



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA AUTOMOTRIZ AUTOREY CUSCO – 2020”**

Línea de investigación: Gestión del talento humano y el Desempeño laboral.

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. Paniura Tapia Frank Leo

Código ORCID:0009-0004-7912-9954

Bach. Beizaga Ballón Angela Marilia

Código ORCID:0009-0008-6315-6455

**Para optar al Título Profesional de Licenciada en
Administración**

ASESOR: MTRO.LIC. Yenny Araseli Yopez Cajigas

Código ORCID: 0000-0001-5466-9293

CUSCO - PERÚ

2020



Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Angela Marilia Beizaga Ballon Frank Leo Paniura Tapia
Número de documento de identidad	70135689 70134580
URL de Orcid	0009 0008 6315 6455 0009 0004 7912 9954
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Yenny Araceli Yopez Cajigas
Número de documento de identidad	25012198
URL de Orcid	0000-0001-5466-9293
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	José Arroyo Polanco
Número de documento de identidad	23912452
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Susi Alviz Pazos
Número de documento de identidad	23893951
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Waldo Alex Pando Diaz
Número de documento de identidad	23998983
Jurado 4	
Nombres y apellidos	José Luis Valencia Vila
Número de documento de identidad	23930110
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral



Tesis - Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

por ANGELA MARILIA BEIZAGA BALLON

Mgt. Yenny A. Yépez Cajigas
Asesora de tesis UAC

Fecha de entrega: 21-nov-2023 01:03p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2235366504

Nombre del archivo: tesis_gestion_de_talento_final_23.08.23.docx (335.03K)

Total de palabras: 24544

Total de caracteres: 137068



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA AUTOMOTRIZ AUTOREY CUSCO - 2020"

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. Pamela Yapa Frank Leo
Bach. Betzaga Ballón Angelo Marlin

Para optar al Título Profesional de Licenciada en
Administración

ASESOR: MTRO. LIC. Yenny Araceli Yepes Cujigas

CUSCO - PERÚ

2023



Tesis - Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

5%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

3

repositorio.uandina.edu.pe

Fuente de Internet

3%

4

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

2%

6

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

2%

7

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Activo



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: ANGELA MARILIA BEIZAGA BALLON
Título del ejercicio: Tesis Frank y Angela
Título de la entrega: Tesis - Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral
Nombre del archivo: tesis_gestion_de_talento_final_23.08.23.docx
Tamaño del archivo: 335.03K
Total páginas: 101
Total de palabras: 24,544
Total de caracteres: 137,068
Fecha de entrega: 21-nov.-2023 01:03p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2235366504



Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Mgt. Yenny A. Yépez Cajigas
Asesora de tesis UAC



PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco.

En cumplimiento al Reglamento Específico de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables; pongo a vuestra distinguida consideración la tesis **“Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa automotriz Autorey, Cusco – 2020”**, con la finalidad de optar al título profesional de Licenciado en Administración.

Donde los resultados permitieron a la empresa incorporar mejores prácticas para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos.

Cualquier sugerencia u observación, es beneficioso para incrementar nuestro conocimiento profesional.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina del Cusco por brindarnos la oportunidad de ser parte de ella y abierto las puertas a este centro educativo superior, por ayudarnos en nuestro forjamiento profesional, así como también a los diferentes docentes que compartieron con nosotras sus conocimientos. A nuestra asesora MTRO. LIC. Yenny Araseli Yepez Cajigas, por darnos la oportunidad de recurrir a sus capacidades y conocimientos durante el proceso de elaboración de nuestra investigación, quien nos brindó su apoyo incondicional con paciencia a quien le tenemos un gran aprecio y admiración. A los Dictaminantes, Mgt. Susi Alviz Pazos y el Dr. José Arroyo Polanco por sus recomendaciones y paciencia que fueron importantes para obtener una mejora en nuestra investigación. A mis compañeros, que durante todos los escalones de la universidad nos brindaron su amistad, apoyo moral y su compañerismo con quienes siempre tuvimos un buen trato y practica de un trabajo en equipo.



DEDICATORIA

Dios quien me acompañó día a día y quien me ha guiado y cuidado en todo mi camino.

A mis padres Marcela Ballón Palomino y Angel Beizaga Polo, por haber estado en todo momento a mi lado de inicio a fin en este importante proyecto dándome el apoyo en el objetivo de mis mestas inculcándome buenos valores y principios en mi vida profesional y personal, llegando a ser mi mayor inspiración.

A mis Hermanos por el apoyo emocional, a mi pareja por su amor y a mis amigas Blanca y Anyhela quienes estuvieron dándome alegría a mi vida y a mi gato Gary por todo el amor incondicional, apoyo emocional y alegrías en cada momento a ellos que me han dado ese motivo para triunfar profesionalmente y así ser orgullo de mis amados padres.

Angela Marilia Beizaga Ballón.



DEDICATORIA

Dedicó esta tesis A Dios y a la Virgen María, quienes inspiraron mi espíritu la conclusión de esta tesis.

A mis padres Leonardo y Nadine, quienes me dieron la vida, educación, apoyo y consejos.

A mis compañeros de estudios, maestros y amigos quienes sin su ayuda nunca hubiera podido hacer esta tesis. A todos ellos se los agradezco desde el fondo de mi alma.

Para todos ellos hago esta dedicatoria.

Frank Leo Paniura Tapia



ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
DEDICATORIA	iii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. <i>Problema general</i>	15
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	15
1.3. Objetivos de la Investigación	16
1.3.1. <i>Objetivo General</i>	16
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	16
1.4. Justificación de la investigación	17
1.4.1. <i>Relevancia social</i>	17
1.4.2. <i>Implicancias prácticas</i>	17
1.4.3. <i>Valor teórico</i>	17
1.4.4. <i>Utilidad metodológica</i>	18
1.4.5. <i>Viabilidad o factibilidad</i>	18
1.5. Delimitación de la investigación.....	18
1.5.1. <i>Delimitación temporal</i>	18
1.5.2. <i>Delimitación espacial</i>	18
1.5.3. <i>Delimitación conceptual</i>	19

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1. <i>Antecedentes Internacionales</i>	20
2.1.2. <i>Antecedentes Nacionales</i>	22
2.1.3. <i>Antecedentes locales</i>	24
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1. <i>Gestión de talento humano</i>	27



2.2.2.	<i>Desempeño laboral</i>	31
2.3.	Hipótesis de la investigación.....	37
2.3.1.	<i>Hipótesis general</i>	37
2.3.2.	<i>Hipótesis específicas</i>	37
2.4.	Variables de estudio.....	37
2.4.1.	<i>Variables de estudio</i>	37
2.4.2.	<i>Operacionalización de variables</i>	38
CAPÍTULO III		
METODOLOGÍA		
3.1.	Tipo de investigación.....	39
3.2.	Alcance de la investigación.....	39
3.3.	Enfoque de investigación.....	39
3.4.	Diseño de la investigación.....	39
3.5.	Población de la investigación.....	40
3.5.1.	<i>Población</i>	40
3.5.2.	<i>Muestra</i>	40
3.6.	Técnica e instrumento de investigación.....	40
3.7.	Procesamiento y análisis de Datos.....	40
CAPITULO IV		
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		
4.1.	Fiabilidad de los instrumentos aplicados.....	42
4.2.	Resultados estadísticos de la variable Gestión de Talento Humano.....	43
4.2.	Resultados estadísticos de la variable Desempeño Laboral.....	59
4.3.	Resultados de la correlación.....	69
CAPÍTULO V		
DISCUSIÓN		
5.1.	Descripción de los hallazgos más relevantes y originales.....	77
5.2.	Limitaciones de estudio.....	79
5.3.	Comparación crítica con la literatura existente.....	79
5.4.	Implicancias del estudio.....	83
CONCLUSIONES.....		84
RECOMENDACIONES.....		86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		88
ANEXOS.....		91



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	38
Tabla 2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
Tabla 3 Plan de Análisis de Datos	41
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad de la variable Gestión de Talento Humano.....	42
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad de la variable Desempeño Laboral.....	42
Tabla 6 Indicadores de Procesos para integrar a las personas.....	43
Tabla 7 Dimensión Procesos para integrar a las personas.....	44
Tabla 8 Indicadores de Proceso para organizar a las personas.....	45
Tabla 9 Dimensión Proceso para organizar a las personas	46
Tabla 10 Indicadores de Procesos para recompensar a las personas	47
Tabla 11 Dimensión Procesos para recompensar a las personas.....	49
Tabla 12 Indicadores de Procesos para desarrollar a las personas.....	50
Tabla 13 Dimensión Procesos para desarrollar a las personas	52
Tabla 14 Indicadores de Procesos para retener a las personas	53
Tabla 15 Dimensión Procesos para retener a las personas.....	54
Tabla 16 Indicadores de Procesos para auditar a las personas	55
Tabla 17 Dimensión Proceso para auditar a las personas	57
Tabla 18 Variable Gestión de Talento Humano	58
Tabla 19 Indicadores de Funciones	59
Tabla 20 Dimensión Funciones.....	61
Tabla 21 Indicadores de Comportamiento.....	62
Tabla 22 Dimensión Comportamiento.....	64
Tabla 23 Indicadores de Rendimiento	65
Tabla 24 Dimensión Rendimiento.....	67
Tabla 25 Variable Desempeño Laboral	68
Tabla 26 Grado de relación según coeficiente de correlación.....	70
Tabla 27 Correlación entre Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral.....	70
Tabla 28 Correlación entre Procesos para integrar a las personas y Desempeño Laboral	71
Tabla 29 Correlación entre Proceso para organizar a las personas y Desempeño Laboral	72
Tabla 30 Correlación entre Procesos para recompensar a las personas y Desempeño Laboral.....	73
Tabla 31 Correlación entre Personas para desarrollar a las personas y Desempeño Laboral.....	74
Tabla 32 Correlación entre Procesos para retener a las personas y Desempeño Laboral.....	75
Tabla 33 Correlación entre Proceso para auditar a las personas y Desempeño Laboral	76
Tabla 34 <i>Descripción de la escala de medición</i>	99



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Indicadores de Procesos para integrar a las personas	43
Figura 2 Dimensión Procesos para integrar a las personas	44
Figura 3 Indicadores de Proceso para organizar a las personas	45
Figura 4 Dimensión Proceso para organizar a las personas	47
Figura 5 Indicadores de Procesos para recompensar a las personas.....	48
Figura 6 Dimensión Procesos para recompensar a las personas	49
Figura 7 Indicadores de Procesos para desarrollar a las personas.....	50
Figura 8 Dimensión Procesos para desarrollar a las personas	52
Figura 9 Indicadores de Procesos para retener a las personas	53
Figura 10 Dimensión Procesos para retener a las personas	55
Figura 11 Indicadores de Procesos para auditar a las personas.....	56
Figura 12 Dimensión Proceso para auditar a las personas.....	57
Figura 13 Variable Gestión de Talento Humano.....	58
Figura 14 Indicadores de Funciones.....	59
Figura 15 Dimensión Funciones	61
Figura 16 Indicadores de Comportamiento.....	62
Figura 17 Dimensión Comportamiento	64
Figura 18 Indicadores de Rendimiento.....	65
Figura 19 Dimensión Rendimiento	67
Figura 20 Variable Desempeño Laboral	68



RESUMEN

La presente investigación esta titulada como “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AUTOMOTRIZ AUTOREY CUSCO – 2020”, donde el objetivo principal ha sido identificar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020. En cuanto a la metodología fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, el diseño no experimental-transversal y el alcance descriptivo-correlacional. La población de estudio estuvo conformada por todos los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco, se estableció una muestra fue no probabilística de tipo censal y constituida por 18 trabajadores que pasaron por el proceso de incorporación. En los resultados de la investigación muestran que la gestión del talento humano alcanzó un nivel bueno representado por un 50%, seguido de un nivel regular representado por un 44% y un nivel malo representado por un 5.6%. Respecto al desempeño laboral alcanzó un nivel regular representado por un 50%, seguido de un nivel bueno representado por un 16.7%, un nivel muy bueno representado por un 16.7%, por último, un nivel malo representado por un 16.7%. Asimismo, se concluye que una relación significativa entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020. puesto que mediante la prueba Rho de Spearman el nivel de significancia $p=0.035 < 0.05$, indica que existe relación entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el grado de relación mediante el coeficiente de correlación es 0.499, lo que indica que existe una correlación positiva media.

Palabras Claves: Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral.



ABSTRACT

The present investigation is entitled "HUMAN TALENT MANAGEMENT AND JOB PERFORMANCE IN THE WORKERS OF THE AUTOMOTIVE COMPANY AUTOREY CUSCO - 2020", where the main objective has been to identify to what extent human talent management is related to the job performance of the workers of the automotive company Grupo Autorey Cusco- 2020. Regarding the methodology, it was of a basic type, quantitative approach, non-experimental-transversal design and descriptive-correlational scope. The study population was made up of all the workers of the automotive company Grupo Autorey Cusco, a non-probabilistic sample of census type was established and made up of 18 workers who went through the incorporation process. In the results of the investigation, they show that the management of human talent reached a good level represented by 50%, followed by a regular level represented by 44% and a bad level represented by 5.6%. Regarding work performance, it reached a regular level represented by 50%, followed by a good level represented by 16.7%, a very good level represented by 16.7%, and finally, a bad level represented by 16.7%. Likewise, it is concluded that a significant relationship between talent management and the job performance of the workers of the automotive company Grupo Autorey Cusco - 2020. Since through Spearman's Rho test the level of significance $p=0.035<0.05$ indicates that There is a relationship between talent management and the work performance of workers. Likewise, the degree of relationship through the correlation coefficient is 0.499, which indicates that there is a medium positive correlation.

Keywords: Human Talent Management and Work Performance.



CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La gestión del talento humano aparece como un nuevo sistema en la sociedad globalizada para dirigir y potenciar el desarrollo de competencias en las personas a través del trabajo coordinado de manera funcional y operacional. Es por ello que las organizaciones tienen como prioridad definir, gestionar y medir el talento humano a través de sus diferentes procesos, que, llevados de manera correcta y oportuna, permiten obtener un desempeño laboral óptimo entre los colaboradores. Es así que, el desempeño laboral se ha convertido en uno de los temas muy importantes, por las actividades que realizan para cumplir con los objetivos de la organización para mantener el buen desempeño de los empleados para lograr una ventaja competitiva que lo hará que la empresa pueda posicionarse en el mercado y al mismo tiempo diferenciarse de sus competidores (Jara et al., 2018).

Respecto a la gestión del talento humano se define "requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, 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 pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos." (Vallejo, 2016, p.16).

Respecto al desempeño laboral, se entiende este como las "acciones y conductas referidas al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, y a la productividad" (Robbins y Judge, 2013, p. 555). Asimismo, Chiavenato (2017) menciona que "este elemento produce la excelencia operativa responsable de la eficiencia y eficacia de una organización" (p. 206). El desempeño se evalúa en base a las funciones de los trabajadores, comportamiento y rendimiento del mismo.

En las empresas que tienen buenas prácticas de gestión de recursos humanos buscan siempre que sus colaboradores se identifiquen con los propósitos que tiene la compañía y más aún que sientan que su contribución laboral los va a beneficiar en muchos aspectos que permitirá que las compañías se diferencien y sean más



competentes gracias al entrenamiento e importancia que le dan al recurso humano como capital de trabajo de toda organización privada o del estado no podemos dejar de considerar el ambiente laboral que es un elemento fundamental en el crecimiento y fortalecimiento de toda institución. Teniendo en cuenta que, la gestión de talento humano involucra los procesos de incorporación, desarrollo, retención y auditoría de las personas, y este a su vez permite que el cumplimiento efectivo de funciones conlleva a que el colaborador tenga un desempeño laboral óptimo permitiendo el logro de las metas organizacionales.

De modo que, la gestión del talento está relacionada con el desempeño laboral, entendido como la satisfacción del empleado, debido a que un trabajador satisfecho se esforzará por el desarrollo de la organización, por lo que, toda organización que se esfuerce por crecer y desarrollarse debe contar con un personal satisfecho, obtendrá un adecuado desempeño laboral que contribuya a prestar servicios de calidad. Los procesos para integrar personas consisten en un conjunto de acciones direccionadas a incorporar nuevos talentos a la organización, dentro de estas, se encuentran las fases de reclutamiento y selección. En estos procesos, se debe evaluar las capacidades y destrezas de cada candidato, es sumamente importante para la empresa (Alvarado, 2014).

Por otra parte, recientes estudios internacionales realizados en el área de talento humano por Manpower Group y Deloitte (2018) indican que las organizaciones a nivel mundial consideran en un 45% relevante la gestión del talento humano (Ramírez , Espindola, Ruiz, & Hugueth, 2019). Asimismo, una encuesta dirigida a 1000 organizaciones en 47 países de todo el mundo, identificó que las empresas con una estrategia de RR. HH. bien diseñada e implementada alcanzaron un 35 % más de ingresos por empleado y un 12 % menos de ausentismo (Esan Business, 2017). Dichos estudios demuestran que la gestión del talento humano ha repercutido en la manera en cómo se desempeñan los colaboradores, logrando que estos sean más productivos.

Al respecto, los países latinoamericanos como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, han implementado la gestión del talento humano en sus organizaciones con estrategias de acompañamiento al personal, compensación y políticas de retención; generando un efecto positivo hacia la consecución de objetivos. Mientras que, en Venezuela, Colombia y Chile, la gestión está adaptándose a las condiciones específicas



de cada empresa, por lo tanto, gestionar el talento humano con un enfoque estratégico que permitirá definir con precisión los objetivos que conducirán al desarrollo de la organización adaptándose a las necesidades del entorno (Ramírez et al., 2018).

En el Perú, se sabe que más del 70% de empleos son informales, al respecto la OIT señala que la explotación laboral tiende a presentarse en entornos de informalidad y pobreza extrema (Esan Business, 2017); por otro lado, Pamela Díaz Escalante, Gerente de Gestión Humana de BDO indica que las empresas peruanas formales pierden anualmente el 30% de sus empleados (Diario Gestion, 2017).

En el mismo orden de ideas, las organizaciones grupales y empresariales, priorizan la elaboración de sistemas y dejan en segundo plano el desarrollo de la gestión del talento humano. Al respecto la Encuesta de Talento para la Innovación, de Lúmini indica que solo 19% de las empresas asegura contar con suficiente talento humano preparado para enfrentar los impactos de la transformación. Y en contraste, el 69% reconoce que tiene poco de dicho recurso. Tal situación es aún más crítica en ciertos sectores, 73% de las empresas dice tener equipo insuficiente para innovar; en servicios, el 77%; y en finanzas, el 80%. En un escalón todavía más abajo, el 12% de las empresas en el Perú admite no contar con la referida capacidad. En el otro extremo, el 36% de las compañías indica tener el equipo preparado para el desafío digital (Condor , 2019). Estos datos indican que el mercado laboral peruano, no cuenta con talento humano capacitado, ya que estos carecen de capacidades y habilidades requeridos para ocupar un puesto de trabajo.

