

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL



**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LAS PYMES CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO
DE HUÁNUCO 2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS POLÍTICAS

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

TESISTA: LEONARDO BERNARDO MICHEL RICARDO

ASESORA: MG. RUBIO FIGUEREDO KAREM BEATRIZ

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi fuente de sabiduría y guía en cada paso de mi trayectoria, gracias por dotarme de una mente inquisitiva y por brindarme la fuerza y la inspiración necesaria para enfrentar los desafíos que se presentan en mi camino.

A mi amada familia, por ser mi sostén y mi mayor apoyo en todas las etapas de mi vida, gracias por su paciencia, comprensión y aliento incondicional que han sido fundamentales para mi desarrollo y éxito.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su infinita bondad y amor, por haberme acompañado en cada logro y fracaso, gracias por sostenerme en tiempos de dificultad.

A mi estimada asesora Mg. Karem Beatriz, por su sabiduría, orientación y compromiso han sido pilares fundamentales en mi formación como investigador. Gracias por brindarme la oportunidad de trabajar en un proyecto emocionante y relevante, y por alentarme a explorar nuevas ideas.

A la UNHEVAL, mi alma mater, agradezco profundamente por brindarme la oportunidad de formarme en un ambiente académico excepcional.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo “Determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023”. Fue una investigación de nivel correlacional causal, de tipo aplicada, de diseño no experimental. La población y muestra consistieron en 20 empresas constructoras. La técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento empleado fue un cuestionario diseñado específicamente para esta investigación. Los resultados obtenidos indicaron que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco en el año 2023. Esto se confirmó mediante el análisis estadístico de la prueba de correlación de Rho de Spearman. El valor del p (p_valor) obtenido en la prueba fue de 0,000, lo cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Esto indica que la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral es estadísticamente significativa. Como resultado, se aceptó la hipótesis alterna planteada en la investigación. Además, se observó que el coeficiente de correlación obtenido utilizando el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,847, lo cual indica una correlación positiva alta entre las variables. En conclusión, la investigación evidencia que existe una relación significativa y positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco en el año 2023. Estos hallazgos respaldan la importancia de una adecuada gestión del talento para mejorar el desempeño laboral en este contexto específico.

Palabras clave: Gestión de talento humano, desempeño laboral, PYMES

ABSTRACT

The objective of this research is to "Determine the existing relationship between the management of human talent and job performance in the construction SMEs of the district of Huánuco, year 2023". It was an investigation causal correlational level, of applied type, of non-experimental design. The population and sample consisted of 20 construction companies. The technique used was the survey, and the instrument used was a questionnaire specifically designed for this research. The results obtained indicated that there is a significant relationship between the management of human talent and job performance in the construction SMEs of the district of Huánuco in the year 2023. This was confirmed by means of the statistical analysis of the Spearman's Rho correlation test. The p value (p_value) obtained in the test was 0.000, which is less than the established significance level of 0.05. This indicates that the correlation between human talent management and job performance is statistically significant. As a result, the alternative hypothesis raised in the investigation was accepted. In addition, it was observed that the correlation coefficient obtained using Spearman's Rho coefficient was 0.847, which indicates a high positive correlation between the variables. In conclusion, the research shows that there is a significant and positive relationship between the management of human talent and job performance in construction SMEs in the district of Huánuco in the year 2023. These findings support the importance of adequate talent management to improve employment. job performance in this specific context.

Keywords: Human talent management, job performance, SMEs

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| RESUMEN..... | iv |
| <i>ABSTRACT</i> | v |
| ÍNDICE..... | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | ix |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | xi |
| INTRODUCCIÓN..... | xiii |
| CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... | 15 |
| 1.1 Fundamentación del problema..... | 15 |
| 1.2 Justificación e importancia de la investigación..... | 17 |
| 1.2.1 Justificación..... | 17 |
| 1.2.2 Importancia..... | 19 |
| 1.3 Viabilidad de la investigación..... | 19 |
| 1.4 Formulación del problema..... | 19 |
| 1.4.1 Problema general..... | 19 |
| 1.4.2 Problemas específicos..... | 19 |
| 1.5 Formulación de objetivos..... | 20 |
| 1.5.1 Objetivo general..... | 20 |
| 1.5.2 Objetivos específicos..... | 20 |
| CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS..... | 21 |
| 2.1 Formulación de las hipótesis..... | 21 |
| 2.1.1 Hipótesis general..... | 21 |
| 2.1.2 Hipótesis específicas..... | 21 |
| 2.2 Operacionalización de variables..... | 23 |
| 2.3 Definición operacional de las variables..... | 25 |

| | |
|---|----|
| CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO | 26 |
| 3.1 Antecedentes de investigación | 26 |
| 3.1.1 Internacional..... | 26 |
| 3.1.2 Nacional | 28 |
| 3.1.3 Local..... | 30 |
| 3.2 Bases teóricas | 32 |
| 3.2.1.1 Importancia gestión del talento humano..... | 32 |
| 3.2.1.2 Objetivos gestión del talento humano. | 33 |
| 3.2.1.3 Factores de gestión del talento humano..... | 34 |
| 3.2.1.4 Funciones gestión del talento humano..... | 34 |
| 3.2.2 Dimensiones de gestión del talento humano | 35 |
| 3.2.2.1 Integración del Talento humano. | 36 |
| 3.2.3 Desempeño Laboral..... | 45 |
| 3.2.3.1 Definición del desempeño laboral. | 45 |
| 3.2.3.2 Importancia del desempeño laboral. | 45 |
| 3.2.3.3 Características del desempeño laboral..... | 46 |
| 3.2.4 Dimensiones del desempeño laboral | 46 |
| 3.3 Bases conceptuales | 47 |
| CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO | 49 |
| 4.1 Ámbito de estudio | 49 |
| 4.2 Tipo y nivel de investigación | 49 |
| 4.2.1 Nivel de estudio..... | 49 |
| 4.2.2 Tipo de estudio | 49 |
| 4.3 Población y muestra | 49 |
| 4.3.1 Descripción de la Población | 49 |
| 4.3.2 Muestra y método de muestreo | 50 |

| | | |
|--|---|----|
| 4.3.3 | Criterios de inclusión y exclusión | 51 |
| 4.4 | Diseño de investigación..... | 52 |
| 4.5 | Técnicas e instrumentos | 52 |
| 4.5.1 | Técnicas..... | 52 |
| 4.5.2 | Instrumentos | 53 |
| 4.5.2.1 | Validación de los instrumentos para la recolección de datos | 53 |
| 4.5.2.2 | Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos | 53 |
| 4.6 | Técnicas para el procesamiento y análisis de datos..... | 53 |
| 4.6.1 | Procedimientos | 53 |
| 4.6.2 | Análisis de datos..... | 54 |
| 4.7 | Aspectos éticos | 54 |
| CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | | 55 |
| 5.1 | Análisis descriptivo | 55 |
| 5.2 | Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis | 71 |
| 5.2.1 | Prueba de normalidad..... | 71 |
| 5.2.2 | Contrastación de la hipótesis general | 71 |
| 5.2.3 | Contrastación de las hipótesis específicas..... | 72 |
| 5.3 | Discusión de resultados | 75 |
| 5.4 | Aporte científico de la investigación | 77 |
| CONCLUSIONES | | 79 |
| SUGERENCIAS | | 81 |
| REFERENCIAS | | 82 |
| ANEXOS..... | | 87 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Matriz de Operacionalización de Variables | 23 |
| Tabla 2 Frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza la planificación de personal” | 55 |
| Tabla 3 Frecuencia de resultado del ítem “Se aplican los programas de personal”. .. | 56 |
| Tabla 4 Frecuencia de resultado del ítem “La empresa brinda los recursos económicos para los programas de personal” | 57 |
| Tabla 5 Frecuencia de resultado del ítem “La empresa utiliza los medios de comunicación o publicitarios para la convocatoria del personal” | 58 |
| Tabla 6 Frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza pruebas de selección de personal” | 59 |
| Tabla 7 Frecuencia de resultado del ítem “La empresa proporciona a los nuevos trabajadores información sobre la Política, procedimientos de trabajo y otros aspectos relacionados al trabajo” | 60 |
| Tabla 8 Frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza una socialización a los nuevos trabajadores” | 61 |
| Tabla 9 Frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza capacitación a los trabajadores” | 62 |
| Tabla 10 Frecuencia de resultado del ítem “Ofrecen programas de desarrollo profesional (ascensos, rotaciones, reconocimientos u otros)” | 63 |
| Tabla 11 Frecuencia de resultado del ítem “Ofrece estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización a sus trabajadores” | 64 |
| Tabla 12 Frecuencia de resultado del ítem “Los trabajadores muestran un buen desempeño” | 65 |
| Tabla 13 Frecuencia de resultado del ítem “El personal posee un nivel de conocimiento bueno respecto a su área de trabajo” | 66 |
| Tabla 14 Frecuencia de resultado del ítem “El personal muestra liderazgo y cooperación” | 67 |
| Tabla 15 Frecuencia de resultado del ítem “El personal se adapta de manera rápida en el área en donde labora” | 68 |

| | |
|--|----|
| Tabla 16 Frecuencia de resultado del ítem “El nivel de calidad de trabajo del personal es bueno” | 69 |
| Tabla 17 Frecuencia de resultado del ítem “Cuando se deja al personal al cargo de función específica se desempeña de manera eficaz” | 70 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Proceso de socialización..... | 41 |
| Figura 2 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza la planificación de personal”..... | 55 |
| Figura 3 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “Se aplican los programas de personal” | 56 |
| Figura 4 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “La empresa brinda los recursos económicos para los programas de personal”..... | 57 |
| Figura 5 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “La empresa utiliza los medios de comunicación o publicitarios para la convocatoria del personal” | 58 |
| Figura 6 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza pruebas de selección de personal” | 59 |
| Figura 7 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “La empresa proporciona a los nuevos trabajadores información sobre la Política, procedimientos de trabajo y otros aspectos relacionados al trabajo” | 60 |
| Figura 8 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza una socialización a los nuevos trabajadores”..... | 61 |
| Figura 9 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza capacitación a los trabajadores” | 62 |
| Figura 10 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “Ofrecen programas de desarrollo profesional (ascensos, rotaciones, reconocimientos u otros)” | 63 |
| Figura 11 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “Ofrece estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización a sus trabajadores” | 64 |
| Figura 12 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “Los trabajadores muestran un buen desempeño” | 65 |
| Figura 13 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “El personal posee un nivel de conocimiento bueno respecto a su área de trabajo” | 66 |
| Figura 14 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “El personal muestra liderazgo y cooperación”..... | 67 |

| | |
|---|----|
| Figura 15 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “El personal de adapta de manera rápida en el área en donde labora” | 68 |
| Figura 16 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “El nivel de calidad de trabajo del personal es bueno” | 69 |
| Figura 17 Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “Cuando se deja al personal al cargo de función específica se desempeña de manera eficaz” | 70 |

INTRODUCCIÓN

El presente estudio lleva por título: “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco 2023”, en el dinámico y competitivo mundo empresarial de hoy en día, las pequeñas y medianas empresas del sector de la construcción enfrentan numerosos desafíos para mantenerse a la vanguardia y lograr un rendimiento laboral óptimo. Entre los diversos factores que influyen en el éxito de estas empresas, la gestión del talento humano emerge como un aspecto clave que requiere una atención especial.

La gestión del talento humano se refiere a la planificación estratégica y al desarrollo de los recursos humanos dentro de una organización. En el contexto de las PYMES constructoras, la gestión eficiente del talento se convierte en un diferenciador crucial para lograr un alto desempeño laboral, mantener una ventaja competitiva y alcanzar los objetivos corporativos.

Por ello esta investigación se enfoca en determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023. Este estudio es relevante ya que a través de los hallazgos y conclusiones se proporciona una comprensión más profunda de la importancia de la gestión del talento humano en las PYMES constructoras y servirán como base para el diseño de estrategias efectivas que permitan a estas empresas optimizar su rendimiento y enfrentar exitosamente los desafíos del entorno empresarial actual.

En tal sentido el presente trabajo está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I Aspectos básicos del problema de investigación en el cual se determinan y formulan los problemas generales y específicos, asimismo, se determinan los objetivos generales y específicos, justificación y viabilidad del estudio.

Capítulo II Sistema de hipótesis, en el cual se realiza el desarrollo de las hipótesis generales y específicas y la operacionalización de las variables

Capítulo III Marco teórico, en el cual se han considerado los antecedentes, bases teóricas y bases conceptuales.

Capítulo IV Metodología, en la cual se establecen el tipo, nivel y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos aplicados y asimismo la determinación de la muestra de estudio y la forma de procesamiento de los datos.

Capítulo V Resultados y discusión, en el cual se presentan los resultados de la estadística descriptiva y luego la inferencial a fin de comprobar las hipótesis de trabajo y estadísticas, posteriormente se discuten los resultados contrastando los hallazgos con los antecedentes más relevantes que se han considerado en el trabajo.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

La globalización en la que vivimos brinda nuevas oportunidades para la gestión empresarial en América Latina, con un enfoque cada vez mayor en la gestión del talento; Debemos desarrollar el potencial para competir en este mercado en crecimiento ya que estamos en un área donde la tecnología avanza rápido. En el contexto de transformación en curso, las empresas han aprendido la importancia de informar a los empleados.

En referencia a la gestión del recurso humano, se evidencia cambios en el concepto de gestión de personal; el enfoque tradicional considera al personal como un costo que debe minimizarse, mientras que el enfoque no tradicional de recursos humanos considera al personal como un costo, además, como el recurso competitivo más importante de la organización. Por lo que, su gestión eficaz, permite aportar su potencial al desarrollo de las unidades en las que trabajan.

A nivel organizacional, ya sea público o privado, la gestión del talento humano debe afrontarse desde el principio, ya que es fundamental para cualquier empresa conservar el desempeño de trabajo alineada con las necesidades de los colaboradores. También se le conoce como proceso sistemático que es capaz de cuantificar y calificar los niveles de efectividad y eficiencia de las personas y permite describirlos. Según Dessler (2010) mencionó que la gestión del talento humano es como una serie de decisiones que involucran la formulación e implementación de políticas y prácticas que dotan a los empleados de las habilidades y comportamientos que la empresa necesita para alcanzar sus objetivos estratégicos. (p.15).

Las organizaciones tanto grupales como empresariales en el Perú, suelen dar más atención a la elaboración de sistemas, dejando de lado el desarrollo humano. En ocasiones los trabajadores son visto como un recurso y a la vez como instrumento, sin tener en cuenta que ellos son el capital principal de cualquier institución, ya que poseen diversas habilidades, ciertas características, movimiento que dan a toda institución en donde estén, por eso es que deben ser catalogados como talentos humanos.

Al respecto, Chiavenato (2010) afirma: Hablando de talento, éste incluye no sólo el esfuerzo o actividad humana, sino también otros factores que le dan diferentes formas a esta actividad: conocimiento, experiencia, motivación, intereses profesionales, habilidades, actitudes, capacidades, potencial, salud, etc. La gestión de recursos humanos, tiene como objetivo identificar, aprender, resaltar y retener talentos de alto potencial, permitiendo a cada colaborador desarrollar sus habilidades de acuerdo a los objetivos de la organización, beneficiando a la institución y a todos quienes lo conforman.

En resumen, el talento humano, es el activo más importante de una organización que afecta el desempeño laboral. Al gestionar bien este recurso, las decisiones se ejecutan con mayor eficiencia, metas y objetivos son más razonables de cumplir.

Con el tiempo, el capital humano se desarrolla como factor de desempeño y cubre las cosas más importantes de la organización, porque es un servicio vital, la organización puede tener la mejor infraestructura, tecnología moderna, pero aun así no garantiza el éxito en esta competencia. El mercado. Los empresarios corren; representantes y directivos de diferentes campos comparten sus conocimientos, habilidades, actitudes y talentos, enseñan y mejoran sus capacidades, esto debe suceder en cualquier organización o institución, de esta manera su aporte e importancia es invaluable. Según Tosi (2013) afirmó que el desempeño laboral se determina evaluando el comportamiento de todos los empleados y luego utilizando los datos obtenidos para presentarlos de una manera que los haga sentir motivados. Cuanto más te centres en la motivación, mejor será el trabajo de tus compañeros de trabajo, aumentando la productividad.

El desempeño del trabajo, la organización requiere de personas para lograr las metas organizacionales planteadas para cada colaborador, por lo que se componen equipos de personas que buscan o piensan igual para comprender sus fortalezas y debilidades y puedan cumplir con sus funciones.

Como menciona Farías (2013) en este ambiente globalizado y muy competitivo, es clave que las empresas tengan una cultura de calidad fuerte, saludable y que apoye su estrategia, de tal manera, que los empleados puedan desempeñar sus

tareas con una alta productividad. No cabe duda que el tener una cultura de calidad única, es una fuerza poderosa que ha permitido a muchas pequeñas empresas convertirse con el paso del tiempo en grandes multinacionales con operaciones en todas partes del mundo.

Según Ekos Negocios (2013) indica que “las PYMES forman parte del motor de la economía por la generación de efectos directos e indirectos causados a través de su ejercicio normal de negocio; la formación de empleo y competencia dejan como resultado un aumento de productividad, ingresos y, con ello, un alto beneficio social” (párr. 3).

El desempeño de trabajo, en la organización ha cambiado, puesto que hay cambios, que inciden en la toma de decisiones, dicha actividad tiene que ser forjada y está sujeto a cambios. Es por ello, que las empresas van a destinar un capital para los recursos de capital humano, esto en beneficio de alcanzar un resultado para cumplir metas y objetivos de forma eficaz.

En nuestro país las PYMES en el sector construcción tienen un gran problema porque el 50% de las empresas creadas no llegan a los primeros 5 años de vida empresarial y de éstos, el 30% fracasan en el primer año. Una de las razones de ello es que el mercado es muy competitivo y para subsistir hay que lograr una diferenciación con el resto de la competencia. Una de las formas de diferenciarse es a través del talento que posee la organización pero que al no contar con una adecuada gestión del talento humano existe alta rotación del personal.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

1.2.1 Justificación

Este estudio examina la gestión del talento humano, que consta de varios procesos, tales como: Planificación, que es un documento que describe las necesidades de personal existentes y necesarias en el futuro; Integración, que incluye actividades de reclutamiento, selección del personal más adecuado de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la organización y desarrollo del personal, que incluye la capacitación y educación que necesitan, porque si no se cuenta con personal altamente capacitado, no se llegaría a cumplir eficaz y eficientemente con los objetivos institucionales.

