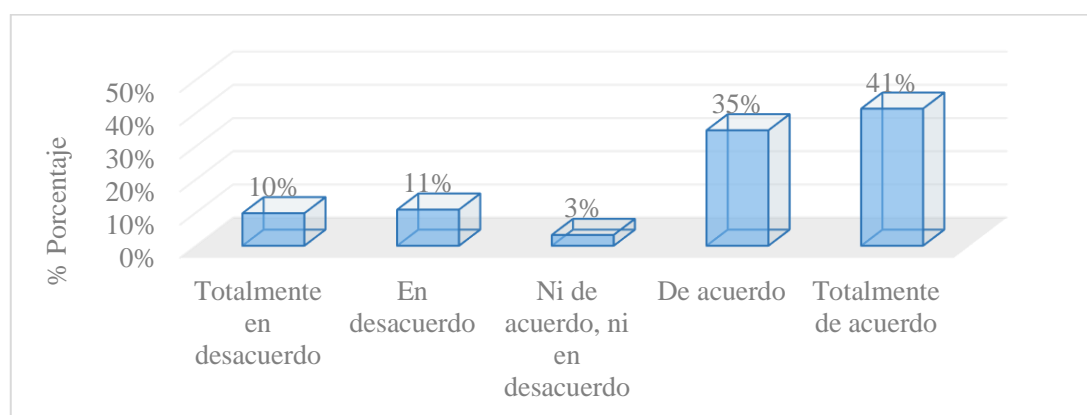
Habilidades necesarias que apoyan en el mejor desempeño de funciones.

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	9	10%
En desacuerdo	10	11%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	3%
De acuerdo	32	35%
Totalmente de acuerdo	38	41%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 19

Habilidades necesarias que apoyan en el mejor desempeño de funciones.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si los trabajadores consideran que tienen las habilidades necesarias que apoyan en el mejor desempeño de sus funciones, basada en las respuestas de los 92 encuestados del PNAE Qali Warma- Huánuco, revela una perspectiva mayoritariamente positiva. Un 41% de los

encuestados indicó estar "totalmente de acuerdo" en que poseen las habilidades necesarias para apoyar el mejor desempeño de sus funciones, mientras que un 35% respondió "de acuerdo". Estos resultados reflejan una amplia aceptación y confianza por parte de los trabajadores en sus habilidades y competencias, lo cual es alentador y sugiere que se sienten capaces de realizar efectivamente sus tareas y responsabilidades laborales. Por otro lado, un 11% de los encuestados respondió "en desacuerdo" y un 10% indicó "totalmente en desacuerdo". Estos porcentajes indican que un grupo significativo de trabajadores no se siente seguro o confiado en cuanto a poseer las habilidades necesarias para un desempeño óptimo en sus funciones. Además, un 3% de los encuestados indicó "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo cual puede ser interpretado como una respuesta neutral o una falta de certeza sobre la adecuación de sus habilidades al desempeño de sus funciones.

Tabla 19

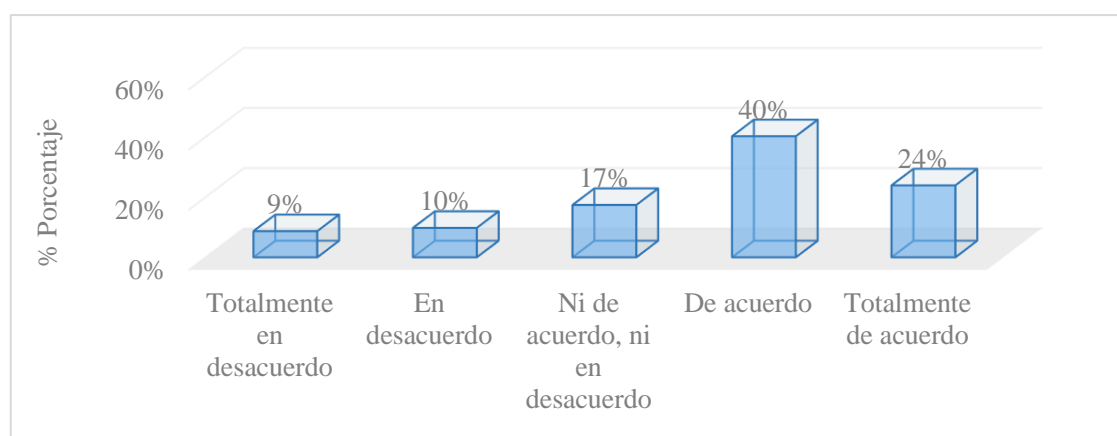
Organización eficaz del tiempo en su trabajo.

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	8	9%
En desacuerdo	9	10%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	17%
De acuerdo	37	40%
Totalmente de acuerdo	22	24%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 20

Organización eficaz del tiempo en su trabajo.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si los trabajadores consideran que organizan eficazmente su tiempo en el trabajo, basada en las respuestas de los 92 encuestados del PNAE Qali Warma- Huánuco, muestra una perspectiva mayoritariamente positiva en cuanto a la gestión del tiempo. Un 40% de los encuestados indicó estar "de acuerdo" en que organizan eficazmente su tiempo en el trabajo, lo cual indica que se sienten capaces de manejar adecuadamente sus tareas y asignaciones dentro del marco temporal establecido. Además, un 24% respondió "totalmente de acuerdo", lo cual sugiere una alta confianza en su capacidad para gestionar el tiempo de manera efectiva. Un 17% de los encuestados indicó "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo cual puede interpretarse como una respuesta neutral o una falta de certeza sobre su habilidad para organizar eficazmente su tiempo. Por otro lado, un 10% de los encuestados respondió "en desacuerdo" y un 3% indicó "totalmente en desacuerdo". Estos porcentajes revelan que un grupo minoritario de trabajadores considera que su habilidad para organizar eficazmente el tiempo en el trabajo es deficiente. Esta situación puede generar estrés, falta de cumplimiento de plazos o una sensación de falta de control sobre las responsabilidades laborales.

Tabla 20

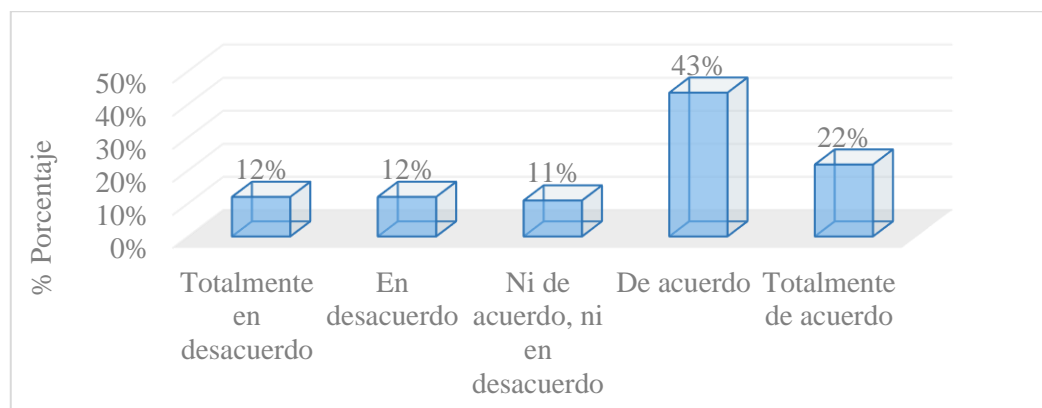
Apoyo en eventos o actividades para mejoras en la institución.

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	11	12%
En desacuerdo	11	12%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	11%
De acuerdo	40	43%
Totalmente de acuerdo	20	22%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 21

Apoyo en eventos o actividades para mejoras en la institución.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si los trabajadores ofrecen apoyo en eventos o actividades para mejoras en la institución, basada en las respuestas de los 92 encuestados del PNAE Qali Warma- Huánuco, muestra que una parte significativa de los trabajadores está dispuesta a brindar apoyo en estas situaciones. Un 43% de los encuestados indicó estar "de acuerdo" en ofrecer apoyo en eventos o actividades para mejoras en la institución, lo cual sugiere una actitud positiva y una disposición para contribuir a la institución en su conjunto, además, un 22% respondió "totalmente de acuerdo". Sin embargo, también se observa un porcentaje considerable de respuestas negativas. Un 12% de los encuestados indicó "en desacuerdo" y un 12% indicó "totalmente en desacuerdo", lo cual sugiere que hay una parte de los trabajadores que no se siente motivada o comprometida para ofrecer apoyo en este tipo de eventos o actividades. Un 11% de los encuestados indicó "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo cual indica una falta de opinión clara sobre este aspecto.

Tabla 21

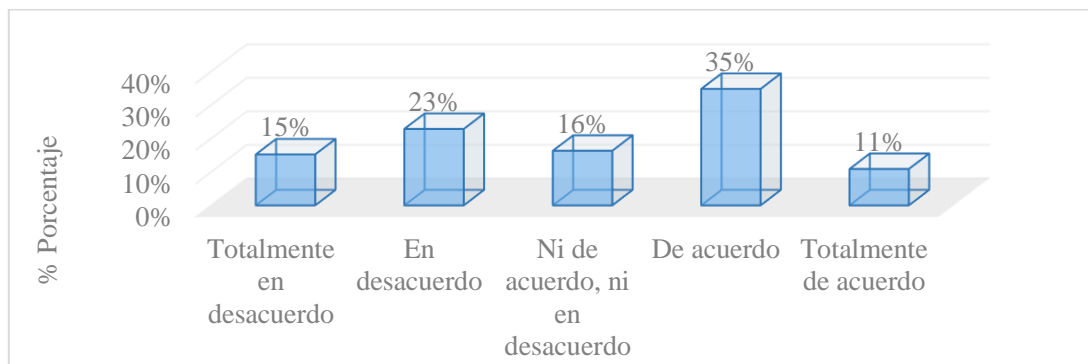
Cooperación y trabajo organizado para obtener mejores resultados.