En la región del Cusco, la situación también es similar, pues muchas empresas se centran en conseguir objetivos y obtener ganancias, sin tomar en consideración al talento humano ignorando la capacidad y habilidad de los mismos, al respecto T&P Group, consultora en gestión del factor humano, junto a la Cámara de Comercio de Cusco y la Dirección Regional de Trabajo y Empleo – DRTE Cusco, están desarrollando un Proyecto Regional denominado “Humanos con Recursos”, el cual sitúa al empleador y colaborador en una posición de agilidad en escenarios VUCA, a través de una formación con fundamento metodológico vinculada a las necesidades actuales del trabajo (habilidades blandas), todo ello desde la gestión del talento humano (Claudia, 2020).



En la empresa automotriz Grupo Autore la cual viene desempeñándose en el mercado local dedicada a la venta de repuestos, presentación de servicios de mantenimiento y reparación de todo tipo de vehículos automotores. Sin embargo, se ha percibido que la empresa carece de un área específica que se encargue de la gestión de talento humano, por ende, el recurso humano presente en la organización afronta problemas que impiden su rendimiento laboral, pues es evidente el descuido en que se encuentran. Puesto que, los trabajadores carecen de motivación, dedicación a la empresa, comunicación y trabajo en equipo, lo que impacta directamente el desarrollo de la organización; y esto a su vez que repercute en el desempeño laboral de sus trabajadores teniendo por ende una muy baja productividad, lo que les impide alcanzar las metas de la organización, provocando pérdidas financieras y pérdida de clientes.

El proceso de integrar a las personas es un problema evidente, dado que se selecciona al personal empíricamente o por referencias familiares o amicales, sin considerar el perfil del puesto, por lo que se observa que el problema de integración surge a raíz de la falta de procesos para organizar a las personas, puesto que la empresa define los puestos de trabajo en base a una tarea o función, obviando otras funciones o tareas complementarias, además que se evidenció que la empresa carece de un documento que describa las responsabilidades y funciones propias del puesto; por tanto, descuida el cómo los colaboradores realizan sus actividades o las condiciones en las que trabajan, lo que hace que los colaboradores no tengan un adecuado desempeño laboral. Por otro lado se evidenció que no se cuenta con un programa de incentivos, por ello, el rendimiento del trabajador se ve sujeto a la afluencia de automóviles, más no a una meta mensual. Asimismo se evidenció la falta de compromiso de los trabajadores con la empresa, quienes no muestran identificación porque las horas de más no son recompensada, se ha evidenciado que la empresa carece de procesos para retener a las personas y aunque proporciona los espacios para que el personal pueda asearse, el establecimiento no garantiza seguridad, ya que por el tipo de trabajo que se realiza, los empleados corren el riesgo de sufrir alguna lesión. Por otro lado, es evidente que los trabajadores tampoco toman las precauciones necesarias durante la realización de sus funciones.

Para mejorar estos aspectos se necesita que el propietario de la empresa pueda corregir estos aspectos para no tener pérdidas tanto económicas como de capital humano que sean perjudiciales, es por ello que junto a los directivos de la empresa



automotriz Grupo Autorey, Cusco deberán tomar medidas en cuanto a la gestión del recurso humano a través de un liderazgo que promueva la motivación, desarrollo, capacitación y un desempeño laboral idóneo del personal.

De no resolverse esta problemática es posible que a futuro se tenga baja productividad, falta de comunicación, errores en el desempeño de las funciones, atención deficiente al cliente, incurrir en gastos de selección y reclutamiento de nuevo personal, estas situaciones afectarán la competitividad, rentabilidad y sostenibilidad que tiene la empresa. Por ello en esta investigación se plantea lo siguiente:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1 ¿En qué medida el proceso de integrar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020?

P.E.2 ¿En qué medida el proceso para organizar a las personas se relaciona con el desempeño laboral los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020?

P.E.3 ¿En qué medida el proceso para recompensar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020?

P.E.4 ¿En qué medida el proceso para desarrollar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020?



P.E.5 ¿En qué medida el proceso para retener a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020?

P.E.6 ¿En qué medida el proceso para auditar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Identificar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020

1.3.2. Objetivos específicos

O.E.1 Identificar en qué medida el proceso de integrar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020.

O.E.2 Identificar en qué medida el proceso para organizar a las personas se relaciona con el desempeño laboral los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020.

O.E.3 Identificar en qué medida el proceso para recompensar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020.

O.E.4 Identificar en qué medida el proceso para desarrollar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020.

O.E.5 Identificar en qué medida el proceso para retener a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020.



O.E.6 Identificar en qué medida el proceso para auditar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Relevancia social

A través de esta investigación podremos determinar el valor que se le da al talento humano dentro de la empresa automotriz Grupo Autorey, Cusco 2020 permitiendo el análisis en la gestión del talento humano y su desempeño laboral para obtener mayor productividad y solucionar las diferentes dificultades en el trabajo, se va a permitir que los trabajadores se sientan reconocidos con la empresa. Asimismo, este estudio contribuye a mejorar el funcionamiento de la empresa en general, es decir, se podrá tomar mejores decisiones que se verán beneficiadas dado las identificaciones de sus problemas para solucionarlas. Del mismo modo, la investigación brindó información a otras organizaciones del mismo rubro sobre cómo gestionar su recurso humano, misma que puede ser modificada de acuerdo con su realidad y así obtener resultados favorables.

1.4.2. Implicancias prácticas

La presente investigación tiene relevancia práctica, porque tuvo tendencia en el estudio basado en el concepto de la calidad y eficiencia del talento humano y el desempeño laboral en la empresa automotriz Grupo Autorey – Cusco, por medio de la investigación se podrá determinar el valor que se brinda al talento humano dentro de una empresa, considerándose la dotación de conocimientos para estar en constante actualización para brindar soluciones a posibles contingencias en la realización de las diferentes actividades para ayudar a resolver problemas. Es así que dentro de la investigación se podrá encontrar factores variados que ayuden a la realización de las labores del personal en sus labores mediante estrategias y acciones que faciliten resolver dichos eventos.

1.4.3. Valor teórico

Mediante el presente trabajo de investigación se amplía el conocimiento sobre las variables, gestión de talento humano y desempeño laboral, con base en



proposiciones, teorías, postulados y conceptos tratados por distintos autores, información que enriquece la investigación. Por otro lado, la investigación permitió analizar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey, de tal forma, que se llegue a una realidad concreta. Asimismo, sirve como fuente de información y antecedente para futuras investigaciones relacionadas con las variables de estudio.

1.4.4. Utilidad metodológica

Esta investigación se justifica metodológicamente porque empleó el método científico y se utilizan las técnicas como la encuesta y el instrumento el cuestionario para recoger información y una táctica para lograr corroborar el comportamiento de las variables, así como su relación, por tal motivo se elaboró un instrumento, el cual con validez y confiabilidad permitió medir las variables. Se puede apreciar que se sustenta en base para otros estudios realizados al tema de recursos humanos como algo fundamental más aún cuando se brinda capacitación constante en la búsqueda eficiente de las labores encomendadas.

1.4.5. Viabilidad o factibilidad

La presente investigación fue factible de realizar, por la disposición de tiempo y recursos para su realización, así como su seguimiento administrativo hasta su aprobación. Asimismo, se contó con el acceso a la empresa automotriz Grupo Autorey y por ende facilidad para recolectar de mejor manera la información necesaria para la investigación.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación temporal

La presente investigación se realizó en base a datos e información del año 2020.

1.5.2. Delimitación espacial

La investigación fue realizada en la empresa automotriz Grupo Autorey que se encuentra ubicada en la provincia y región del Cusco.



1.5.3. Delimitación conceptual

La presente investigación estudió la gestión de talento y el desempeño laboral, en una empresa privada y del rubro automotriz. Y para su desarrollo se tomó en cuenta la información recolectada de fuentes como libros, artículos científicos, tesis y páginas web.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Rodríguez y Santofimio (2016), en su tesis de posgrado titulada “Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional”, presentado ante la Universidad Libre de Colombia., tuvo como objetivo el emplear un modelo de gestión estratégica del talento humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional en el jardín infantil Alcalá Muzú. Se realizó el proceso de observación indirecta a los administrativos y docentes del jardín infantil Alcalá Muzú por medio de los informes trimestrales entregados por la gestora ética en el segundo semestre del año 2014. La investigación fue de tipo descriptiva y cuantitativa, se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario, que se aplicaron a los empleados del jardín infantil Alcalá Muzú, entre las cuales se encontraban 1 coordinadora, 1 auxiliar administrativo, 6 maestras profesionales y 2 maestras técnicas. Finalmente, se obtuvo las siguientes conclusiones:

- El modelo de gestión estratégica del talento humano se implementó con éxito dentro de la comunidad administrativa y docente, ya que los mismos dieron cuenta del hecho de formalidad del estudio y de la proyección de aplicabilidad de los talleres, pues se observaron los beneficios con los cuales el gestor ético interactuó dentro de las dinámicas establecidas y de los momentos agradables que beneficiaron a los diversos grupos con los cuales se trabajó.
- Los talleres de integración laboral como mecanismo para incentivar el salario emocional mediante la implementación del modelo de gestión estratégica del talento humano contribuyen al cumplimiento y objetivos del Código de Ética de la SDIS.
- En el jardín infantil Alcalá Muzú es de gran importancia generar acciones de intervención por medio de la gestión estratégica del talento humano para



la mejora y fortalecimiento del clima organizacional en las cuales se fortalezca el reconocimiento de cada uno de los empleados, teniendo en cuenta sus expectativas y proyecciones como seres humanos y como profesionales; de igual manera en las que se continúe fortaleciendo la cultura organizacional por la buena prestación del servicio al ciudadano mediante el reconocimiento de la misión, la visión y los objetivos institucionales y por último partiendo de acciones que continúen fomentando y cultivando el trabajo en equipo y la comunicación asertiva.

Alava y Gómez (2016), en su tesis de posgrado titulada “Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección”, presentado ante la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, tuvo como objetivo el analizar la influencia de la Administración de los Subsistemas de Talento Humano en el Desempeño laboral del personal, realizando una investigación de campo en una Institución pública de la ciudad de Guayaquil - Coordinación Zonal 8 en el período 2014, con el fin de diseñar un aplicativo y así mejorar los procesos de selección y capacitación. La investigación fue de tipo descriptivo, con método cuantitativo y cualitativo, se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario que se aplicaron a los servidores públicos de la coordinación zonal 8 (241 individuos). Finalmente, se obtuvo las siguientes conclusiones:

- Identificando la influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Institución Pública en estudio, se concluye que, en la investigación cuantitativa de clima laboral, evaluación desempeño y evaluación de conocimientos técnicos e institucionales, correspondiente al año 2014, se evidencia una ligera insatisfacción, lo cual repercute en el desempeño del personal, los motivos son:
- Deficiencias en el proceso de selección, existe un porcentaje que presenta deficiencias en el nivel de competencias técnicas para desarrollo de su trabajo, por lo que se deberá mejorar el perfil laboral o filtros al momento de realizar la selección de personal.



- Deficiencias en el proceso de capacitación, debido a los resultados obtenidos en la evaluación de conocimientos institucionales, pues esto forma parte de la inducción que todo servidor debe recibir constantemente.
- Sin embargo, el estudio comparativo que se desarrolla en esta investigación, permite evaluar el nivel de confianza de los resultados obtenidos en las encuestas de clima laboral, mediante una encuesta piloto externa a una muestra de los mismos servidores públicos de la Institución en estudio, se concluye que los resultados obtenidos revelan un mayor porcentaje de inconformidad por parte de los servidores, en cuanto a los subsistemas del Talento Humano, lo cual está influyendo en su desempeño laboral, tales como: selección de personal, capacitación y compensaciones.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Condori (2018), en su trabajo de investigación de pregrado titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017” presentado ante la Universidad Nacional del Altiplano. Tuvo como objetivo el determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno, utilizando una investigación de diseño no experimental, transversal correlacional, se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario se tuvo una población de 122 trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de los cuales a 46 se les aplicó la encuesta como muestra de la investigación. Llegando a las siguientes conclusiones:

- La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno; donde el 34.8% indica que se da algunas veces la gestión del talento humano y por ende el desempeño laboral es regular. Por ello la gestión del talento humano se convierte en una de las mejores herramientas que permite mejorar los diferentes procesos que lleva a cabo una institución contribuyendo en el mejoramiento del desempeño laboral de las personas en sus determinadas funciones y obligaciones que cumplen en



su trabajo Por ende la gestión del talento humano simboliza una correlación moderada en un 0,528** con el desempeño laboral.

- El desarrollo del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno, donde el 39.1% indica que el desarrollo del talento humano se da algunas veces porque no se programa anualmente capacitaciones constantes por la inversión mínima que se designa para las capacitaciones y por ende el desempeño laboral es regular, por lo que el desarrollo del talento humano está constituido a la capacitación que constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado con el objeto de proporcionar a los talentos el conocimiento y las habilidades que necesitan para un eficiente desempeño laboral. Por ende, el desarrollo del talento humano simboliza una correlación moderada en un 0,632** con el desempeño laboral.
- La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno; donde el 32.6% indica que, algunas veces, se da la motivación y por ende el desempeño laboral es regular, por lo que la institución no brinda reconocimientos a los trabajadores y el ambiente de trabajo no es confortable por lo que para una óptima motivación es importante el ambiente de trabajo confortable por lo que la satisfacción de las necesidades básicas, las metas, el deseo de logro así como la necesidad de autorrealización y reconocimientos pueden constituirse en motivos poderosos para buscar un óptimo desempeño laboral. Por ende, la motivación simboliza una correlación moderada en un 0,576** con el desempeño laboral.

Oscoco (2015), en su trabajo de investigación de pregrado titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha – Andahuaylas – Apurímac, 2014” presentado ante la Universidad Nacional José María Arguedas, tuvo como objetivo el determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac, 2014, utilizando una investigación cuantitativa de



diseño no experimental, descriptivo y de tipo transeccional correlacional se utilizó las técnicas de observación directa, encuesta, prueba de evaluación y análisis documental y como instrumentos se utilizó el cuestionario, ficha de evaluación de desempeño y libreta de notas; se tuvo una población de 35 personas que laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha. Los resultados de la investigación demuestran que:

- La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552).
- La Planificación del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.
- La Integración del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.483, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.
- El Desarrollo del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

2.1.3. Antecedentes locales

Muñiz (2017), en su tesis de pregrado titulado “La gestión del talento humano en la empresa Cayman Ecolodge E.I.R.L. de Puerto Maldonado – Madre de Dios, 2017” presentado ante la Universidad Andina del Cusco, tuvo como objetivo el describir la gestión del talento humano en la empresa Cayman Ecolodge E.I.R.L. de Puerto Maldonado – Madre de Dios, 2017, utilizando una investigación de nivel básico, tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo, no experimental, se utilizó la técnica de encuesta con el instrumento de cuestionario; se tuvo una población de 28 personas conformadas por trabajadores de la empresa Cayman Ecolodge E.I.R.L. Finalmente, se obtuvo las siguientes conclusiones:

- Se ha determinado categóricamente que la empresa Cayman Ecolodge E.I.R.L. de Puerto Maldonado – Madre de Dios, desarrolla una inadecuada gestión del talento humano, como se observa en la media muestral que alcanza 81.57 puntos, indicando que existen serios problemas referidos a



que la empresa no está desarrollando gestiones relacionados a fortalecer los conocimientos, habilidad, juicio crítico y actitudes de los trabajadores, según el 92.9% de los encuestados.

- Por otro lado, el desarrollo de las habilidades es considerada como inadecuada para la mayoría de los encuestados, como se refleja en la media muestral que tiene una puntuación de 22.29, indicando que los trabajadores no están capacitados y tampoco facultados para tomar decisiones frente a situaciones problemáticas, así mismo la empresa no promueve el trabajo en equipo que permita compartir información y establecer relaciones interpersonales que favorezcan la comunicación efectiva entre los colaboradores y el gerente.
- Según su propia percepción de los trabajadores, indican que su criterio profesional para tomar decisiones; considerando su juicio crítico es inadecuado, toda vez que la media muestral 56 alcanza un 20.11 puntos, evidenciando que existen problemas referidos al acceso y claridad de información que alcanza la empresa para la toma de decisiones, y no se da oportunidad a que el trabajador aplique criterios y experiencias personales para dar solución a los problemas; enfocándose solo en cumplir sus funciones.

Peralta (2018), en su tesis de maestría titulado “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “JESUS MI LUZ” del INABIF - Cusco 2018”, tuvo como objetivo primordial determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “Jesús Mi Luz” del INABIF – Cusco 2018, la investigación que presento es de tipo básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, siendo de enfoque cuantitativo. En los resultados de la investigación se muestra haber encontrado un nivel de significancia menor a 0,05, al relacionar las variable Gestión del talento humano y desempeño laboral, lo cual significa que si existe relación entre ellas, luego analizando el coeficiente de correlación hallado a través del estadístico de prueba de tau_b de Kendall, se ha encontrado un coeficiente de 0,439, el cual indica que existe una dependencia entre las dos variables, la misma que es positiva moderada. Se concluye que la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los



trabajadores del Centro de Atención Residencial “Jesús Mi Luz” del INABIF – Cusco 2018, es positiva moderada; lo que indica que para un adecuado desempeño laboral, no solo es un factor determinante la gestión del talento; sino existen otros factores que también afectan al desempeño.

Alhelí Vargas (2019), en su tesis de pregrado “Desempeño Laboral en el personal administrativo de la Región Policial de Cusco, 2018” presentado antela Universidad Andina del Cusco. Tuvo como objetivo el conocer el nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de la Región Policial de Cusco, 2018 utilizando una investigación de tipo descriptiva, no experimental, transversal, se utilizó la técnica de encuesta con el instrumento de cuestionario con escala de Likert; se tuvo una población de 134 efectivos policiales. Llegando de esta manera a las siguientes conclusiones:

- El nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la región policial de Cusco, tiene tendencia aceptable
- El nivel de desempeño laboral, según las dimensiones generales, psicológicas y laborales, del personal administrativo de la Región Policial de Cusco, tienen tendencia aceptable. La dimensión psicológica es la destaca entre estas.
- El nivel de desempeño laboral, según las macro unidades, del personal administrativo de la Región Policial de Cusco, indica que la macro unidad de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) destaca entre el resto de macro unidades, seguido de las macro unidades de Planeamiento, Comunicación y Administración, la agrupación de Otras unidades tiene un porcentaje mayor entre las categorías necesita mejorar e inferior.
- El nivel de desempeño laboral, según los grados, del personal administrativo de la Región Policial de Cusco, presenta que los Capitanes son quienes presentan mayor tendencia aceptable, seguido de los Sub Oficiales Brigadieres, Sub Oficiales Técnicos 3 (ST3), Sub Oficiales Superiores (SS), y los Sub Oficiales 2 (SO2). El resto de grados presentan porcentajes significativos hacia la tendencia no aceptable



2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Gestión de talento humano*

Para Vallejo (2016) es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; por ello, es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones.

Por otro lado, Chiavenato (2009) menciona que la administración de recursos humanos 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.

La gestión de talento humano implica el conjunto de actividades y procesos que entrañan la determinación sistemática de los puestos clave que contribuyen de manera diferenciada a la ventaja competitiva sostenible de la organización, el desarrollo de una reserva de talentos de titulares de alto potencial y alto rendimiento para desempeñar esas funciones, y la elaboración de una estructura diferenciada de recursos humanos para facilitar la ocupación de esos puestos con titulares competentes y asegurar que sigan comprometidos con la organización mediante las estrategias adecuadas de conservación del talento (Oltra & Vivas-López, 2013).