Justificación teórica.

De acuerdo a la teoría de Chiavenato (2007), la gestión del talento humano son actividades que no está precisamente relacionado con la jerarquía de una organización, tampoco de órdenes, sino de la participación constante de las personas que son parte de la organización. Además, se debe impulsar nuevas actividades colaborativas entre jefes y colaboradores para evitar enfrentamientos dentro de la organización. Este proyecto de investigación recomienda identificar a una persona como protagonista y aprender a reconocer las cualidades que mejor le sirven en el rol que desempeña, para que esta persona se conozca como un trabajador calificado y construya relaciones con otros socios basadas a la gestión; nos brinda una ventaja competitiva como empresa y demuestra que el significado de la gestión de recursos humanos no es estático, sino que les permite trabajar de diferentes maneras para que se sientan cómodos en el trabajo sin descuidar sus labores de trabajo.

Justificación práctica.

En cuanto a la gestión del talento humano, la investigación sugiere mejorar la planificación de la formulación de políticas de gestión a corto, medio y largo plazo y reformular la forma en que las personas con o sin contrato se adaptan a sus habilidades y experiencia. En materia de desempeño laboral, la inteligencia se desarrolla creando puestos estables para adaptarse al ritmo de trabajo, determinando políticas de incentivos, asignando tareas según habilidades y dando autonomía a cada asociado.

Justificación metodológica.

La investigación tiene una utilidad metodológica, es de metodología no experimental, descriptivo simple, se aplicó una encuesta a 20 colaboradores administrativo.

Los resultados del estudio pueden utilizarse como fuente de asesoramiento sobre la relación entre la gestión del talento humano y su desempeño en el trabajo, para comprender su importancia e implicancias. Y sirve de sustento para el desarrollo y propuestas de modelos, programas para la gestión del talento humano.

Este estudio también sirve como base, antecedente y fuente de referencia para otros estudios.

1.2.2 Importancia

La importancia del presente trabajo de investigación está enmarcada en el desarrollo de la institución, de cómo nuestro talento humano se desarrolla con respecto a los logros de la institución y cuan eficientes y eficaces son el personal que labora.

Por ello su importancia radica en la gestión del talento humano, ya que influye en los trabajadores, evidenciando que hay una relación causal de las variables, es así que tanto la información, capacitación, condiciones y reconocimientos, es lo que enfatiza que la investigación tendrá gran alcance, pues se busca un conocimiento ordenado y nuevo. Cruzn (2014) afirma que "...investigar es un proceso por el cual se intenta dar respuesta a problemas científicos mediante procedimientos sistemáticos, que incluyen la producción de información válida y confiable" (p. 1).

1.3 Viabilidad de la investigación

Esta investigación es viable, porque se cuenta con los recursos necesarios para poder estructurar, ejecutar y aplicar, por ende, sistematizarlo, para ello, se cuenta con la bibliografía adecuada y especializada, rescatada del internet, y repositorios, como también de Alicia CONCYTEC, cuento con los recursos humanos como docentes, acceso a la muestra, asesor de tesis; y los permisos necesarios para poder desarrollar y aplicar los instrumentos de investigación.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023?

1.4.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera la planificación del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023?
- b. ¿De qué manera la integración del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023?

- c. ¿De qué manera el desarrollo del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

1.5.2 Objetivos específicos

- a. Determinar la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.
- b. Determinar la relación existente entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.
- c. Determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 *Hipótesis general*

Hi: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

2.1.2 *Hipótesis específicas*

Hi₁: Existe relación significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

Ho₁: No existe relación significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

Hi₂: Existe relación significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

Ho₂: No existe relación significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

Hi₃: Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

H₀₃: No existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de Variables

| Variable | Definición conceptual | Dimensiones | Indicadores | Enfoque | Escala | Técnica Instrumento |
|---|---|----------------------------------|--|--------------|---------------------|-----------------------|
| Variable Independiente (X1): Gestión del talento humano | Son acciones desarrolladas que influye en el comportamiento de los individuos, esto se produce al momento de formular o implantar diversas estrategias de la empresa e incluso puede darse en las decisiones de orientación del proceso de gestión de los recursos humanos, lo cual afecta en el comportamiento de las personas sea a medio, largo plazo, pero teniendo en cuenta factores internos de la organización. | Planificación del Talento humano | <ul style="list-style-type: none"> • Documentos del análisis de puestos • Documentos de gestión de personal • Programas de gestión de personal implementados • Recursos asignados a la Gestión del Personal. | Cuantitativo | Ordinal cualitativo | Encuesta Cuestionario |
| | | Integración del Talento humano | <ul style="list-style-type: none"> • Tipos y medios utilizados de reclutamiento • Programa de selección de personal • Programa de inducción de personal | | | |
| | | Desarrollo del Talento humano | <ul style="list-style-type: none"> • Programa de capacitación • Programas de desarrollo profesional | | | |

| Variable | Definición conceptual | Dimensi ones | Indicadores | Enfoque | Escala | Técnica Instrument o |
|--|---|-----------------|--|--------------|---------------------|----------------------------|
| Variable Dependiente (Y1): Desempeño laboral | Es tanto la cantidad como la calidad de las diversas actividades que desarrolla una persona o grupo dentro del trabajo, la cual se relaciona con la productividad, contribución y el logro de metas y objetivos en la organización. | Eficiencia | <ul style="list-style-type: none"> • Grado de responsabilidad del personal • Nivel de conocimientos técnicos • Liderazgo y cooperación, practicados en el centro de trabajo. • Nivel de adaptabilidad del trabajador | Cuantitativo | Ordinal cualitativo | Encuesta Cuestionario |
| | | Eficacia | <ul style="list-style-type: none"> • Percepción del nivel de calidad de trabajo • Objetivos logrados. | | | |

2.3 Definición operacional de las variables

La gestión del talento

Es todo procedimiento en donde se integra a nuevos miembros al mundo laboral, así como al desarrollo y preservación de los recursos humanos existentes. Por tanto, la gestión del talento aquí no significa gestión de espectáculo.

Desempeño laboral

El desempeño es el esfuerzo laboral que le da el trabajador al ejecutar sus funciones y tareas en su determinado puesto, acreditando así su idoneidad.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

3.1.1 Internacional

Paz et al., (2023) en su estudio “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina “Manuel Esteban Godoy Ortega” Ltda; Agencia Latacunga”, tesis para optar el título profesional en ingeniero comercial, desarrollada en la Universidad Nacional de Chimborazo, su finalidad es ver la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina “Manuel Esteban Godoy Ortega” Ltda., agencia Latacunga. Fue una investigación de método hipotético deductivo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, la población y muestra fue conformada por 280 trabajadores, su técnica es la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluye que:

En la comprobación de hipótesis, debido a que el nivel de significancia calculado es menor al aceptable, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula, esto quiere decir que, en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina “Manuel Esteban Godoy Ortega” Ltda., agencia Latacunga la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores. De acuerdo con la información recolectada en cuanto a la situación de la gestión del talento humano se determinó que existe un adecuado proceso de reclutamiento y selección del personal, para garantizar el desenvolvimiento óptimo. El inapropiado desempeño laboral en la cooperativa es el resultado de la suma de varios aspectos que influyen directamente como: el no contar con un control periódico del cumplimiento de las tareas desarrolladas por los trabajadores, la escasa orientación de los procesos y el inadecuado ambiente organizacional. (p. 68)

Estupiñán (2021) en su estudio “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019”, tesis para optar la maestría gestión del talento humano, desarrollada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, tuvo como propósito

determinar la influencia de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne en el periodo 2019. Fue una investigación de enfoque cualitativo y cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, de diseño transaccional correlacional, la población fue conformada por 268 servidores públicos y la muestra por 159 servidores públicos, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluye que:

En cuanto a la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, luego del análisis descriptivo, este indica que existe una correlación positiva alta, entre ambas variables. Se ha demostrado que en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne se desarrolla una buena gestión del talento humano, actividad que se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. Se comprobó a través de los resultados que existe una correlación positivamente alta, por parte de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, hacia la capacitación de personal y la calidad laboral, en conjunto con el trabajo en equipo. (p.59)

Cueva (2023) en su estudio “La gestión del talento humano y el desempeño laboral del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A de Riobamba”, tesis para optar el título de ingeniera comercial, desarrollada en la Universidad Nacional de Chimborazo, tuvo como propósito determinar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A. de Riobamba. Fue una investigación de método hipotético deductivo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental- correlacional, la población y muestra fue conformada por 37 personas, uso la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario. Concluye que:

El Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A la situación actual en el manejo de la gestión de talento humano no es el adecuado puesto que se conoció la falta de un buen nivel desempeño laboral del personal, por medio información recolectada se determinó no cuenta con un rendimiento eficiente de las funciones asignadas, no tiene proceso pertinente de selección y

reclutamiento, no son atendidas las necesidades individuales del personal, la falta de comunicación asertiva, y el entorno laboral no tan favorable, con estos inconvenientes no se llega alcanzar un favorecedor desempeño de los trabajadores. (p.48)

3.1.2 Nacional

Espinoza y Montalvo (2021) en su estudio “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 optar el grado académico de maestro en recursos humanos y gestión organizacional, desarrollada en la Universidad Continental, tuvo como propósito analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021. Fue una investigación de método deductivo, de nivel descriptivo, de tipo aplicada, de diseño no experimental-transversal, la población y muestra fue conformada por 24 personas, como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluye que:

Se determina que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,769$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, cuando la gestión del talento humano aumenta significativamente, mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII - Sede Huancayo. Asimismo, la influencia entre las variables conlleva a la identificación y fidelización con la entidad, estableciendo relaciones positivas para un adecuado clima laboral. (p.76)

Rojas y Rudas (2021) en su investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021”, tesis de optar el título en Licenciada en Administración, desarrollada en la Universidad Continental, tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en una empresa de

productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Fue una investigación de nivel correlacional, de tipo básica, de diseño no experimental-transversal, la población y muestra fue conformada por 32 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta y de instrumento al cuestionario. Concluye que:

Existe nivel alto de gestión del talento humano en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Existe nivel alto del desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Existe relación de tipo directa entre la admisión del personal con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Existe relación de tipo directa entre las capacidades con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Existe relación de tipo directa entre la compensación con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Existe relación de tipo directa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021. (p. 65)

Hernández y Díaz (2021) en su estudio “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL 2021”, tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas, desarrollada en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrrelo, tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa Santa Rosa EIRL 2021. Fue una investigación de nivel correlacional, de tipo básica, de método hipotético-deductivo, de diseño no experimental, la población y muestra fue conformada por 20 colaboradores, se utilizó la encuesta de técnica y como instrumento el cuestionario. Concluye que:

De los 20 trabajadores que fueron encuestados se llega a obtener que si existe una correlación positiva media entre las dos variables que son la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL de la ciudad de Cajamarca en el periodo 2021. En la hipótesis

general y de acuerdo a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman ($Rho = 0.355$) presenta una correlación positiva media y su significación aproximada ($Sig. Aprox. = 0.125$), por lo tanto, es suficiente para afirmar que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL. (p.51)

3.1.3 Local

Linares (2020) en su estudio “La gestión del talento humano y su relación con el ambiente del desempeño laboral en la universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco – 2018”, para optar el grado de maestro en Gerencia Pública, desarrollado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, tuvo como propósito establecer de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco. Fue una investigación de nivel correlacional, de tipo básica, de método hipotético-deductivo, de diseño no experimental- correlacional, la población estuvo constituida por 1933 servidores y muestra por 322 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluye que:

En cuanto al objetivo principal queda demostrado que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa al 84.39% con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

Se concluye que el mayor porcentaje indica que la evaluación de gestión del talento humano está calificada por un 46.88% de bueno, mientras que sólo un 2.5% indica que el nivel de cumplimiento es pésimo.

Se puede observar que el mayor porcentaje indica que el nivel de Evaluación de Desempeño Laboral es regular con 43.38% mientras que solo un 4.69% indica que la Evaluación de Desempeño Laboral es pésimo. (p.53)

Cárdenas (2020) en su estudio “Influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019” para optar el grado de maestro en gerencia pública, desarrollado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, tuvo como propósito conocer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los administrativos de la

Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019. Fue una investigación de nivel explicativo, de tipo prospectivo, diseño no experimental, la población y muestra fue conformada por 60 administrativos, se usó como técnica a la encuesta y la observación y como instrumento el cuestionario. Concluye que:

La gestión del talento humano influye de manera positiva en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019; con un valor de $p = 0,000$.

La gestión del talento humano, dimensión admisión del personal, influye de manera positiva en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019; con un p valor de 0,000.

La gestión del talento humano, dimensión capacidades, influye de manera positiva en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019; con un valor de $p = 0,000$.

La gestión del talento humano, dimensión compensación del personal, influye de manera positiva en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019; con un valor de $p = 0,000$. (p.61)

Encarnación (2022) en su estudio “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán-2022” para optar el título de licenciada en administración, desarrollado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, tuvo como propósito determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2022. Fue una investigación de nivel descriptivo correlacional, de tipo básica, diseño correlacional, la población fue conformada por 475 colaboradores y la muestra por 212, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluye que:

Existe relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022, ello debido a que los resultados mostraron que existe una relación en un nivel alto entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, debido a que $p = 0,000 < 0,05$ y $r = 0.791$. Por ello se acepta la hipótesis

de investigación, es decir, que la buena gestión del recurso humano permite que los trabajadores empleen el máximo de su potencial, ya que están satisfechos con su labor y logran ser parte del equipo de trabajo mostrando un buen desempeño laboral. (p.80)

3.2 Bases teóricas

Gestión del talento humano.

Para Dessler (2015) define a la gestión de talento humano como el “conjunto de decisiones que implica la formulación, ejecución de las políticas y prácticas que produzcan en los trabajadores las habilidades, comportamientos que la empresa necesita para alcanzar sus metas estratégicas”. (p. 15).

La gestión del talento en una organización es la tarea que faculta que las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos) trabajen juntas de manera efectiva. El objetivo es alcanzar un conocimiento de las personas en la organización y crear un buen vínculo de comunicación y participación. Cuanto mayor sea el compromiso y la motivación de los empleados, más efectiva será alcanzar el éxito organizacional e individual y alcanzar competitividad alta. (Batallas, 2007)

Chiavenato (2009) define que es “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Otra perspectiva de la gestión de los recursos humanos es que es un conjunto de actividades diseñadas para organizar, desarrollar, para que así los trabajadores laboren adecuadamente y permitir que la empresa alcance sus objetivos. (Montes y Gonzáles, 2005)

La gestión de los recursos humanos de forma adecuada en una organización, puede influir positivamente en la conducta de las personas y guiarlas hacia el logro de objetivos estratégicos y, por tanto, proporcionarles una ventaja sobre los competidores. (Dolan, et al., 2007).

3.2.1.1 Importancia gestión del talento humano.

Reyes (2015) sostiene su importancia:

Radica en que actualmente la empresa debe dar respuestas a los cambios experimentados en la sociedad en general y del mundo laboral en particular entre los que destacan: Aumento de la competencia y por lo tanto de la necesidad de ser competitivo, los costos y ventajas relacionadas con el uso de los recursos humanos, la crisis de productividad, el aumento del ritmo y complejidad de los cambios sociales, culturales, normativos, demográficos y educacionales, los síntomas de las alteraciones en el funcionamiento de los lugares de trabajo son las tendencias para la próxima década. (p. 1).

El desarrollo de las capacidades en las entidades es para tener un rendimiento adecuado en el sistema, siendo esto de suma importancia para alcanzar las metas en las organizaciones

Para lograr un adecuado rendimiento todo el sistema debe funcionar como un engranaje esto es de gran importancia para alcanzar las metas en las organizaciones.

Un sistema de gestión de talento humano permite medir y organizar el desempeño de los colaboradores por medio de capacitación, la retroalimentación y el apoyo, para conseguir una visión clara de las competencias que necesitan aprender o mejorar para alcanzar el éxito personal y organizacional, es importante que las empresas inviertan tiempo y recursos en desarrollar de manera integral en sus colaboradores. (Pérez, 2021)

3.2.1.2 Objetivos gestión del talento humano.

Organizar los recursos humanos para el logro de sus objetivos permiten a las empresas conseguir mejores resultados en la producción, así como identificar su imagen, siguiendo siempre sus estrategias de negocio. Todo lo que implique este tipo de gestión buscará siempre mejorar el desempeño laboral sin descuidar el bienestar de los empleados que deben realizar las tareas de su responsabilidad. Los objetivos se dividen en los siguientes:

-Objetivos Explícitos: Una gestión eficaz de recursos humanos puede lograr cuatro objetivos claros principales: atraer candidatos potencialmente calificados que puedan desarrollar las habilidades necesarias en la organización, retener a los empleados ideales, motivar

a los empleados a ser leales a la empresa e involucrar y ayudar a los trabajadores a crecer en la organización.

-Objetivos implícitos: Hay objetivos que se vinculan con los recursos humanos; aumentar la productividad, mejorar la calidad de vida laboral, cumplir con las regulaciones y metas. (Reyes, 2015)

Ninatanta y Raymundo (2014) dicen que “los objetivos es desarrollar que incida en la calidad de vida en el trabajo, se refiere a los aspectos de la experiencia del trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas”. (p.7).

3.2.1.3 Factores de gestión del talento humano.

Están orientados en el perfil que maneja el administrador a cargo, sus vínculos en la colaboración laboral, su conocimiento acerca del mercado, la innovación, la tecnología y la gestión de administrar. (Ortiz y Arredondo, 2014)

Según Vecino (2018) los siguientes factores son:

-Planificación de recursos humanos: centrarse en identificar el perfil requerido para el puesto.

- Reclutamiento: proceso de aceptación y evaluación de candidatos.

- Despido: disminución del personal de trabajo.

- Selección: Identificar y seleccionar a las personas adecuadas.