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	14	15%
En desacuerdo	21	23%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	16%
De acuerdo	32	35%
Totalmente de acuerdo	10	11%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 22

Cooperación y trabajo organizado para obtener mejores resultados.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si todos cooperan y trabajan organizadamente en la institución para obtener mejores resultados, basada en las respuestas de los 92 encuestados del PNAE Qali Warma- Huánuco, revela que existen opiniones divergentes en cuanto a la colaboración y trabajo en equipo. Un 35% de los encuestados indicó estar "de acuerdo" en que todos cooperan y trabajan organizadamente para obtener mejores resultados. Esto sugiere que una parte significativa de los trabajadores percibe un ambiente colaborativo y un esfuerzo conjunto en la institución. Sin embargo, un 23% respondió "en desacuerdo", y un 15% indicó "totalmente en desacuerdo", lo que indica que una proporción considerable de los encuestados no percibe una cooperación efectiva y un trabajo organizado en la institución. Esto puede sugerir problemas de comunicación, falta de coordinación o dificultades en el trabajo en equipo. Un 16% de los encuestados indicó "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que implica una posición neutral. Por otro lado, un 11% de los encuestados indicó "totalmente de acuerdo".

Tabla 22

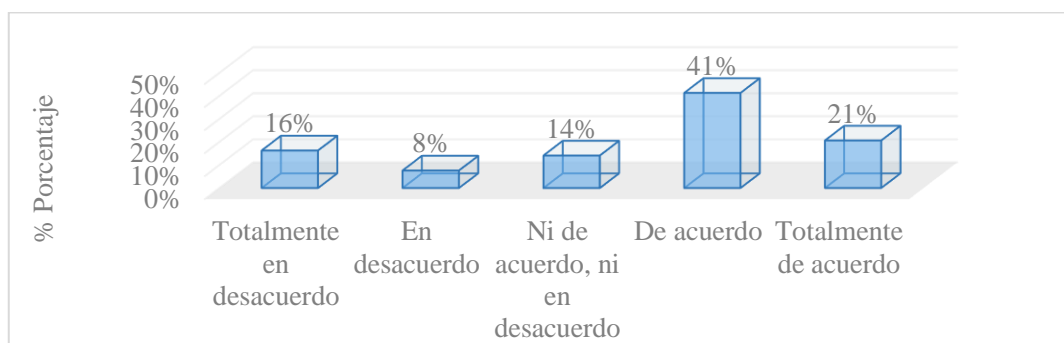
Realización constante de cursos, capacitaciones, diplomados, etc. por cuenta propia.

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	15	16%
En desacuerdo	7	8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	14%
De acuerdo	38	41%
Totalmente de acuerdo	19	21%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 23

Realización constante de cursos, capacitaciones, diplomados, etc. por cuenta propia.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si los trabajadores realizan constantemente cursos, capacitaciones, diplomados, etc., por cuenta propia, basada en las respuestas de los 92 encuestados del PNAE Qali Warma- Huánuco, muestra una variedad de comportamientos en relación con el aprendizaje y la formación continua. Un 41% de los encuestados indicó estar "de acuerdo" en realizar constantemente cursos, capacitaciones, diplomados, etc., por cuenta propia. Esto sugiere que una parte significativa de los trabajadores muestra un interés y compromiso en adquirir nuevos conocimientos y habilidades, buscando activamente oportunidades de aprendizaje. Además, un 21% respondió "totalmente de acuerdo", lo que indica un nivel aún más alto de iniciativa y autodirección en la búsqueda de oportunidades de capacitación y desarrollo personal. Por otro lado, un 16% indicó "totalmente en desacuerdo" y un 8% respondió "en desacuerdo", lo que sugiere que un porcentaje notable de los encuestados no realiza de manera constante actividades de formación por cuenta propia. Esto puede deberse a diversas razones, como falta de tiempo, recursos limitados o falta de motivación para buscar oportunidades de aprendizaje adicionales. Un 14% de los encuestados indicó "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que refleja una posición neutral o una falta de opinión clara sobre la realización de cursos y capacitaciones por cuenta propia.

Tabla 23

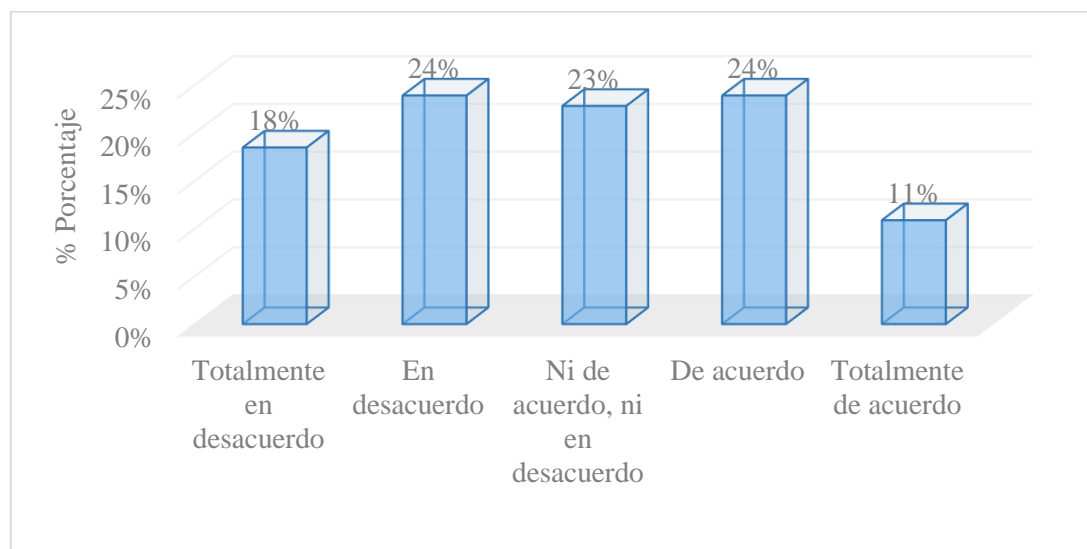
Reconocimiento del desempeño laboral.

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	17	18%
En desacuerdo	22	24%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	23%
De acuerdo	22	24%
Totalmente de acuerdo	10	11%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 24

Reconocimiento del desempeño laboral.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

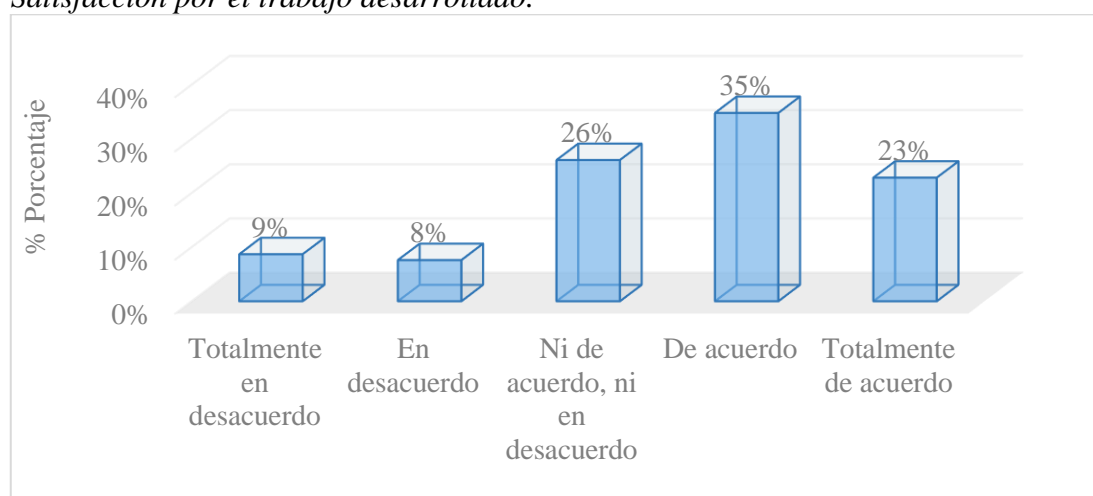
Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si los jefes brindan reconocimiento por el desempeño laboral, basada en las respuestas de los 92 encuestados del PNAE Qali Warma- Huánuco, revela una variedad de percepciones sobre el reconocimiento por parte de los superiores. El 24% de los encuestados indicó estar "de acuerdo" en que sus jefes brindan reconocimiento por su desempeño laboral. Esto sugiere que una parte considerable de los trabajadores siente que su esfuerzo y trabajo son valorados y apreciados por sus superiores. Por otro lado, un 24% respondió "en desacuerdo" y un 18% indicó "totalmente en desacuerdo", lo que sugiere que un porcentaje significativo de los encuestados no percibe que sus jefes brinden reconocimiento por su desempeño laboral. Esto puede generar un sentimiento de falta de motivación y desaliento en los empleados, ya que no se sienten valorados por sus superiores. Además, un 23% de los encuestados indicó "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que muestra una posición neutral o una falta de una percepción clara sobre el reconocimiento por parte de los jefes. Por último, un 11% indicó "totalmente de acuerdo", lo que implica que un pequeño porcentaje de los encuestados siente un alto nivel de reconocimiento y valoración por parte de sus superiores.

Tabla 24
Satisfacción por el trabajo desarrollado.

Escala ordinal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	8	9%
En desacuerdo	7	8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	26%
De acuerdo	32	35%
Totalmente de acuerdo	21	23%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 25
Satisfacción por el trabajo desarrollado.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco disfrutaban del trabajo que desarrollan, basada en las respuestas de los 92 encuestados, revela una variedad de percepciones en relación con su nivel de satisfacción laboral. Un 35% de los encuestados indicó estar "de acuerdo" en que les gusta el trabajo que desarrollan. Esto implica que una parte considerable de los trabajadores se siente satisfecha y disfruta de las tareas y responsabilidades asociadas a su puesto. Este resultado es positivo, ya que indica un nivel de satisfacción laboral en un porcentaje significativo de los encuestados. Por otro lado, un 26% respondió "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que sugiere una posición neutral o una falta de una percepción clara sobre si les gusta su trabajo. Estos empleados pueden tener sentimientos mixtos o no tener una opinión definitiva sobre su nivel de satisfacción en el trabajo. Además, un 23% indicó "totalmente de acuerdo", lo que muestra que otro grupo de trabajadores se siente muy satisfecho y realmente disfruta del trabajo que realiza.