2.2.1.1. *Administración de recursos humanos*

Según Chiavenato (2001), es administrar con las personas, a quienes se les ve como agentes activos y proactivos, dotados no sólo de habilidades manuales, físicas o artesanales, sino también de inteligencia, creatividad y habilidades intelectuales. Las personas no son recursos que la organización consume y utiliza y que producen costos; por el contrario, las personas



constituyen un factor de competitividad, de la misma forma que el mercado y la tecnología.

Para Dessler (2015) “la administración de recursos humanos es el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, su salud y seguridad, y de manejar los aspectos de equidad” (p. 65).

2.2.1.2. Importancia de los recursos humanos

Según Vallejo (2016) es importante ya que:

El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización; la gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente, es imposible que una organización logre sus objetivos. (p.21)

2.2.1.3. Talento humano

Para Vallejo (2016, p. 28) “el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. Las organizaciones deben prestar primordial atención a su personal.”

2.2.1.4. Procesos de Gestión del talento humano

Según Chiavenato 2009 citado por (Vallejo, Gestión del talento humano, 2016) los procesos son los siguientes:

a) Procesos para integrar a las personas

Para Chiavenato (2007) son “las puertas de entrada de las personas al sistema organizacional. Se trata de abastecer a la organización de los talentos humanos necesarios para su funcionamiento” (p. 127).

- Reclutar: “es divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que esta desea” (Vallejo, 2016, p.47).



- Selección: Según Vallejo (2016) es el proceso de escoger al mejor candidato para el puesto, bajo criterios de selección del perfil del puesto disponible.

b) Procesos para organizar a las personas

Vallejo (2016) indica que “dentro del proceso de organizar y colocar personas, es importante orientarse a realizar un diseño organizacional de desempeño de puestos y su respectiva evaluación del desempeño” (p.61).

- Diseño de puestos: “El diseño del puesto define las tareas que constituyen un trabajo de un individuo o grupo. Un trabajo incluye varias tareas, una tarea consiste en un número de elementos, y un elemento está formado por micromovimiento” (Paz y Gómez, 2013) citado por (Loor & Peñaherrera, 2018, p.4)
- Análisis de puestos: Para Vallejo (2016), significa relacionar: qué hace el ocupante, cómo lo hace, en qué condiciones y por qué lo hace.
- Descripción de puestos: La descripción del puesto es un retrato simplificado del contenido y de las principales responsabilidades del puesto (Vallejo, Gestión del talento humano, 2016).

c) Procesos para recompensar a las personas

Vallejo (2016) manifiesta que el proceso de recompensar a las personas significa retribución, premio y reconocimiento por los servicios de alguien. La recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de retribución, realimentación y reconocimiento por su desempeño en la organización.

- Remuneración: Según Chiavenato (2009) es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entrega a los trabajadores y que se derivan de su empleo por desempeñar tareas en la organización”
- Prestaciones: Para Vallejo (2016) “son gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan a sus trabajadores como: asistencia médica hospitalaria, seguro de vida, alimentación subsidiada, transporte, pago por antigüedad, planes de pensiones, jubilaciones, etc.” (p.88).
- Incentivos: “son alicientes para estimular ciertos tipos de comportamiento deseados por la organización” (Vallejo, 2016, p.87).



d) Procesos para desarrollar a las personas

Para Vallejo, (2016) los procesos para desarrollar a las personas “no es únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas; es brindarles información básica para que aprendan nuevas actitudes, generen ideas y conceptos modificando hábitos y comportamientos que sean más eficientes en lo que hacen” (p.91).

- Formación: Parra & Rodríguez (2016) manifiestan que es:

El proceso mediante el cual se le proporcionan medios a los empleados de la empresa para adquirir y desarrollar de forma más rápida conocimientos y habilidades; de esta manera trae consigo múltiples beneficios como preparar el personal para que pueda ejecutar de forma inmediata diferentes tareas. (p.134)

- Desarrollo: “hace referencia a la parte educativa que es recibida por una persona con el fin de crecer intelectual y profesionalmente para mejorar la efectividad en el cargo que desempeña y para obtener más posibilidad de aspirar y escalar a los diferentes niveles” (Parra & Rodríguez, 2016, p.134)
- Aprendizaje: “es la adquisición de conocimientos y capacidades únicas, para resolver problemas y actuar a favor del crecimiento y progreso de una empresa” (López, Gil, & Bolio, 2017, p.163).
- Programas de comunicación: “instrumento de gestión por medio del cual toda forma de comunicación interna y externa conscientemente utilizada, está armonizada tan efectiva y eficazmente como sea posible, para crear una base favorable para las relaciones con los públicos de los que la empresa depende” (Apolo, Báez, Pauker, & Pasquel, 2017, p. 526)

e) Procesos para retener a las personas

Según Vallejo, (2016) “se trata de mantener a las personas satisfechas, motivadas a largo plazo dentro de la organización, asegurándoles las condiciones físicas, psicológicas y sociales” (p.103).

- Higiene laboral: Para Vallejo (2016) se refiere a un “conjunto de normas y procedimientos que buscan proteger la integridad física y mental del trabajador, resguardándolo de riesgos de salud inherentes a las tareas de su puesto y al entorno físico donde se desempeña” (p.109).



- Seguridad laboral: Según Dessler (2015) “la seguridad en el lugar de trabajo se relaciona con los riesgos que tienen los empleados de sufrir lesiones o enfermedades” (p.448)
- Calidad vida: Según Vallejo (2016) representa cómo la organización es capaz de satisfacer las necesidades personales de los colaboradores.
- Relación con los empleados: Para Vallejo (2016) “mantener buenas relaciones con los sindicatos de trabajadores, ya que nos permiten realizar acuerdos ganar-ganar” (p.116)

f) Procesos para auditar a las personas:

Según Vallejo (2016) puede ser definida como:

El análisis de las políticas y prácticas del personal, la evaluación de su funcionamiento actual, seguidos de sugerencias para su mejoramiento. El propósito principal de la auditoría de talento humano es mostrar cómo funciona el programa, localizando prácticas y condiciones que son perjudiciales a la organización o que no están compensando su costo, prácticas y condiciones. (p.121)

- Banco de datos: Las bases de datos son contenedores de información que se almacena estructuradamente. También se puede definir como un conjunto de datos que se guardan estructurados (TecnoMagazine, 2019).
- Sistemas de información administrativa: Los Sistemas de Información Administrativa (MIS) ofrecen una variedad de informes y presentaciones a nivel gerencial. Estos sistemas adquieren de las Bases de datos (BDD) la información de operaciones internas (Ramirez I. , 2018).

2.2.2. Desempeño laboral

Robbins y Judge (2013), lo definen como “acciones y conductas referidas al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, y a la productividad” (p. 555).

Para Dessler y Varela (2011) “es un proceso por el cual la fuerza laboral, es decir los empleados, realizan sus actividades para alcanzar las metas organizacionales” (p. 27).

Para Motowidlo y Kell (2012) citado por Cáceres et al. (2018), “esel valor total previsto para la organización de los episodios de comportamiento



discretos que un individuo realiza durante un período de tiempo estándar” (p. 82).

2.2.2.1. Relación con otras áreas

Para Mondy (2010), “la administración del desempeño es potencialmente valiosos para casi todas las áreas funcionales de recursos humanos” (p.240).

- **Planeación de recursos humanos**

Es una estimación y análisis que realiza la gerencia de Recursos humanos para definir en forma sistemática la demanda de empleados que debe tener la organización. De esta manera se podrá determinar el número y el perfil de empleados que será necesarios y planear el proceso de reclutamiento selección y capacitación proporcionar a la organización el personal adecuado en el momento preciso. Es por ello que es unas de las actividades más importantes dentro de una organización.

- **Reclutamiento y selección**

- El reclutamiento y selección de personal es el proceso por medio de la cual la empresa contrata y selecciona el talento humano para ocupar un cargo, es por ello la importancia de poseer una estrategia de planeación de recursos humanos, usando herramientas tecnológicas procedimientos adecuados, de lo contrario podría el candidato seleccionado no tener un buen desempeño y afectar la productividad de la empresa.

- **Capacitación y desarrollo**

La capacitación conlleva al trabajador superar las debilidades y dificultades en el cargo de manera que pueda realizar sus funciones en el cargo de forma efectiva y eficaz.

- **Planeación y desarrollo de carrera**

Es necesario y de gran utilidad que las empresas dispongan de un sistema de desarrollo de carrera, este le permitirá asegurarse que disponen de personas con habilidades y experiencia adecuada, además es una estrategia para captar el talento humano y es ofrecerle la posibilidad de desarrollar un plan de carrera.



- **Programas de remuneración**
- Las evaluaciones del desempeño son determinantes, ya que sus resultados brindan una base para la toma de decisión en muchos aspectos relacionada con el trabajador, entre ellas los ajustes de salarios.
- **Relaciones internas con los empleados**
Son aquellas relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad, característica del ser humano, en donde en el desarrollo integral de las personas las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental, dado que en todo acto en el que intervengan dos o más personas se considera una relación humana (Montes F. , 2016).

2.2.2.2. Facetas de desempeño

Campbell, Gasser y Oswald (1996) citado por Basoredo (2011) “distinguen dos subsistemas dentro del desempeño, uno el referido a elementos o facetas que lo constituyen y otro el subsistema que integra sus determinantes directos e indirectos” (p. 463).

a) Desempeño contextual

Para Cáceres et al. (2018), son todas aquellas tareas y actividades prescritas que se realizan con el propósito de contribuir a mejorar el ambiente psicológico, social y/o organizacional de la empresa para lograr los objetivos organizacionales.

b) Desempeño de Tareas

Se trata de actividades específicas que contribuyen a la efectividad de la organización desde el ámbito propiamente individual, refiriéndose a las tareas asignadas a cada puesto o las de supervisión y liderazgo (Cáceres et al.,2018).

2.2.2.3. Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral, es definida por Pernía. y Carrera (2014), como “un alcance de evaluación, a través de las funciones, comportamiento, y rendimiento que manifiesta el colaborador, en su centro de labor” (p.36).



a) **Funciones**

Para Pernía y Carrera (2014) “son actividades ejecutadas por los colaboradores, que deben desempeñarlos eficientemente. Para ello el trabajador debe mantener conocimiento de sus labores, la capacidad de análisis; con la finalidad de contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas” (p.36). Lo cual significa que los trabajadores realizan una gran cantidad de tareas individualmente asignadas al cargo que ocupan, para lograr un fin determinado.

- **Conocimiento del trabajo**

Pernía & Carrera (2014), forma parte de la información, habilidades, destreza, experiencia y conocimiento que posee el individuo de su trabajo acompañado de métodos, técnicas, requisitos, principios y que además pueda aportar nuevas ideas y estar a la vanguardia de las tendencias del producto o servicio que contribuyan a mejorar su capacidad en el puesto desempeñado.

- **Capacidad de análisis**

Pernía & Carrera (2014), permite al colaborador profundizar en cada una de las funciones, analizar situaciones, prever dificultades u obstáculos para la aplicación de un plan. Además, esta capacidad permite ejecutar, construir nuevos métodos y formas de desempeñar sus funciones en el cargo.

- **Compromiso:**

Pernía, K. Y Carrera, M. (2014), “actúa sin necesidad de indicársele. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. Tiene nuevas ideas, inicia la acción y muestra originalidad a la hora de hacer frente y manejar situaciones de trabajo. Puede trabajar independientemente” (p.36).

b) **Comportamiento**

Pernía & Carrera (2014), señala que “son todas aquellas cualidades y comportamientos que manifiesta el colaborador frente a las funciones que se le ha sido atribuido. Entre ellas se evalúa las habilidades, la actitud y satisfacción que presenta el trabajador” (p.36).



Para Blequett (2012), manifiesta que es la forma visible de proceder y actuar los colaboradores en el proceso de interacción con la organización y personas ante los diversos estímulos a que están expuesto en el entorno laboral donde se desenvuelven.

- **Habilidades**

Capacidad de desempeñar de forma correcta y asertiva las tareas asignadas. También es una forma de aptitudes y comportamientos para ejecutar una actividad puntual sea física o mental para enfrentar situaciones y hallar soluciones (Robbins, 2004).

- **Capacidades**

Conjunto de cualidades que poseen las personas que les permite asumir la realidad en condiciones más favorables, lo cual les permite desenvolverse mejor dentro de la sociedad y también para poder realizar o desarrollar una tarea (Checca, 2018).

- **Actitud**

Pernía & Carrera (2014), “es la habilidad para descentralizar actividades y decisiones y fomentar el trabajo en equipo” (p.37). Asimismo, para Newstrom (2011), “son los sentimientos y creencias que determinan, en gran parte, la forma en que los empleados perciben su entorno, se comprometen con objetivos establecidos y, en última instancia, se conducen” (p.217).

- **Satisfacción**

Pernía & Carrera (2014), “es el grado de contentamiento que manifiesta el colaborador ante las actividades que se le ha atribuido, asimismo depende de los beneficios que este recibe para ejecutar eficientemente sus labores” (p.37).

- **Rendimiento**

Para Pernía & Carrera (2014), “señala que el grado de rendimiento laboral que manifiesta el colaborador frente a sus actividades, asimismo la eficiencia con que las ejecuta, para ello se estima la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo” (p.36). En este sentido es una apreciación sistemática de acciones y comportamientos observados en los empleados que le permite



a la organización medir sus competencias, potencial y nivel de contribución actual y a futuro. Por tanto, los empleados procuran obtener retroalimentación de su desenvolvimiento y la manera en que cumple sus actividades.

- **Resolución de problemas:**

Para Pernía & Carrera (2014), “es la capacidad que presenta el colaborador para resolver aquellas deficiencias que se manifiestan diariamente en sus labores diarias. Para ello el colaborador debe hacer usos de recursos que contribuyan en el cumplimiento de las metas establecidas” (p. 36).

- **Productividad**

Se define como el resultado o valor agregado dividido por la cantidad de trabajo realizado para generar dicho resultado. La productividad laboral aumenta cuando se eleva el valor agregado mediante la mejora del uso, la coordinación y demás de todos los factores de producción. El valor agregado puede aumentar cuando el trabajo se realiza con mayor inteligencia, esfuerzo o velocidad, o con mejores competencias; pero también aumenta con el uso de más o mejores máquinas, la reducción del desperdicio de materia prima, o la introducción de innovaciones tecnológicas. (Organización Internacional del Trabajo, 2015)

- **Ausentismo:**

Pernía & Carrera (2014), “es el comportamiento que presenta el colaborador ante cumplimiento de sus funciones en el tiempo oportuno y establecido por la entidad pública, por ello el trabajador debe mostrar puntualidad y responsabilidad” (p.36).

- **Trabajo en Equipo:**

- Pernía & Carrera (2014), “es la capacidad del colaborador para trabajar conjuntamente con sus compañeros de trabajo, considerando democráticamente las decisiones que son ejecutadas, asimismo respetando los ideales de cada uno de ellos” (p.37).



2.3. Hipótesis de la investigación

2.3.1. *Hipótesis general*

Existe una relación significativa entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.

2.3.2. *Hipótesis específicas*

H.E.1. Existe una relación significativa entre el proceso de integrar personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.

H.E.2. Existe una relación significativa entre el proceso para organizar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.

H.E.3. Existe una relación significativa entre el proceso para recompensar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.

H.E.4. Existe una relación significativa entre el proceso para desarrollar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.

H.E.5. Existe una relación significativa entre el proceso para retener a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.

H.E.6. Existe una relación significativa entre el proceso para auditar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.

2.4. Variables de estudio

2.4.1. *Variables de estudio*

Variable 1: Gestión de talento

Variable 2: Desempeño laboral



2.4.2. Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Según (Vallejo, Gestión del talento humano, 2016) es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.</p>	<p>Según Chiavenato 2009 citado por (Vallejo, Gestión del talento humano, 2016) menciona los siguientes procesos para integrar a las personas, procesos para organizar a las personas, procesos para recompensar a las personas, procesos para desarrollar a las personas, procesos para retener a las personas (p.129).</p>	<p>Proceso para integrar a las personas</p> <p>Procesos para organizar a las personas</p> <p>Procesos para recompensar a las personas</p> <p>Procesos para desarrollar a las personas</p> <p>Procesos para retener a las personas</p> <p>Procesos para auditar a las personas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutar • Selección • Diseño de puestos • Análisis puestos • Descripción puestos • Remuneración • Prestaciones • Incentivos • Formación • Desarrollo • Aprendizaje • Programas comunicación • Higiene laboral • Seguridad laboral • Calidad de vida • Relación con los empleados • Banco de Datos • Sistemas Información Administrativa 	<p>ESCALA LIKERT</p> <p>5=Siempre</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>3=A veces</p> <p>2=Casi nunca</p> <p>1=Nunca</p>
<p>Desempeño Laboral</p> <p>Según Robbins y Judge (2013), como “acciones y conductas referidas al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, y a la productividad” (p. 555).</p>	<p>Para la evaluación del desempeño laboral Pernía, K. Y Carrera, M. (2014), determina “un alcance de evaluación, a través de las funciones, comportamiento, y rendimiento que manifiesta el colaborador, en su centro de labor” (p.36).</p>	<p>Funciones</p> <p>Comportamiento</p> <p>Rendimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del trabajo • Capacidad de análisis • Compromiso • Habilidades • Capacidades • Actitud • Satisfacción • Resolución de problemas • Productividad • Ausentismo • Trabajo en Equipo 	



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica, porque se realizó con el propósito de ampliar y profundizar los conocimientos ya existentes acerca de la realidad; puesto que las “investigaciones descriptivas, correlacionales y explicativas, pueden tener a la vez propuestas que ayuden a encontrar soluciones a los problemas encontrados” (Carrasco, 2005, p.25).

3.2. Alcance de la investigación

La presente investigación fue de alcance correlacional – descriptivo, debido a que este estudio tuvo como finalidad conocer la relación que existe entre la variable proceso de incorporación y competencias laborales. Asimismo, buscó especificar las características o procesos de la variable en estudio (Hernandez & Fernández, 2014).

3.3. Enfoque de investigación

El presente trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo, porque utilizó la estadística para la presentación de los resultados con base en la medición numérica y el análisis estadístico. Al respecto Canahuire, Endara y Morante (2015) indican que una investigación es cuantitativa cuando “es factible la cuantificación y medición de la variable de estudio, y se analizan los resultados de las encuestas que se aplicarán a los trabajadores” (p. 25).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación fue de diseño no experimental en vista de que no se manipularon las variables, los datos a reunir se obtuvo de los trabajadores de la empresa y esta se recolectó en un solo tiempo.

La investigación fue no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables; lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Hernandez & Fernández, 2014).



De igual manera, fue de tipo transversal porque la recolección de datos de ambas variables de estudio se dio en un solo momento (Canahuire, Endara, & Morante, 2015).

3.5. Población de la investigación

3.5.1. Población

La población para la siguiente investigación estuvo conformada por los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco siendo un total de 18 trabajadores que pasaron por el proceso de incorporación.

3.5.2. Muestra

La muestra para la presente investigación fue no probabilística de tipo censal, debido a que estuvo conformado por los 18 trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco, siendo la misma cantidad a la población total.