- Inducción y capacitación: Luego de la selección, los empleados serán capacitados para adaptarse a la organización y recibirán capacitación para mantener sus habilidades y conocimientos. (p.1).

3.2.1.4 Funciones gestión del talento humano.

Vallejo (2016) sostiene que: Sus funciones principales es elegir, orientar, premiar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertenencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. (p.17).

3.2.2 Dimensiones de gestión del talento humano

Planificación de la gestión del talento humano. es el proceso de elaborar e implantar planes y programas para asegurarse de que hay disponibles el número y tipo de personas apropiadas, en cada uno de los momentos, para que se realice la planificación. Como tal, la planificación de los recursos humanos está directamente vinculada a la estrategia empresarial y lo que hace es traducir la estrategia formulada por la empresa para un determinado horizonte temporal en programas de acción, con vistas a controlar la evolución de la situación. “Básicamente, una planificación de recursos humanos es un proceso que pone a disposición las personas adecuadas, con la formación necesaria, en el momento oportuno, según las necesidades de la compañía” (Fernández , 2007, p.34)

La planificación es de suma importancia ya que por medio de esta se determina Estrategias para poder alcanzar los objetivos de la organización, ya que ello permitirá garantizar tener a las personas aptas para los trabajos. “La planificación de recursos humanos es: pronosticar las necesidades de personal de una empresa para un periodo determinado y satisfacerlas con el personal apropiado y en el momento adecuado para obtener el máximo beneficio” (Guth, 2001). Por consiguiente, su finalidad es la solución y la prevención y también ve la manera de llevar las diversas actividades en referencia a la gestión del personal.

a) Fines de la planificación de la gestión del talento humano

Los fines son los siguientes:

- Reducir costos ayudando a la gerencia a identificar la escasez o exceso de talento y abordar estos desequilibrios.
- Crear una base más sólida para la planificación del desarrollo de los empleados y el uso adecuado de las actitudes de los empleados.
- Mejorar los procedimientos generales de planificación empresarial.
- Sensibilizar sobre la importancia de una gestión eficaz del talento en todos los niveles de la organización.
- Brindar las herramientas para evaluar la eficacia de acciones y políticas alternativas de talento.

b) Etapas del proceso de planeación de la gestión del talento humano

- Recopilar y analizar datos para pronosticar la oferta y demanda de talento.

- Desarrollar políticas y objetivos de talento.
- Lograr la aprobación, como el apoyo de la gerencia.

3.2.2.1 Integración del Talento humano.

La Integración del talento humano está relacionado al reclutamiento de personal, el cual puede ser realizado de dos formas: el reclutamiento dentro de la misma institución y fuera de la institución. La integración de personal no sólo busca reclutar, sino que también la selección de personal adecuado para los puestos que se ha de cubrir. Los procesos de Integración se relacionan con el suministro de personas a la organización. Son los procesos responsables de los insumos humanos y comprenden todas las actividades relacionadas con la investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, así como su integración a las tareas organizacionales. Los procesos de integración representan la puerta de entrada de las personas al sistema organizacional. Se trata de abastecer a la organización la gestión de talento humano necesario para su funcionamiento (Chiavenato, 2007).

1. Reclutamiento

El reclutamiento es el proceso mediante el cual se descubre a los candidatos aptos para las vacantes que se ofrece en la empresa, desde otra mirada, está relacionado con los que buscan trabajo. (De Cenzo y Robbins, 2008).

El reclutamiento de talento humano se refiere a todas las actividades realizadas para atraer un número suficiente de candidatos para un puesto, pero lo más importante es atraer candidatos potencialmente calificados. “La fase de reclutamiento consiste en informar sobre la oferta de empleo de la empresa con la finalidad de conseguir un número considerable de candidatos que puedan formar parte del proceso de selección” (Delgado y Ena, 2009, p. 23). Por lo tanto, el reclutamiento debe tener los siguientes objetivos: Comunicar el contenido del trabajo de manera que los candidatos respondan y proporcionar suficiente información para descartar a los candidatos que carecen de las habilidades.

a) Fines del reclutamiento:

El objetivo del reclutamiento es atraer un número de candidatos potenciales para satisfacer las necesidades de la organización, es decir, para cubrir puestos vacantes. Así que sigue estos objetivos:

- Determinar las necesidades laborales actuales y futuras basándose en información de la planificación de la fuerza laboral y el análisis de puestos.
- Proporcionar un número suficiente de empleados calificados para cubrir las vacantes con costos organizacionales mínimos.
- Mejorar la tasa de éxito del proceso de selección reduciendo el número de candidatos subcalificados o sobrecalificados.
- Reducir la probabilidad de que los candidatos, una vez reclutados y seleccionados, abandonen la organización poco después de unirse.
- Cumplir con los requisitos legales aplicables.
- Incrementar la eficacia de las personas y organizaciones en el corto y largo plazo.
- Evaluar la eficacia de los métodos y fuentes utilizados durante todo el proceso de contratación. La adquisición de talento es el proceso de atraer y seleccionar a los mejores o más adecuados candidatos para el puesto entre todos los candidatos.

El reclutamiento de personal se da para poder seleccionar al mejor personal para el lugar de trabajo, es un proceso de selección entre muchos candidatos.

b) El reclutamiento de personal se puede dar de dos formas:

- El reclutamiento interno, se produce dentro del área de trabajo, es decir, puede darse a través de ascenso o incluso por un impulso, como es la motivación, esto es todo una “política que promueva a los empleados de la organización”.
- El reclutamiento externo, las empresas pueden utilizar una diversidad de fuentes para proporcionar los mejores elementos, es decir, a través del reclutamiento para encontrar las personas adecuadas para el puesto, generalmente buscando talentos nuevos y potenciales. Esta información se obtiene a través de diversos medios como radio, televisión, periódicos, internet, etc.

2. Selección de personal

Una persona es un ser complejo que está sujeto a cambios significativos y en ocasiones poco predecibles a lo largo de su existencia. En cierta medida, una buena selección significa proyectar las oportunidades del empleado al futuro de la propia

organización, en cualquier caso, no basta con ver el presente. Es más importante considerar las perspectivas futuras del empleado. (Fernández, 2007)

La selección de recursos humanos se puede definir como la selección de candidatos adecuados para puestos específicos, desde una mirada más extensa, se trata de seleccionar a los candidatos más adecuado para dichos puestos, para mantener la eficiencia de la empresa y del personal. (Ferraro, 2001).

Por lo tanto, la selección se relaciona en saber decidir para poder contratar al más adecuado o no. “(...) el proceso de tomar una decisión de contratar o no contratar a cada uno de los candidatos a un puesto de trabajo; el segundo paso del proceso de contratación” (Gómez et al., 2001, p. 12)

Se puede decir que la selección del personal para el trabajo debe resolver dos problemas básicos:

- Adaptación humana al trabajo.
- Eficiencia del personal en la oficina.

Las empresas requieren de capital humano para poder tener un funcionamiento, ya sea trabajo físico o intelectual, emocional y social. Por ello es necesario atraer esa energía humana a la empresa. Al igual que las empresas, las personas son dinámicas y cambian constantemente. Algo importante es atraer y retener el talento en la empresa.

Sin embargo, siempre habrá personas nuevas que deberán incluirse por diversos motivos. (Arias y Heredia, 2006).

El autor mencionó diversos motivos o situaciones que nos hacen dejar de trabajar, hay muchos motivos como: paso del tiempo, enfermedad, accidentes, independencia de los empleados en la construcción de su negocio y en este caso las mujeres. A lo ya descrito se puede sumar el matrimonio, las mujeres embarazadas o niños, etc.

a) Fines de la selección

- Contribuir al logro de los principales objetivos de la organización.
- Una organización debe contar con talento de alto nivel para lograr sus objetivos.
- Asegurar que la inversión financiera que realiza la organización en la contratación de personas sea rentable en función de los resultados esperados.

- Reclutamiento y colocación de candidatos para puestos de trabajo de manera que satisfaga los intereses de la organización y de las personas.

b) La selección de acuerdo a la Ley

El reglamento del D.L. 276 (D.S. 005-90-PCM) menciona en su artículo 29° que el concurso de ingreso a la administración pública consta de una etapa de selección de personal, en la cual la etapa de selección incluye calificaciones del currículum, pruebas de capacidad y/o conocimientos, beneficios de publicación y contratos u ofertas equivalentes.

De acuerdo a la ley de servicio civil 30057, en el capítulo I, artículo 8, define el procedimiento de selección, en el cual el artículo 8 define el procedimiento de selección de la siguiente manera: Es un mecanismo para la participación de dirigentes públicos, funcionarios profesionales: Un objetivo adicional es seleccionar a la persona más idónea para el cargo en función del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad de acceso a los servicios públicos. También establece que el proceso de selección de empleados confiables se limita a coincidir con el perfil especificado para el puesto y no requiere concurso público de méritos.

3. Integración o socialización

La inducción o también llamado socialización, integración u orientación de nuevos empleados, es un proceso importante que realiza la organización luego de la selección e incluye diversas actividades, como visitas a las instalaciones o ambiente de trabajo, presentación a nuevos colegas, publicación de reglas organizacionales, incluido, por ejemplo, como horarios de trabajo, horas extras y otras cuestiones. Esto es necesario para que los nuevos empleados puedan adaptarse a la organización. Para ello, veamos algunas definiciones:

La integración de recursos humanos, tiene un conjunto de actividades administrativas que gradualmente dotan a los nuevos empleados de los elementos necesarios para una integración armónica y efectiva en términos de funciones laborales y estructuras técnicas y legales, características culturales y sociales de la organización. (Guth, 2001).

La integración de recursos humanos, ayuda a los nuevos empleados a adaptarse a la cultura organizacional específica de la empresa a la que ingresan, superando así el

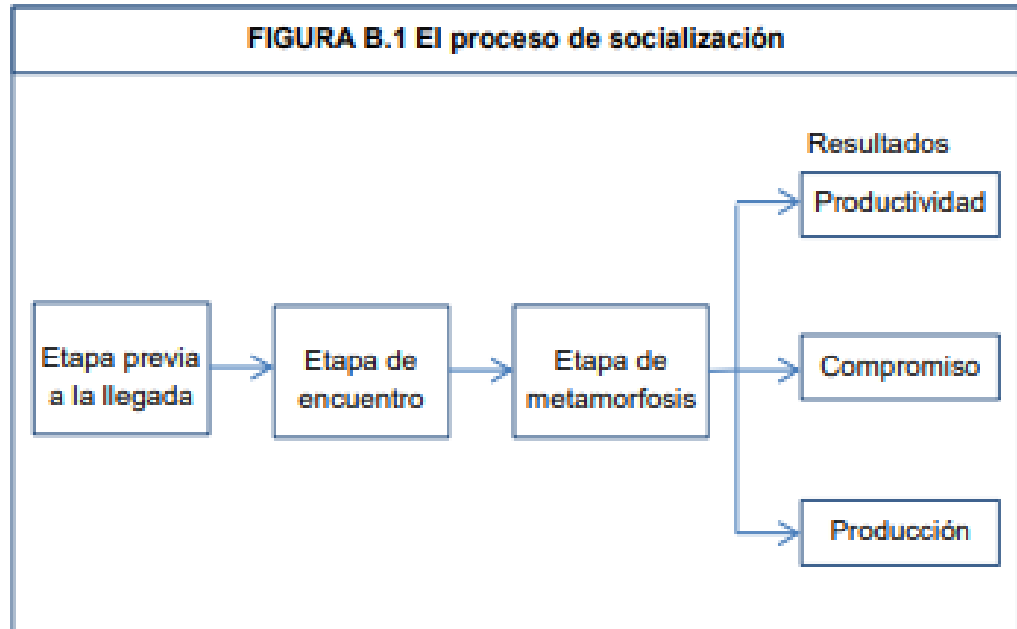
impacto de esta cultura entrante. La influencia cultural surge de la ansiedad que muestra una persona cuando pierde los símbolos y referencias que le son familiares en las relaciones sociales. Estos símbolos y referencias incluyen aspectos de la vida cotidiana que forman parte del comportamiento humano, como cómo saludar, cómo aceptar o rechazar una invitación, cuándo tomar en serio o no a alguien, acentos al hablar, expresiones faciales. No verbal, la forma de dar y recibir instrucciones, etc. Cuando hablamos de socialización, orientación y desarrollo de los empleados, nos referimos al proceso de ayudar a los nuevos empleados a adaptarse a su nueva organización y responsabilidades laborales. Por ello los programas están diseñados para ayudarlos a comprender completamente lo que hace la empresa y ayudarlos a lograr la máxima productividad en el menor tiempo posible. (De Cenzo y Robbins, 2008).

Es por eso que la inducción de empleados es útil y necesaria porque, como se mencionó anteriormente, una buena incorporación de empleados ayudará a que los empleados se sientan cómodos en el trabajo.

a) Etapas de la socialización

La socialización puede conceptualizarse como un proceso dividido en tres etapas: pre llegada, encuentro y metamorfosis. La primera comprende el aprendizaje que logran los nuevos empleados antes de incorporarse a la organización. En la segunda, los nuevos empleados conocen la realidad de la organización y tienden a comprender que las expectativas y la realidad pueden diferir. En la tercera se producen los cambios finales. Aquí los nuevos trabajadores adquieren plena cualificación para su puesto, pueden desarrollarse con éxito y adaptarse a las normas y valores de sus colegas de trabajo. (De Cenzo y Robbins, 2008).

Figura 1
Proceso de socialización



Fuente: (De Censo y Robbins, 2008)

b) Los propósitos de la socialización de los empleados

En referencia a un programa de inducción, debe presentar a los nuevos miembros los objetivos, la historia, la filosofía, los procedimientos y las reglas de la organización; comunicar políticas relevantes de ARH, como los horarios de trabajo, el proceso de pago, requisitos de horas extras y beneficios proporcionados; y la revisión de los deberes y responsabilidades del puesto de los nuevos empleados; recorridos por las instalaciones de la organización y presenta al empleado a sus gerentes y colegas. (De Censo y Robbins, 2008).

- El director debe cumplir el rol en la inducción de realizar la presentación, dialogar.
- El rol del ARH en la inducción es prestar los servicios al trabajador.

El valor de la integración del recurso humano radica en el hecho de que las necesidades básicas de seguridad, pertenencia, respeto y reconocimiento de los nuevos empleados pueden satisfacerse con programas de integración de recursos humanos cuidadosamente planificados e implementados. Un proceso no planificado, las expectativas aleatorias y la falta de información pueden provocar ansiedad, frustración,

comportamiento defensivo o, en casos extremos, una retirada repentina. Por tanto, con la ayuda del plan de integración de recursos humanos, además de promover unas buenas relaciones públicas entre la empresa y los nuevos empleados, también es posible conseguir una adaptación más eficiente de los empleados y reducir su ansiedad ante nuevos puestos. (Guth, 2001).

Desarrollo del Talento humano. Son acciones o actividades que ofrece la organización en beneficio de sus trabajadores. Estos son las formaciones o capacitaciones que ofrece la organización a los actuales, nuevos y potenciales empleados (empleados a ser ascendidos a puestos de mayor nivel de su actual puesto de trabajo) de la organización a fin de que se puedan desempeñar adecuadamente en sus puestos de trabajo ya sea en el presente o en un futuro. Sobre todo, busca que la organización pueda llegar a cumplir de manera eficiente sus objetivos organizacionales. “La formación y el desarrollo del empleado consisten en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes” (Dolan et al., 2007, p. 16).

El desarrollo personal se puede considerar como la educación de los trabajadores brindándoles áreas de formación u otros conocimientos que ayudarán en su desarrollo personal, así como en el crecimiento de la organización porque son los empleados quienes aportan su esfuerzo, tiempo para que la organización logre su razón de ser (misión).

El desarrollo del talento humano, se relaciona con el interés que tiene la empresa hacia sus trabajadores, todo orientado a su educación “el proceso para proporcionar competencias para un trabajo, se denomina capacitación. En cambio, el proceso para acentuar o adquirir valores, estilos, trabajos en equipo y otras facetas de la personalidad se denomina desarrollo” (Arias y Heredia, 2006, p. 45). Por consecuente se evidencia la importancia de realizar capacitaciones a los trabajadores en sus diferentes áreas. “Los procesos de desarrollo de recursos humanos incluyen las actividades de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional; todas ellas representan las inversiones que la organización hace en su personal” (Chiavenato, 2007, 38).

1. Capacitación (formación)

La capacitación es la experiencia donde se logra el aprendizaje, ya que se busca cambios constantes en las personas, para así mejorar sus capacidades y así pueda realizarse bien en su trabajo. Generalmente se entiende que la capacitación implica cambios en habilidades, conocimientos, actitudes o comportamientos. (De Cenzo et al., 2008).

Se puede brindar capacitación para abordar diversos problemas que pueden ocurrir en la organización tal es: falta de productividad, diversas quejas de los clientes sobre los servicios prestados por los empleados, retrasos en los pedidos, rotación de empleados, despidos, etc. que afectan a la organización. “Capacitación es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para el mejor desempeño del trabajo” (Ferraro, 2001, p. 23).

a) Políticas de capacitación

- Operacional, con énfasis en tareas más que en desarrollo.
- Desarrollo, priorizando el desarrollo de la persona sobre los requerimientos de la tarea, lo que indica que la persona ya tiene todos los conocimientos y habilidades actualmente requeridos para el puesto.
- La capacitación en todos los niveles es una de las mejores inversiones en recursos humanos y uno de los principales medios para el bienestar de los empleados (Ferraro, 2001).

b) Beneficios de la Capacitación

Existe varias razones para dar capacitaciones, ellas son:

- Conduce a una rentabilidad más alta y actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificar los objetivos de la organización.
- Crea mejor imagen.
- Fomenta la autenticidad, la apertura y la confianza.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Ayuda en la preparación de guías para el trabajo.
- Es un poderoso auxiliar para la comprensión y adopción de políticas.