Esto es un indicativo positivo, ya que indica que una parte significativa de los encuestados tiene un alto grado de satisfacción y motivación en su labor. Sin embargo, es importante tener en cuenta que un 9% indicó "totalmente en desacuerdo" y un 8% indicó "en desacuerdo". Esto implica que algunos trabajadores no están satisfechos y no les gusta el trabajo que desarrollan.

Tabla 25

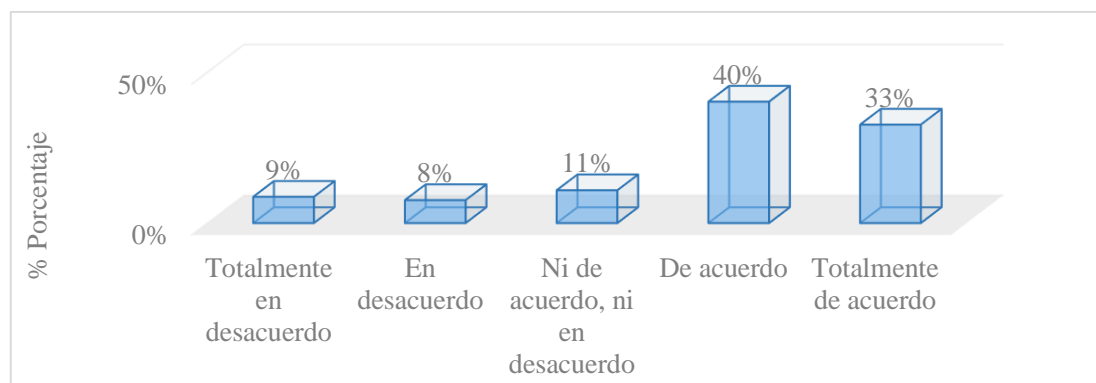
Personal proactivo en sus funciones.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	8	9%
En desacuerdo	7	8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	11%
De acuerdo	37	40%
Totalmente de acuerdo	30	33%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 26

Personal proactivo en sus funciones.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco se consideran personas proactivas, basada en las respuestas de los 92 encuestados, revela diferentes percepciones en cuanto a su nivel de proactividad. Un 40% de los encuestados indicó estar "de acuerdo" en considerarse personas proactivas. Esto implica que una parte significativa de los trabajadores se ve a sí misma como personas que toman la iniciativa, asumen responsabilidad y se anticipan a los problemas, mostrando un comportamiento proactivo en su trabajo. Este resultado es positivo, ya que indica que una proporción considerable de los empleados se identifica con características de proactividad. Además, un 33%

respondió "totalmente de acuerdo", lo que sugiere que otro grupo de trabajadores se considera altamente proactivo en su enfoque laboral. Este resultado también es positivo, ya que indica una presencia significativa de empleados altamente motivados y orientados a la acción. Por otro lado, un 11% indicó "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que podría reflejar una posición neutral o una falta de una percepción clara sobre su nivel de proactividad. Estos empleados pueden tener dificultades para evaluar su grado de proactividad o pueden no tener una comprensión clara del concepto. Sin embargo, es importante tener en cuenta que un 9% indicó "totalmente en desacuerdo" y un 8% indicó "en desacuerdo". Esto sugiere que un grupo minoritario de trabajadores no se considera proactivo en su enfoque laboral.

Tabla 26

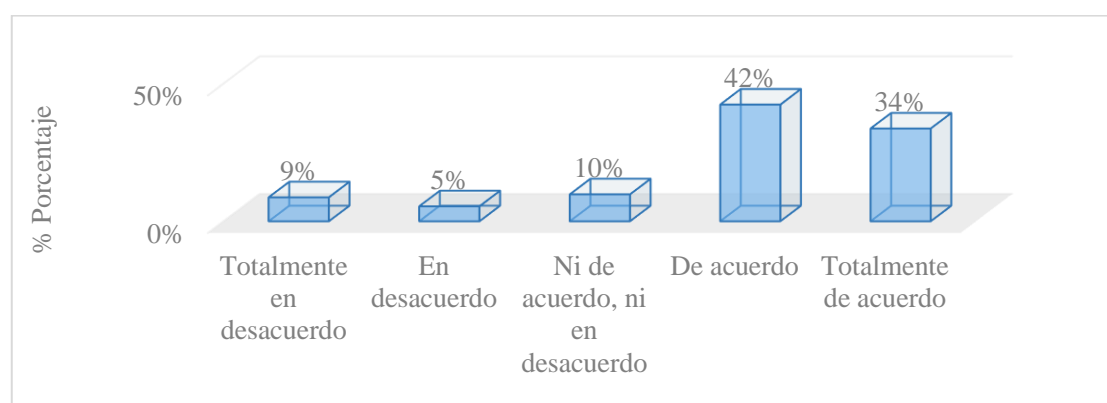
Personal con iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	8	9%
En desacuerdo	5	5%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	10%
De acuerdo	39	42%
Totalmente de acuerdo	31	34%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 27

Personal con iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo.



Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco consideran que tienen iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo, basada en las respuestas

de los 92 encuestados, muestra distintas percepciones sobre su nivel de iniciativa y habilidad para abordar situaciones problemáticas. El 42% de los encuestados indicó "de acuerdo" en considerarse personas con iniciativa para resolver problemas o conflictos en su trabajo. Este resultado es positivo, ya que muestra que existe un grupo significativo de empleados dispuestos a asumir la responsabilidad de abordar y resolver problemas. Además, un 31% respondió "totalmente de acuerdo", lo que indica que otro grupo de trabajadores se considera altamente capaz y proactivo en la resolución de problemas y conflictos laborales. Este resultado es alentador, ya que indica la presencia de empleados con un enfoque proactivo y solucionador en su trabajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que un 10% indicó "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que podría sugerir una posición neutral o una falta de una percepción clara sobre su nivel de iniciativa para resolver problemas. Estos empleados pueden tener dudas sobre su capacidad para enfrentar y resolver situaciones problemáticas, o pueden depender más de la orientación y apoyo de otros en tales casos. Por otro lado, un 9% indicó "totalmente en desacuerdo" y un 5% indicó "en desacuerdo". Esto implica que hay un grupo minoritario de trabajadores que no se considera con iniciativa para resolver problemas o conflictos en su trabajo.

Tabla 27

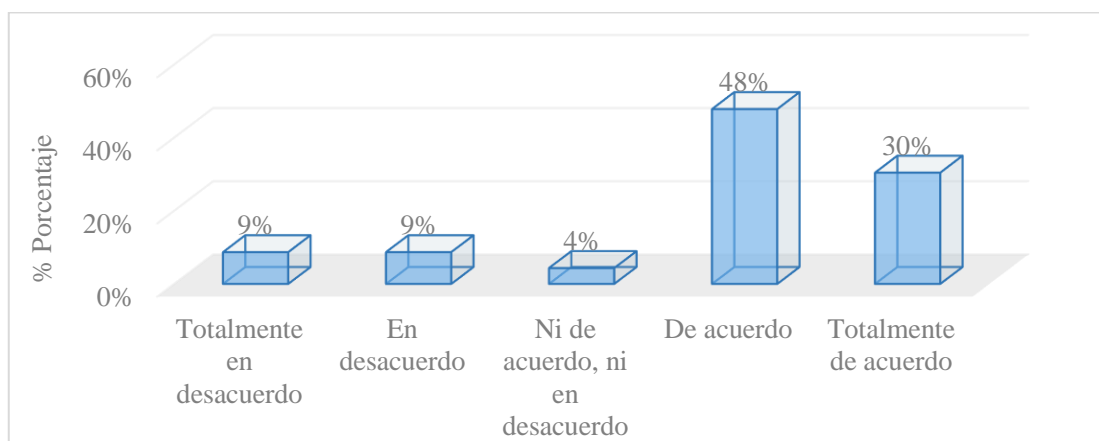
Cumplimiento a cabalidad de las tareas encomendadas por sus superiores.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	8	9%
En desacuerdo	8	9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	4%
De acuerdo	44	48%
Totalmente de acuerdo	28	30%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 28

Cumplimiento a cabalidad de las tareas encomendadas por sus superiores.

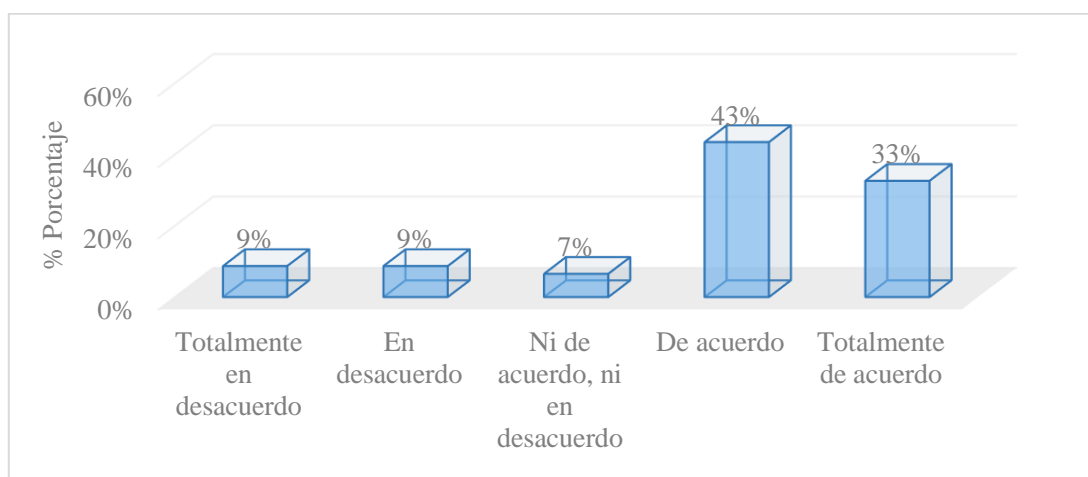


Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco cumplen a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores, basada en las respuestas de los 92 encuestados, muestra diferentes percepciones en cuanto al nivel de cumplimiento de las tareas asignadas. El 48% de los encuestados indicó "de acuerdo" en cumplir a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores. Este resultado sugiere que existe un compromiso generalizado por parte de los empleados para cumplir con las responsabilidades laborales que les son asignadas. Además, el 30% respondió "totalmente de acuerdo", lo que indica que un segmento significativo de los trabajadores tiene una alta percepción de cumplimiento en relación con las tareas encomendadas. Este resultado es alentador, ya que muestra una actitud proactiva y una voluntad de cumplir con las expectativas laborales establecidas. Sin embargo, un 9% indicó "en desacuerdo" y otro 9% indicó "totalmente en desacuerdo", lo que sugiere que un grupo minoritario de trabajadores no se siente capaz de cumplir plenamente con las tareas asignadas por sus superiores. Es importante abordar estas preocupaciones y proporcionar el apoyo necesario para mejorar el cumplimiento de las tareas encomendadas. Por otro lado, el 4% indicó "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que sugiere una posición neutral o una falta de una percepción clara sobre el nivel de cumplimiento de las tareas asignadas. Estos empleados pueden tener dudas o ambigüedades en cuanto a las expectativas de sus superiores o pueden requerir una mayor comunicación y claridad en cuanto a las responsabilidades laborales.