3.6. Técnica e instrumento de investigación

Tabla 2 *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	Cuestionario

3.7. Procesamiento y análisis de Datos

Para la presente investigación, se encuestó a los 18 trabajadores de la empresa, cuyos datos se procesaron en el programa SPSS - 24, donde se realizó la tabulación de las encuestas para la elaboración de los gráficos para cada ítem; y finalmente dar las conclusiones.



Tabla 3 *Plan de Análisis de Datos*

Hipótesis para probar	Hipótesis Nula y Alternativa	Nivel de Significación	Prueba Estadística	Regla de Decisión
Existe una relación significativa entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.	<p>H₀: No existe una relación significativa entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.</p> <p>H_a: Existe una relación significativa entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.</p>	95%	<p>χ^2: chi cuadrado</p> <p>Correlación de Rho de Spearman</p>	<p>a. Si $P < 0.05$ acepta H_a, rechaza H_0</p> <p>b. Si $P \geq 0.05$ acepta H_0, rechaza H_a</p>

Fuente: Elaboración propia en base a la teoría estadística



CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para obtener los resultados se utilizó el programa SPSS- 24, donde se utilizó la estadística descriptiva e inferencial por tratarse de una investigación correlacional - descriptiva

4.1. Fiabilidad de los instrumentos aplicados

Fiabilidad del instrumento de la variable Gestión de Talento Humano

Para evaluar la fiabilidad interna del cuestionario para la variable Gestión de Talento Humano, se aplicó el método del Alfa de Cronbach, el cual estima las correlaciones de los ítems considerándolo aceptable cuando su valor es superior a 0.80.

Tabla 4 *Estadísticas de fiabilidad de la variable Gestión de Talento Humano*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.947	18

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la anterior tabla se observa el valor de Alfa de Cronbach, teniendo un valor de 0.947 por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

Fiabilidad del instrumento de la variable Desempeño Laboral

Para evaluar la fiabilidad interna del cuestionario para la variable Desempeño Laboral, se aplicó el método del Alfa de Cronbach, el cual estima las correlaciones de los ítems considerándolo aceptable cuando su valor es superior a 0.80.

Tabla 5 *Estadísticas de fiabilidad de la variable Desempeño Laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.948	12

Fuente: Elaboración propia



Interpretación

En la anterior tabla se observa el valor de Alfa de Cronbach, teniendo un valor de 0.948 por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

4.2. Resultados estadísticos de la variable Gestión de Talento Humano

La variable Gestión de Talento Humano se mide con el comportamiento de sus dimensiones: proceso para integrar a las personas, procesos para organizar a las personas, procesos para recompensar a las personas, procesos para desarrollar a las personas, procesos para retener a las personas y procesos para auditar a las personas.

4.1.1. Resultados dimensión proceso para integrar a las personas

4.1.1.1. Indicadores de la dimensión proceso para integrar a las personas

Tabla 6 *Indicadores de Procesos para integrar a las personas*

		Indicadores de Procesos para integrar a las personas					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Reclutar	f	0	17	0	1	0	18
	%	0%	94.4%	0%	5.6%	0%	100%
Selección	f	0	0	5	4	9	18
	%	0%	0%	27.8%	22.2%	50%	100%

Fuente: Elaboración propia

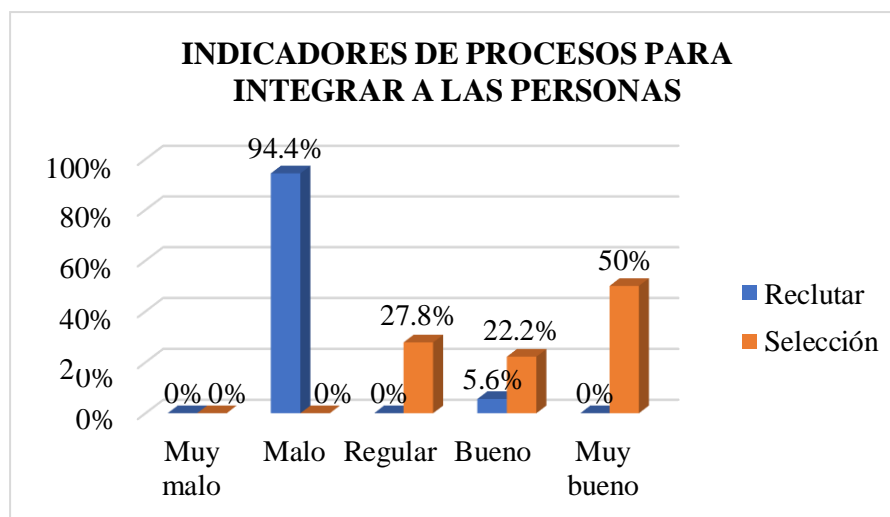


Figura 1 *Indicadores de Procesos para integrar a las personas*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Reclutar: El 94.4% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron el reclutamiento como malo y solo el 5.6% lo



calificaron como bueno. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como malo el indicador reclutar, es decir, la empresa casi nunca realiza un proceso de concurso para reclutar personal donde divulgan al mercado las oportunidades que la empresa ofrece a las personas que cumplan con las características necesarias.

Selección: El 50% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron la selección como muy bueno y solo el 27.8% y 22.2% lo calificaron como regular y bueno, respectivamente. Al respecto, la mayoría de los encuestados calificaron como muy bueno el indicador selección, es decir, la empresa casi siempre selecciona personal para un determinado puesto de trabajo donde se escoge al mejor candidato para el puesto, bajo criterios de selección del perfil del puesto disponible.

4.1.1.2. Dimensión proceso para integrar a las personas

Tabla 7 *Dimensión Procesos para integrar a las personas*

Procesos para integrar a las personas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	5	27.8%
	Regular	3	16.7%
	Bueno	10	55.6%
	Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

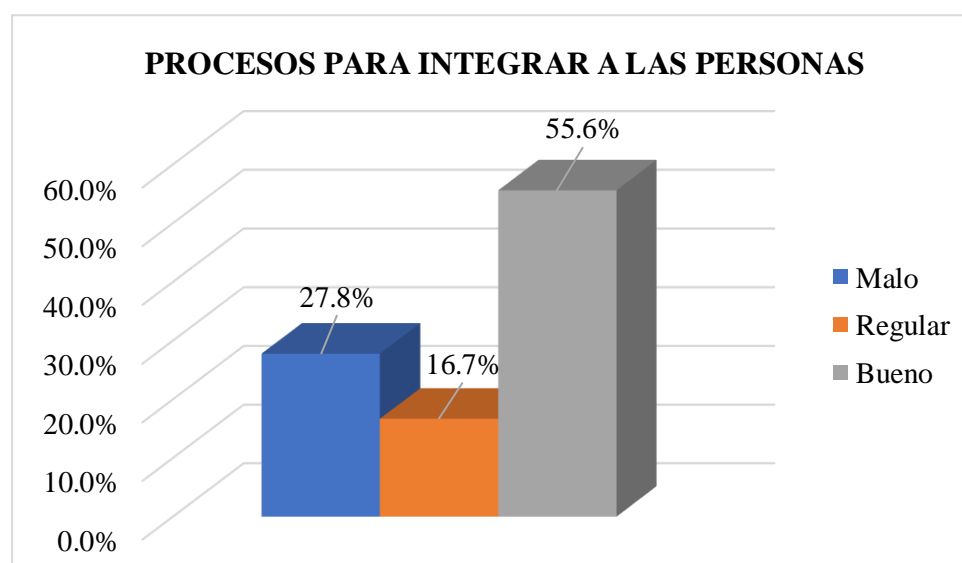


Figura 2 *Dimensión Procesos para integrar a las personas*

Fuente: Elaboración propia



Interpretación y análisis:

En cuanto al promedio de la dimensión proceso para integrar a las personas, el 55.6% de los trabajadores encuestados calificaron como bueno el proceso para integrar a las personas y solo el 27.8% y 16.7% lo calificaron como malo y regular, respectivamente. En síntesis, la mayoría de los trabajadores calificaron el proceso para integrar a las personas en la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco como bueno, es decir, la empresa casi siempre se abastece de los talentos humanos necesarios para el funcionamiento del sistema organizacional.

4.1.2. Resultados dimensión procesos para organizar a las personas

4.1.2.1. Indicadores de la dimensión procesos para organizar a las personas

Tabla 8 *Indicadores de Proceso para organizar a las personas*

		Indicadores de Proceso para organizar a las personas					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Diseño de puestos	f	0	0	4	5	9	18
Diseño de puestos	%	0%	0%	22.2%	27.8%	50%	100%
Análisis puestos	f	0	0	4	5	9	18
Análisis puestos	%	0%	0%	22.2%	27.8%	50%	100%
Descripción puestos	f	0	0	4	5	9	18
Descripción puestos	%	0%	0%	22.2%	27.8%	50%	100%

Fuente: Elaboración propia

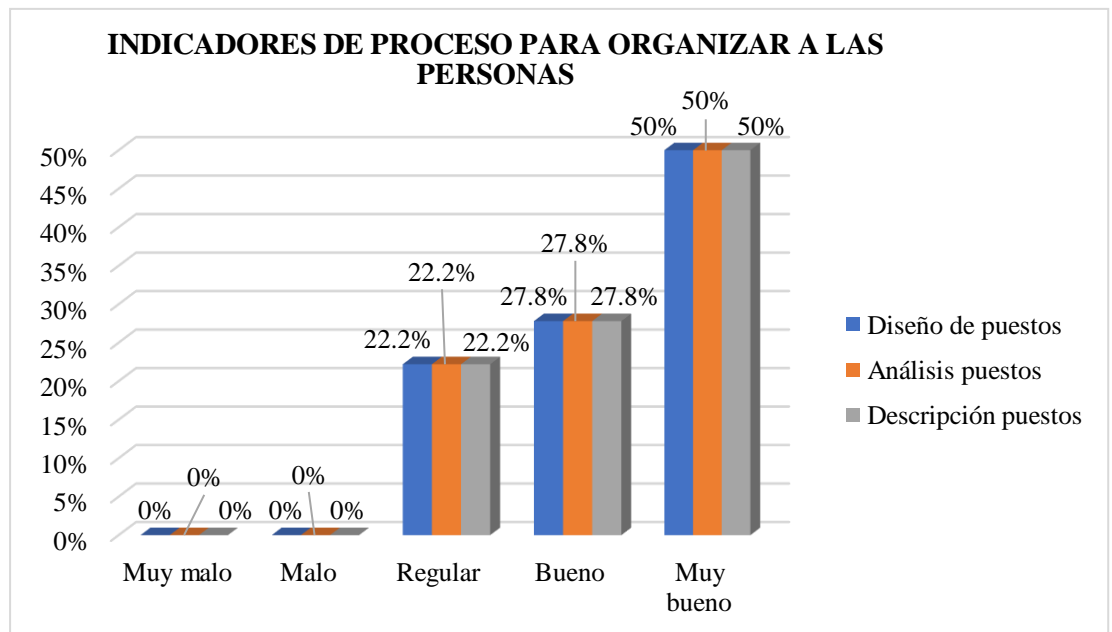


Figura 3 *Indicadores de Proceso para organizar a las personas*

Fuente: Elaboración propia



Interpretación y análisis:

Diseño de puestos: El 50% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron el diseño de puestos como muy bueno y solo el 27.8% y 22.2% lo calificaron como bueno y regular, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como muy bueno el indicador diseño de puestos, es decir, la empresa casi siempre realiza las tareas para el puesto de trabajo, los cuales fueron previamente definidas.

Análisis puestos: El 50% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron el análisis de puestos como muy bueno y solo el 27.8% y 22.2% lo calificaron como bueno y regular, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificó como muy bueno el indicador análisis de puestos, es decir, la empresa casi siempre analiza las funciones que se realizará en el puesto de trabajo, donde se explica qué debe hacer el trabajador, cómo debe hacer, en qué condiciones debe hacer y por qué debe hacer dicha tarea.

Descripción puestos: El 50% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron la descripción de puestos como muy bueno y solo el 27.8% y 22.2% lo calificaron como bueno y regular, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como muy bueno el indicador descripción de puestos, es decir, la empresa casi siempre especifica las actividades del puesto de trabajo, donde se expone un resumen del contenido y de las principales responsabilidades del puesto.

4.1.2.2. Dimensión procesos para organizar a las personas

Tabla 9 *Dimensión Proceso para organizar a las personas*

Proceso para organizar a las personas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	4	22.2%
	Bueno	5	27.8%
	Muy bueno	9	50%
	Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

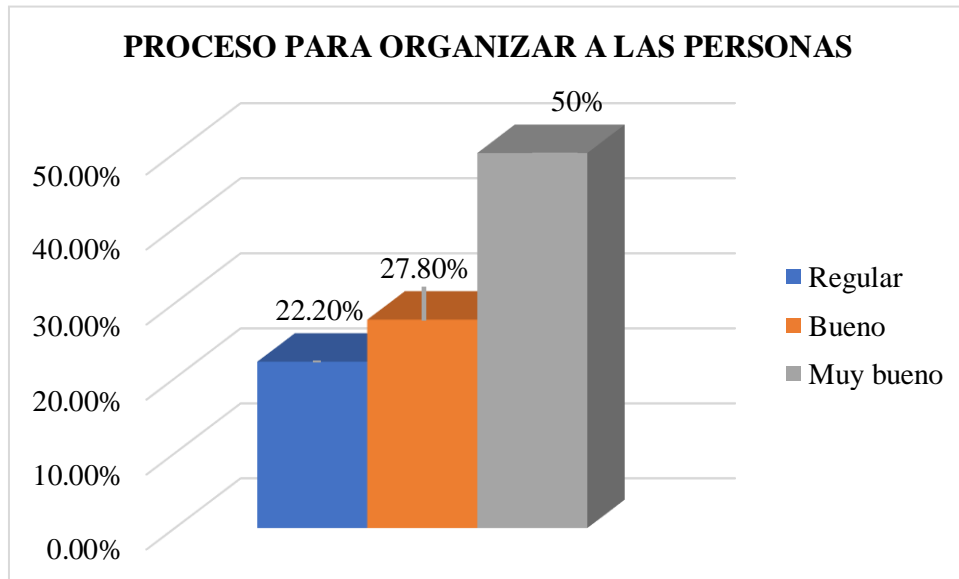


Figura 4 *Dimensión Proceso para organizar a las personas*
Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En cuanto al promedio de la dimensión proceso para organizar a las personas, el 50% de los trabajadores encuestados calificaron como muy bueno el proceso para organizar a las personas y solo el 27.8% y 22.2% lo calificaron como regular y bueno, respectivamente. En síntesis, la mayoría de los trabajadores calificaron el proceso para organizar a las personas en la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco como muy bueno, es decir, la empresa siempre se realiza un diseño organizacional de desempeño de puestos y su respectiva evaluación del desempeño, todo ello dentro del proceso de organizar y colocar personas a la empresa.

4.1.3. Resultados dimensión procesos para recompensar a las personas

4.1.3.1. Indicadores de la dimensión procesos para recompensar a las personas

Tabla 10 *Indicadores de Procesos para recompensar a las personas*

Indicadores de Procesos para recompensar a las personas							
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Remuneración	f	0	0	7	5	6	18
	%	0%	0%	38.9%	27.8%	33.3%	100%
Prestaciones	f	0	7	10	1	0	18
	%	0%	38.9%	55.6%	5.6%	0%	100%
Incentivos	f	0	4	14	0	0	18
	%	0%	22.2%	77.8%	0%	0%	100%

Fuente: Elaboración propia

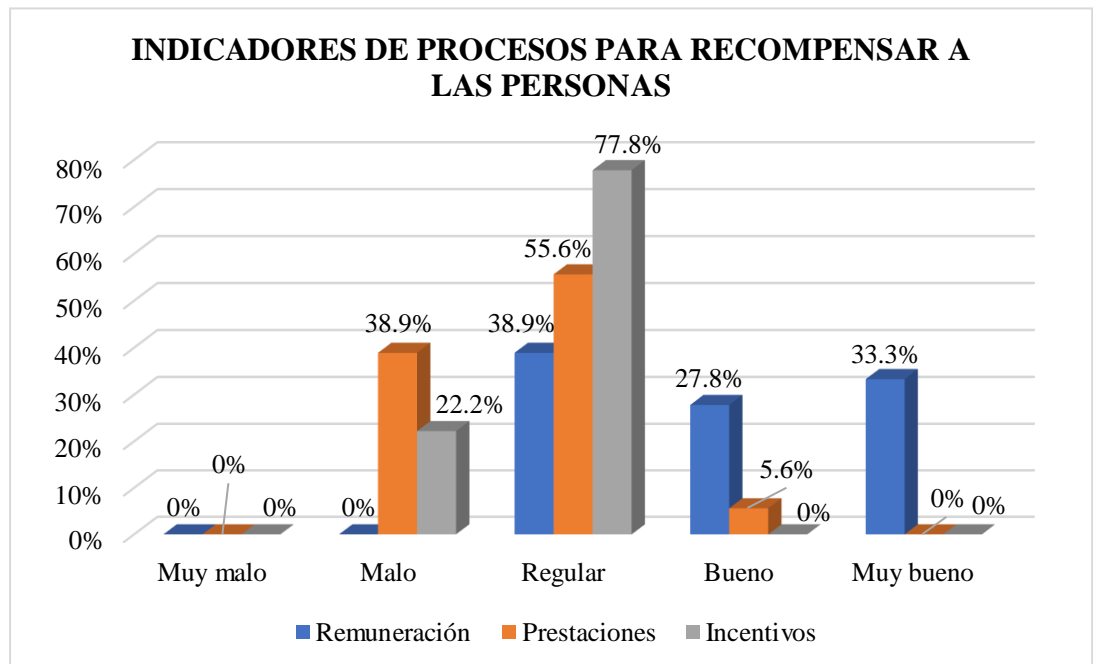


Figura 5 *Indicadores de Procesos para recompensar a las personas*
Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Remuneración: El 38.9% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron la remuneración como regular y solo el 33.3% y 27.8% lo calificaron como muy bueno y bueno, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como regular el indicador remuneración, es decir, la empresa a veces tiene la remuneración acorde a las actividades que realiza en su puesto, el cual incluye todas las formas de pago o recompensas que se entrega a los trabajadores y que se derivan de su empleo por desempeñar tareas en la empresa.

Prestaciones: El 55.6% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron las prestaciones como regular y solo el 38.9% y 5.6% lo calificaron como malo y bueno, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como regular el indicador prestación, es decir, la empresa a veces otorga a sus trabajadores asistencia médico hospitalaria, seguro de vida, alimentación subsidiada, transporte, pago por antigüedad, planes de pensiones, jubilaciones, entre otros.



Incentivos: El 77.8% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron los incentivos como regular y solo el 22.2% lo calificaron como malo. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como regular el indicador incentivo, es decir, la empresa a veces brinda algún incentivo extra por el cumplimiento de sus metas, con el fin de estimular ciertos tipos de comportamiento deseados por la empresa.

4.1.3.2.