- Proporciona información respecto a necesidades futuras a todo nivel.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Ayuda a formar gerentes y líderes.
- Mejora la productividad y la calidad del trabajo.
- Ayuda a reducir costos en muchas áreas.
- Elimina los costes de utilización de consultores externos.
- Impulsa la comunicación en toda la organización.
- Disminuye la tensión, permitiendo gestionar zonas de conflicto.

c) **Tipos de capacitación**

- En cuanto se refiere a los tipos de capacitación se puede realizar de dos formas: capacitación en el puesto de trabajo, capacitación fuera del puesto de trabajo y las nuevas formas de capacitación.
- Capacitación en el puesto de trabajo, la capacitación en el puesto coloca a los empleados en situaciones de trabajo reales y los vuelve inmediatamente productivos porque aprenden haciendo.
- Capacitación fuera del puesto de trabajo, este tipo de capacitación abarca diversas técnicas: conferencias en el salón de clases, películas, demostraciones, estudios de casos y otros ejercicios de simulación e instrucción programada.
- Nuevas formas de capacitación, el avance de la tecnología está dando lugar a nuevas maneras de formar a las personas, y cada vez son más eficaces, un ejemplo claro es el uso de la internet.

2. Desarrollo Profesional

El desarrollo de los empleados está orientado para el futuro y tiene que ver con la educación, más que con la capacitación de los empleados para un trabajo determinado. (De Cenzo et al., 2008)

La educación es el proceso continuo que implica el pleno aprovechamiento de los talentos humanos. Si es un proceso de planificación e implementación en el aula, lo llamamos educación (o enseñanza) formal, mientras que la reflexión, las experiencias, las ideas, los valores, etc., se adquieren en el trabajo, en la calle, en casa, y se recogen en la denominada educación no formal. (Arias et al., 2006).

El desarrollo también se puede catalogar como un esfuerzo por proporcionar a los trabajadores las habilidades que la empresa necesitará en el futuro.

3.2.3 *Desempeño Laboral*

3.2.3.1 Definición del desempeño laboral.

El desempeño laboral, Morgan (2016) sintetiza que “es un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas” (p. 4).

Robbins y Coulter (2013) afirma que:

Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (p.450)

Cuesta y Valencia (2014) indica que:

Medir el desempeño empresarial u organizacional es medir capacidad. Asimismo, se evalúa esa capacidad de la organización que armoniza, se subrayan los resultados individuales, grupales y de la propia organización. Al comprender los resultados o el desempeño tanto individual como grupal (brigada, taller, área, departamento, etc.) y de la organización en su conjunto, están los resultados de los objetivos estratégicos. (p. 29).

3.2.3.2 Importancia del desempeño laboral.

La importancia en el desempeño laboral permite promover e incentivar el buen desempeño del capital humano y a la vez alcanzar sus objetivos.

Es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de objetivos que se propusieron a nivel personal, por ello el sistema ayudara a medir sistemáticamente el comportamiento profesional, rendimiento y el resultado que se puede lograr. (Matos, 2013).

El talento humano se relaciona con el desempeño laboral en toda empresa u organización, Cristancho (2015) afirma que:

Es importante como pieza clave en el momento de planificar la estrategia de un negocio, ya que permite alcanzar las metas que la empresa se propone alcanzar. Se dice que un colaborador para que pueda llegar a dar con la productividad requerida, debe encontrarse en la mejor condición laboral para que él requiere pueda. No solo es necesario que sea capaz por tener experiencia, sino que se adapte a las herramientas de trabajo que se le brinda para poder llegar a cumplir su rol en la empresa, dicho esto, es la clave para que se sientan motivados con el entorno de trabajo. (p.65)

3.2.3.3 Características del desempeño laboral.

Las características del recurso humano para el desempeño laboral es un talento clave dentro en la organización, la cual es difícil encontrar un reemplazo inmediato para aquel que es considerado talentoso. Chiang, et. al., (2010) afirma:

Que existe una gran cantidad de criterios que podrían medirse al estimar el desempeño. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, a su vez, afectan los resultados. Como ejemplos de criterios para medir el desempeño de los empleados tenemos: cantidad de trabajo, calidad de trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia, necesidad de supervisión, etc. El desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente. (p.2).

3.2.4 Dimensiones del desempeño laboral

La eficacia y la eficiencia permite a la organización centrarse en la dirección que deben tomar para lograr los objetivos de una manera particular.

Eficiencia.

Se refiere al uso apropiado de los recursos, tareas y actividades por parte de una organización para lograr sus objetivos.

López (2007) cita el Diccionario de la Real Academia considera que la eficiencia: “Del lat. *Efficientia*. Virtud y facultad para lograr un efecto determinado”.

Asimismo, es la “capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles”, suele aplicarse, pero en ocasiones puede que no, he ahí término “eficiente” (p.34).

La eficiencia se refiere a lograr los mejores resultados con la menor cantidad de recursos. Dado que los administradores tienen pocos recursos (incluidos personas, dinero y equipos), son responsables de utilizarlos de manera eficaz. A esto se le suele llamar "hacer las cosas bien", no desperdiciar recursos. (Robbins y Coulter 2010)

Eficacia.

La eficacia busca alcanzar tanto las metas como los objetivos trazados de la organización “la eficacia se suele describir como “hacer las cosas correctas”; es decir, realizar aquellas actividades que ayudarán a la organización a alcanzar sus metas” (Robbins et al., 2010).

La eficacia tiene como objetivo permitir que muchas actividades o procesos en una organización se lleven a cabo de manera simple, pero de manera oportuna, mejorando así los cuellos de botella que obstaculizan el buen desarrollo en la organización.

López (2007) cita el Diccionario de la Real Academia considera a la eficacia como Del lat. Efficacia. Que es la Virtud, actividad, fuerza y poder para obrar. Además, agrega en su definición como la “Capacidad para lograr el efecto que se desea o se espera, sin que priven para ello los recursos o los medios empleados”. Base a ello se tiene una ecuación, la cual se limita a los equipos de individuos y tiene una aceptación a la usanza.

$$\text{Eficacia} = \text{objetivos} / \text{resultados}$$

La eficacia mide el alcance de los resultados, por otro lado, la eficiencia mide el uso de recursos en los procedimientos. En otros términos, como el económico, la eficacia es la capacidad de responder a necesidades de la sociedad a través de los bienes y servicios que brindan, por otra parte, la eficiencia se relaciona con la entrada y salida, es decir en costos y beneficios, también a la forma de hacer u realizar las actividades, con la finalidad de que los recursos sean usados de forma racional. (Chiavenato, 2007).

3.3 Bases conceptuales

- **Gestión:** Todas las acciones y actividades realizadas para alcanzar los objetivos organizacionales.

- **Talento humano:** Personas que trabajan en la organización, independientemente de su puesto, que utilizan sus conocimientos, habilidades para realizar sus deberes, los denominados recursos humanos
- **Sistema:** Son reglas o principios sobre un tema que están racionalmente relacionados entre sí. La gestión de recursos humanos es un sistema porque consta de varios elementos que no están aislados y deben implementarse para garantizar su correcto cumplimiento
- **Comunicación:** Es cualquier mensaje comprensible con un significado definido que es transmitido por un emisor a un receptor con un propósito específico dentro de la organización.
- **Competencia:** Se define como una construcción social llena de aprendizaje, significativa y beneficiosa para el desempeño productivo, adquirida a través de experiencia en situaciones específicas de la situación laboral actual
- **Desempeño:** Conjunto de procesos que principalmente logran los objetivos de la organización
- **Dirección:** Es el proceso diseñado para dirigir todas las acciones tomadas por una organización o individuo hacia un objetivo específico
- **Organización:** Se define como organizar las actividades de los socios comerciales que forman parte de la organización para que se aprovechen mejor todos los recursos. Surge de la necesidad de que las personas colaboren con otras en las organizaciones.
- **Recursos:** Estos son los pilares de la ventaja competitiva y se están convirtiendo en un componente importante en varios tipos de organizaciones. Este elemento decide ser competitivo y debe medirse y compararse en consecuencia en la organización para lograr los objetivos establecidos.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito de estudio

El contexto de la investigación se consideró las PYMES del sector construcción del distrito de Huánuco.

4.2 Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Nivel de estudio

El nivel de la investigación fue correlacional causal, porque tuvo como objetivo explicar el porqué de los hechos y determinar el grado de vinculación entre dos o más variables, así mismo explicar las causas de la situación problemática a investigar.

Según Hernández et al., (2014), respecto a la investigación correlacional causal manifiesta que “Los estudios de nivel correlacional causal van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales” (p.95).

4.2.2 Tipo de estudio

El tipo de estudio de la presente investigación fue aplicado, cuyo fin para su ejecución fue incrementar y ampliar los conocimientos sobre “La Gestión de Talento Humano y el Desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco 2023” es un estudio de campo porque se obtuvo la información mediante encuesta.

Carrasco (2005), menciona que “esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad” (p.43).

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la Población

Según Hernández, et al. (2006), la “población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 239).

Se han considerado 20 empresas constructoras, contribuyentes inscritas en el Registro Único del Contribuyente afectos al Régimen PYMES del distrito de Huánuco, teniendo como referencia la base de datos de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Según Hernández, et al. (2006), “la muestra es un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativa de dicha población” (p. 175).

El tipo de muestra del presente estudio fue no probabilístico o dirigido por conveniencia, según Hernández, et al., (2006), el cual representa un “Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (p.176).

La muestra representativa de la población es de 20 empresas constructoras, contribuyentes inscritas en el Registro Único del Contribuyente afectos al Régimen PYMES del distrito de Huánuco. Se tuvo en consideración siguiente relación de Constructoras detalladas a continuación:

| N° | Razón social | RUC |
|----|--|-------------|
| 1 | ABAD´S E.I.R.L. | 20528995676 |
| 2 | ARMAES ASOCIADOS S.A.C. | 20602857906 |
| 3 | AURA LB OESIGNERS E.I.R.L. | 20573128070 |
| 4 | CAMINOS A&G E.I.R.L. | 20607211176 |
| 5 | CEACATRU E.I.R.L. | 20542531097 |
| 6 | COMPAÑÍA LIMAC CONSTRUCCIONES S.A.C. | 20611949236 |
| 7 | CONSTRUCTORA DELV S.A. | 20529030330 |
| 8 | CONSTRUCTORA & CONSULTORA TRUMAR CONSULT E.I.R.L. | 20604215502 |
| 9 | CONSULTORÍA NAVARRO E.I.R.L. | 20610989404 |
| 10 | 'E & S' S.A. | 20489544998 |
| 11 | EMPRESA CONSTRUCTORA MENDOZA GARCÍA S.A.C. | 20529039043 |
| 12 | G Y M CONSULTORES Y CONSTRUCTORES S.R.L. | 20608077163 |

| N° | Razón social | RUC |
|----|--|-------------|
| 13 | GRUPO LOPCOR | 20542450925 |
| 14 | GRUPO RIVAES S.A.C. | 20606324953 |
| 15 | ICTCE E.I.R.L. | 20529241039 |
| 16 | INVERSIONES Y NEGOCIACIONES BABER E.I.R.L. | 20600147944 |
| 17 | JACBAR CONSULTORÍA E INGENIERÍA E.I.R.L. | 20602736297 |
| 18 | JOSBING GROUP S.A.C. | 20609563894 |
| 19 | LCC CONSULTORES E.I.R.L. | 20611572639 |
| 20 | SERVICIOS MULTIPLES, CONSTRUCTORA Y CONSULTORIA DE OBRAS AJE S.A.C | 20606489341 |

Fuente: Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco.

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Empresas constructoras: Las entidades deben estar registradas como empresas constructoras en el Registro Único del Contribuyente.
- Contribuyentes inscritos en el Régimen MYPES: Las empresas deben estar categorizadas como contribuyentes dentro del Régimen MYPES.
- Localización geográfica: Deben ser empresas localizadas específicamente en el distrito de Huánuco.

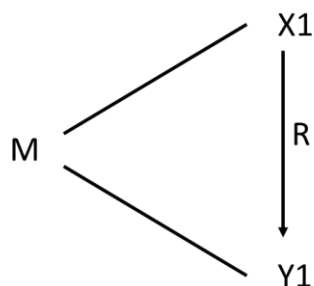
Criterios de exclusión:

- Empresas no constructoras: Aquellas que no estén dedicadas a la actividad de construcción.
- No inscritos en el Régimen MYPES: Empresas que no estén categorizadas dentro del Régimen MYPES.
- Fuera del distrito de Huánuco: Aquellas empresas ubicadas fuera de la localización geográfica especificada.
- Otras entidades no mencionadas: Cualquier empresa no listada en el documento proporcionado.

4.4 Diseño de investigación

El diseño empleado en la presente investigación fue no experimental, de modo que no se manipularon las variables, sino que se observaron los fenómenos en su contexto natural para posteriormente analizarlos.

Hernández et al., (2006), afirman que “las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 155). Asimismo, la investigación fue transaccional. Los diseños transaccionales descriptivos indagan la influencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.



Dónde:

M: Muestra

X1: Variable independiente (Gestión del Talento Humano)

Y1: Variable dependiente (Desempeño laboral)

R: Relación de X, Y.

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

Arias (2006) “son las distintas formas o maneras de obtener la información” (p.53). Por medio de estas se recopilan todos los datos que estos sujetos emiten o producen. Estas técnicas se caracterizan por ser amplias, flexibles, distanciadas de la rigidez, abiertas a las modificaciones o cambios.

La técnica de recolección de datos que se utilizó en el presente trabajo de investigación es la encuesta, la cual se aplicó a la muestra, que estuvo conformada por

20 empresas constructoras, contribuyentes inscritas en el Registro Único del Contribuyente afectos al Régimen MYPES del distrito de Huánuco.

4.5.2 Instrumentos

Para la recolección de datos se usó el cuestionario; que consiste en un conjunto de preguntas relacionadas a las variables y dimensiones de estudio, las cuales estuvieron basadas en la escala en particular para medir la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Según Hernández et al. (2006) el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, las preguntas cerradas son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Según, Hernández et al., (2014) explican que: “la validez se define como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 200).

La validación del instrumento de investigación se realizó a través del juicio de expertos, se revisó durante el desarrollo de la investigación, sometiéndolo a juicio de profesionales conocedores de la materia conformado por los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. En cuanto al diseño de las encuestas y metodología, se realizaron los ajustes necesarios y las correspondientes correcciones sugeridas por los expertos.

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). La confiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Cronbach, ingresando los datos recolectados al estadístico SPSS V23.0.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

4.6.1 Procedimientos

- Para realizar la recolección de datos se realizaron las coordinaciones correspondientes con las empresas involucradas con la anticipación respectiva.

- El investigador procedió a contactarse con los administradores o encargados de las empresas para poder aplicar de forma efectiva el instrumento de recolección de datos.
- Se procedió posteriormente a clasificar y tabular los datos obtenidos, de acuerdo con las normas estadísticas; así como la prueba de hipótesis.
- Finalmente, se realizó el análisis e interpretación de resultados para presentar el informe final de investigación.

4.6.2 *Análisis de datos*

Los datos recolectados fueron procesados en la hoja de cálculos del Programa SPSS V24.0 donde serán ordenados, tabulados y clasificados. Los datos se presentarán en tablas, cuadros, figuras y gráficos.

Los datos se analizaron a través de la estadística descriptiva de tendencia central y dispersión e inferencial con pruebas de correlación Spearman y presentados mediante la utilización de tablas para datos cuantitativos.

4.7 Aspectos éticos

Toda la información adquirida en el proyecto de investigación respetó la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos suministrados, respetó 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 los empresarios 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

DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

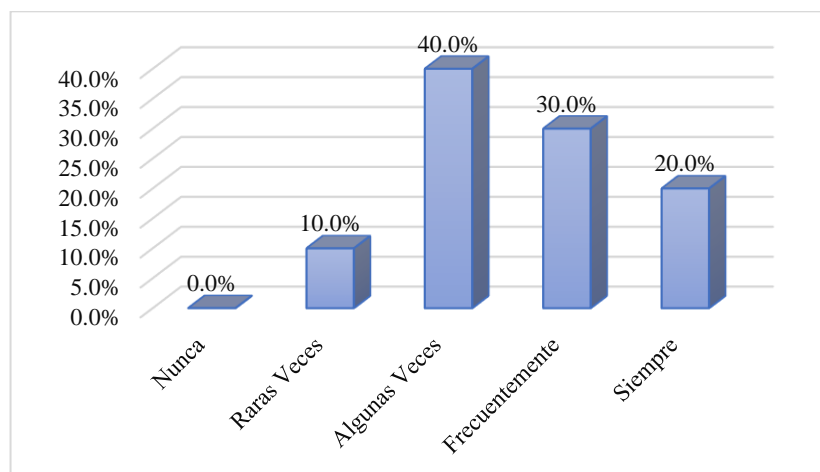
Tabla 2

Frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza la planificación de personal”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 2 | 10.0% |
| Algunas Veces | 8 | 40.0% |
| Frecuentemente | 6 | 30.0% |
| Siempre | 4 | 20.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 2

Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza la planificación de personal”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 2, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 40.0% indican que “Algunas Veces”, la empresa realiza la planificación de personal, un 30.0% indicó que “Frecuentemente”, el 20.0% indicaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 10.0% indicó que “Raras Veces” evidenciándose de ese modo que la mayoría de las empresas solo a veces realizan la planificación lo cual indica que no es un proceso constante o sistemático.

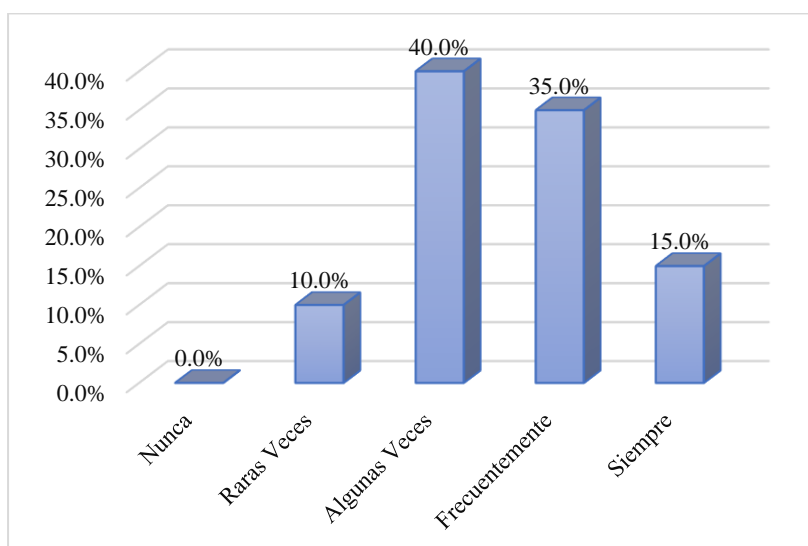
Tabla 3

Frecuencia de resultado del ítem “Se aplican los programas de personal”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|-----------------------|-----------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 2 | 10.0% |
| Algunas Veces | 8 | 40.0% |
| Frecuentemente | 7 | 35.0% |
| Siempre | 3 | 15.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 3

Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “Se aplican los programas de personal”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 3, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 40.0% indican que “Algunas Veces” se aplican los programas de personal, un 35.0% indicó que “Frecuentemente”, el 15.0% indicaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 10.0% indicó que “Raras Veces” evidenciándose de ese modo que la mayoría de las empresas realizan solo a veces programas para el personal, lo cual implica que estos programas no se aplican de manera constante y puede depender de diferentes circunstancias.