Tabla 28*Cumplimiento de las metas asignadas por su institución.*

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	8	9%
En desacuerdo	8	9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	7%
De acuerdo	40	43%
Totalmente de acuerdo	30	33%
Total	92	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores.**Figura 29***Cumplimiento de las metas asignadas por su institución.**Fuente:* Aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Interpretación: La interpretación de los resultados de la pregunta sobre si los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco cumplen con las metas asignadas por su institución, basada en las respuestas de los 92 encuestados, revela diferentes percepciones en cuanto al logro de las metas establecidas. El 43% de los encuestados indicó "de acuerdo" en cumplir con las metas asignadas por su institución. Este resultado sugiere un nivel razonable de compromiso y eficacia en el trabajo, ya que los empleados consideran que están cumpliendo con las metas esperadas. Además, el 33% respondió "totalmente de acuerdo", lo que indica que un segmento significativo de los trabajadores tiene una alta percepción de cumplimiento en relación con las metas asignadas. Este resultado es alentador, ya que muestra una dedicación y un deseo de obtener resultados exitosos. Sin embargo, un 9% indicó "en desacuerdo" y otro 9% indicó "totalmente en desacuerdo", lo que sugiere que un grupo minoritario de trabajadores no se siente capaz de cumplir con las metas asignadas por su institución. Es importante identificar las razones detrás de esta

percepción y proporcionar el apoyo necesario para mejorar el rendimiento y la eficacia en la consecución de metas. Por otro lado, el 7% indicó "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que sugiere una posición neutral o una falta de una percepción clara sobre el cumplimiento de las metas asignadas.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

5.2.1 Prueba de normalidad

Hi: Los datos no provienen de una distribución normal.

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Nota:

Si $p > 0.05$ Aceptamos la Hipótesis Nula.

Si $p \leq 0.05$ Rechazamos la Hipótesis Nula de manera Significativa.

Tabla 29

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable1	.164	92	.000
Variable2	.175	92	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Debido a que la muestra es de 92 personas, se interpreta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a, arrojando un valor de significancia menor a 0.05 para ambas variables, esto implica que los datos no se ajustan a una distribución normal. Por ello es apropiado utilizar una prueba no paramétrica, como la prueba de Rho de Spearman.

5.2.2 Contrastación de la hipótesis general

Hi: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Ho: Existe relación negativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Regla de decisión:

- Si p-valor calculado $< 0,05$ se rechaza H0.

- Si p-valor calculado $\geq 0,05$ se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: Prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 30

Correlación entre variables

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,970**
		N	92
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,970**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	92

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

Interpretación: El resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, con un valor de $p=0.000$, indica una correlación significativa entre ambas variables. Como el valor de p es menor que el nivel de significancia convencional (0.05), se acepta la hipótesis alternativa planteada, que indica que “Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco”. Esto implica que existe una asociación significativa entre la manera en que se gestiona el talento humano en la organización y el rendimiento laboral de los trabajadores. Es probable que una gestión efectiva del talento humano, que incluya aspectos como reclutamiento y selección adecuados, desarrollo de habilidades y competencias, motivación y reconocimiento, tenga un impacto positivo en el desempeño de los empleados. Este hallazgo sugiere que es importante que el PNAE Qali Warma- Huánuco preste atención a la gestión del talento humano, implementando políticas y prácticas que promuevan el desarrollo y la retención del personal, así como la creación de un entorno de trabajo favorable. Además, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.970. Este coeficiente de correlación indica una fuerte correlación positiva. Este valor sugiere que a medida que mejora la gestión del talento humano, se espera un aumento sustancial en el desempeño laboral de los empleados.

5.2.3 Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi1: Existe relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Ho1: No existe relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 31

Correlación entre la dimensión planificación y la variable desempeño laboral

		Planificación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	92
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,907**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	92

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

Interpretación: El resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman entre la planificación y el desempeño laboral es altamente significativo, con un valor de $p = 0.000$. Esto indica que hay una relación estadísticamente significativa. Como el valor de p es menor que el nivel de significancia convencional (0.05), en base a estos resultados, se puede aceptar la hipótesis alternativa planteada, que establece que “Existe relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco”. Esto implica que una planificación efectiva, que incluya la asignación adecuada de recursos, el establecimiento de metas claras, la programación de actividades y la gestión eficiente del tiempo, está relacionada con un mejor desempeño laboral. Esto resalta la importancia de una planificación efectiva como herramienta para optimizar el rendimiento laboral y lograr los objetivos organizacionales de manera más eficiente. Además, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.907. Este coeficiente de correlación indica una fuerte correlación positiva. Este valor sugiere que a medida que mejora la planificación, se espera un aumento sustancial en el desempeño laboral de los empleados.

Hipótesis específica 2

Hi2: Existe relación positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Ho2: No existe relación positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Tabla 32

Correlación entre la dimensión organización y la variable desempeño laboral

			Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1.000	.919**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	92	92
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.919**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	92	92

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

Interpretación: El resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman entre la organización y el desempeño laboral es altamente significativo, con un valor de $p = 0.000$. Esto indica que hay una relación estadísticamente significativa. Como el valor de p es menor que el nivel de significancia convencional (0.05), en base a estos resultados, se puede aceptar la hipótesis alternativa planteada, que establece que “Existe relación positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco”. Esto implica que una mayor organización en términos de estructura, coordinación, asignación de tareas y recursos, y flujo de información está relacionada con un mejor desempeño laboral. Estos resultados respaldan la idea de que una mayor organización está asociada con un mejor desempeño laboral. Esto resalta la importancia de establecer estructuras y procesos organizativos efectivos para promover un entorno de trabajo eficiente y productivo. Además, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.919. Este coeficiente de correlación indica una fuerte correlación positiva. Este valor sugiere que a medida que mejora la organización, se espera un aumento sustancial en el desempeño laboral de los empleados.

Hipótesis específica 3

Hi3: Existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Ho3: No existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Tabla 33

Correlación entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral

			Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1.000	.958**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	92	92
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.958**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	92	92

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

Interpretación: El resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dirección y el desempeño laboral es altamente significativo, con un valor de $p = 0.000$. Esto indica que hay una relación estadísticamente significativa. Como el valor de p es menor que el nivel de significancia convencional (0.05), en base a estos resultados, se puede aceptar la hipótesis alternativa planteada, que establece que “Existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco”. Esto implica que una dirección efectiva, que involucre liderazgo, toma de decisiones, establecimiento de metas claras y comunicación adecuada, está relacionada con un mejor desempeño laboral. Estos resultados respaldan la idea de que una dirección sólida y efectiva está asociada con un mejor desempeño laboral. Esto destaca la importancia de contar con líderes y supervisores capacitados y comprometidos, que puedan guiar y motivar al personal hacia el logro de los objetivos organizacionales. Además, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.958. Este coeficiente de correlación indica una fuerte correlación positiva. Este valor sugiere que a medida que mejora la dirección, se espera un incremento significativo en el desempeño laboral de los empleados.

Hipótesis específica 4

Hi4: Existe relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Ho4: No existe relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

Tabla 34

Correlación entre la dimensión control y la variable desempeño laboral

			Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1.000	.988**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	92	92
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.988**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	92	92

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

Interpretación: El resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman entre el control y el desempeño laboral es altamente significativo, con un valor de $p = 0.000$. Esto indica que hay una relación estadísticamente significativa. Como el valor de p es menor que el nivel de significancia convencional (0.05), en base a estos resultados, se puede aceptar la hipótesis alternativa planteada, que establece que “Existe relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco”. Esto implica que un mayor nivel de control en las actividades laborales, incluyendo la supervisión, la asignación clara de tareas y responsabilidades, el seguimiento y la retroalimentación efectiva, está asociado con un mejor desempeño laboral. Esto subraya la importancia de establecer sistemas de control adecuados y efectivos, que promuevan la eficiencia, la productividad y la calidad del trabajo realizado. Además, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.988. Este coeficiente de correlación indica una fuerte correlación positiva. Este valor sugiere que a medida que mejora el control, se espera un incremento significativo en el desempeño laboral de los empleados.

5.3 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la prueba de correlación respaldan la hipótesis general planteada, demostrando una relación significativa y positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma en Huánuco. El valor de $p=0.000$ indica que es estadísticamente significativa. Asimismo, el coeficiente

de correlación de Spearman obtenido, que es de 0.970, indica una fuerte correlación positiva entre las variables. Este valor sugiere que a medida que mejora la gestión del talento humano, se espera un aumento sustancial en el desempeño laboral de los empleados. Los resultados obtenidos son consistentes con la investigación previa realizada por Valentín (2017) quien concluye que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud, es directa de causa efecto, de nivel alto y altamente significativa ($r=0.8154$, $p=0.000$), determinando que el 49.69% de encuestados considera que la gestión del talento humano en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular. Del mismo modo, se guarda similitud con los resultados obtenidos por Espinoza y Montalvo (2021), cuya conclusión radica en que la gestión del talento humano ejerce un impacto considerable en el rendimiento laboral del personal administrativo. Esto se evidencia en la correlación ($r= 0,769$) con una significancia de $p= 0,000$, lo que revela una correlación positiva y sólida. En otras palabras, un aumento significativo en la gestión del talento humano conlleva a una mejora significativa en el desempeño laboral.