Dimensión procesos para recompensar a las personas

Tabla 11 *Dimensión Procesos para recompensar a las personas*

Procesos para recompensar a las personas		
	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	4 22.2%
	Regular	7 38.9%
	Bueno	7 38.9%
	Total	18 100%

Fuente: Elaboración propia

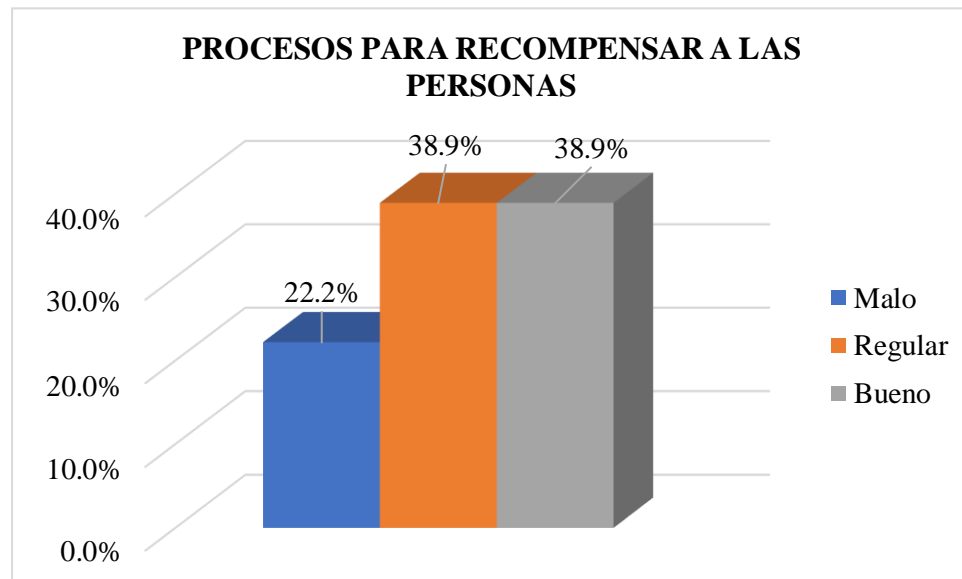


Figura 6 *Dimensión Procesos para recompensar a las personas*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En cuanto al promedio de la dimensión proceso para recompensar a las personas, el 38.9% de los trabajadores encuestados calificaron como bueno el proceso para recompensar a las personas y otro 38.9% y 22.2% lo calificaron como regular y malo, respectivamente. En síntesis, la mayoría de los trabajadores calificaron el



proceso para recompensar a las personas en la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco como bueno y regular, es decir, la empresa casi siempre recompensa a los trabajadores a través de retribuciones, premios y reconocimientos por su desempeño en la empresa.

4.1.4. Resultados dimensión procesos para desarrollar a las personas

4.1.4.1. Indicadores de la dimensión procesos para desarrollar a las personas

Tabla 12 *Indicadores de Procesos para desarrollar a las personas*

Indicadores de Procesos para desarrollar a las personas							
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Formación	f	0	0	8	10	0	18
	%	0%	0%	44.4%	55.6%	0%	100%
Desarrollo	f	0	4	5	9	0	18
	%	0%	22.2%	27.8%	50%	0%	100%
Aprendizaje	f	0	2	7	9	0	18
	%	0%	11.1%	38.9%	50%	0%	100%
Programa comunicación	f	3	15	0	0	0	18
	%	16.7%	83.3%	0%	0%	0%	100%

Fuente: Elaboración propia

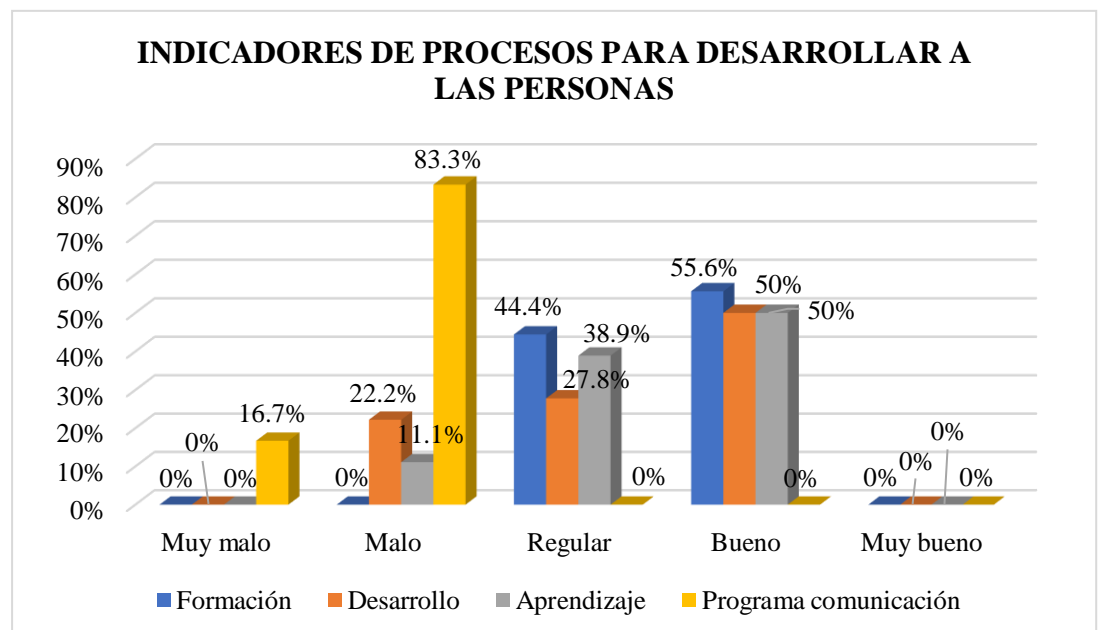


Figura 7 *Indicadores de Procesos para desarrollar a las personas*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Formación: El 55.6% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron la formación como bueno y solo el 44.4% lo calificaron como regular. En este sentido, la mayoría de los encuestados



calificaron como bueno el indicador formación, es decir, que cada trabajador durante su incorporación a la empresa, recibió alguna capacitación o formación para desempeñarse en su puesto de trabajo.

Desarrollo: El 50% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron el desarrollo como bueno y solo el 27.8% y 22.2% lo calificaron como regular y malo, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como bueno el indicador desarrollo, es decir, la empresa casi siempre les permite a los trabajadores realizar alguna capacitación externa que le permita ampliar sus conocimientos.

Aprendizaje: El 50% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron el aprendizaje como bueno y solo el 38.9% y 11.1% lo calificaron como regular y malo, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como bueno el indicador aprendizaje, es decir, la empresa casi siempre brinda a sus trabajadores un aprendizaje continuo, para resolver los problemas que se presenten.

Programa comunicación: El 83.3% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron el programa comunicación como malo y solo el 16.7% lo calificaron como muy malo. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como malo el indicador programa comunicación, es decir, la empresa casi nunca establece un programa para una comunicación asertiva entre los diferentes niveles de la empresa, debido a que no hay una buena gestión de la comunicación interna y externa efectiva y eficaz para crear una base favorable para las relaciones con los públicos de los que la empresa depende.



4.1.4.2.

Dimensión procesos para desarrollar a las personas

Tabla 13 *Dimensión Procesos para desarrollar a las personas*

Procesos para desarrollar a las personas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	6	33.3%
	Regular	3	16.7%
	Bueno	9	50%
	Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

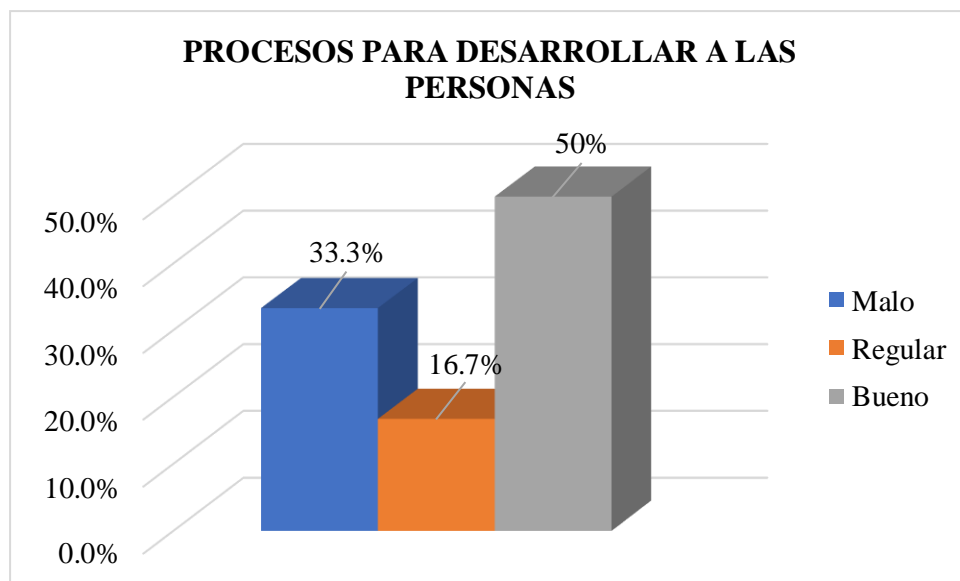


Figura 8 *Dimensión Procesos para desarrollar a las personas*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En cuanto al promedio de la dimensión proceso para desarrollar a las personas, el 50% de los trabajadores encuestados calificaron como bueno el proceso para desarrollar a las personas y solo el 33.3% y 16.7% lo calificaron como malo y regular, respectivamente. En síntesis, la mayoría de los trabajadores calificaron el proceso para desarrollar a las personas en la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco como bueno, es decir, la empresa no sólo les proporciona información a sus trabajadores para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas; sino también les brindar información básica para que aprendan nuevas actitudes, generen ideas y conceptos modificando hábitos y comportamientos que sean más eficientes en lo que hacen.



4.1.5. *Resultados dimensión procesos para retener a las personas*

4.1.5.1. **Indicadores de la dimensión procesos para retener a las personas**

Tabla 14 *Indicadores de Procesos para retener a las personas*

		Indicadores de Procesos para retener a las personas					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Higiene	f	0	0	3	9	6	18
	%	0%	0%	16.7%	50%	33.3%	100%
Seguridad	f	0	4	1	7	6	18
	%	0%	22.2%	5.6%	38.9%	33.3%	100%
Calidad de vida	f	0	0	1	11	6	18
	%	0%	0%	5.6%	61.1%	33.3%	100%
Relación con los empleados	f	0	0	0	12	6	18
	%	0%	0%	0%	66.7%	33.3%	100%

Fuente: Elaboración propia

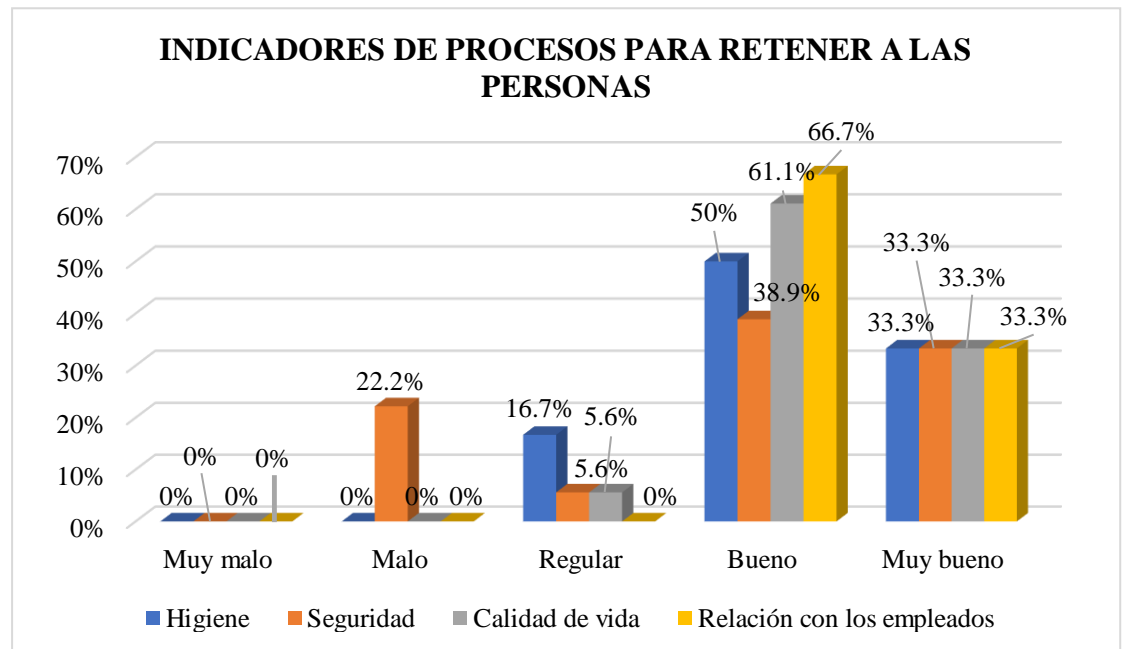


Figura 9 *Indicadores de Procesos para retener a las personas*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Higiene: El 50% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron la higiene como bueno y solo el 33.3% y 16.7% lo calificaron como muy bueno y regular, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como bueno el indicador higiene, es decir, la empresa casi siempre establece protocolos de higiene para proteger la integridad física y mental del trabajador, resguardándolo de riesgos de salud inherentes a las tareas de su puesto y al entorno físico donde se desempeña.



Seguridad: El 38.9% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron la seguridad como bueno, mientras que el 33.3% lo calificaron como muy bueno y solo el 22.2% y 5.6% lo calificaron como regular y malo, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como bueno el indicador seguridad, es decir, en la empresa casi siempre existen medidas de seguridad establecidas por la empresa para laborar de forma adecuada, evitando lesiones o enfermedades.

Calidad de vida: El 61.1% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron la calidad de vida como bueno y solo el 33.3% y 5.6% lo calificaron como muy bueno y regular, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como bueno el indicador calidad de vida, es decir, la empresa casi siempre atiende las necesidades personales de los trabajadores cuando lo requiere.

Relación con los empleados: El 66.7% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron la relación con los empleados como bueno y solo el 33.3% lo calificaron como muy bueno. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como bueno el indicador relación con los empleados, es decir, la empresa casi siempre mantiene una buena relación con los trabajadores, donde se puede realizar acuerdos ganar-ganar.

4.1.5.2. Dimensión procesos para retener a las personas

Tabla 15 *Dimensión Procesos para retener a las personas*

Procesos para retener a las personas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	3	16.7%
	Bueno	9	50%
	Muy bueno	6	33.3%
	Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

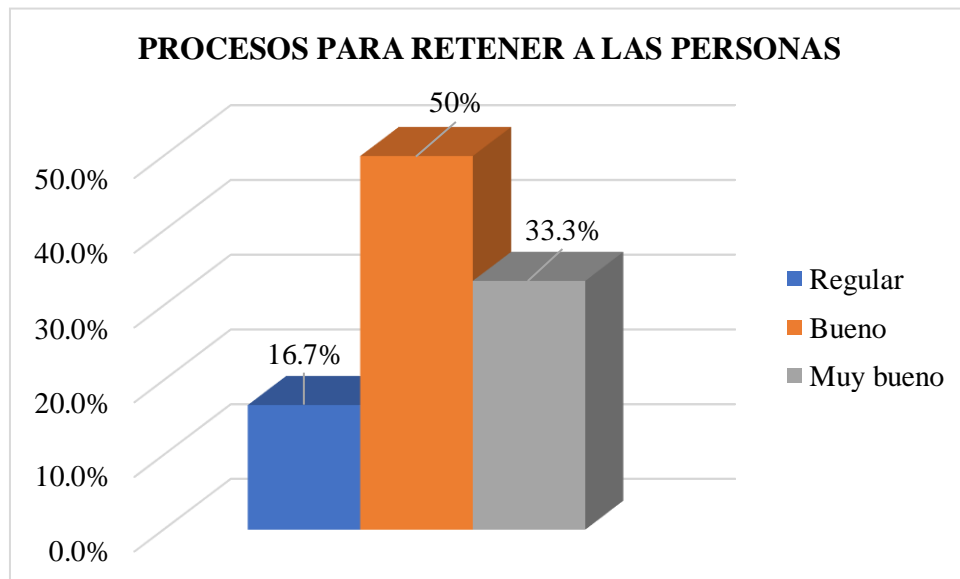


Figura 10 *Dimensión Procesos para retener a las personas*
Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En cuanto al promedio de la dimensión proceso para retener a las personas, el 50% de los trabajadores encuestados calificaron como bueno el proceso para retener a las personas y solo el 33.3% y 16.7% lo calificaron como muy bueno y regular, respectivamente. En síntesis, la mayoría de los trabajadores calificaron el proceso para retener a las personas en la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco como bueno, es decir, la empresa casi siempre trata de mantener a sus trabajadores satisfechos, motivados a largo plazo dentro de la organización, asegurándoles las condiciones físicas, psicológicas y sociales.

4.1.6. Resultados dimensión procesos para auditar a las personas

4.1.6.1. Indicadores de la dimensión procesos para auditar a las personas

Tabla 16 *Indicadores de Procesos para auditar a las personas*

		Indicadores de Procesos para auditar a las personas					
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Base de datos	f	18	0	0	0	0	18
	%	100%	0%	0%	0%	0%	100%
Sistemas información administrativa	f	18	0	0	0	0	18
	%	100%	0%	0%	0%	0%	100%

Fuente: Elaboración propia

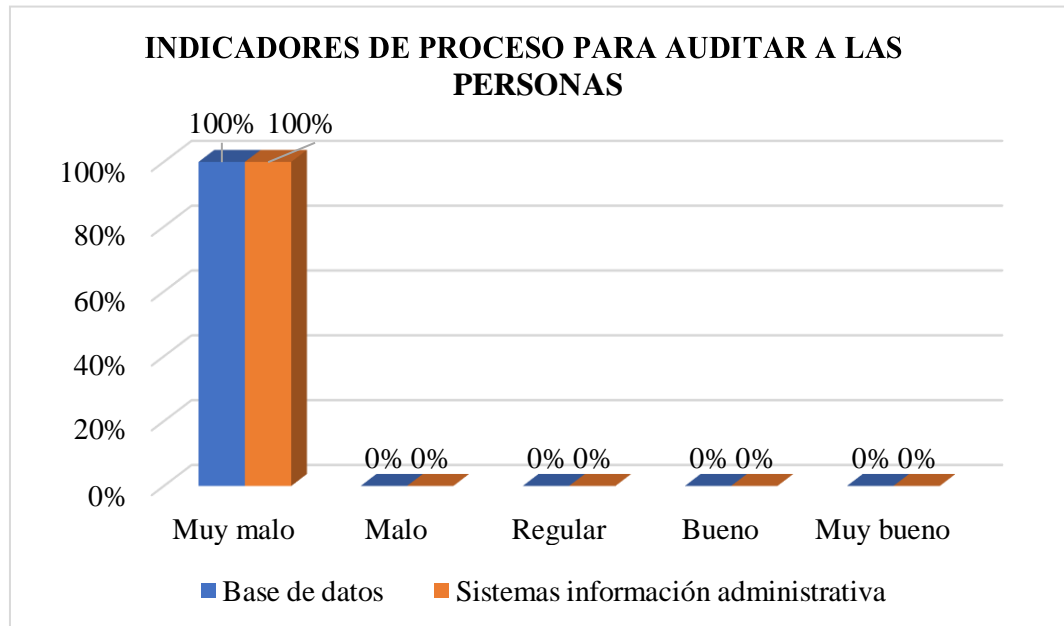


Figura 11 *Indicadores de Procesos para auditar a las personas*
Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Base de datos: El 100% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron la base de datos como muy malo. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como muy malo el indicador base de datos, es decir, en la empresa casi nunca existe una base de datos en la cual se administra la información de los trabajadores y los clientes.