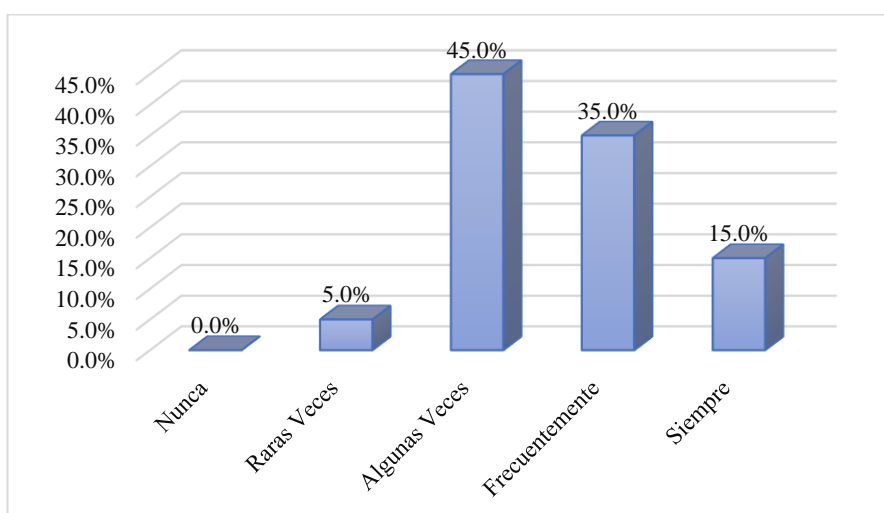
Tabla 4

Frecuencia de resultado del ítem “La empresa brinda los recursos económicos para los programas de personal”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|-----------------------|-----------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 1 | 5.0% |
| Algunas Veces | 9 | 45.0% |
| Frecuentemente | 7 | 35.0% |
| Siempre | 3 | 15.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 4

Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “La empresa brinda los recursos económicos para los programas de personal”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 4, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 45.0% indican que “Algunas Veces” la empresa brinda los recursos económicos para los programas de personal, un 35.0% indicó que “Frecuentemente”, el 15.0% indicaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 5.0% indicó que “Raras Veces” evidenciándose de ese modo que la gran parte de las empresa solo algunas veces brinda los recursos económicos necesarios para los programas de persona.

DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

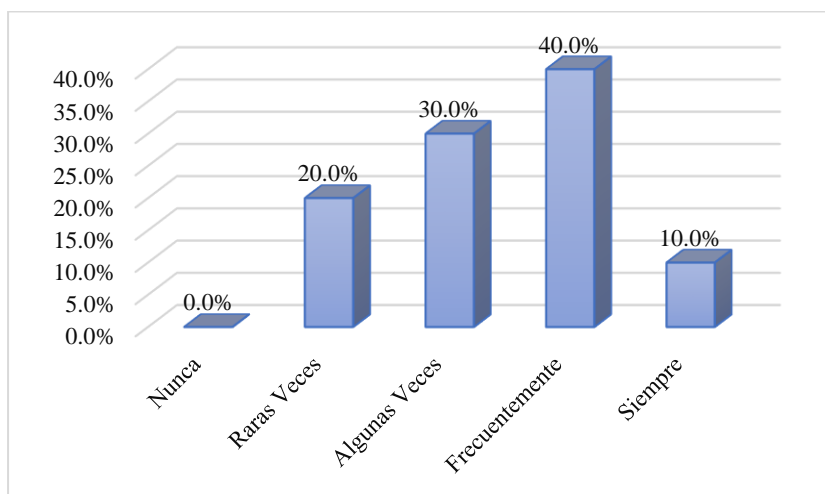
Tabla 5

Frecuencia de resultado del ítem “La empresa utiliza los medios de comunicación o publicitarios para la convocatoria del personal”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 4 | 20.0% |
| Algunas Veces | 6 | 30.0% |
| Frecuentemente | 8 | 40.0% |
| Siempre | 2 | 10.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 5

Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “La empresa utiliza los medios de comunicación o publicitarios para la convocatoria del personal”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 5, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 40.0% indican que “Frecuentemente” la empresa utiliza los medios de comunicación o publicitarios para la convocatoria del personal un 30.0% indicó que “Algunas Veces”, el 20.0% indicaron “Raras Veces” y en porcentaje minoritario el 10.0% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de las empresas recurren regularmente a estrategias de comunicación y publicidad para convocar al personal necesario.

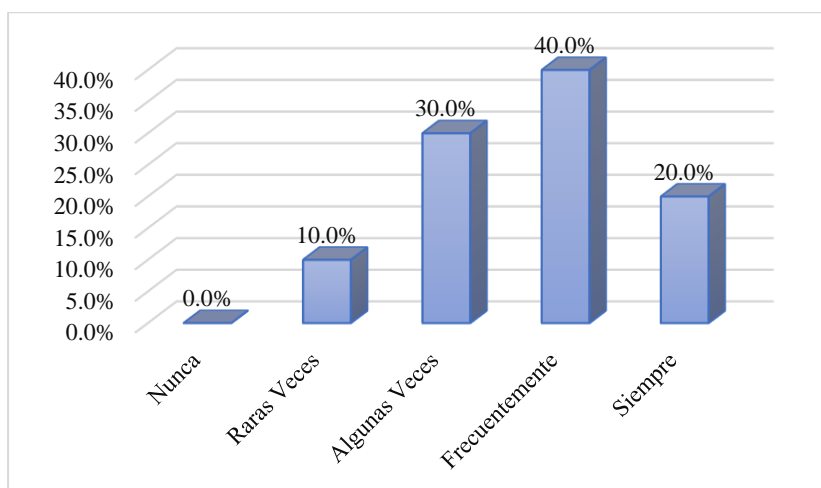
Tabla 6

Frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza pruebas de selección de personal”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|-----------------------|-----------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 2 | 10.0% |
| Algunas Veces | 6 | 30.0% |
| Frecuentemente | 8 | 40.0% |
| Siempre | 4 | 20.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 6

Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza pruebas de selección de personal”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 6, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 40.0% indican que “Frecuentemente” la empresa realiza pruebas de selección de personal, un 30.0% indicó que “Algunas Veces”, el 20.0% indicaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 10.0% indicó que “Raras Veces” evidenciándose de ese modo que la gran parte de las empresas realizan de manera frecuente la aplicación de pruebas de selección, lo que implica que existe un proceso regular y sistemático de evaluación de candidatos para la selección de personal.

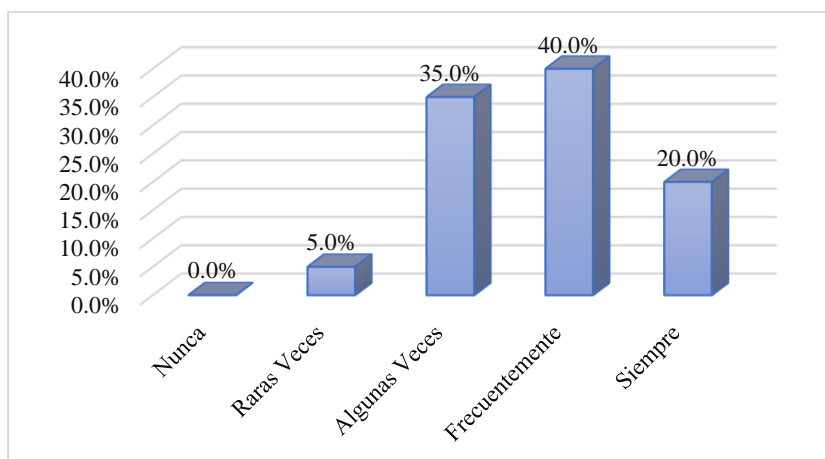
Tabla 7

Frecuencia de resultado del ítem “La empresa proporciona a los nuevos trabajadores información sobre la Política, procedimientos de trabajo y otros aspectos relacionados al trabajo”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|-----------------------|-----------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 1 | 5.0% |
| Algunas Veces | 7 | 35.0% |
| Frecuentemente | 8 | 40.0% |
| Siempre | 4 | 20.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 7

Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “La empresa proporciona a los nuevos trabajadores información sobre la Política, procedimientos de trabajo y otros aspectos relacionados al trabajo”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 7, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 40.0% indican que “Frecuentemente” la empresa proporciona a los nuevos trabajadores información sobre la Política, procedimientos de trabajo y otros aspectos relacionados al trabajo, un 35.0% indicó que “Algunas Veces”, el 20.0% indicaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 5.0% indicó que “Raras Veces” evidenciándose de ese modo que la gran parte de las empresas proporcionan información de manera frecuente, que implica que existe un compromiso constante en brindar a los nuevos trabajadores conocimientos relevantes para su desempeño laboral.

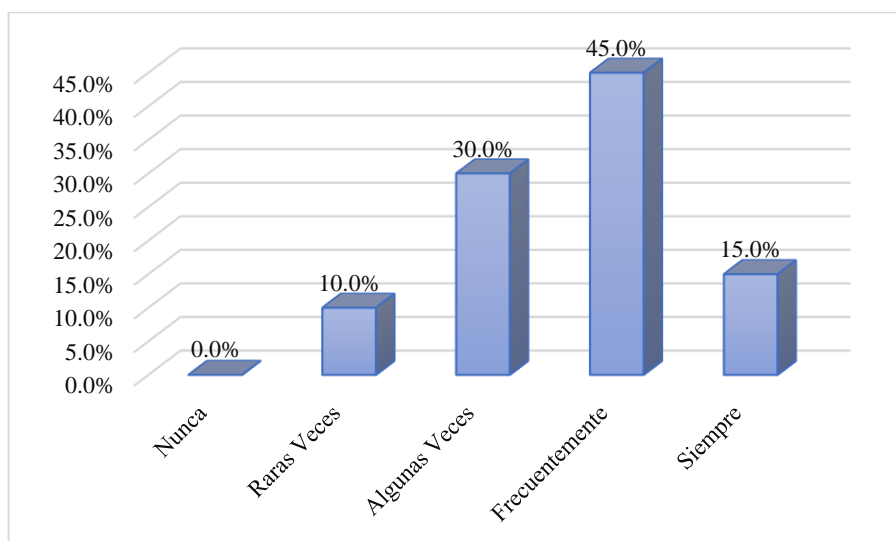
Tabla 8

Frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza una socialización a los nuevos trabajadores”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|-----------------------|-----------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 2 | 10.0% |
| Algunas Veces | 6 | 30.0% |
| Frecuentemente | 9 | 45.0% |
| Siempre | 3 | 15.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 8

Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza una socialización a los nuevos trabajadores”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 8, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 45.0% indican que “Frecuentemente” la empresa realiza una socialización a los nuevos trabajadores, un 30.0% indicó que “Algunas Veces”, el 15.0% indicaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 10.0% indicó que “Raras Veces” evidenciándose de ese modo que la gran parte de empresa realiza la socialización, , lo que implica que se dedica un esfuerzo constante a integrar y orientar a los nuevos empleados en la cultura y los procesos de la empresa.

DIMENSIÓN: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

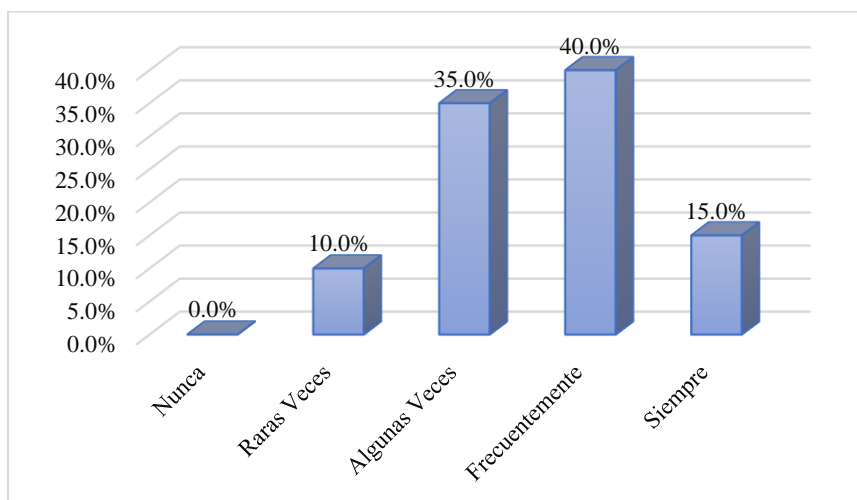
Tabla 9

Frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza capacitación a los trabajadores”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 2 | 10.0% |
| Algunas Veces | 7 | 35.0% |
| Frecuentemente | 8 | 40.0% |
| Siempre | 3 | 15.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 9

Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “La empresa realiza capacitación a los trabajadores”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 9, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 40.0% indican que “Frecuentemente” la empresa realiza capacitación a los trabajadores, un 35.0% indicó que “Algunas Veces”, el 15.0% indicaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 10.0% indicó que “Raras Veces” evidenciándose de ese modo que la mayoría de las empresas capacitan de manera frecuente al personal, lo que implica que se brinda regularmente oportunidades de aprendizaje y desarrollo a los empleados.

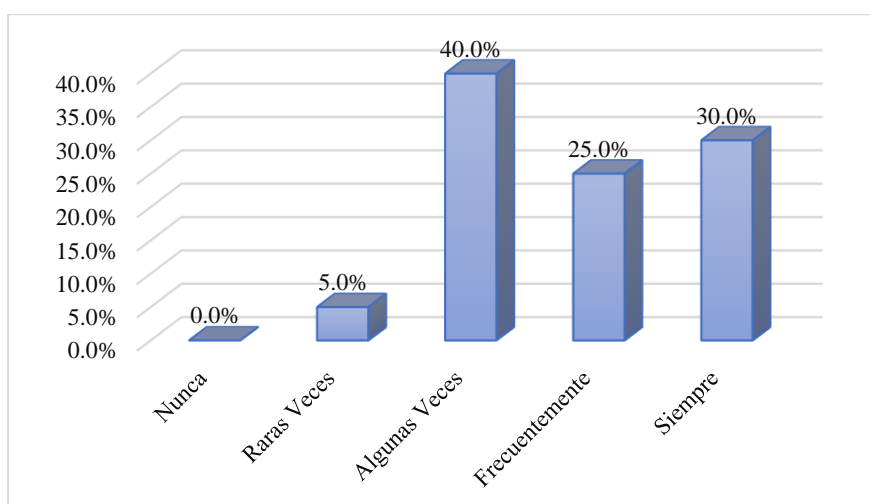
Tabla 10

Frecuencia de resultado del ítem “Ofrecen programas de desarrollo profesional (ascensos, rotaciones, reconocimientos u otros)”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|-----------------------|-----------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 1 | 5.0% |
| Algunas Veces | 8 | 40.0% |
| Frecuentemente | 5 | 25.0% |
| Siempre | 6 | 30.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 10

Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “Ofrecen programas de desarrollo profesional (ascensos, rotaciones, reconocimientos u otros)”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 10, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 40.0% indican que “Algunas Veces” ofrecen programas de desarrollo profesional (ascensos, rotaciones, reconocimientos u otros), un 30.0% indicó que “Siempre”, el 25.0% indicaron “Frecuentemente” y en porcentaje minoritario el 5.0% indicó que “Raras Veces” evidenciándose de ese modo que la gran parte de las empresas solo algunas veces brindan oportunidades de desarrollo profesional, lo cual puede ocasionar que los empleados sientan una falta de claridad y certeza en cuanto a su crecimiento y progreso en la empresa.

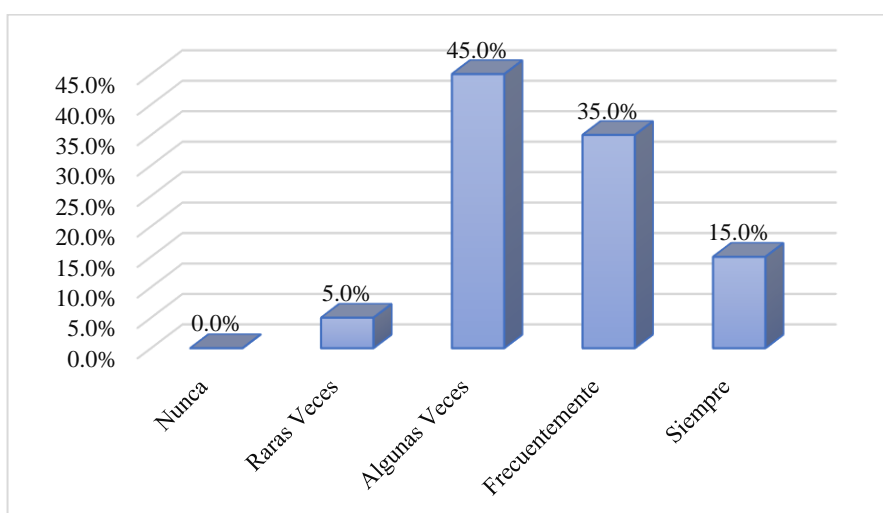
Tabla 11

Frecuencia de resultado del ítem “Ofrece estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización a sus trabajadores”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|---------------------------|---------------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 1 | 5.0% |
| Algunas Veces | 9 | 45.0% |
| Frecuentemente | 7 | 35.0% |
| Siempre | 3 | 15.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 11

Grafico de la frecuencia de resultado del ítem “Ofrece estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización a sus trabajadores”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 11, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 45.0% indican que “Algunas Veces” ofrecen estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización a sus trabajadores; un 35.0% indicó que “Frecuentemente”, el 15.0% indicaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 5.0% indicó que “Raras Veces” evidenciándose de ese modo que la gran parte de las empresas solo en ciertas ocasiones ofrecen oportunidades de estudios, ello puede ocasionar que empleado se sienta insatisfecho en su puesto de trabajo.