Además, los resultados de la prueba de correlación respaldan la primera hipótesis específica planteada, que establece una relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma en Huánuco. El valor de $p = 0.000$ indica una correlación significativa y estadísticamente significativa. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido, que es de 0.907, indica una fuerte correlación positiva entre la planificación y el desempeño laboral. Esto significa que a medida que mejora la planificación, se espera un aumento sustancial en el desempeño de los empleados. En otras palabras, una planificación más efectiva se traduce en un rendimiento laboral más favorable. Este resultado es semejante a lo concluido por Valencia y Solano (2021), ya que ha determinado cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica. La intensidad de relación r de Pearson es del 56,0% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P (t>5,060) =0,0005,583) =0,0005,991) =0,004,472) =0,00< 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.

En cuanto a los resultados de la prueba de correlación de la segunda hipótesis específica planteada, respaldan que existe una relación positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma en Huánuco. El valor de $p = 0.000$ indica una correlación significativa y estadísticamente significativa entre estas variables.

Al aceptar la hipótesis alternativa, se reconoce que una mayor organización en términos de estructura, coordinación, asignación de tareas y recursos, y flujo de información está relacionada con un mejor desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido, que es de 0.919, indica una fuerte correlación positiva entre la organización y el desempeño laboral. Esto significa que a medida que mejora la organización, se espera un aumento sustancial en el desempeño de los empleados. Este resultado es similar a lo hallado por Valencia y Solano (2021), quien concluye que la dimensión organización se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, la intensidad de relación r de Pearson es del 59,8% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 5,583) = 0,000 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.

Respecto a la tercera hipótesis específica planteada, los resultados de la prueba de correlación respaldan que existe una relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma en Huánuco. El valor de $p = 0.000$ indica una correlación significativa y estadísticamente significativa entre estas variables. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido, que es de 0.958, indica una fuerte correlación positiva entre la dirección y el desempeño laboral. Esto significa que a medida que mejora la dirección, se espera un incremento significativo en el desempeño de los empleados. Este resultado se asemeja a lo hallado por Valencia y Solano (2021), quien concluye que la dimensión dirección se relaciona con la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, la intensidad de relación r de Pearson es del 62,5% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 5,991) = 0,00 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.

Por último, en cuanto a la cuarta hipótesis específica planteada, los resultados de la prueba de correlación respaldan que existe una relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma en Huánuco. El valor de $p = 0.000$ indica una correlación significativa y estadísticamente significativa entre estas variables. Al aceptar la hipótesis alternativa, se reconoce que existe una relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los empleados. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido, que es de 0.988, indica una fuerte correlación positiva entre el control y el desempeño laboral. Este valor sugiere que a medida que mejora el control, se espera un incremento significativo en el desempeño de los empleados. Este resultado es congruente con lo hallado por Pastor (2018), quien concluye que existe relación directa

entre supervisión y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos.

5.4 Aporte científico de la investigación

El aporte científico de la investigación radica en proporcionar evidencia empírica y respaldo teórico a esta relación en un contexto específico. La investigación contribuye al conocimiento científico al proporcionar resultados concretos que respaldan la importancia de una gestión efectiva del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores. Al demostrar una correlación significativa y positiva entre estas variables, se valida la hipótesis planteada y se refuerza la idea de que una gestión adecuada del talento humano tiene un impacto positivo en el rendimiento de los empleados.

El estudio también tiene implicaciones prácticas significativas. Al identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se proporciona a la organización información relevante para mejorar sus prácticas de gestión y promover un mayor rendimiento de su fuerza laboral. Esto puede incluir mejoras en áreas como reclutamiento y selección, desarrollo de habilidades, motivación y reconocimiento, y diseño de estructuras y procesos organizacionales. La investigación contribuye al desarrollo y mejoramiento del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma-Huánuco. Al abordar los problemas relacionados con la gestión del talento humano y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, la organización está en mejores condiciones para cumplir con los objetivos y metas establecidas. Esto implica un impacto positivo en la eficacia y eficiencia del programa.

Asimismo, el estudio tiene un aporte social significativo, ya que, al mejorar el desempeño de los trabajadores, se traduce en una mejor atención a los usuarios del PNAE Qali Warma- Huánuco, que son los niños y niñas en edad escolar. Un mejor desempeño laboral de los trabajadores implica una entrega de servicios de mayor calidad, lo cual se refleja en una mejora en la atención y satisfacción de los beneficiarios del programa. Por lo tanto, la investigación tiene un impacto directo en el bienestar de la comunidad y en la sociedad en general.

CONCLUSIONES

1. Se conoció que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco. Debido a que el resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman indica una correlación significativa entre ambas variables con un valor de $p = 0.000$. Además, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.970, este coeficiente de correlación indica una fuerte correlación positiva. Este valor sugiere que a medida que mejora la gestión del talento humano, se espera un aumento sustancial en el desempeño laboral de los trabajadores.
2. Se identificó que existe relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco. Debido a que el resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman indica una correlación significativa entre la dimensión y variable con un valor de $p = 0.000$. Además, el coeficiente de correlación obtenido es de 0.907, lo cual indica una fuerte correlación positiva.
3. Se identificó que existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco. Debido a que el resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman indica una correlación significativa entre la dimensión y variable con un valor de $p = 0.000$. Además, el coeficiente de correlación obtenido es de 0.919, lo cual indica una fuerte correlación positiva.
4. Se identificó que existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco. Debido a que el resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman indica una correlación significativa entre la dimensión y variable con un valor de $p = 0.000$. Además, el coeficiente de correlación obtenido es de 0.958, lo cual indica una fuerte correlación positiva.
5. Se identificó que existe relación entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco. Debido a que el resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman indica una correlación significativa entre la dimensión y variable con un valor de $p = 0.000$. Además, el coeficiente de correlación obtenido es de 0.988, lo cual indica una fuerte correlación positiva.

SUGERENCIAS

Al área de recursos humanos del Programa Nacional de Alimentación Escolar (PNAE) Qali Warma, se les recomienda implementar estrategias que permitan atraer y seleccionar candidatos con habilidades, competencias y experiencia relevantes para el programa. Esto ayudará a asegurar que se contraten empleados con el potencial para un desempeño laboral sobresaliente. Asimismo, que inviertan en el desarrollo de programas de capacitación que aborden áreas específicas de mejora identificadas en la investigación, como la planificación, la organización, la dirección y el control. Esto permitirá que los trabajadores adquieran las habilidades necesarias para desempeñarse de manera más efectiva en sus roles.

Al PNAE Qali Warma se les recomienda desarrollar un proceso de planificación estructurado y sistemático que permita establecer metas claras, identificar los recursos necesarios y definir las actividades y plazos correspondientes. Esto asegurará que se realice una planificación adecuada que respalde el desempeño laboral óptimo de los trabajadores.

Al PNAE Qali Warma se les recomienda contar con una estructura organizativa bien definida que delimite las responsabilidades y las líneas de autoridad dentro del programa. Esto ayudará a evitar confusiones y conflictos, permitiendo una distribución efectiva del trabajo y una mayor eficiencia en la ejecución de tareas.

Al PNAE Qali Warma se les recomienda desarrollar y fortalecer las habilidades de liderazgo de los directivos del Programa Qali Warma. Esto implica proporcionar capacitación y desarrollo en áreas como la comunicación efectiva, la toma de decisiones, la gestión del cambio y la motivación del personal. Un liderazgo sólido y efectivo inspirará a los trabajadores, promoverá la colaboración y mejorará su desempeño laboral.

Al PNAE Qali Warma se les recomienda implementar sistemas de control adecuados que permitan monitorear y evaluar el desempeño de los trabajadores. Estos sistemas deben incluir indicadores clave de rendimiento, métricas de seguimiento y mecanismos de retroalimentación.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. (3.º ed.). Ediciones Granica. https://doi.org/https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración*. (1º ed.). Enfoques Consulting. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>.
- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología*. (1.ª ed.). Enfoques Consulting EIRL. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Ávaro, D. (2010). *Gestión del talento humano*. (1.º ed.). Conacyt.
- Casado, C. (2009). *Entrenamiento emocional en el trabajo*. (1.º ed.). ESIC Editorial. https://doi.org/https://books.google.com.pe/books/about/Entrenamiento_emocional_en_el_trabajo.html?id=O3g8Vkv8uAC&redir_esc=y
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Mc-Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw - Hill Interamericana. https://doi.org/https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3.º ed.). McGraw-Hill Companies. <https://doi.org/http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Cuesta, A. (2002). *Gestión del conocimiento: análisis y proyección de los recursos humanos*. Editorial Academia.
- Curiel, Y. (2022). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha DETC*. [Tesis de posgrado, Universidad de la Guajira]. Repositorio institucional Uni. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/494/GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS.pdf?sequence=1&isA>.
- Davis, K., y Newstrom, J. (2013). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Prentice-Hall Hispanoamericana.