Sistemas información administrativa: El 100% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron los sistemas de información administrativa como muy malo. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como muy malo el indicador sistemas información administrativa, es decir, en la empresa casi nunca existe un sistema de información administrativa entre todos los niveles de la organización, el cual ofrece una variedad de informes y presentaciones a nivel gerencial.



4.1.6.2. Dimensión procesos para auditar a las personas

Tabla 17 *Dimensión Proceso para auditar a las personas*

Proceso para auditar a las personas		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	18	100%

Fuente: Elaboración propia



Figura 12 *Dimensión Proceso para auditar a las personas*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En cuanto al promedio de la dimensión proceso para auditar a las personas, el 100% de los trabajadores encuestados calificaron como muy malo el proceso para auditar a las personas. En síntesis, todos los trabajadores calificaron el proceso para auditar a las personas en la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco como muy malo, es decir, la empresa casi nunca hay auditoría de talento humano, donde se muestra cómo funciona el programa, localizando prácticas y condiciones que son perjudiciales a la organización o que no están compensando su costo, prácticas y condiciones.



4.1.7. Análisis de la variable Gestión de Talento Humano

Tabla 18 Variable Gestión de Talento Humano

GESTION DEL TALENTO HUMANO					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Malo	1	5.6%	5.6	5.6
	Regular	8	44.4%	44.4	50.0
	Bueno	9	50%	50.0	100.0
	Total	18	100%	100.0	

Fuente: Elaboración propia

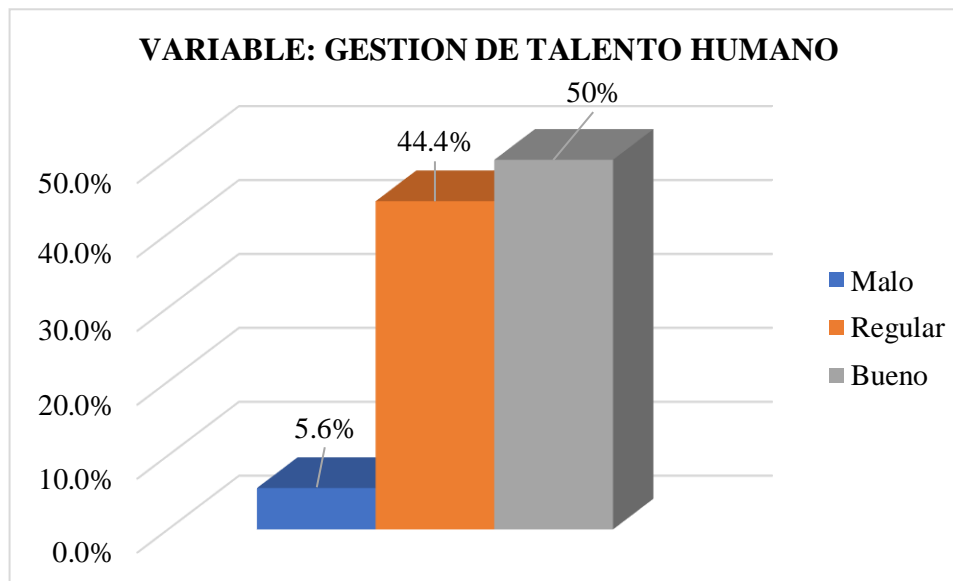


Figura 13 Variable Gestión de Talento Humano

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la figura se muestra el resumen del comportamiento de la variable gestión de talento humano, donde en promedio el 50% de los trabajadores encuestados lo calificaron como bueno y solo el 44.4% y 5.6% lo calificaron como regular y muy malo. Dicha variable fue analizada de acuerdo a sus distintas dimensiones e indicadores y en resumen muestra un nivel bueno, es decir, la empresa casi siempre persigue la satisfacción de objetivos organizacionales mediante una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado, así como el crecimiento, competitividad, productividad entre otros de la empresa; por otro lado, los trabajadores buscan un buen salario, mejorar su calidad de vida, entre otros.



4.2. Resultados estadísticos de la variable Desempeño Laboral

La variable Desempeño Laboral se mide con el comportamiento de sus dimensiones: funciones, comportamiento y rendimiento.

4.2.1. Resultados dimensión funciones

4.2.1.1. Indicadores de la dimensión funciones

Tabla 19 *Indicadores de Funciones*

		Indicadores de Funciones					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Conocimiento del trabajo	f	1	4	10	3	0	18
	%	5.6%	22.2%	55.6%	16.7%	0%	100%
Capacidad de análisis	f	2	2	9	5	0	18
	%	11.1%	11.1%	50%	27.8%	0%	100%
Compromiso	f	1	7	3	6	1	18
	%	5.6%	38.9%	16.7%	33.3%	5.6%	100%

Fuente: Elaboración propia

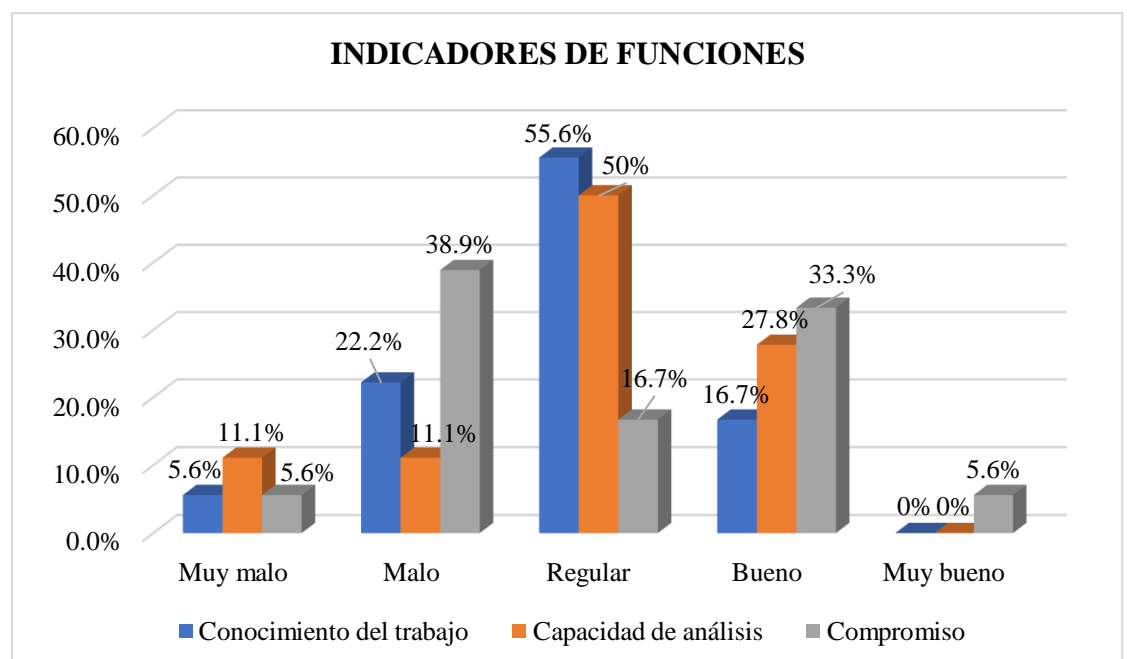


Figura 14 *Indicadores de Funciones*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Conocimiento del trabajo: El 55.6% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron el conocimiento del trabajo como regular, mientras que el 22.2% lo calificaron como malo y solo el 16.7% y 5.6% lo calificaron como bueno y muy malo, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como regular el indicador conocimiento



del trabajo, es decir, los trabajadores a veces tienen conocimiento del trabajo que desempeñan, así como información, habilidades, destreza, experiencia y conocimiento que posee el trabajador de la empresa acompañado de métodos, técnicas, requisitos, principios y que pueden aportar nuevas ideas a la empresa.

Capacidad de análisis: El 50% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron la capacidad de análisis como regular, mientras que el 27.8% lo calificaron como bueno y solo el 11.1% y otro 11.1% lo calificaron como malo y muy malo, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como bueno el indicador capacidad de análisis, es decir, los trabajadores a veces analizan las situaciones antes de ejecutar sus labores y presentan capacidad de prever dificultades, analizarlas y proponer soluciones; puesto que permite ejecutar, construir nuevos métodos y formas de desempeñar sus funciones en el cargo del trabajador.

Compromiso: El 38.9% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron el compromiso como malo, mientras que el 33.3% lo calificaron como bueno, el 16.7% lo calificaron como regular y solo el 5.6% y otro 5.6% lo calificaron como muy bueno y muy malo, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como malo el indicador compromiso, es decir, los trabajadores casi nunca tienen compromiso para actuar con iniciativa, pro actividad y originalidad frente a situaciones complejas en la empresa, así como son ineficaces para afrontar situaciones y problemas infrecuentes.



4.2.1.2. Dimensión funciones

Tabla 20 *Dimensión Funciones*

		Funciones	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	1	5.6%
	Malo	2	11.1%
	Regular	9	50%
	Bueno	5	27.8%
	Muy bueno	1	5.6%
	Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

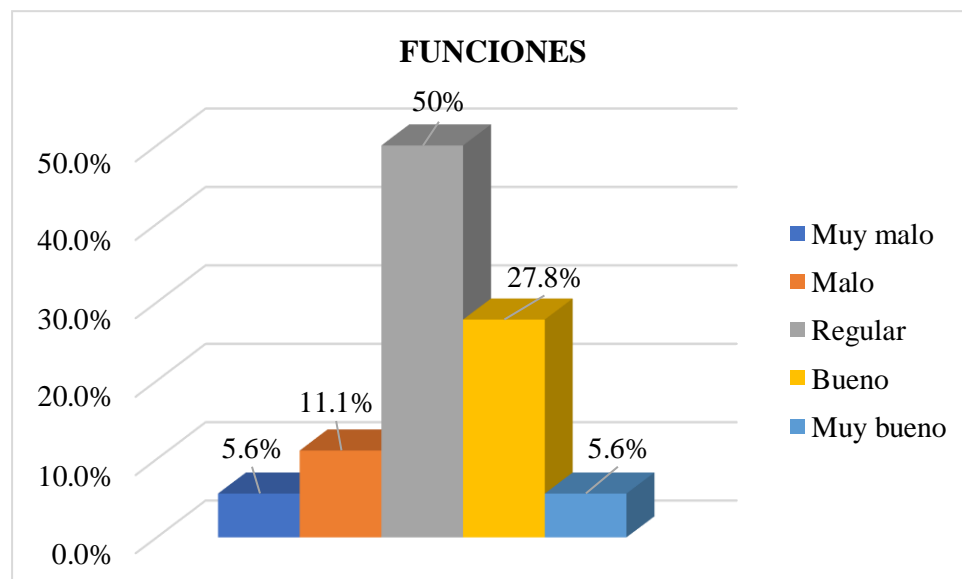


Figura 15 *Dimensión Funciones*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En cuanto al promedio de la dimensión funciones, el 50% de los trabajadores encuestados calificaron como regular las funciones, mientras que el 27.8% lo calificaron como bueno, el 11.1% lo calificaron como malo y solo el 5.6% y otro 5.6% lo calificaron como muy malo y muy bueno, respectivamente. En síntesis, todos los trabajadores calificaron las funciones en la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco como regular, es decir, que en la empresa a veces los trabajadores realizan sus actividades eficientemente, para ello el trabajador mantiene conocimiento de sus labores, la capacidad de análisis para contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa.



4.2.2. *Resultados dimensión comportamiento*

4.2.2.1. **Indicadores de la dimensión comportamiento**

Tabla 21 *Indicadores de Comportamiento*

		Indicadores de Comportamiento					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Habilidades	f	0	0	5	9	4	18
	%	0%	0%	27.8%	50%	22.2%	100%
Capacidades	f	0	0	7	7	4	18
	%	0%	0%	38.9%	38.9%	22.2%	100%
Actitud	f	0	0	5	9	4	18
	%	0%	0%	27.8%	50%	22.2%	100%
Satisfacción	f	0	6	8	1	3	18
	%	0%	33.3%	44.4%	5.6%	16.7%	100%

Fuente: Elaboración propia

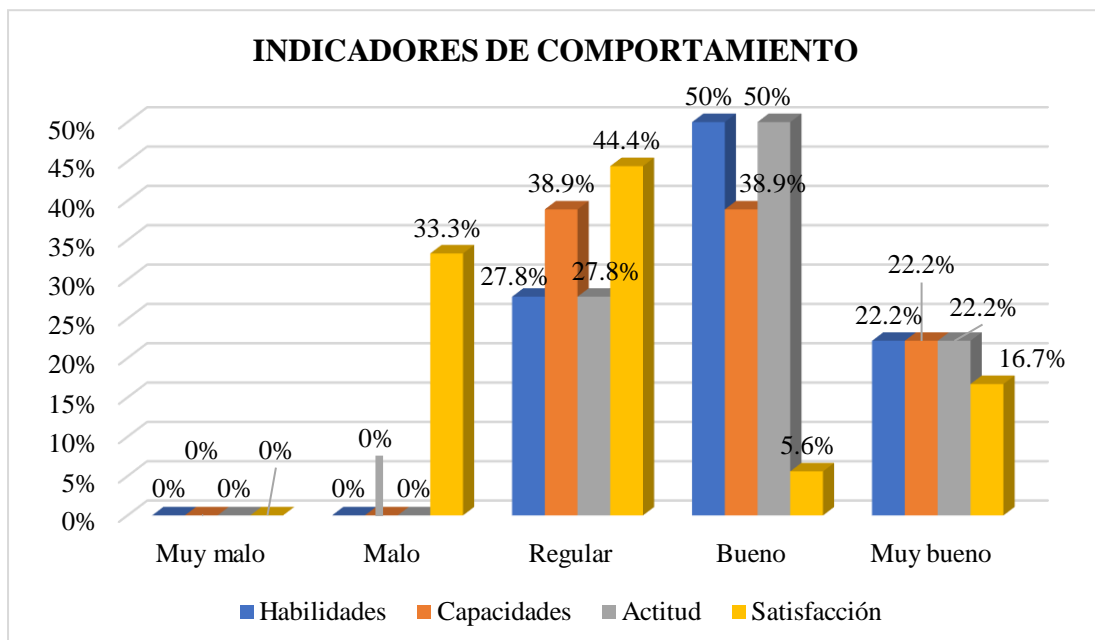


Figura 16 *Indicadores de Comportamiento*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Habilidades: El 50% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron las habilidades como bueno y solo el 27.8% y 22.2% lo calificaron como regular y muy bueno, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como bueno el indicador habilidades, es decir, los trabajadores casi siempre poseen las habilidades necesarias para desempeñar de forma correcta las tareas asignadas a su puesto, así como aptitudes y comportamientos para realizar una actividad física o mental en relación a la resolución de conflictos en la empresa.



Capacidades: El 38.9% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron las capacidades como bueno y otro 38.9% y 22.2% lo calificaron como regular y muy bueno, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como bueno el indicador capacidades, es decir, los trabajadores casi siempre tienen las cualidades necesarias para desempeñarse en sus funciones diarias en condiciones favorables, mediante el cual se pueden desenvolver dentro de la sociedad y también para poder realizar o desarrollar una tarea de la empresa.

Actitud: El 50% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron la actitud como bueno y solo el 27.8% y 22.2% lo calificaron como regular y muy bueno, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como bueno el indicador actitud, es decir, los trabajadores casi siempre presentan actitudes asertivas direccionadas al cumplimiento de objetivos organizacionales respecto a la forma en que los empleados perciben su entorno, se comprometen con objetivos establecidos de la empresa.

Satisfacción: El 44.4% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron la satisfacción como regular, mientras que el 33.3% lo calificaron como malo y solo el 16.7% y 5.6% lo calificaron como muy bueno y bueno, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como regular el indicador satisfacción, es decir, los trabajadores a veces demuestran satisfacción ante las labores que realizan y los resultados de estas, el cual depende de los beneficios que estos reciben para ejecutar eficientemente sus labores en la empresa.

4.2.2.2. Dimensión comportamiento

Tabla 22 *Dimensión Comportamiento*

Comportamiento			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	7	38.9%
	Bueno	7	38.9%
	Muy bueno	4	22.2%
	Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

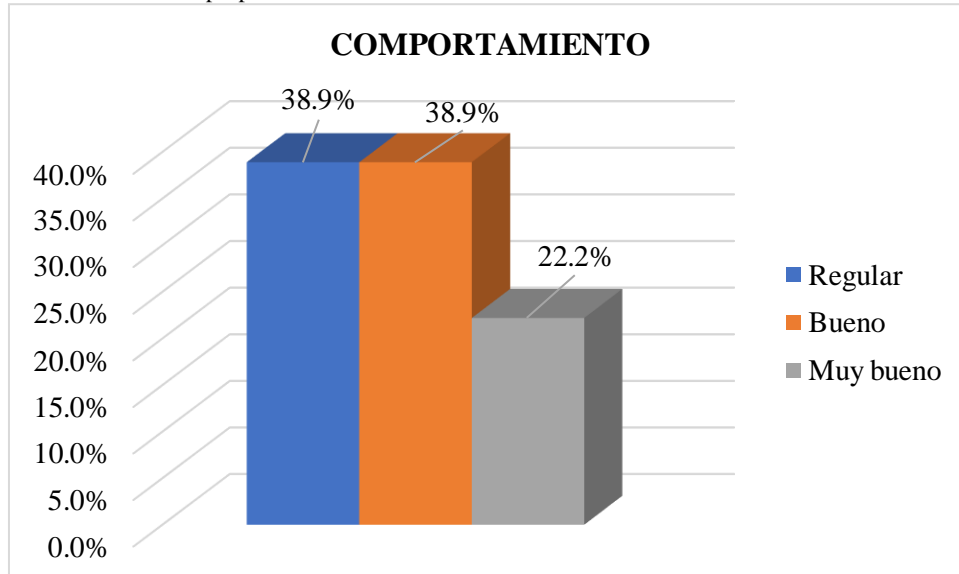


Figura 17 *Dimensión Comportamiento*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En cuanto al promedio de la dimensión comportamiento, el 38.9% de los trabajadores encuestados calificaron como regular el comportamiento y otro 38.9% y 22.2% lo calificaron como bueno y muy bueno, respectivamente. En síntesis, todos los trabajadores calificaron el comportamiento en la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco como regular y bueno, es decir, que en la empresa casi siempre los trabajadores realizan sus actividades eficientemente, para ello el trabajador mantiene un determinado comportamiento frente a las funciones que se le ha sido atribuido.