V.2. DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN: EFICIENCIA

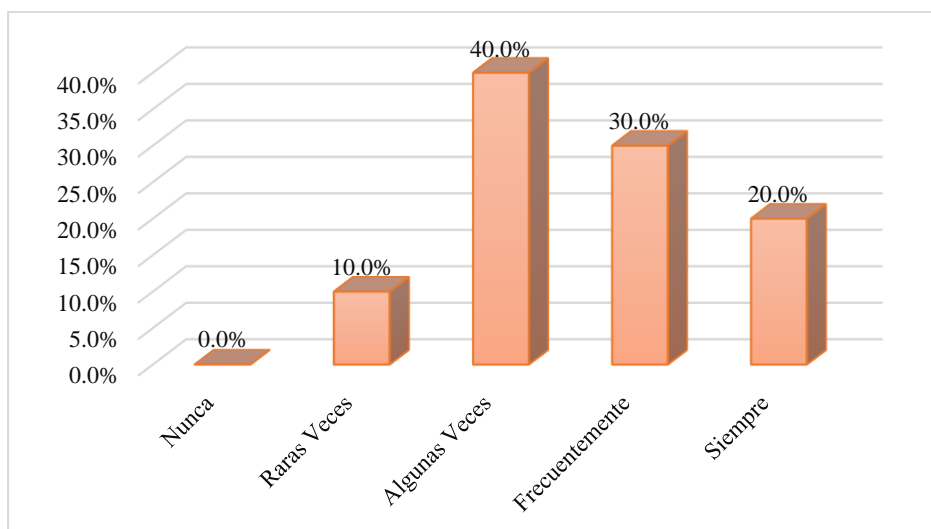
Tabla 12

Frecuencia de resultado del ítem “Los trabajadores muestran un buen desempeño”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 2 | 10.0% |
| Algunas Veces | 8 | 40.0% |
| Frecuentemente | 6 | 30.0% |
| Siempre | 4 | 20.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 12

Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “Los trabajadores muestran un buen desempeño”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 12, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 45.0% indican que “Algunas Veces” los trabajadores muestran un buen desempeño, un 35.0% indicó que “Frecuentemente”, el 15.0% indicaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 5.0% indicó que “Raras Veces” evidenciándose de ese modo que la gran parte de colaboradores solo en ciertas ocasiones demuestran un rendimiento satisfactorio en sus tareas y responsabilidades.

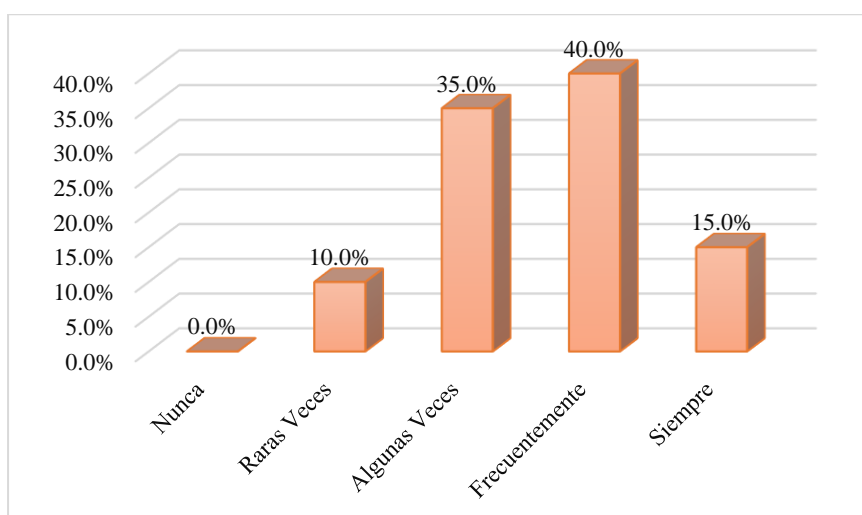
Tabla 13

Frecuencia de resultado del ítem “El personal posee un nivel de conocimiento bueno respecto a su área de trabajo”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|-----------------------|-----------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 2 | 10.0% |
| Algunas Veces | 7 | 35.0% |
| Frecuentemente | 8 | 40.0% |
| Siempre | 3 | 15.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 13

Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “El personal posee un nivel de conocimiento bueno respecto a su área de trabajo”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 13, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 40.0% indican que “Frecuentemente” el personal posee un nivel de conocimiento bueno respecto a su área de trabajo, un 35.0% indicó que “Algunas Veces”, el 15.0% indicaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 10.0% indicó que “Raras Veces” evidenciándose de ese modo que la gran parte de colaboradores posee un nivel de conocimiento bueno, lo que implica que en la mayoría de los casos tienen un buen dominio de los conocimientos necesarios para desempeñarse en sus respectivas áreas.

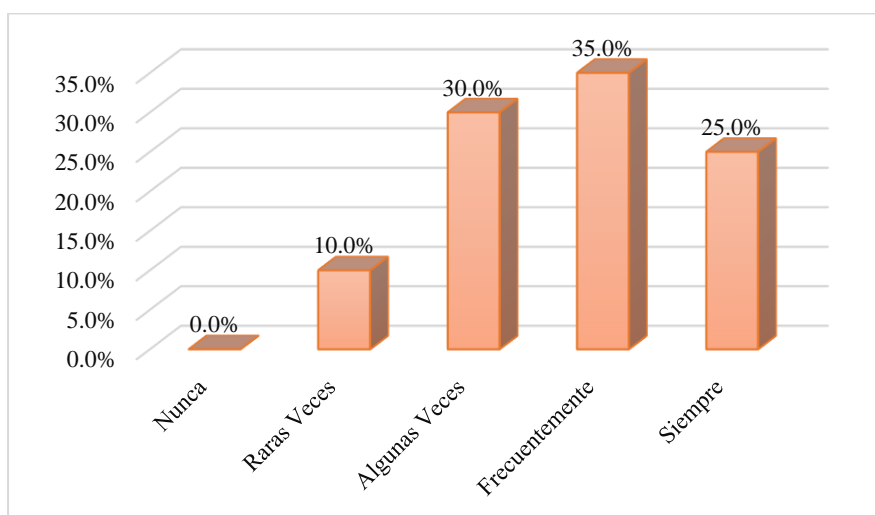
Tabla 14

Frecuencia de resultado del ítem “El personal muestra liderazgo y cooperación”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|---------------------------|---------------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 2 | 10.0% |
| Algunas Veces | 6 | 30.0% |
| Frecuentemente | 7 | 35.0% |
| Siempre | 5 | 25.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 14

Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “El personal muestra liderazgo y cooperación”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 14, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 35.0% indican que “Frecuentemente” el personal muestra liderazgo y cooperación, un 30.0% indicó que “Algunas Veces”, el 25.0% indicaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 10.0% indicó que “Raras Veces” evidenciándose de ese modo que la gran parte de colaboradores en la mayoría de los casos demuestran habilidades de liderazgo y colaboración en su trabajo, ello contribuye al éxito y crecimiento de la organización en su conjunto, pero sigue siendo necesario que las empresas constructoras se enfoquen más en este punto.

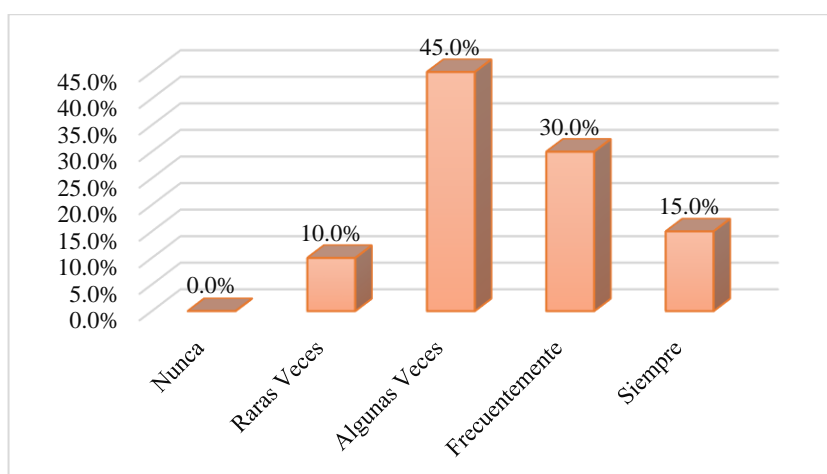
Tabla 15

Frecuencia de resultado del ítem “El personal de adapta de manera rápida en el área en donde labora”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|-----------------------|-----------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 2 | 10.0% |
| Algunas Veces | 9 | 45.0% |
| Frecuentemente | 6 | 30.0% |
| Siempre | 3 | 15.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 15

Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “El personal de adapta de manera rápida en el área en donde labora”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 15, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 45.0% indican que “Algunas Veces” el personal de adapta de manera rápida en el área en donde labora, un 30.0% indicó que “Frecuentemente”, el 15.0% indicaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 10.0% indicó que “Raras Veces” evidenciándose de ese modo que la gran parte de colaboradores solo en algunas veces se adaptan de manera rápida, ello se debe a su falta de experiencia o conocimiento y por dificultades para relacionarse con el equipo o la cultura organizacional, por ello es esencial que las empresas constructora creen un entorno de trabajo inclusivo y ofrecer oportunidades de desarrollo para ayudar a los trabajadores a superar las dificultades y facilitar su adaptación rápida y exitosa.

DIMENSIÓN: EFICACIA

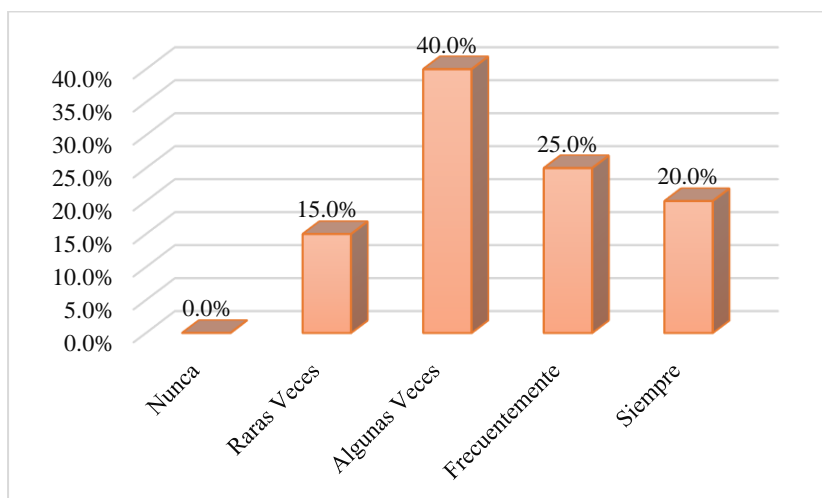
Tabla 16

Frecuencia de resultado del ítem “El nivel de calidad de trabajo del personal es bueno”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 3 | 15.0% |
| Algunas Veces | 8 | 40.0% |
| Frecuentemente | 5 | 25.0% |
| Siempre | 4 | 20.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 16

Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “El nivel de calidad de trabajo del personal es bueno”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 16, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 40.0% indican que “Algunas Veces” el nivel de calidad de trabajo del personal es bueno, un 25.0% indicó que “Frecuentemente”, el 20.0% indicaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 15.0% indicó que “Raras Veces” evidenciándose de ese modo que la gran parte de colaboradores en sólo algunas veces su calidad de trabajo es bueno, esto podría implicar la necesidad de establecer mecanismos de retroalimentación y evaluación para mejorar y mantener consistentemente altos niveles de calidad en el trabajo realizado por el personal.

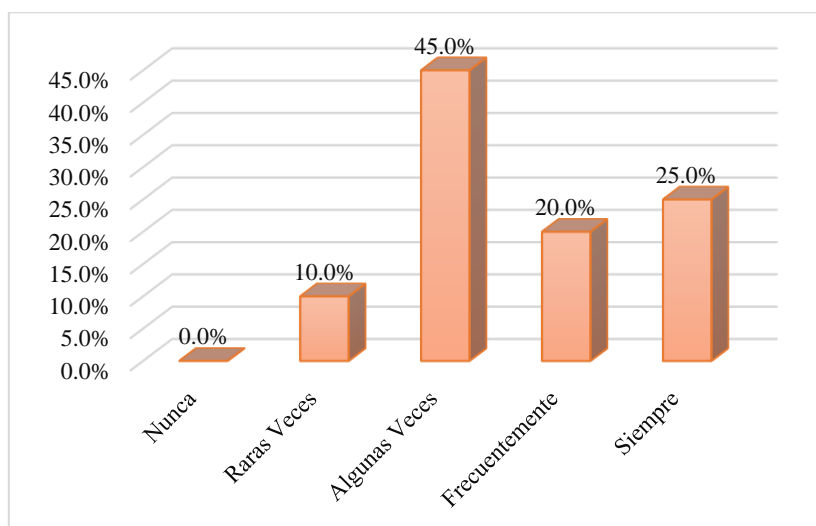
Tabla 17

Frecuencia de resultado del ítem “Cuando se deja al personal al cargo de función específica se desempeña de manera eficaz.”

| Escala | Frecuencia (n) | Porcentaje (%) |
|----------------|-----------------------|-----------------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| Raras Veces | 2 | 10.0% |
| Algunas Veces | 9 | 45.0% |
| Frecuentemente | 4 | 20.0% |
| Siempre | 5 | 25.0% |
| Total | 20 | 100.0% |

Figura 17

Gráfico de la frecuencia de resultado del ítem “Cuando se deja al personal al cargo de función específica se desempeña de manera eficaz.”



Interpretación: Según los resultados presentados en la tabla y la figura 17, se puede observar que los administradores de las 20 empresas constructoras del distrito de Huánuco 2023, en su mayoría con un 45.0% indican que “Algunas Veces” cuando se deja al personal al cargo de función específica se desempeña de manera eficaz, un 25.0% indicó que “Siempre”, el 20.0% indicaron “Frecuentemente” y en porcentaje minoritario el 10.0% indicó que “Raras Veces” evidenciándose de ese modo que la gran parte de colaboradores sólo algunas veces su nivel de calidad de trabajo es bueno, esto muestra que existe un nivel aceptable de calidad en ciertos momentos, por ello es necesario que los jefes de área brinden las indicaciones necesarias antes de asignar un función específica.

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 18

Pruebas de normalidad

| Pruebas de normalidad | Shapiro-Wilk | | |
|---|--------------|-------------|-------------|
| | Estadístico | Estadístico | Estadístico |
| Gestión de talento Humano | 0,166 | 20 | 0,000 |
| Desempeño Laboral | 0,189 | 20 | 0,000 |
| Corrección de significación de Lilliefors | | | |

Interpretación

En la Tabla se evidencia las pruebas paramétricas de Shapiro-Wilk en el cual se evidencia una significancia menor a 0.05 para ambas variables, por la cual se concluye que los datos no provienen de una distribución normal. Por ello se opta por hacer uso de la prueba de Correlación Rho de Spearman.

5.2.2 Contrastación de la hipótesis general

Hi: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

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

Regla de decisión:

- Si $p \leq \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

- Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 19

Correlación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral

| | | Gestión del talento humano | Desempeño o laboral |
|---------------------|----------------------------|-----------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,847** |
| | | N | 20 |
| Desempeño o laboral | | Coefficiente de correlación | ,847** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 20 |

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

Interpretación: Esta tabla muestra la prueba de correlación de Rho de Spearman, en el análisis estadístico, se encontró que el valor del p (p_{valor}) es 0,000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Esto indica que la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral es estadísticamente significativa. Por ello acepta la hipótesis alterna, que indica que “La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023”. Este resultado sugiere que las prácticas de gestión del talento, como la selección, formación y retención adecuadas de empleados, pueden tener un impacto positivo en el desempeño laboral de las PYMES constructoras en términos de productividad, eficiencia y posiblemente otros indicadores relevantes. Asimismo, se pudo apreciar que el coeficiente de correlación que existe entre las variables utilizando el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,847 lo que significa que existe una correlación positiva Alta.

5.2.3 *Contrastación de las hipótesis específicas*

Hipótesis específica 1

H_{i1} : Existe relación significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

H₀₁: No existe relación significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

Tabla 20

Correlación entre la dimensión planificación del talento humano y la variable desempeño laboral

| | | | Planificación del talento humano | Desempeño laboral |
|-------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Planificación del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,725** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 20 | 20 |
| Desempeño laboral | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,725** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 20 | 20 |

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

Interpretación: Esta tabla muestra la prueba de correlación de Rho de Spearman, en el análisis estadístico, se encontró que el valor del p (p_valor) es 0,000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Esto indica que la correlación entre la dimensión planificación del talento humano y la variable desempeño laboral es estadísticamente significativa. Por ello acepta la hipótesis alterna, que indica que “Existe relación significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023”. Este resultado implica que una adecuada planificación del talento, que puede incluir la identificación de habilidades necesarias, la asignación de tareas adecuadas, el desarrollo de programas de capacitación y la gestión efectiva de recursos humanos, puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral de las PYMES constructoras. Asimismo, se pudo apreciar que el coeficiente de correlación que existe entre la dimensión y la variable utilizando el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,725 lo que significa que existe una correlación positiva alta.

Hipótesis específica 2

H_{i2}: Existe relación significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

H₀₂: No existe relación significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

Tabla 21

Correlación entre la dimensión integración del talento humano y la variable desempeño laboral

| | | | Integración del talento humano | Desempeño laboral |
|-----------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Integración del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,859** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 20 | 20 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,859** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 20 | 20 |

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

Interpretación: Esta tabla muestra la prueba de correlación de Rho de Spearman, en el análisis estadístico, se encontró que el valor del p (p_valor) es 0,000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Esto indica que la correlación entre la dimensión integración del talento humano y la variable desempeño laboral es estadísticamente significativa. Por ello acepta la hipótesis alterna, que indica que “Existe relación significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023”. Este resultado implica que una adecuada integración del talento humano, que podría incluir la colaboración efectiva, el trabajo en equipo, la comunicación abierta y la sinergia entre los miembros del equipo, puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral de las PYMES constructoras.