- Decreto Legislativo N.º 276. (1984, marzo 24). Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. *Diario Oficial El Peruano*.
<http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>
- Espinoza, K. B., y Montalvo, J. C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. [Tesis de posgrado, Universidad Continental]. Repositorio institucional continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf.
- Flores, R. J. (2008). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Universidad del Pacífico.
- Giménez, J. A., y Massachs, M. P. (2014). *Empresa y administración*. McGraw-Hill Interamericana.
https://doi.org/https://books.google.com.pe/books/about/Empresa_y_administraci%C3%B3n.html?id=mWamzQEACAAJ&redir_esc=y
- Huaytán, L. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Huánuco*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio institucional UNAS.
<https://hdl.handle.net/20.500.14292/2001>.
- Iborra, M., Dasi, A., Dolz, C., y Ferrer, C. (2014). *Fundamentos de dirección de empresas. Conceptos y habilidades directivas*. (2.º ed). Ediciones Parinto, SA.
<https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=X9v7CAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Jiménez, A., Marcos, S., Arce, E., y Sánchez, Y. (2013). *La gestión adecuada de personas*. (1.º ed.). Ediciones Díaz de Santos.
https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=3ripcMxFgrwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. (14.º ed.). McGraw-Hill Companies.
https://doi.org/https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

- Ley N°30057. Ley del Servicio Civil. (2013, julio 4).
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>
- Luna, A. C. (2014). *Proceso Administrativo*. (1.º ed.). Grupo editorial Patria.
https://doi.org/https://books.google.com.gt/books?id=b8_hBAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Luna, E. (2015). *La empresa como ser humano*. (1.º ed.). Pearson.
- Ministerio de Salud. (2012). *Metodología para el estudio del clima organizacional-V.02: Documento técnico (R.M. N.º 468-2011.MINSA)*. MINSA.
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>.
- Mora, L. F. (2008). *Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT Sistemas de Información S.A.* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio institucional javeriana.
<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/5119>.
- Navarro, J. D. (2022). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional RL.
<http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/20833>.
- Pastor, A. P. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c17d8a7-6ca8-4430-a746-943710bb96dd/content>.
- Pilamonta, K. S. (2021). *Modelo de gestión de talento humano y desempeño laboral de la empresa Induce del Ecuador de la ciudad de Latacunga*. [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio institucional Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12161>.
- Prieto, P. G. (2013). *Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal*. [Tesis de pregrado, Universidad de Medellín]. Repositorio institucional UDEM.
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>.

- Remache, B. A. (2021). *La gestión de administración del talento humano y el desempeño laboral en Industrias Alvarado*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio institucional unach. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7487/1/8.-TESIS%20BYRON%20ANDR%c3%89S%20REMACHE%20REINOSO-ING-COM.pdf>.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educacion.
- Sumarán, N., y Vásquez, M. (2018). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la UNHEVAL, Huánuco 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/3723>.
- Valencia, H. F., y Solano, J. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional UNH. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6b8b384e-88ad-45f6-b9b3-bf56fa6748df/content>.
- Valencia, H. F., y Solano, J. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional UNH. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4084>.
- Valentín, H. A. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. Repositorio institucionale UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable y dimensión	Método	Población y muestra	Técnica e instrumento
<p>Problema General: PG.: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma-Huánuco?</p> <p>Problemas Específicos: PE1: ¿Qué relación existe entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco?</p>	<p>Objetivo General: OG: Conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.</p> <p>Objetivos Específicos: OE1: Identificar la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.</p> <p>OE2: Identificar la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.</p> <p>OE3: Identificar la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del</p>	<p>Hipótesis General: Hi: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.</p> <p>Hipótesis Específicas: Hi1: Existe relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.</p> <p>Hi2: Existe relación positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.</p> <p>Hi3: Existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.</p>	<p>Variable 1 Gestión del Talento Humano Dimensiones: -Planificación -Organización -Dirección -Control</p> <p>Variable 2 Desempeño Laboral Dimensiones: -Competencias -Motivación -Rendimiento</p>	<p>Tipo de Investigación: Por su alcance temporal: Sincrónica</p> <p>Por su profundidad: correlacional</p> <p>Por su amplitud: Micro administrativo</p> <p>Por su fuente: Mixta</p> <p>Por su carácter: cuantitativo</p> <p>Por su naturaleza: Encuesta</p> <p>Por su marco: De campo Por el objeto al que se refiere: Disciplinar</p>	<p>Población: La población de la presente investigación se encontró constituida por los colaboradores que laboran en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma- Huánuco (92 trabajadores).</p> <p>Muestra: La muestra de la presente investigación será una muestra poblacional conformada por los 92 colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma-Huánuco.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable y dimensión	Método	Población y muestra	Técnica e instrumento
<p>PE4: ¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco?</p>	<p>PNAE Qali Warma- Huánuco.</p> <p>OE4: Identificar la relación que existe entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco</p>	<p>Hi4: Existe relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.</p>		<p>Nivel de Investigación:</p> <p>Diseño: Descriptivo/ Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p>		



Anexo 02. Consentimiento informado



ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA- HUÁNUCO, 2022”.

OBJETIVO: Conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAE Qali Warma- Huánuco.

INVESTIGADOR: Lic. Yesmin Gliset Bueno Herrera

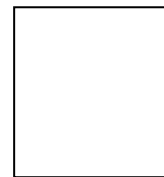
Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____



Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2024

Anexo 03. Instrumentos

Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano

Estimado Trabajador:

Se está desarrollando un trabajo de investigación titulado: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMAHUÁNUCO, 2022”, en tal sentido encontrándose la investigación en la etapa del trabajo campo para el acopio de datos, recurro a su persona para que tenga la amabilidad de responder las preguntas que aparecen a continuación, manifestándole que los datos que nos proporciona serán completamente anónimos y de absoluta reserva.

Instrucciones:

Se le indica que cada pregunta tiene cinco posibles respuestas: **TOTALMENTE DE ACUERDO** (que tiene una puntuación de 4), **DE ACUERDO** (que tiene una puntuación de 3), **NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO** (que tiene una puntuación de 2), **EN DESACUERDO** (que tiene una puntuación de 1) y **TOTALMENTE EN DESACUERDO** (que tiene una puntuación de 0) de las cuales Ud. responderá una de ellas marcando con un (X) en el recuadro correspondiente la respuesta que crea conveniente. Desde ya le expresamos nuestro sincero agradecimiento por su generosa colaboración.

Dimensiones	Preguntas	Valoración				
		0	1	2	3	4
Planificación	1. ¿El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta?					
	2. En el perfil de los puestos ¿se considera las necesidades del personal que le permitan el cumplimiento de los objetivos de la institución?					
	3. ¿Considera que su centro laboral cuenta con la cantidad necesaria de trabajadores para cumplir las metas asignadas?					
	4. ¿Considera que el reclutamiento (convocatoria) se realiza de manera efectiva y transparente?					
Organización	5. ¿El personal seleccionado es el idóneo, con respecto al perfil solicitado para el puesto?					

Dimensiones	Preguntas	Valoración				
		0	1	2	3	4
	6. ¿El criterio de selección de personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en el PNAEQW-HUÁNUCO?					
	7. ¿Considera que tu centro laboral brinda capacitaciones oportunas y permanentes a sus trabajadores?					
Dirección	8. ¿Considera que la comunicación que existe entre usted y sus compañeros es buena?					
	9. ¿Consideras que en tu centro laboral existen líderes?					
Control	10. ¿Consideras que las evaluaciones de desempeño son objetivas?					
	11. ¿Las supervisiones a las actividades programas son muy frecuentes?					
	12. ¿Cree usted que la escala remunerativa implementada considera la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y competencias del personal?					
	13. ¿Consideras que todas las tareas que ha logrado se asocian con incentivos?					

Muchas gracias.

Cuestionario sobre el Desempeño Laboral

Estimado Trabajador:

Se está desarrollando un trabajo de investigación titulado: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMAHUÁNUCO, 2022”, en tal sentido encontrándose la investigación en la etapa del trabajo campo para el acopio de datos, recurro a su persona para que tenga la amabilidad de responder las preguntas que aparecen a continuación, manifestándole que los datos que nos proporciona serán completamente anónimos y de absoluta reserva.

Instrucciones:

Se le indica que cada pregunta tiene cinco posibles respuestas: **TOTALMENTE DE ACUERDO** (que tiene una puntuación de 4), **DE ACUERDO** (que tiene una puntuación de 3), **NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO** (que tiene una puntuación de 2), **EN DESACUERDO** (que tiene una puntuación de 1) y **TOTALMENTE EN DESACUERDO** (que tiene una puntuación de 0) de las cuales Ud. responderá una de ellas marcando con un (X) en el recuadro correspondiente la respuesta que crea conveniente. Desde ya le expresamos nuestro sincero agradecimiento por su generosa colaboración.

Dimensiones	Preguntas	Valoración				
		0	1	2	3	4
Competencias	1. ¿Considera que su formación profesional ayuda en su desempeño y bienestar en el área?					
	2. ¿Actualmente las funciones y responsabilidades que desempeña están de acuerdo al puesto al cual postulo?					
	3. ¿Usted Considera que tiene las habilidades necesarias que apoyan en el mejor desempeño de sus funciones?					
	4. ¿Organiza usted eficazmente el tiempo en su trabajo?					
	5. ¿Ofrece usted apoyo en eventos o actividades que se realiza para mejoras en la institución?					
	6. ¿En tu institución, todos cooperan y trabajan organizadamente para obtener mejores resultados?					

Dimensiones	Preguntas	Valoración				
		0	1	2	3	4
Motivación	7. ¿Realiza usted, constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc., por cuenta propia?					
	8. ¿Sus jefes brindan reconocimiento por su desempeño laboral?					
	9. ¿Le gusta el trabajo que desarrolla?					
	10. ¿Se considera usted una persona proactiva?					
	11. ¿Considera usted que tiene iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo?					
Rendimiento	12. ¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?					
	13. ¿Cumple con las metas asignadas por su institución?					

Muchas gracias.