4.2.3. Resultados dimensión rendimiento

4.2.3.1. Indicadores de la dimensión rendimiento

Tabla 23 Indicadores de Rendimiento

		Indicadores de Rendimiento					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Resolución de problemas	f	1	2	9	3	3	18
	%	5.6%	11.1%	50%	16.7%	16.7%	100%
Productividad	f	3	4	6	2	3	18
	%	16.7%	22.2%	33.3%	11.1%	16.7%	100%
Ausentismo	f	0	0	5	9	4	18
	%	0%	0%	27.8%	50%	22.2%	100%
Trabajo en Equipo	f	0	6	7	1	4	18
	%	0%	33.3%	38.9%	5.6%	22.2%	100%

Fuente: Elaboración propia

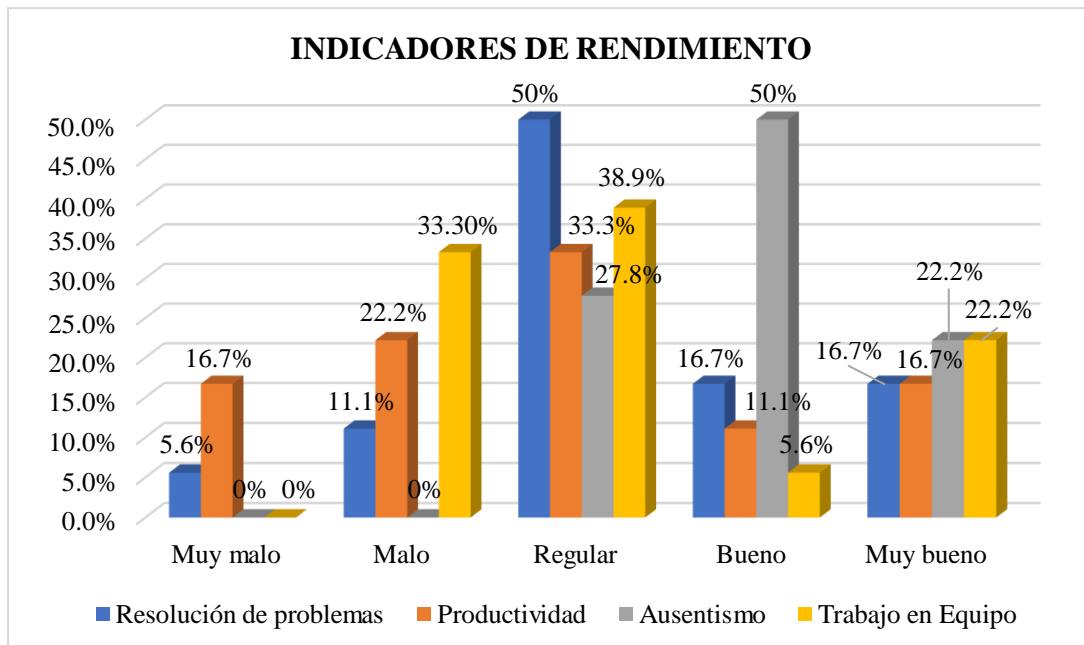


Figura 18 Indicadores de Rendimiento

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Resolución de problemas: El 50% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron la resolución de problemas como regular, mientras que el 16.7% lo calificaron como bueno, otro 16.7% lo calificaron como muy bueno y solo el 11.1% y 5.6% lo calificaron como malo y muy malo, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como regular el indicador resolución de problemas, es decir, los trabajadores a veces presentan la capacidad para resolver los problemas existentes en sus



labores diarias de manera efectiva, para lo cual hacen usos de recursos que contribuyan en el cumplimiento de las metas establecidas de la empresa.

Productividad: El 33.3% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron la resolución de problemas como regular, mientras que el 22.2% lo calificaron como malo, el 16.7% lo calificaron como muy bueno y otro 16.7% y 11.1% lo calificaron como muy malo y bueno, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como regular el indicador productividad, es decir, los trabajadores a veces demuestran eficiencia en el uso de recursos durante el desempeño de sus labores, el cual aumenta cuando se eleva el valor agregado mediante la mejora del uso, la coordinación y demás de todos los factores de producción.

Ausentismo: El 50% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron el ausentismo como bueno y solo el 27.8% y 22.2% lo calificaron como regular y muy bueno, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como bueno el indicador ausentismo, es decir, los trabajadores casi siempre demuestran puntualidad y responsabilidad al realizar las actividades de la empresa.

Trabajo en Equipo: El 38.9% de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco calificaron el trabajo en equipo como regular, mientras que el 33.3% lo calificaron como malo y solo el 22.2% y 5.6% lo calificaron como muy bueno y bueno, respectivamente. En este sentido, la mayoría de los encuestados calificaron como regular el indicador trabajo en equipo, es decir, los trabajadores a veces trabajan conjuntamente con sus demás compañeros de trabajo demostrando respeto y cooperación.



4.2.3.2. Dimensión rendimiento

Tabla 24 *Dimensión Rendimiento*

		Rendimiento	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	5	27.8%
	Regular	8	44.4%
	Bueno	1	5.6%
	Muy bueno	4	22.2%
	Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

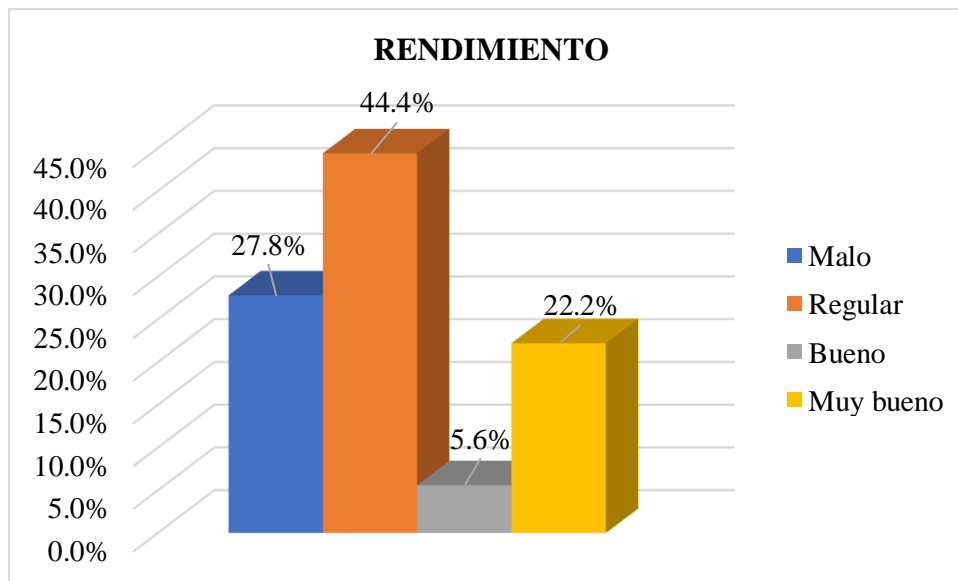


Figura 19 *Dimensión Rendimiento*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En cuanto al promedio de la dimensión rendimiento, el 44.4% de los trabajadores encuestados calificaron como regular el rendimiento, mientras que el 27.8% lo calificaron como malo y solo el 22.2% y 5.6% lo calificaron como muy bueno y bueno, respectivamente. En síntesis, todos los trabajadores calificaron el rendimiento en la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco como regular, es decir, los trabajadores a veces son eficientes con las tareas que ejecuta mediante la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en equipo; donde estos procuran obtener retroalimentación de su desenvolvimiento y la manera en que cumple sus actividades.

4.2.4. Análisis de la variable Desempeño Laboral

Tabla 25 Variable Desempeño Laboral

DESEMPEÑO LABORAL					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
	Malo	3	16.7%	16.7	16.7
	Regular	9	50%	50.0	66.7
Válido	Bueno	3	16.7%	16.7	83.3
	Muy bueno	3	16.7%	16.7	100.0
	Total	18	100%	100.0	

Fuente: Elaboración propia

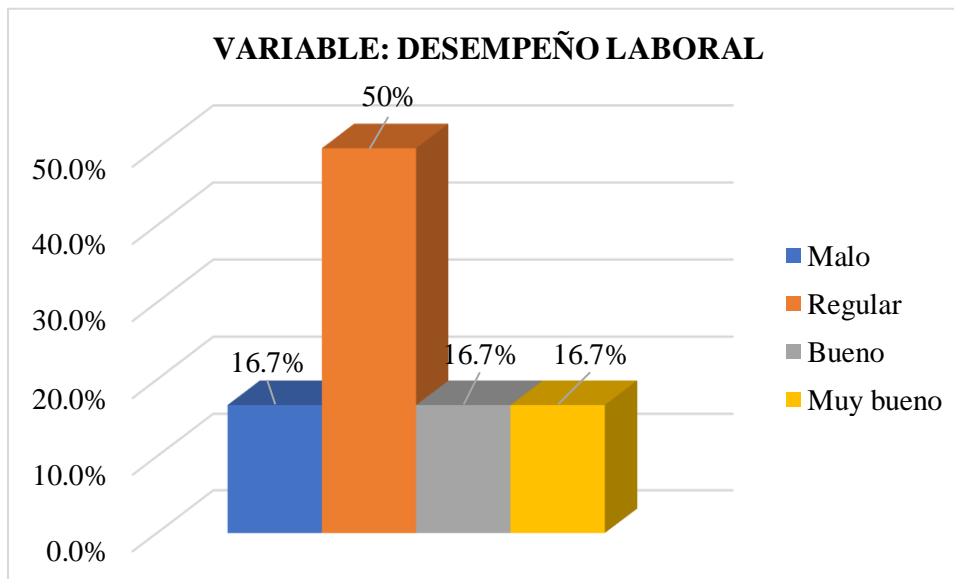


Figura 20 Variable Desempeño Laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la figura se muestra el resumen del comportamiento de la variable desempeño laboral, donde en promedio el 50% de los trabajadores encuestados lo calificaron como regular, mientras que el 16.7% lo calificaron como malo y otro 16.7% y 16.7% lo calificaron como bueno y muy bueno. Dicha variable fue analizada de acuerdo a sus distintas dimensiones e indicadores y en resumen muestra un nivel regular, es decir, los trabajadores a veces cumplen con las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, y a la productividad para alcanzar las metas de la empresa.



4.3. Resultados de la correlación

Para la contratación de hipótesis al tener una prueba de normalidad mayor a 0.05 siendo la distribución no normal de los datos se utilizó el Coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman (Rho de Spearman ρ_S): Es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Este coeficiente es muy útil cuando el número de pares sujetos (n) que se desea asociar es pequeño (menor de 30). Aparte de permitir conocer el grado de asociación entre ambas variables con la ρ de Spearman es posible determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias. La fórmula de este coeficiente es:

$$r_S = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}.$$

Siendo:

n = Cantidad de sujetos que se clasifican

x_i = El rango de sujetos i con respecto a la variable x

y_i = El rango de sujetos i con respecto a la variable

$d_i = x_i - y_i$ es la diferencia de entre los rangos X y Y .

Interpretación de los resultados en pruebas de Spearman El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta $+1.0$ y se interpreta así: Los valores cercanos a $+1.0$ indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, es decir, que en medida que aumenta un rango el otro también lo hará. Los valores cercanos a -1.0 señalan que existe una fuerte asociación negativa, es decir que a medida que aumenta un rango el otro decrece. Cuando el valor es 0.0 significa que no existe relación alguna.



Tabla 26 *Grado de relación según coeficiente de correlación*

RANGO	RELACION
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Montes et al. (2021)

Valor p de significancia del coeficiente de correlación de Spearman r_s Es necesario tener en consideración la significancia del valor de r_s dada por el valor p obtenido mediante un software estadístico. Cuando el valor \hat{p} es menor que 0.05, se puede concluir que la relación es significativa cuando el nivel de significancia es 0.05.

4.3.1. *Correlación entre Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral*

Hipótesis general: Existe una relación significativa entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.

Tabla 27 *Correlación entre Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral*

		Correlaciones		
			GESTION DEL TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1.000	.499*
		Sig. (bilateral)	.	.035
		N	18	18
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	.499*	1.000
		Sig. (bilateral)	.035	.
		N	18	18

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla anterior, se presenta la correlación entre las variables gestión de talento humano y desempeño laboral. Se tiene una significancia de 0.035 menor a 0.05 ($p < 5$),



por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que delimita que existe una relación significativa entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020. Además, el coeficiente de correlación es 0.499, reflejando una relación positiva media, esto significa que, ante cambios en la gestión de talento humano, se evidencian también mejoras en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco, y viceversa.

4.3.2. *Correlación entre Procesos para integrar a las personas y Desempeño Laboral*

Hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre el proceso de integrar personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.

Tabla 28 *Correlación entre Procesos para integrar a las personas y Desempeño Laboral*

		Correlaciones		
			Procesos para integrar a las personas	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Procesos para integrar a las personas	Coeficiente de correlación	1.000	.483*
		Sig. (bilateral)	.	.042
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.483*	1.000
		Sig. (bilateral)	.042	.
		N	18	18

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla anterior, se presenta la correlación entre el proceso de integrar personas y desempeño laboral. Se tiene una significancia de 0.042 menor a 0.05 ($p < 5$), por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que delimita que existe una relación significativa entre el proceso de integrar personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020. Además, el coeficiente de correlación es 0.483, reflejando una relación positiva media, esto significa que, ante cambios en la gestión de talento humano, se evidencian también mejoras en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco, y viceversa.



4.3.3. Correlación entre Proceso para organizar a las personas y Desempeño Laboral

Hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre el proceso para organizar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.

Tabla 29 *Correlación entre Proceso para organizar a las personas y Desempeño Laboral*

		Correlaciones		
			Proceso para organizar a las personas	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Proceso para organizar a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	.321*
		Sig. (bilateral)	.	.025
		N	18	18
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	.321*	1.000
		Sig. (bilateral)	.025	.
		N	18	18

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla anterior, se presenta la correlación entre la dimensión procesos para organizar a las personas y la variable desempeño laboral. Se tiene una significancia de 0.025 menor a 0.05 ($p < 5$), por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que delimita que existe una relación significativa entre el proceso de organizar personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020. Además, el coeficiente de correlación es 0.321, reflejando una relación positiva media, esto significa que, ante cambios en los procesos para organizar a las personas, se evidencian también mejoras leves en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco, y viceversa.



4.3.4. Correlación entre Procesos para recompensar a las personas y Desempeño Laboral

Hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre el proceso para recompensar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.

Tabla 30 *Correlación entre Procesos para recompensar a las personas y Desempeño Laboral*

		Correlaciones		
			Procesos para recompensar a las personas	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Procesos para recompensar a las personas	Coeficiente de correlación	1.000	.450**
		Sig. (bilateral)	.	.005
		N	18	18
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.450**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	.
		N	18	18

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla anterior, se presenta la correlación entre la dimensión procesos para recompensar a las personas y la variable desempeño laboral. Se tiene una significancia de 0.005 menor a 0.05 ($p < 5$), por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que delimita que existe una relación significativa entre el proceso de recompensar personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020. Además, el coeficiente de correlación es 0.450, reflejando una relación positiva media, esto significa que, ante cambios en los procesos para recompensar a las personas, se evidencian también mejoras leves en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco, y viceversa.



4.3.5. Correlación entre Personas para desarrollar a las personas y Desempeño Laboral

Hipótesis específica 4: Existe una relación significativa entre el proceso para desarrollar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.

Tabla 31 *Correlación entre Personas para desarrollar a las personas y Desempeño Laboral*

		Correlaciones		
			Personas para desarrollar a las personas	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Personas para desarrollar a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	.414*
		Sig. (bilateral)	.	.029
	DESEMPEÑO LABORAL	N	18	18
		Coefficiente de correlación	.414*	1.000
		Sig. (bilateral)	.029	.
		N	18	18

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla anterior, se presenta la correlación entre la dimensión procesos para desarrollar a las personas y la variable desempeño laboral. Se tiene una significancia de 0.029 menor a 0.05 ($p < 5$), por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que delimita que existe una relación significativa entre el proceso de desarrollar personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020. Además, el coeficiente de correlación es 0.414, reflejando una relación positiva media, esto significa que, ante cambios en los procesos para desarrollar a las personas, se evidencian también mejoras leves en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco, y viceversa.



4.3.6. *Correlación entre Procesos para retener a las personas y Desempeño*

Laboral

Hipótesis específica 5: Existe una relación significativa entre el proceso para retener a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.

Tabla 32 *Correlación entre Procesos para retener a las personas y Desempeño Laboral*

		Correlaciones		
			Procesos para retener a las personas	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Procesos para retener a las personas	Coeficiente de correlación	1.000	.100**
		Sig. (bilateral)	.	.001
	DESEMPEÑO LABORAL	N	18	18
		Coeficiente de correlación	.100**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	18	18

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla anterior, se presenta la correlación entre la dimensión procesos para retener a las personas y la variable desempeño laboral. Se tiene una significancia de 0.001 menor a 0.05 ($p < 5$), por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que delimita que existe una relación significativa entre el proceso de retener personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020. Además, el coeficiente de correlación es 0.100, reflejando una relación positiva débil, esto significa que, ante cambios en los procesos para retener a las personas, se evidencian también mejoras débiles en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco, y viceversa.



4.3.7. *Correlación entre Proceso para auditar a las personas y Desempeño Laboral*

Hipótesis específica 6: Existe una relación significativa entre el proceso para auditar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.

Tabla 33 *Correlación entre Proceso para auditar a las personas y Desempeño Laboral*

		Correlaciones		
			Procesos para auditar a las personas	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Procesos para auditar a las personas	Coeficiente de correlación	1.000	.009*
		Sig. (bilateral)	.	.049
	DESEMPEÑO LABORAL	N	18	18
		Coeficiente de correlación	.009**	1.000
		Sig. (bilateral)	.049	.
		N	18	18

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla anterior, se presenta la correlación entre la dimensión procesos para auditar a las personas y la variable desempeño laboral. Se tiene una significancia de 0.049 menor a 0.05 ($p < 5$), por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que delimita que existe una relación significativa entre el proceso de auditar personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020. Además, el coeficiente de correlación es 0.009, reflejando una relación positiva débil, esto significa que, ante cambios en los procesos para auditar a las personas, se evidencian también mejoras débiles en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco, y viceversa.



CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y originales

La investigación tuvo como objetivo, identificar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020, por lo que se obtuvo como resultados lo siguiente: El 44% indica un nivel bueno y el 5.6% nivel malo con respecto a la gestión del talento humano. Respecto al Desempeño Laboral, se obtuvo un nivel regular en un 50%, seguido de un nivel bueno representado por un 16.7%, , por último, un nivel malo representado por un 16.7%. Asimismo se obtuvo relación significativa entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020, debido a que $.035$ menor a 0.05 ($p < 5$) y la correlación de Rho de Spearman 0.499 , reflejando una relación positiva media.

En cuanto al objetivo específico uno que fue, identificar en qué medida el proceso de integrar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020. Se obtuvo lo siguiente que, existe una relación significativa entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020; puesto que mediante la prueba chi cuadrado el nivel de significancia $p=0.042 < 0.05$, indica que existe relación entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el grado de relación mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.483 , lo que indica que existe una correlación positiva media.

En cuanto al objetivo específico 2 que fue, identificar en qué medida el proceso para organizar a las personas se relaciona con el desempeño laboral los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020. Se obtuvo que existe una relación significativa entre el proceso de integrar personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020; puesto que mediante la prueba chi cuadrado el nivel de significancia $p=0.05 < 0.05$, indica que existe relación entre el proceso de integrar personas y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el grado de relación mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.321 , lo que indica que existe una correlación positiva media.



En cuanto al objetivo específico 3 que fue, identificar en qué medida el proceso para recompensar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020, por lo que se obtuvo como resultado que existe una relación significativa entre el proceso para organizar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020; puesto que mediante la prueba chi cuadrado el nivel de significancia $p=0.05 < 0.05$, indica que existe relación entre el proceso para organizar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el grado de relación mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.450, lo que indica que existe una correlación positiva media.