Asimismo, se puede apreciar que el coeficiente de correlación que existe entre la dimensión y la variable utilizando el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,859 lo que significa que existe una correlación positiva alta.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

H₀₃: No existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

Tabla 22

Correlación entre la dimensión desarrollo del talento humano y la variable desempeño laboral

| | | | Desarrollo del talento humano | Desempeño laboral |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Desarrollo del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,848** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 20 | 20 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,848** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 20 | 20 |

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

Interpretación: Esta tabla muestra la prueba de correlación de Rho de Spearman, en el análisis estadístico, se encontró que el valor del p (p_valor) es 0,000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Esto indica que la correlación entre la dimensión desarrollo del talento humano y la variable desempeño laboral es estadísticamente significativa. Por ello acepta la hipótesis alterna, que indica que “Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023”. Este resultado implica que un adecuado desarrollo del talento humano, podría influir en la mejora de la calidad de trabajo, innovación y creatividad y con ello un impacto positivo en el desempeño laboral de las PYMES constructoras. Asimismo, se puede apreciar que el coeficiente de correlación que existe entre la dimensión y la variable utilizando el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,848 lo que significa que existe una correlación positiva alta.

5.3 Discusión de resultados

A continuación, se presenta la discusión de resultados del presente trabajo de investigación el cual tuvo como objetivo principal determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.

Respecto a la hipótesis general, los resultados en el análisis estadístico, se encontró que el valor del p (p_{valor}) es 0,000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Esto indica que la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral es estadísticamente significativa. Por ello acepta la hipótesis alterna, que indica que “La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023”. Asimismo, se puede apreciar que el coeficiente de correlación que existe entre las variables utilizando el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,847 lo que significa que existe una correlación positiva alta. Estos resultados hallados son congruentes y concuerdan con lo hallado por Hernández y Díaz (2021) quien concluyeron que de acuerdo a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman ($Rho = 0.355$) presenta una correlación positiva media y su significación aproximada ($Sig. \text{Aprox.} = 0.125$), por lo tanto, es suficiente para afirmar que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL.

Respecto a las hipótesis específicas se contrastan de la siguiente manera:

En la primera hipótesis específica los resultados en el análisis estadístico, se encontró que el valor del p (p_{valor}) es 0,000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Esto indica que la correlación entre la dimensión planificación del talento humano y la variable desempeño laboral es estadísticamente significativa. Por ello acepta la hipótesis alterna, que indica que “Existe relación significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023”. Asimismo, se puede apreciar que el coeficiente de correlación que existe entre la dimensión y la variable utilizando el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,725 lo que significa que existe una correlación positiva considerable. Estos resultados son similares a lo hallado por Cárdenas (2020) quien concluyó que La gestión del talento humano, dimensión admisión del personal, influye de manera positiva en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019; con un p valor de 0,000.

En la segunda hipótesis específica los resultados en el análisis estadístico, se encontró que el valor del p (p_{valor}) es 0,000, que es menor que el nivel de

significancia establecido de 0,05. Esto indica que la correlación entre la dimensión integración del talento humano y la variable desempeño laboral es estadísticamente significativa. Por ello acepta la hipótesis alterna, que indica que “Existe relación significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023”. Asimismo, se puede apreciar que el coeficiente de correlación que existe entre la dimensión y la variable utilizando el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,859 lo que significa que existe una correlación positiva muy fuerte. Estos resultados se asemejan a lo hallado por Encarnación (2022) quien concluye que existe una relación en un nivel alto entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, debido a que $p = 0,000 < 0,05$ y $r = 0.791$. Por ello se acepta la hipótesis de investigación, es decir, que la buena gestión del recurso humano permite que los trabajadores empleen el máximo de su potencial, ya que están satisfechos con su labor y logran ser parte del equipo de trabajo mostrando un buen desempeño laboral.

En la tercera hipótesis específica los resultados en el análisis estadístico, se encontró que el valor del p (p_{valor}) es 0,000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Esto indica que la correlación entre la dimensión desarrollo del talento humano y la variable desempeño laboral es estadísticamente significativa. Por ello acepta la hipótesis alterna, que indica que “Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023”. Asimismo, se puede apreciar que el coeficiente de correlación que existe entre la dimensión y la variable utilizando el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,848 lo que significa que existe una correlación positiva Alta. Estos resultados guardan relación con lo que hallaron Estupiñán (2021) ya que determinó a través de los resultados que existe una correlación positivamente alta, por parte de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, hacia la capacitación de personal y la calidad laboral, en conjunto con el trabajo en equipo.

5.4 Aporte científico de la investigación

La investigación proporciona una contribución al conocimiento existente en el campo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Al examinar esta

relación en el contexto específico de las PYMES constructoras, agrega nueva información y conocimiento a la literatura científica. Asimismo, genera evidencia empírica a través del análisis de datos y pruebas de correlación, lo que respalda la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esta evidencia es valiosa tanto para la comunidad académica como para los profesionales en el campo de la gestión de recursos humanos y las PYMES constructoras.

La investigación identifica las variables clave relacionadas con la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras. Al definir y medir estas variables de manera adecuada, contribuye a la precisión y validez de la investigación y brinda una base para futuros estudios.

Los hallazgos de la investigación pueden servir como una guía para los líderes y gerentes de las PYMES constructoras al tomar decisiones relacionadas con la gestión del talento humano. Los resultados respaldan la importancia de asignar recursos y esfuerzos para desarrollar estrategias y programas de gestión del talento que promuevan un mejor desempeño laboral.

La investigación proporciona una base sólida para futuros estudios y análisis en el ámbito de la gestión del talento humano en las PYMES constructoras. Otros investigadores pueden construir sobre estos resultados, profundizando en aspectos específicos o explorando diferentes variables relacionadas con la gestión del talento y su impacto en el desempeño laboral.

Asimismo, los aspectos metodológicos garantizan la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos en el estudio sobre la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, por ende, este estudio puede ser considerado como un antecedente para futuros investigadores.

CONCLUSIONES

Se determinó que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023. Debido a que, en el análisis estadístico de la prueba de correlación de Rho de Spearman, se encontró que el valor del p (p_valor) es 0,000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Esto indica que la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral es estadísticamente significativa. Por ello acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se pudo apreciar que el coeficiente de correlación que existe entre las variables utilizando el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,847 lo que significa que existe una correlación positiva alta.

Se determinó que existe relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023. Debido a que, en el análisis estadístico de la prueba de correlación de Rho de Spearman, se encontró que el valor del p (p_valor) es 0,000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Esto indica que la correlación entre la dimensión y la variable es estadísticamente significativa. Asimismo, se pudo apreciar que el coeficiente de correlación es de 0,725 lo que significa que existe una correlación positiva alta.

Se determinó que existe relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023. Debido a que, en el análisis estadístico de la prueba de correlación de Rho de Spearman, se encontró que el valor del p (p_valor) es 0,000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Esto indica que la correlación entre la dimensión y la variable es estadísticamente significativa. Asimismo, se pudo apreciar que el coeficiente de correlación es de 0,859 lo que significa que existe una correlación positiva alta.

Se determinó que existe relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023. Debido a que, en el análisis estadístico de la prueba de correlación de Rho de Spearman, se encontró que el valor del p (p_valor) es 0,000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Esto indica que la correlación entre la dimensión

y la variable es estadísticamente significativa. Asimismo, se pudo apreciar que el coeficiente de correlación es de 0,848 lo que significa que existe una correlación positiva alta.

SUGERENCIAS

- A los gerentes generales y jefes del área de Recursos Humanos de la PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023 se les recomienda diseñar estrategias de reclutamiento que se centren en atraer y seleccionar candidatos altamente calificados y con experiencia en el área solicitada, asimismo se les sugiere que establezcan procesos de retroalimentación y evaluación periódica que permitan identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de crecimiento para cada empleado. Esto facilitará el desarrollo individualizado, el reconocimiento del desempeño y la identificación de necesidades de capacitación adicionales.
- A los gerentes de las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023 se les recomienda mejorar la planificación del talento humano en el desarrollo de políticas administrativas de corto, mediano y largo plazo, esto les permitirá mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, aprovechar oportunidades, anticiparse a los desafíos y lograr un crecimiento sostenible en el competitivo mercado de la construcción.
- Al los jefes de área de recursos humanos de las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023 se les recomienda enfocarse en mejorar la integración del talento humano, proponiendo un enfoque diferente para adaptar al personal, teniendo en cuenta sus habilidades y conocimientos, tanto aquellos contratados como los no contratados, de esta manera podrán fortalecer su fuerza laboral, mejorar el desempeño individual y colectivo, y asegurar una mayor capacidad para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades en el sector de la construcción.
- A los gerentes de las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023 se les recomienda mejorar el desarrollo del talento humano, proporcionando puestos estables con el fin que se adapten al ritmo de trabajo, desarrollar políticas de motivación, distribución de tareas de acuerdo a sus habilidades y generando autonomía en cada colaborador, esto permitirá el desarrollo de capacidades intelectuales y un desempeño eficiente en su área de trabajo.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Episteme.
- Arias, F., y Heredia, V. (2006). *Administración de Recursos Humanos*(6.^a ed.). Trillas.
- Basantes, R. A., y Mejia, C. P. (2023). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina “Manuel Esteban Godoy Ortega” Ltda; Agencia Latacunga*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio digital UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10298/1/Mejia%20Andino%2c%20C.%282023%29%20La%20gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20y%20el%20desempe%c3%b1o%20laboral%20en%20>
- Batallas, G. O. (2010). *Propuesta de incorporacion del enfoque de competencia en la gestion de talento humano del ministerio de economía y finanzas*. [Tesis de posgrado, Universidad de Ecuador]. Repositorio digital UE. <https://www.flacsoandes.edu.ec/buscador/Record/iaen-24000-87/Description>.
- Cárdenas, M. D. (2020). *Influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7048/PMGP00078C28.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*(1.^a ed.). San Marcos.
- Chiang, M., Salazar, C., y Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre clima organizacional y la satisfacción laboral*(3.^a ed.). Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*(7.^a ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (9.^a ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano* (10.^a ed.). Mc Graw - Hill.
- Cristancho, F. (2015, noviembre 27). *Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de la Organización*. Talent Clue. <http://blog.talentclue.com/clima-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad-de-la-organizacion>

- Cruz, A. I. (2014, mayo 3). *Importancia de la investigación educativa, consejos de transformación*. <https://es.scribd.com/document/451165690/Importancia-de-la-investigacion-educativa>
- Cuesta, A., y Valencia, M. (2014). *Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa (1.ª ed.)*. Ecoe Ediciones.
- Cueva, C. G. (2023). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A de Riobamba*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio digital UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10717/1/>
- De Cenzo , A., y Robbins, S. (2008). *Administración de recursos humanos (1.ª ed.)*. Limusa Wiley.
- Delgado, S., & Ena, B. (2009). *Recursos Humanos (4.ª ed.)*. Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2010). *Administración de Recursos Humanos (4.ª ed.)*. Prentice Hall.
- Dessler, G. (2015). *Administración de Personal (5.ª ed.)*. México: Pearson Educación.
- Dolan, V., Ramón, J., y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos (3.ª ed.)* Mc Graw Hill.
- Ekos Negocios. (2013, septiembre 30). *Pymes: contribución clave en la economía*. [ekosnegocios. https://www.ekosnegocios.com/articulo/pymes-contribucion-clave-en-la-economia](https://www.ekosnegocios.com/articulo/pymes-contribucion-clave-en-la-economia)
- Encarnación, N. (2022). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán-2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8141/TAD00754E56.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 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.

- Estupiñán, M. L. (2021). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Muisne, Periodo 2019*. [Tesis posgrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio digital PUCESE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2791/1/Estupiñán%20Murillo%20Maira%20Leonela.pdf>.
- Fernández, J. (2007). *Dirigir personas en la empresa: Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas*(2.^a ed.) (2da ed. ed.). Piramide.
- Ferraro, E. (2001). *Administración de los recursos humanos*(1.^a ed.). Valletta Ediciones.
- Gómez, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2001). *Gestión de recursos humanos* (5.^a ed.). Pearson: Prentice Hall.
- Guth, A. (2001). *Reclutamiento, selección e integración de recursos humanos* (1.^a ed.). Trillas.
- Hernández, C., y Díaz, N. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL 2021*. [Tesis pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. Repositorio institucional UPAGU.<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1651/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Linares, F. (2020). *La gestión del talento humano y su relación con el ambiente del desempeño laboral en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2018*. [Tesis posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6505>. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

- Matos, F. (2013, marzo 11). *Evaluación del desempeño laboral*.
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>
- Montes, M. J., y Gonzáles, P. (2005). *Selección de personal: La búsqueda del candidato adecuado (1.ª ed.)*. Ideaspropias.
- Morgan, J. (2016). La resiliencia y su relación con el desempeño laboral. *Revista Fidelitas*, 6(1), 11-22.
https://revistas.ufidelitas.ac.cr/index.php/revista_fidelitas/article/view/1
- Ninatanta, P., y Raymundo, E. (2014, enero 12). *Gestión del talento humano*. Calameo.
<http://es.calameo.com/read/0040432985ff303403b67>
- Olivares, R. (2013). La Cultura Organizacional, Un Activo Clave para la Supervivencia de la Empresa: Los Casos de CEMEX, 3M, Google y Costco. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 8(3), 72-91.
[http://spentamexico.org/v8-n3/A7.8\(3\)72-91.pdf](http://spentamexico.org/v8-n3/A7.8(3)72-91.pdf)
- Ortiz, C., y Arredondo, E. (2014). Competitividad y factores de éxito en empresas. *Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 11(3), 49-73.
<https://www.redalyc.org/pdf/823/82332932004.pdf>
- Pérez, O. (2021, agosto 13). *Importancia de la gestión de talento humano en la empresa*. Blog PeopleNext: <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Reyes, S. (2015, mayo 4). *Gestión de recursos humanos: Importancia y objetivos*.
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/>
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2013). *Administración: Un empresario competitivo (13.ª ed.)*. Pearson Education.
- Rojas, N. F., y Rudas, G. G. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio institucional Continental.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28676/Tesis.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Santos, J. T. (2017). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo en el año 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio institucional UTB. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3089/P-UTB-FCJSE-CADM-000037.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3089/P-UTB-FCJSE-CADM-000037.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tosi, A. (2013, mayo 13). *El desempeño laboral*. Lighthouse smart. <http://lhsmart.com/blog/?p=836>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano (1.ª ed.)*. Espoh.
- Vecino, D. (2018, julio 28). *Gestión del talento humano y sus factores*. Prezi. <https://prezi.com/p/13-uuxr3mmfe/gestion-del-talento-humano/>

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TITULO | PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | METODOLÓGIA |
|---|---|--|--|---|---|
| <p style="text-align: center;">LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS PYMES CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2023</p> | <p>GENERAL ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿De qué manera la planificación del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023?</p> | <p>GENERAL Determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS Determinar la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.</p> | <p>GENERAL La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS Existe relación significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del</p> | <p>Variable Independiente(X1): Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación del Talento humano Costo ▪ Integración del Talento humano ▪ Desarrollo del Talento humano <p>Variable dependiente(Y1):</p> | <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional causal</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicada</p> |

| TITULO | PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | METODOLÓGIA |
|--------|--|---|--|---|-------------|
| | <p>¿De qué manera la integración del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023?</p> <p>¿De qué manera el desarrollo del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023?</p> | <p>Determinar la relación existente entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.</p> | <p>distrito de Huánuco, año 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023.</p> | <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficiencia ▪ Eficacia | |



Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"
 Facultad de Ciencias de la Educación
 Unidad de Posgrado



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID:

FECHA: 06 /12 /2023

TÍTULO: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS PYMES CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2023

OBJETIVO: "Determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las PYMES constructoras del distrito de Huánuco, año 2023".

INVESTIGADOR: MICHEL RICARDO LEONARDO BERNARDO

Consentimiento / Participación voluntaria

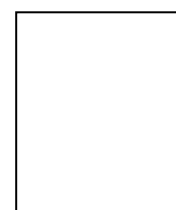
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme al concluir la entrevista.

Firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____





ANEXO 03
INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES

Lea los enunciados detenidamente y marque con una (X) en el casillero, por pregunta cada número equivale a:

1= Nunca

2 = Raras veces

3 = Algunas Veces

4 = Frecuentemente

5 = Siempre

| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Planificación del talento humano | | | | | | |
| 1 | La empresa realiza la planificación de personal. | | | | | |
| 2 | Se aplican los programas de personal. | | | | | |
| 3 | La empresa brinda los recursos económicos para los programas de personal. | | | | | |
| Integración del talento humano | | | | | | |
| 4 | La empresa utiliza los medios de comunicación o publicitarios para la convocatoria del personal. | | | | | |
| 5 | La empresa realiza pruebas de selección de personal. | | | | | |
| 6 | La empresa proporciona a los nuevos trabajadores información sobre la Política, procedimientos de trabajo y otros aspectos relacionados al trabajo. | | | | | |
| 7 | La empresa realiza una socialización a los nuevos trabajadores. | | | | | |
| Desarrollo del talento humano | | | | | | |
| 8 | La empresa realiza capacitación a los trabajadores. | | | | | |
| 9 | Ofrecen programas de desarrollo profesional (ascensos, rotaciones, reconocimientos u otros) | | | | | |
| 10 | Ofrece estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización a sus trabajadores. | | | | | |

ANEXO 04

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES

Lea los enunciados detenidamente y marque con una (X) en el casillero, por pregunta cada número equivale a:

1 = Insatisfecho

2 = Escaso

3 = Bueno

4 = Muy bueno

5 = Destacado

| DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Eficacia | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Los trabajadores muestran un buen desempeño | | | | | |
| 2 | El personal posee un nivel de conocimiento bueno respecto a su área de trabajo. | | | | | |
| 3 | El personal muestra liderazgo y cooperación. | | | | | |
| 4 | El personal se adapta de manera rápida en el área en donde labora. | | | | | |
| Eficacia | | | | | | |
| 5 | El nivel de calidad de trabajo del personal es bueno. | | | | | |
| 6 | Cuando se deja al personal al cargo de función específica se desempeña de manera eficaz | | | | | |

ANEXO 05 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nombre del experto: **Rodolfo Valdivieso Echevarría**

Especialidad: **Doctor en Administración**

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

| DIMENSION | ITEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD |
|---|---|------------|------------|-------------|----------|
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | La empresa realiza la planificación de personal. | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | Se aplican los programas de personal. | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa brinda los recursos económicos para los programas de personal. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa utiliza los medios de comunicación o publicitarios para la convocatoria del personal. | 3 | 3 | 3 | 4 |
| | La empresa realiza pruebas de selección de personal. | 3 | 3 | 3 | 4 |
| | La empresa proporciona a los nuevos trabajadores información sobre la Política, procedimientos de trabajo y otros aspectos relacionados al trabajo. | 3 | 3 | 3 | 4 |
| | La empresa realiza una socialización a los nuevos trabajadores. | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa realiza capacitación a los trabajadores. | 3 | 3 | 3 | 4 |
| | Ofrecen programas de desarrollo profesional (ascensos, rotaciones, reconocimientos u otros) | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | Ofrece estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización a sus trabajadores. | 3 | 4 | 4 | 4 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI (...) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO (...)