Anexo 04. Validación de los instrumentos por expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Título de la investigación. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA- HUÁNUCO, 2022”

Nombre del experto: Mg. Ericka Yesenia Juipa Pozo

Especialidad: Maestro en gestión y negocios con mención en gestión de proyectos

“Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación	1. ¿El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta?	4	3	4	4
	2. En el perfil de los puestos ¿se considera las necesidades del personal que le permitan el cumplimiento de los objetivos de la institución?	4	4	4	4
	3. ¿Considera que su centro laboral cuenta con la cantidad necesaria de trabajadores para cumplir las metas asignadas?	4	4	3	4
	4. ¿Considera que el reclutamiento (convocatoria) se realiza de manera efectiva y transparente?	4	4	4	4
Organización	5. ¿El personal seleccionado es el idóneo, con respecto al perfil solicitado para el puesto?	4	4	4	4
	6. ¿El criterio de selección de personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en el PNAEQW- HUÁNUCO?	4	4	4	4
	7. ¿Considera que tu centro laboral brinda capacitaciones oportunas y permanentes a sus trabajadores?	4	4	4	4
Dirección	8. ¿Considera que la comunicación que existe entre usted y sus compañeros es buena?	4	4	4	4
	9. ¿Consideras que en tu centro laboral existen líderes?	4	4	4	4
Control	10. ¿Consideras que las evaluaciones de desempeño son objetivas?	4	4	4	4
	11. ¿Las supervisiones a las actividades programas son muy frecuentes?	4	4	4	4
	12. ¿Cree usted que la escala remunerativa implementada considera la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y competencias del personal?	4	4	4	4
	13. ¿Consideras que todas las tareas que ha logrado se asocian con incentivos?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



FIRMA DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA- HUÁNUCO, 2022”

Nombre del experto: Mg. Ericka Yesenia Juipa Pozo

Especialidad: Maestro en gestión y negocios con mención en gestión de proyectos

“Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Competencias	1. ¿Considera que su formación profesional ayuda en su desempeño y bienestar en el área?	4	4	4	4
	2. ¿Actualmente las funciones y responsabilidades que desempeña están de acuerdo al puesto al cual postuló?	4	4	4	4
	3. ¿Usted Considera que tiene las habilidades necesarias que apoyan en el mejor desempeño de sus funciones?	4	4	4	4
	4. ¿Organiza usted eficazmente el tiempo en su trabajo?	4	4	4	4
	5. ¿Ofrece usted apoyo en eventos o actividades que realiza para mejoras en la institución?	4	4	4	4
	6. ¿En tu institución, todos cooperan y trabajan organizadamente para obtener mejores resultados?	4	4	3	4
Motivación	7. ¿Realiza usted, constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc., por cuenta propia?	4	4	4	4
	8. ¿Sus jefes brindan reconocimiento por su desempeño laboral?	4	4	4	4
	9. ¿Le gusta el trabajo que desarrolla?	4	4	4	4
	10. ¿Se considera usted una persona proactiva?	4	4	4	4
Rendimiento	11. ¿Considera usted que tiene iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo?	4	4	4	4
	12. ¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?	4	4	4	4
	13. ¿Cumple con las metas asignadas por su institución?	4	4	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



 FIRMA DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Título de la investigación. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA- HUÁNUCO, 2022”

Nombre del experto: Dr. Picoy Gonzales, Juan Antonio

Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación	1. ¿El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta?	4	3	4	4
	2. En el perfil de los puestos ¿se considera las necesidades del personal que le permitan el cumplimiento de los objetivos de la institución?	4	4	4	3
	3. ¿Considera que su centro laboral cuenta con la cantidad necesaria de trabajadores para cumplir las metas asignadas?	4	4	4	4
	4. ¿Considera que el reclutamiento (convocatoria) se realiza de manera efectiva y transparente?	4	4	4	4
Organización	5. ¿El personal seleccionado es el idóneo, con respecto al perfil solicitado para el puesto?	4	4	4	4
	6. ¿El criterio de selección de personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en el PNAEQW- HUÁNUCO?	4	4	4	4
	7. ¿Considera que tu centro laboral brinda capacitaciones oportunas y permanentes a sus trabajadores?	4	4	4	4
Dirección	8. ¿Considera que la comunicación que existe entre usted y sus compañeros es buena?	4	4	4	4
	9. ¿Consideras que en tu centro laboral existen líderes?	3	4	4	4
Control	10. ¿Consideras que las evaluaciones de desempeño son objetivas?	4	4	4	4
	11. ¿Las supervisiones a las actividades programadas son muy frecuentes?	4	4	4	4
	12. ¿Cree usted que la escala remunerativa implementada considera la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y competencias del personal?	4	4	4	4
	13. ¿Consideras que todas las tareas que ha logrado se asocian con incentivos?	4	4	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Sí () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()

FIRMA DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA- HUÁNUCO, 2022”


Nombre del experto: Dr. Picoy Gonzales, Juan Antonio

Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Competencias	1. ¿Considera que su formación profesional ayuda en su desempeño y bienestar en el área?	4	4	4	4
	2. ¿Actualmente las funciones y responsabilidades que desempeña están de acuerdo al puesto al cual postuló?	4	4	4	3
	3. ¿Usted Considera que tiene las habilidades necesarias que apoyan en el mejor desempeño de sus funciones?	4	4	4	4
	4. ¿Organiza usted eficazmente el tiempo en su trabajo?	4	4	4	4
	5. ¿Ofrece usted apoyo en eventos o actividades que realiza para mejoras en la institución?	4	4	4	4
	6. ¿En tu institución, todos cooperan y trabajan organizadamente para obtener mejores resultados?	4	4	4	4
Motivación	7. ¿Realiza usted, constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc., por cuenta propia?	4	4	4	4
	8. ¿Sus jefes brindan reconocimiento por su desempeño laboral?	4	4	3	4
	9. ¿Le gusta el trabajo que desarrolla?	4	3	4	4
	10. ¿Se considera usted una persona proactiva?	4	4	4	4
	11. ¿Considera usted que tiene iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo?	4	4	4	4
Rendimiento	12. ¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?	4	4	4	4
	13. ¿Cumple con las metas asignadas por su institución?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____
 El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



 FIRMA DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Título de la investigación. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA- HUÁNUCO, 2022”

Nombre del experto: Ing. Richard Santiago Trujillo

Especialidad: Maestro de Gestión de Proyectos

“Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación	1. ¿El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta?	4	4	4	4
	2. En el perfil de los puestos ¿se considera las necesidades del personal que le permitan el cumplimiento de los objetivos de la institución?	4	4	4	4
	3. ¿Considera que su centro laboral cuenta con la cantidad necesaria de trabajadores para cumplir las metas asignadas?	4	4	4	4
	4. ¿Considera que el reclutamiento (convocatoria) se realiza de manera efectiva y transparente?	4	4	4	4
Organización	5. ¿El personal seleccionado es el idóneo, con respecto al perfil solicitado para el puesto?	4	4	4	4
	6. ¿El criterio de selección de personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en el PNAEQW- HUÁNUCO?	4	4	4	4
	7. ¿Considera que tu centro laboral brinda capacitaciones oportunas y permanentes a sus trabajadores?	4	4	4	4
Dirección	8. ¿Considera que la comunicación que existe entre usted y sus compañeros es buena?	4	4	4	4
	9. ¿Consideras que en tu centro laboral existen líderes?	4	4	4	4
Control	10. ¿Consideras que las evaluaciones de desempeño son objetivas?	4	4	4	4
	11. ¿Las supervisiones a las actividades programadas son muy frecuentes?	4	4	4	4
	12. ¿Cree usted que la escala remunerativa implementada considera la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y competencias del personal?	4	4	4	4
	13. ¿Consideras que todas las tareas que ha logrado se asocian con incentivos?	4	3	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



FIRMA DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA- HUÁNUCO, 2022”

Nombre del experto: Ing. Richard Santiago Trujillo

Especialidad: Maestro de Gestión de Proyectos

“Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Competencias	1. ¿Considera que su formación profesional ayuda en su desempeño y bienestar en el área?	4	4	4	4
	2. ¿Actualmente las funciones y responsabilidades que desempeña están de acuerdo al puesto al cual postuló?	4	4	3	4
	3. ¿Usted Considera que tiene las habilidades necesarias que apoyan en el mejor desempeño de sus funciones?	4	4	4	4
	4. ¿Organiza usted eficazmente el tiempo en su trabajo?	4	4	4	4
	5. ¿Ofrece usted apoyo en eventos o actividades que realiza para mejoras en la institución?	4	4	4	4
	6. ¿En tu institución, todos cooperan y trabajan organizadamente para obtener mejores resultados?	4	3	4	4
Motivación	7. ¿Realiza usted, constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc., por cuenta propia?	4	4	4	4
	8. ¿Sus jefes brindan reconocimiento por su desempeño laboral?	4	4	4	4
	9. ¿Le gusta el trabajo que desarrolla?	4	4	4	4
	10. ¿Se considera usted una persona proactiva?	4	4	4	4
	11. ¿Considera usted que tiene iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo?	4	4	3	4
Rendimiento	12. ¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?	4	4	4	4
	13. ¿Cumple con las metas asignadas por su institución?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



 FIRMA DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Título de la investigación. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA- HUÁNUCO, 2022”

Nombre del experto: Dyana Daysi Rosales Laguna

Especialidad: Magister en Gerencia Pública

“Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación	1. ¿El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta?	4	4	4	4
	2. En el perfil de los puestos ¿se considera las necesidades del personal que le permitan el cumplimiento de los objetivos de la institución?	4	4	4	4
	3. ¿Considera que su centro laboral cuenta con la cantidad necesaria de trabajadores para cumplir las metas asignadas?	4	4	4	4
	4. ¿Considera que el reclutamiento (convocatoria) se realiza de manera efectiva y transparente?	4	4	4	4
Organización	5. ¿El personal seleccionado es el idóneo, con respecto al perfil solicitado para el puesto?	4	4	4	4
	6. ¿El criterio de selección de personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en el PNAEQW- HUÁNUCO?	4	4	4	4
	7. ¿Considera que tu centro laboral brinda capacitaciones oportunas y permanentes a sus trabajadores?	4	4	4	4
Dirección	8. ¿Considera que la comunicación que existe entre usted y sus compañeros es buena?	4	4	4	4
	9. ¿Consideras que en tu centro laboral existen líderes?	4	4	4	4
Control	10. ¿Consideras que las evaluaciones de desempeño son objetivas?	4	4	4	4
	11. ¿Las supervisiones a las actividades programadas son muy frecuentes?	4	4	4	4
	12. ¿Cree usted que la escala remunerativa implementada considera la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y competencias del personal?	4	4	4	4
	13. ¿Consideras que todas las tareas que ha logrado se asocian con incentivos?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



FIRMA DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA- HUÁNUCO, 2022”

Nombre del experto: Dyana Daysi Rosales Laguna

Especialidad: Magister en Gerencia Pública.

“Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Competencias	1. ¿Considera que su formación profesional ayuda en su desempeño y bienestar en el área?	4	4	4	4
	2. ¿Actualmente las funciones y responsabilidades que desempeña están de acuerdo al puesto al cual postuló?	4	4	4	4
	3. ¿Usted Considera que tiene las habilidades necesarias que apoyan en el mejor desempeño de sus funciones?	4	4	4	4
	4. ¿Organiza usted eficazmente el tiempo en su trabajo?	4	4	4	4
	5. ¿Ofrece usted apoyo en eventos o actividades que realiza para mejoras en la institución?	4	4	4	4
	6. ¿En tu institución, todos cooperan y trabajan organizadamente para obtener mejores resultados?	4	4	4	4
Motivación	7. ¿Realiza usted, constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc., por cuenta propia?	4	4	4	4
	8. ¿Sus jefes brindan reconocimiento por su desempeño laboral?	4	4	4	4
	9. ¿Le gusta el trabajo que desarrolla?	4	4	4	4
	10. ¿Se considera usted una persona proactiva?	4	4	4	4
Rendimiento	11. ¿Considera usted que tiene iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo?	4	4	4	4
	12. ¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?	4	4	4	4
	13. ¿Cumple con las metas asignadas por su institución?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____
 El instrumento debe ser aplicado: Sí (X) No ()



FIRMA DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Título de la investigación. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA- HUÁNUCO, 2022”

Nombre del experto: *Eli Armando Luna Japon*

Especialidad: *Maestro en Gestión Pública*

“Calificar con 1, 2, 3, 6 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación	1. ¿El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta?	4	4	4	4
	2. En el perfil de los puestos ¿se considera las necesidades del personal que le permitan el cumplimiento de los objetivos de la institución?	4	4	4	4
	3. ¿Considera que su centro laboral cuenta con la cantidad necesaria de trabajadores para cumplir las metas asignadas?	4	4	4	4
	4. ¿Considera que el reclutamiento (convocatoria) se realiza de manera efectiva y transparente?	4	4	4	4
Organización	5. ¿El personal seleccionado es el idóneo, con respecto al perfil solicitado para el puesto?	4	4	4	4
	6. ¿El criterio de selección de personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en el PNAEQW- HUÁNUCO?	4	4	4	4
	7. ¿Considera que tu centro laboral brinda capacitaciones oportunas y permanentes a sus trabajadores?	4	4	4	4
Dirección	8. ¿Considera que la comunicación que existe entre usted y sus compañeros es buena?	4	4	4	4
	9. ¿Consideras que en tu centro laboral existen líderes?	4	4	4	4
Control	10. ¿Consideras que las evaluaciones de desempeño son objetivas?	4	4	4	4
	11. ¿Las supervisiones a las actividades programadas son muy frecuentes?	4	4	4	4
	12. ¿Cree usted que la escala remunerativa implementada considera la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y competencias del personal?	4	4	4	4
	13. ¿Consideras que todas las tareas que ha logrado se asocian con incentivos?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____
 El instrumento debe ser aplicado: Si (x) No ()


 FIRMA DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA- HUÁNUCO, 2022”

Nombre del experto: *Eli Armando Luna Japon*

Especialidad: *Maestría en Gestión Pública*

“Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Competencias	1. ¿Considera que su formación profesional ayuda en su desempeño y bienestar en el área?	4	4	4	4
	2. ¿Actualmente las funciones y responsabilidades que desempeña están de acuerdo al puesto al cual postuló?	4	4	4	4
	3. ¿Usted Considera que tiene las habilidades necesarias que apoyan en el mejor desempeño de sus funciones?	4	4	4	4
	4. ¿Organiza usted eficazmente el tiempo en su trabajo?	4	4	4	4
	5. ¿Ofrece usted apoyo en eventos o actividades que realiza para mejoras en la institución?	4	4	4	4
	6. ¿En tu institución, todos cooperan y trabajan organizadamente para obtener mejores resultados?	4	4	4	4
Motivación	7. ¿Realiza usted, constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc., por cuenta propia?	4	4	4	4
	8. ¿Sus jefes brindan reconocimiento por su desempeño laboral?	4	4	4	4
	9. ¿Le gusta el trabajo que desarrolla?	4	4	4	4
	10. ¿Se considera usted una persona proactiva?	4	4	4	4
	11. ¿Considera usted que tiene iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo?	4	4	4	4
Rendimiento	12. ¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?	4	4	4	4
	13. ¿Cumple con las metas asignadas por su institución?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (x) No ()


 FIRMA DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

NOTA BIOGRÁFICA

Yesmin Gliset Bueno Herrera, nació el 19 de junio de 1992 en el distrito de Amarilis, provincia y departamento de Huánuco, hija de doña Aureliana Herrera Carlos y don Marciano Bueno Vega, sus estudios secundarios lo realizo en la Institución Educativa Emblemática “Nuestra Señora de las Mercedes”, continuo sus estudios universitarios en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, en la Escuela Académico Profesional de Ciencias Administrativas, egresando el año 2014, laborando actualmente en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma- Unidad Territorial Huánuco, como Supervisora de Compras.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las 18:00 horas, del día jueves 28 DE DICIEMBRE 2023 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Jorge Ruben HILARIO CARDENAS	Presidente
Dr. Reiter LOZANO DAVILA	Secretario
Dra. Ibeth Catherine FIGUEROA SANCHEZ	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA (Resolución N° 01005-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gerencia Pública, Doña Yesmin Gliset BUENO HERRERA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA – HUÁNUCO, 2022".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Dieciséis (16)
Equivalente a BUENO , por lo que se declara APROBADO
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las... 19:10 ... horas del día jueves 28 DE DICIEMBRE 2023.


PRESIDENTE
DNI N° 07230761


SECRETARIO
DNI N° 22514721


VOCAL
DNI N° 22499099

Levenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01826-2023-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 112-2023-SOFTWARE
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente *CONSTANCIA DE SIMILITUD*, aplicando el software *TURNITIN*, el cual reporta un **16%** de similitud, correspondiente a la interesada **Yesmin Gliset BUENO HERRERA**, de la tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMAHUÁNUCO, 2022**; cuyo asesor es el Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DAVILA; por consiguiente.

SE DECLARA APTO

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Cayhuayna, 21 de diciembre de 2023.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DES
EMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADO
RES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALI
MENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA- H
UÁNUCO, 2022**

AUTOR

YESMIN GLISET BUENO HERRERA

RECuento DE PALABRAS

21070 Words

RECuento DE CARACTERES

116355 Characters

RECuento DE PÁGINAS

80 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

551.6KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 21, 2023 12:38 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 21, 2023 12:40 PM GMT-5

● **16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 13% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unh.edu.pe Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
3	repositorio.uigv.edu.pe Internet	1%
4	hdl.handle.net Internet	1%
5	repositorio.unap.edu.pe Internet	<1%
6	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2022-05-20 Submitted works	<1%
7	qdoc.tips Internet	<1%
8	Universidad Alas Peruanas on 2021-10-14 Submitted works	<1%

9	repositorio.uasb.edu.bo:8080 Internet	<1%
10	apirepositorio.unh.edu.pe Internet	<1%
11	repositorio.upp.edu.pe Internet	<1%
12	Universidad Tecnologica del Peru on 2022-10-08 Submitted works	<1%
13	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
14	repositorio.udh.edu.pe Internet	<1%
15	Universidad Ricardo Palma on 2019-08-08 Submitted works	<1%
16	Universidad Continental on 2019-08-14 Submitted works	<1%
17	Universidad Cesar Vallejo on 2022-07-27 Submitted works	<1%
18	Universidad Cesar Vallejo on 2019-02-08 Submitted works	<1%
19	Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-01 Submitted works	<1%
20	repositorio.upt.edu.pe Internet	<1%

21	Universidad Cesar Vallejo on 2018-09-26 Submitted works	<1%
22	Ludwing Roald Flores-Quispe. "Gestión del talento humano y rentabilid... Crossref	<1%
23	Colegio Champagnat on 2017-03-14 Submitted works	<1%
24	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-27 Submitted works	<1%
25	repositorio.unesum.edu.ec Internet	<1%
26	Universidad Alas Peruanas on 2022-03-25 Submitted works	<1%
27	Universidad Cesar Vallejo on 2018-12-18 Submitted works	<1%
28	Universidad Señor de Sipan on 2017-07-03 Submitted works	<1%
29	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	<1%
30	repositorio.unu.edu.pe Internet	<1%
31	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac on 2022-03-07 Submitted works	<1%
32	tesis.unap.edu.pe Internet	<1%

33	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-02 Submitted works	<1%
34	Universidad Privada del Norte on 2023-06-03 Submitted works	<1%
35	unhuancavelica on 2023-12-06 Submitted works	<1%
36	repositorio.unu.edu.pe Internet	<1%
37	Universidad Alas Peruanas on 2021-02-12 Submitted works	<1%
38	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2023-11-29 Submitted works	<1%
39	Universidad de Huanuco on 2021-11-08 Submitted works	<1%
40	repositorio.upci.edu.pe Internet	<1%
41	Universidad Tecnológica del Peru on 2023-12-16 Submitted works	<1%
42	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-07 Submitted works	<1%

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad		Maestro	X	Doctor	
-----------	--	--------------------	--	----------------------	--	---------	---	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	GERENCIA PÚBLICA
Grado que otorga	MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	BUENO HERRERA YESMIN GLISET							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	47147034
Correo Electrónico:	YESMIN.BUENOH@GAMIL.COM							
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de documento:	
Correo Electrónico:								
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	
Correo Electrónico:								

3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	OLIVEROS DAVILA JUVENAL AUBERTO							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	22428396
ORCID ID:	0000-0002-2211-467X							

4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	HILARIO CARDENAS JORGE RUBEN
Secretario	LOZANO DAVILA REITER
Vocal	FIGUEROA SANCHEZ IBETH CATHERINE
Vocal	
Vocal	
Accesorio	

5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)


Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)	2023				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación	Tesis	X	Trabajo Académico	Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	DESARROLLO PERSONAL		CALIDAD LABORAL	TALENTO HUMANO	
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	X	Cerrado*	Restringido*	Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:					

6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA – HUÁNUCO, 2022
Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	BUENO HERRERA YESMIN GLISET	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 05 de JUNIO del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).