Firma del experto

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del experto: **Rodolfo Valdivieso Echevarría**

Especialidad: **Doctor en Administración**

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

| DIMENSION | ITEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFUCIENCIA | CLARIDAD |
|--------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|
| DESEMPEÑO LABORAL | Los trabajadores muestran un buen desempeño | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | El personal posee un nivel de conocimiento bueno respecto a su área de trabajo. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | El personal muestra liderazgo y cooperación. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | El personal se adapta de manera rápida en el área en donde labora. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | El nivel de calidad de trabajo del personal es bueno. | 3 | 4 | 3 | 3 |
| | Cuando se deja al personal al cargo de función específica se desempeña de manera eficaz | 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? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO (...)

)



Firma del experto

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nombre del experto: ERICKA JUIPA POZO

Especialidad: GESTION DE PROYECTOS

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

| DIMENSION | ITEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD |
|----------------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | La empresa realiza la planificación de personal. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | Se aplican los programas de personal. | 3 | 4 | 3 | 3 |
| | La empresa brinda los recursos económicos para los programas de personal. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa utiliza los medios de comunicación o publicitarios para la convocatoria del personal. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa realiza pruebas de selección de personal. | 3 | 4 | 3 | 3 |
| | La empresa proporciona a los nuevos trabajadores información sobre la Política, procedimientos de trabajo y otros aspectos relacionados al trabajo. | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa realiza una socialización a los nuevos trabajadores. | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa realiza capacitación a los trabajadores. | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | Ofrecen programas de desarrollo profesional (ascensos, rotaciones, reconocimientos u otros) | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | Ofrece estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización a sus trabajadores. | 3 | 4 | 4 | 4 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI (...) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO (...)


Mg. Ericka Yesenia Juipa Pozo
DNI 43333660
CLAD: 26312

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del experto: RICHARD SANTIAGO TRUJILLO

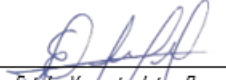
Especialidad: GESTION DE PROYECTOS

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

| DIMENSION | ITEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD |
|--------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|
| DESEMPEÑO LABORAL | Los trabajadores muestran un buen desempeño | 3 | 3 | 3 | 4 |
| | El personal posee un nivel de conocimiento bueno respecto a su área de trabajo. | 3 | 3 | 3 | 4 |
| | El personal muestra liderazgo y cooperación. | 3 | 3 | 3 | 4 |
| | El personal se adapta de manera rápida en el área en donde labora. | 3 | 3 | 3 | 4 |
| | El nivel de calidad de trabajo del personal es bueno. | 3 | 4 | 3 | 3 |
| | Cuando se deja al personal al cargo de función específica se desempeña de manera eficaz | 3 | 3 | 3 | 3 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI (...) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO (...)


 Mg. Enicka Yessenia Juiza Pozo
 DNI 43333660
 CLAD: 26312

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nombre del experto: RICHARD SANTIAGO TRUJILLO

Especialidad: GESTION DE PROYECTOS

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

| DIMENSION | ITEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFUCIENCIA | CLARIDAD |
|-----------------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | La empresa realiza la planificación de personal. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | Se aplican los programas de personal. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa brinda los recursos económicos para los programas de personal. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa utiliza los medios de comunicación o publicitarios para la convocatoria del personal. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa realiza pruebas de selección de personal. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa proporciona a los nuevos trabajadores información sobre la Política, procedimientos de trabajo y otros aspectos relacionados al trabajo. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa realiza una socialización a los nuevos trabajadores. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa realiza capacitación a los trabajadores. | 3 | 3 | 3 | 4 |
| | Ofrecen programas de desarrollo profesional (ascensos, rotaciones, reconocimientos u otros) | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | Ofrece estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización a sus trabajadores. | 3 | 4 | 4 | 4 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI (...) NO (X) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO (...)



 Ing. Richard Santiago Trujillo
 Maestro de Gestión de
 Proyectos

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del experto: _RICHARD SANTIAGO TRUJILLO

Especialidad: GESTION DE PROYECTOS

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

| DIMENSION | ITEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD |
|--------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|
| DESEMPEÑO LABORAL | Los trabajadores muestran un buen desempeño | 3 | 3 | 3 | 4 |
| | El personal posee un nivel de conocimiento bueno respecto a su área de trabajo. | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | El personal muestra liderazgo y cooperación. | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | El personal se adapta de manera rápida en el área en donde labora. | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | El nivel de calidad de trabajo del personal es bueno. | 3 | 4 | 3 | 3 |
| | Cuando se deja al personal al cargo de función específica se desempeña de manera eficaz | 3 | 3 | 3 | 3 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI (...) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO (...)


 Ing. Richard Santiago Trujillo
 Maestro de Gestión de
 Proyectos

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nombre del experto: _CARLOS LEOPOLDO BAO CONDOR

Especialidad: ___ MAESTRO EN GESTION PUBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

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

| DIMENSION | ITEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD |
|-----------------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | La empresa realiza la planificación de personal. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | Se aplican los programas de personal. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | La empresa brinda los recursos económicos para los programas de personal. | 3 | 4 | 3 | 3 |
| | La empresa utiliza los medios de comunicación o publicitarios para la convocatoria del personal. | 3 | 4 | 3 | 3 |
| | La empresa realiza pruebas de selección de personal. | 3 | 4 | 3 | 3 |
| | La empresa proporciona a los nuevos trabajadores información sobre la Política, procedimientos de trabajo y otros aspectos relacionados al trabajo. | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | La empresa realiza una socialización a los nuevos trabajadores. | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa realiza capacitación a los trabajadores. | 3 | 3 | 3 | 4 |
| | Ofrecen programas de desarrollo profesional (ascensos, rotaciones, reconocimientos u otros) | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | Ofrece estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización a sus trabajadores. | 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? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO (...)


 Firma del experto
 Mg Carlos Leopoldo Bao Condor
 Maestro En Gestión Pública Para El
 Desarrollo Social

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del experto: _CARLOS LEOPOLDO BAO CONDOR

Especialidad: ___MAESTRO EN GESTION PUBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

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

| DIMENSION | ITEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD |
|--------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|
| DESEMPEÑO LABORAL | Los trabajadores muestran un buen desempeño | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | El personal posee un nivel de conocimiento bueno respecto a su área de trabajo. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | El personal muestra liderazgo y cooperación. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | El personal se adapta de manera rápida en el área en donde labora. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | El nivel de calidad de trabajo del personal es bueno. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | Cuando se deja al personal al cargo de función específica se desempeña de manera eficaz | 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? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO (...)



 Firma del experto
 Mg Carlos Leopoldo Bao Condor
 Maestro En Gestión Pública Para El
 Desarrollo Social

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nombre del experto: ROGER MARTINEZ CANCHARI

Especialidad: GESTION DE PROYECTOS

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

| DIMENSION | ITEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFUCIENCIA | CLARIDAD |
|-----------------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | La empresa realiza la planificación de personal. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | Se aplican los programas de personal. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa brinda los recursos económicos para los programas de personal. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa utiliza los medios de comunicación o publicitarios para la convocatoria del personal. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa realiza pruebas de selección de personal. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa proporciona a los nuevos trabajadores información sobre la Política, procedimientos de trabajo y otros aspectos relacionados al trabajo. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa realiza una socialización a los nuevos trabajadores. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | La empresa realiza capacitación a los trabajadores. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | Ofrecen programas de desarrollo profesional (ascensos, rotaciones, reconocimientos u otros) | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | Ofrece estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización a sus trabajadores. | 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? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO (...)


Mg. Roger Martínez Canchari
Maestro en Gestión y Negocios, con
mención en Gestión de Proyectos

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del experto: *_ROGER MARTINEZ CANCHARI*

Especialidad: GESTION DE PROYECTOS

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

| DIMENSION | ITEM | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD |
|--------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|
| DESEMPEÑO LABORAL | Los trabajadores muestran un buen desempeño | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | El personal posee un nivel de conocimiento bueno respecto a su área de trabajo. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | El personal muestra liderazgo y cooperación. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | El personal se adapta de manera rápida en el área en donde labora. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | El nivel de calidad de trabajo del personal es bueno. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | Cuando se deja al personal al cargo de función específica se desempeña de manera eficaz | 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? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO (...)


Mg. Roger Martínez Canchari
 Maestro en Gestión y Negocios, con
 mención en Gestión de Proyectos

NOTA BIOGRÁFICA

Michel Leonardo Bernardo, nació en el distrito de La Oroya de la provincia de Yauli y departamento de Junín el 22 de octubre de 1972, hijo del Sr. Rubén Leonardo Cosar y de la Sra. Marcelina Bernardo Gutiérrez, realizó sus estudios de nivel primario en la Institución Educativa 31789 – Miguel Grau, su secundaria en el Centro Educativo 2003 Libertador José de San Martín., sus estudios universitarios de pregrado lo realizó en la Universidad Nacional de Ingeniería y se tituló en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, y sus estudios de Maestría lo realizó en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, su experiencia laboral la obtuvo laborando en entidades públicas y privadas como:

- **CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ**
Cargo: Asesor Principal
- **MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO – PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA**
Cargo: Director Ejecutivo
- **UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA**
Cargo: Director de Proyectos de Desarrollo Universitario e Infraestructura.
- **CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS MINEROS EL PILAR SAC**
Cargo: Jefe de Proyectos
- **CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS MINEROS EL PILAR SAC**
Cargo: Ingeniero Civil Residente de Obras
- **CONSORCIO RODISSA- WASSER**
Cargo: Supervisor de Servicios de Mantenimiento y Guardianía de las Obras de Remediación Ambiental concluidas
- **ACTIVOS MINEROS SAC**
Cargo: Supervisor de Proyectos y Obras Civiles y Mantenimiento
- **EPRESA MINERA CORIANTA S.A.**
Cargo: Supervisor de Obras Civiles y Topografía en el Área de Infraestructura – Obras Civiles Mina
- **EMPRESA AT&S SAC**
Cargo: Asistente en Mantenimiento y Monitoreo Ambiental, En la Oficina Técnica de Asuntos Ambientales



Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
 conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho
UNIVERSIDAD NACIONAL HERIBERTO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 083-2018-SUNEDU/CE
ESCUELA DE POSGRADO



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las 19:00 horas, del día lunes 15 DE ENERO 2024 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

| | |
|------------------------------------|------------|
| Dra. Janeth Leynig TELLÓ CORNEJO | Presidente |
| Dra. Ines Eusebia JESUS TOLENTINO | Secretario |
| Mg. Cecilia Vilma MARTINEZ MORALES | Vocal |

Asesor (a) de tesis: Mg. Karem Beatriz RUBIO FIGUEROA (Resolución N° 0830-2023-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Don Michel Ricardo LEONARDO BERNARDO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS PYMES CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2023".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensas, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del 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 el Maestrante la Nota de Dieciséis 16
 Equivalente a Buena 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 19:00 horas del día lunes 15 DE ENERO 2024.


 PRESIDENTE
 DNI N° 2247688


 SECRETARIO
 DNI N° 40346404


 VOCAL
 DNI N° 22422093



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 101-2023-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 **15%** de similitud, correspondiente al interesado **Michel Ricardo LEONARDO BERNARDO**, de la tesis titulada: **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS PYMES CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2023**, cuya asesora es la Mg. **Karem Beatriz RUBIO FIGUEREDO**; por consiguiente.

SE DECLARA APTO

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Cayhuayna, 18 de diciembre de 2023.



[Handwritten signature]
Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS PYME
S CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE H
UÁNUCO 2023

AUTOR

MICHEL RICARDO LEONARDO BERNARDO

RECUENTO DE PALABRAS

16408 Words

RECUENTO DE CARACTERES

90294 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

67 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

345.4KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 17, 2023 10:07 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 17, 2023 10:09 PM GMT-5

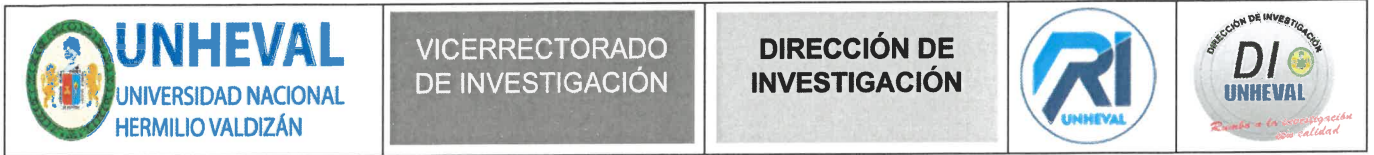
● 15% de similitud general

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

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros

● Excluir del Reporte de Similitud

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



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

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

| | | | | | | | | |
|----------|--|----------------------|--|-----------|----------|---|-----------|--|
| Pregrado | | Segunda Especialidad | | Posgrado: | Maestría | X | Doctorado | |
|----------|--|----------------------|--|-----------|----------|---|-----------|--|

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

| | |
|---------------------|--|
| Facultad | |
| Escuela Profesional | |
| Carrera Profesional | |
| Grado que otorga | |
| Título que otorga | |

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

| | |
|---------------------|--|
| Facultad | |
| Nombre del programa | |
| Título que Otorga | |

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

| | |
|--------------------------------|--|
| Nombre del Programa de estudio | GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL |
| Grado que otorga | MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL |

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

| | | | | | | | | | |
|----------------------|----------------------------------|---|-----------|--|------|---------------------|-------------------------------|-----------|--|
| Apellidos y Nombres: | LEONARDO BERNARDO MICHEL RICARDO | | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | X | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de Celular: | 942843869 | |
| Nro. de Documento: | 09889451 | | | | | Correo Electrónico: | m.leonardo.bernardo@gmail.com | | |

| | | | | | | | | | |
|----------------------|-----|--|-----------|--|------|---------------------|------------------|--|--|
| Apellidos y Nombres: | | | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de Celular: | | |
| Nro. de Documento: | | | | | | Correo Electrónico: | | | |

| | | | | | | | | | |
|----------------------|-----|--|-----------|--|------|---------------------|------------------|--|--|
| Apellidos y Nombres: | | | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de Celular: | | |
| Nro. de Documento: | | | | | | Correo Electrónico: | | | |

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

| | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------|---|-----------|--|------|-----------|---------------------|----------|----|
| ¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda) | | | | | | | SI | X | NO |
| Apellidos y Nombres: | RUBIO FIGUEREDO KAREN BEATRIZ | | | | | ORCID ID: | 0000-0002-0423-4563 | | |
| Tipo de Documento: | DNI | x | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de documento: | 46339801 | |

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

| | | |
|-------------|--------------------------------|--|
| Presidente: | TELLO CORNEJO JANETH LEYNIG | |
| Secretario: | JESUS TOLENTINO INÉS EUSEBIA | |
| Vocal: | MARTINEZ MORALES CECILIA VILMA | |
| Vocal: | | |
| Vocal: | | |
| Accesitario | | |

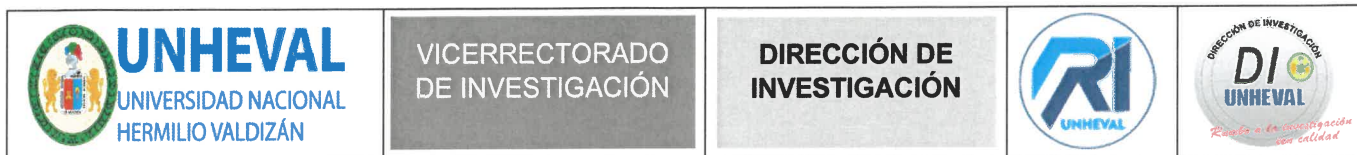

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

| |
|--|
| a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación) |
| LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS PYMES CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2023 |
| b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU) |
| MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL |
| c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias. |
| d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros. |
| e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional. |
| f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente. |
| g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado. |
| h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera 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 la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo 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 mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. |

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)



| | | | | | | | |
|---|----------------------------|-------------------|------------------------------------|--|--|----|---|
| Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación) | | | 2024 | | | | |
| Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios) | Tesis | | Tesis Formato Artículo | | Tesis Formato Patente de Invención | | |
| | Trabajo de Investigación | | Trabajo de Suficiencia Profesional | | Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos | | |
| | Trabajo Académico | | Otros (especifique modalidad) | | | | |
| Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras) | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DESEMPEÑO LABORAL | PYMES | | | | |
| Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda) | Acceso Abierto | | Condición Cerrada (*) | | | | |
| | Con Periodo de Embargo (*) | | Fecha de Fin de Embargo: | | | | |
| ¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda): | | | | | SI | NO | X |
| Información de la Agencia Patrocinadora: | | | | | | | |

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

| | | | |
|----------------------|----------------------------------|---|---|
| Firma: | |  |  |
| Apellidos y Nombres: | LEONARDO BERNARDO MICHEL RICARDO | | Huella Digital |
| DNI: | 09889451 | | |
| Firma: | | | |
| Apellidos y Nombres: | | | Huella Digital |
| DNI: | | | |
| Firma: | | | |
| Apellidos y Nombres: | | | Huella Digital |
| DNI: | | | |
| Fecha: 16/02/2024 | | | |

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) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.