En cuanto al objetivo específico 4 que fue, identificar en qué medida el proceso para desarrollar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020. Se obtuvo lo siguiente que existe una relación significativa entre el proceso para recompensar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020; puesto que mediante la prueba chi cuadrado el nivel de significancia $p=0.029 < 0.05$, indica que existe relación entre el proceso para recompensar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el grado de relación mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.414, lo que indica que existe una correlación positiva moderada.

En cuanto al objetivo específico 5 que fue Identificar en qué medida el proceso para retener a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020. Se obtuvo que existe una relación significativa entre el proceso para recompensar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020; puesto que mediante la prueba chi cuadrado el nivel de significancia $p=0.001 < 0.05$, indica que existe relación entre el proceso para retener a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el grado de relación mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.100, lo que indica que existe una correlación positiva débil.

En cuanto al objetivo específico 6 que fue Identificar en qué medida el proceso para auditar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020, se obtuvo que que existe una



relación significativa entre el proceso para auditar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020; puesto que mediante la prueba chi cuadrado el nivel de significancia $p=0.05 < 0.05$, indica que existe relación entre el proceso para auditar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el grado de relación mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.009, lo que indica que existe una correlación positiva débil.

5.2. Limitaciones de estudio

Entre las principales limitaciones afrontadas durante la investigación se encuentran

- El límite de tiempo otorgado para la aplicación de las encuestas en la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco; debido a la coyuntura actual (COVID-19); se pudo superar a través de un acuerdo con los trabajadores, quienes brindaron información sobre la gestión de talento y el desempeño laboral durante el tiempo de aplicación de encuestas.
- Además, la escasa disponibilidad de tiempo y apoyo de los trabajadores, al momento de realizar las encuestas, de manera que hubo dificultad para localizarlos; sin embargo, se llegó a obtener la información de los trabajadores tras varios retornos a la empresa automotriz Grupo Autorey.
- Por otro lado, se tiene la escasez de trabajos de investigación que evalúen la gestión de talento y el desempeño laboral en de la empresa automotriz Grupo Autorey, más ello se superó a través de la búsqueda de estudios similares o relacionados al tema, de entre los cuales si se llegó a obtener las investigaciones.

5.3. Comparación crítica con la literatura existente

Respecto a la gestión de talento, se tiene que Vallejo (2016) indica que es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Por otro lado, Chiavenato (2009) menciona que la administración de recursos humanos 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. Además Oltra et al (2013) indica que la gestión de talento humano implica el conjunto de actividades y procesos que entrañan la determinación sistemática de los puestos



clave que contribuyen de manera diferenciada a la ventaja competitiva sostenible de la organización, el desarrollo de una reserva de talentos de titulares de alto potencial y alto rendimiento para desempeñar esas funciones, y la elaboración de una estructura diferenciada de recursos humanos para facilitar la ocupación de esos puestos con titulares competentes y asegurar que sigan comprometidos con la organización mediante las estrategias adecuadas de conservación del talento. Con respecto a la empresa automotriz Grupo Autorey, debe hacer el esfuerzo de administrar de manera efectiva a los empleados para ayudarlos a desarrollar sus habilidades y capacidades para retenerlos. Estas son algunas de las razones por las que se debe invertir en la gestión del talento dentro de la empresa antes mencionada, atraer mejores talentos, cobertura continuos roles críticos, aumenta el desempeño de los trabajadores, genera empleados comprometidos, retiene la mejor mano de obra, mejora el desempeño comercial, mayor satisfacción del cliente.

Respecto a sus dimensiones se tiene que el proceso para integrar a las personas es definido por Chiavenato (2007) como las puertas de entrada de las personas al sistema organizacional. Se trata de abastecer a la organización de los talentos humanos necesarios para su funcionamiento. Los procesos para organizar a las personas, Vallejo (2016) indica que, dentro del proceso de organizar y colocar personas, es importante orientarse a realizar un diseño organizacional de desempeño de puestos y su respectiva evaluación del desempeño. Los procesos para recompensar a las personas Vallejo (2016) manifiesta que el proceso de recompensar a las personas significa retribución, premio y reconocimiento por los servicios de alguien. La recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de retribución, realimentación y reconocimiento por su desempeño en la organización. Los procesos para desarrollar a las personas, según Vallejo, (2016) los procesos para desarrollar a las personas “no es únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas; es brindarles información básica para que aprendan nuevas actitudes, generen ideas y conceptos modificando hábitos y comportamientos que sean más eficientes en lo que hacen. Los procesos para retener a las personas; según Vallejo, (2016) “se trata de mantener a las personas satisfechas, motivadas a largo plazo dentro de la organización, asegurándoles las condiciones físicas, psicológicas y sociales. Los procesos para auditar a las personas Según Vallejo (2016) puede ser definida como el análisis de las políticas y prácticas del personal, la evaluación de su funcionamiento



actual, seguidos de sugerencias para su mejoramiento. El propósito principal de la auditoría de talento humano es mostrar cómo funciona el programa, localizando prácticas y condiciones que son perjudiciales a la organización o que no están compensando su costo, prácticas y condiciones

Respecto al Desempeño Laboral, teóricamente Robbins y Judge (2013), lo definen como acciones y conductas referidas al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, y a la productividad, también Dessler y Varela (2011) indica que es un proceso por el cual la fuerza laboral, es decir los empleados, realizan sus actividades para alcanzar las metas organizacionales. Así mismo Motowidlo y Kell (2012) citado por Cáceres et al. (2018) indica que es el valor total previsto para la organización de los episodios de comportamiento discreto que un individuo realiza durante un período de tiempo estándar. Con respecto a la empresa automotriz Grupo Autorey, el desempeño laboral; es uno de los principales factores para lograr los objetivos organizacionales: la incorporación exitosa cosecha empleados exitosos que cumplen con los plazos, realizan ventas y aprovechan la marca. Cuando los empleados no pueden trabajar de manera efectiva, los clientes, las partes interesadas y los patrocinadores sentirán que la organización es apática a sus necesidades y buscará servicios en otros lugares, incluidos los competidores.

Las funciones Para Pernía y Carrera (2014) son actividades ejecutadas por los colaboradores, que deben desempeñarlos eficientemente. Para ello el trabajador debe mantener conocimiento de sus labores, la capacidad de análisis; con la finalidad de contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas. El comportamiento, es para Pernía & Carrera (2014) todas aquellas cualidades y comportamientos que manifiesta el colaborador frente a las funciones que se le ha sido atribuido. Entre ella se evalúa las habilidades, la actitud y satisfacción que presenta el trabajador. El rendimiento, es para Pernía & Carrera (2014), el grado de rendimiento laboral que manifiesta el colaborador frente a sus actividades, asimismo la eficiencia con que las ejecuta, para ello se estima la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo.

Los resultados de la investigación efectuada en la empresa automotriz Grupo Autorey, en la Ciudad del Cusco, en el 2020 evidenciaron que existe una relación



significativa entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores. Estos resultados concuerdan con Rodríguez y Santofimio (2016), quienes en su investigación “Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional”, tuvo como conclusión que el modelo de gestión estratégica del talento humano se implementó con éxito dentro de la comunidad administrativa y docente, ya que los mismos dieron cuenta del hecho de formalidad del estudio y de la proyección de aplicabilidad de los talleres. La presente investigación concuerda con los resultados de este autor.

Alava y Gómez (2016), en su tesis de posgrado titulada “Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014” se concluye que, en la investigación cuantitativa de clima laboral, evaluación desempeño y evaluación de conocimientos técnicos e institucionales, correspondiente al año 2014, se evidencia una ligera insatisfacción, lo cual repercute en el desempeño del personal. Condori (2018), en su trabajo de investigación de pregrado titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017” concluyó que la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno. Oscco (2015), en su trabajo de investigación de pregrado titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha – Andahuaylas – Apurímac, 2014” se concluyó que la Gestión del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552). Muñiz (2017), en su tesis de pregrado titulado “La gestión del talento humano en la empresa Cayman Ecolodge E.I.R.L. de Puerto Maldonado – Madre de Dios, 2017” se ha determinado categóricamente que la empresa Cayman Ecolodge E.I.R.L. de Puerto Maldonado – Madre de Dios, desarrolla una inadecuada gestión del talento humano, como se observa en la media muestral que alcanza 81.57 puntos, indicando que existen serios problemas referidos a que la empresa no está desarrollando gestiones relacionados a fortalecer los conocimientos, habilidad, juicio crítico y actitudes de los trabajadores, según el 92.9% de los encuestados. Alhelí Vargas (2019), en su tesis de pregrado “Desempeño Laboral en el personal administrativo de la Región Policial de Cusco, 2018” se concluyó que el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la región policial de Cusco, tiene tendencia aceptable



Los estudios mencionados, demostraron que entre la gestión de talento y desempeño laboral existe una correlación significativa positiva, es decir a medida que una variable incrementa o mejora, la otra también lo hará en la misma medida, y de igual manera ocurrirá con las dimensiones, asimismo para hacer la comparación crítica se tomó en cuenta a las poblaciones de estudio, las cuales fueron similares. A pesar de la creciente atención entre los investigadores, hay una escasez de estudios y es necesario abordar más investigaciones sobre la gestión del talento y el empleo. Si bien conceptualmente existe un aumento en la contribución de la gestión del talento a la gestión de los recursos humanos, todavía faltan estudios académicos sobre esa construcción, especialmente en zonas en vías de desarrollo.

5.4. Implicancias del estudio

Siendo la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco una institución privada que tiene como objetivo ser la empresa referente y mantener la posición de liderazgo en su mercado, manteniendo unos volúmenes que le proporcionen una rentabilidad adecuada para la continuidad de la misma. Ser una empresa gallega de referencia en el sector automotriz en calidad, tecnología, infraestructura, capital humano, rentabilidad y solidez financiera, excediendo las expectativas de clientes, empleados y proveedores. En ese sentido, ha sido de suma importancia la realización de este estudio, así como continuar en esa línea con más investigaciones, que permitan mejorar e implementar estrategias adecuadas para satisfacer los requerimientos de los clientes.



CONCLUSIONES

- Primero: Existe una relación significativa entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020. puesto que mediante la prueba Rho de Spearman el nivel de significancia $p=0.035<0.05$, indica que existe relación entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el grado de relación mediante el coeficiente de correlación es 0. 499, lo que indica que existe una correlación positiva media.
- Segundo: Existe una relación significativa entre el proceso de integrar personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020. puesto que mediante la prueba Rho de Spearman el nivel de significancia $p=0.042<0.05$, indica que existe relación entre el proceso de integrar personas y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el grado de relación es 0. 483, lo que indica que existe una correlación positiva media.
- Tercero: Existe una relación significativa entre el proceso para organizar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020. puesto que mediante la prueba Rho de Spearman el nivel de significancia $p=0.025<0.05$, indica que existe relación entre el proceso para organizar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el grado de relación es 0. 321, lo que indica que existe una correlación positiva media.
- Cuarto: Existe una relación significativa entre el proceso para recompensar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020. puesto que mediante la prueba Rho de Spearman el nivel de significancia $p=0.005<0.05$, indica que existe relación entre el proceso para recompensar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el grado de relación es 0. 450, lo que indica que existe una correlación positiva media.
- Quinto: Existe una relación significativa entre el proceso para desarrollar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020 puesto que mediante la prueba Rho de Spearman el nivel de significancia $p=0.029<0.05$, indica que existe relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el grado de relación es 0. 414, lo que indica que existe una correlación positiva media.



Sexto: Existe una relación significativa entre el proceso para retener a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020 puesto que mediante la prueba Rho de Spearman el nivel de significancia $p=0.001<0.05$, indica que existe relación entre el proceso para retener a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el grado de es 0.100, lo que indica que existe una correlación positiva débil.

Séptimo: Existe una relación significativa entre el proceso para auditar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020; puesto que mediante la prueba Rho de Spearman el nivel de significancia $p=0.49<0.05$, indica que existe relación entre el proceso para auditar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el grado de relación es 0.009, lo que indica que existe una correlación positiva débil.



RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco; realizar un plan de acción para mejorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa con el objetivo de fortalecer el proceso de reclutamiento y selección para la captación de un personal idóneo para el puesto y realizar un seguimiento para la capacitación y desarrollo humano de la empresa. Asimismo, se recomienda realizar evaluaciones de desempeño de sus trabajadores con el fin de establecer metas y objetivos en conjunto, mejorar las condiciones laborales, fomentar un ambiente laboral positivo, capacitar constantemente al personal, brindar las herramientas necesarias y plantearse una visión organizacional donde todos los colaboradores sean participes en el logro.

Segundo: Se recomienda al área de recursos humanos de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco; mejorar las estrategias de selección, como son las evaluaciones que se realiza en el reclutamiento, el cual tiene que valorar la actitud proactiva en el lugar de trabajo e implique aumentar la visibilidad del proceso de contratación de principio a fin para lograr una contratación efectiva del personal. Asimismo, se recomienda realizar diferentes intervenciones de carácter psicológico como una estrategia, con la finalidad de evitar situaciones de estrés o ansiedad, mantener una buena relación con los compañeros, marcar nuevas metas y objetivos, evitar conflictos, adaptarse a los cambios que el personal, y así puedan desarrollarse adecuadamente y dentro de la organización para que logre expresar sus ideas sentimientos y pueda tener un desempeño elevado en la institución.

Tercero: Se recomienda al área de recursos humanos de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco; establecer las funciones del puesto de acuerdo a la formación y capacidades del personal de esta manera encontrar el candidato ideal, establecer los medios en los que se publicarán las ofertas de empleo para la contratación (virtuales en el sitio web oficial de la empresa y páginas de empleo como: bumeran, computrabajo, indeed, aptitus, etc.), y brindar información clara y concisa, sobre las condiciones y beneficio del trabajo a desempeñarse.

Cuarto: Se recomienda al área de recursos humanos de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco; implementar estrategias y programas de motivación hacia los colaboradores con la finalidad de que el trabajador se sienta reconocido por sus logros y busque esforzarse más y lograr un mejor desempeño laboral dentro de la empresa, a través de



compensaciones monetarias, programas de reconocimiento, premios por logros obtenidos entre otros, que hagan que cada colaborador se sienta importante y que ningún colaborador debe sentir que su trabajo sobra en la empresa o que es menos.

Quinto: Se recomienda a la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco; implementar talleres de capacitación y aprendizaje acorde a las funciones dentro de las áreas específicas y dentro de la organización, donde los colaboradores puedan adquirir nuevos conocimientos y estén mejor preparados para enfrentar los cambios y desafíos de la empresa, implementando una cultura donde el intercambio de conocimientos sea un hábito, estableciendo programas de tutoría, utilización de tecnología, capacitación demostrativa, evaluaciones constantes, incentiva al equipo con la finalidad de poder lograr organizar el equipo de trabajo para poder lograr obtener las metas establecidas y así lograr un mayor desempeño dentro de la institución.

Sexto: Se recomienda a la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco; realizar actividades de carácter social, a través de un plan de trabajo para fortalecer las relaciones humanas y las habilidades blandas, tales como capacitaciones, dinámicas de grupos, simulación de casos para la resolución de problemas, entre otros, para que el trabajador se sienta más cómodo dentro de la institución para que su talento no se vaya de la empresa de esta manera se logrará fidelizar al cliente interno y celebrar a mejorar el desempeño laboral actual dentro de la institución, así como también para fomentar un espíritu colaborativo que incremente la responsabilidad y proactividad.

Séptimo: Se recomienda a la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco; realizar programas de control, a través de reuniones periódicas entre el personal y jefes de área que permitan conocer falencias o avances que se realicen en su trabajo, que se puedan analizar y mejorar, con la finalidad de llevar un seguimiento acerca de todas las actividades de los trabajadores para así posteriormente tomar decisiones adecuadas de acuerdo a la situación diagnosticada dentro de la institución.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alava, M., & Gómez, K. (2016). Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección. (*Tesis posgrado*). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Alvarado, W. (2014). *El Reclutamiento y Selección de Personal en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Empresa Calzado "Gamos" de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua* (<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7788/1/FCHE-IFTGPI-64.pdf> ed.). Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Apolo, D., Báez, V., Pauker, L., & Pasquel, G. (2017). Gestión de Comunicación Corporativa: consideraciones para el abordaje de su estudio y consideraciones para el abordaje de su estudio y. *Revista Latina de Comunicación Social*, 521-539.
- Casma Zárate, C. A. (2015). *Relación de la Gestión del Talento Humano por Competencias en el Desempeño Laboral de la Empresa FerroSistemas Surco-Lima, año 2015* (<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y> ed.). Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Checca, H. (7 de diciembre de 2018). *Comprendiendo las competencias, capacidades y desempeños del Currículo Nacional del Perú*. Obtenido de visionarianetwork.org: <https://visionarianetwork.org/es/para-docentes/comprendiendo-competencias-capacidades-desempenos-curriculo-nacional-peru/>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Santafé: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de https://www.academia.edu/31580495/Administraci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos_8va_Edici%C3%B3n
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F: The McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Claudia, I. (17 de Junio de 2020). *Humanos con recursos : una apuesta por la gestión del talento en Cusco*. Obtenido de Gutnius.com: <https://gutnius.com/humanos-con-recursos-una-apuesta-por-la-gestion-del-talento-en-cusco/>
- Condor , J. (05 de 04 de 2019). *El 69% de firmas admite contar con poco talento listo para innovar*. Obtenido de Gestion.pe: <https://gestion.pe/tecnologia/69-firmas-admite-contar-talento-listo-innovar-263440-noticia/>
- Condori, M. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2017. (*Tesis pregrado*). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.



- Diario Gestion. (26 de 04 de 2017). *Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿por que?* Obtenido de Gestion.pe: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peruanas-pierden-30-empleados-anualmente-133824-noticia/>
- Esan Business. (4 de Julio de 2017). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo.* Obtenido de Esan.edu.pe: <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>
- Hernandez, R., & Fernández, C. B. (2014). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestion del Talento Humano como Factor de Mejoramiento de la Gestion Publica y Desempeño Laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23, 1-24.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Loor, K., & Peñaherrera, F. (2018). Importancia del diseño de puesto y medición del trabajo en las empresas del sector público. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- López, G., Gil, M., & Bolio, C. (2017). Aprendizaje organizacional: caso una panificadora. *Ingeniería Industrial*, 161-170.
- Montes, A., Ochoa, J., Juarez, B., Vazquez, M., & Diaz, C. (2021). *Aplicacion del coeficiente de correlacion de Spearman en un estudio de fisioterapia.* Mexico: CAPE.
- Montes, F. (06 de marzo de 2016). *Relaciones interpersonales en el trabajo.* Obtenido de visionindustrial.com: <https://www.visionindustrial.com.mx/industria/noticias/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Muñiz, E. (2017). La gestión del talento humano en la empresa Cayman Ecolodge E.I.R.L. de Puerto Maldonado - Madre de Dios, 2017. (*Tesis pregrado*). Universidad Andina del Cusco, Madre de Dios, Perú.
- Navarrete Villota, M. (2018). *La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral* (<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf> ed.). Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Oltra, V., & Vivas-López, S. (2013). Boosting organizational learning through team-based talent management: what is the evidence from large Spanish firms? *The International Journal of Human Resource Management*.
- Organización Internacional del Trabajo. (16 de noviembre de 2015). *Productividad laboral.* Obtenido de ilo.org: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/productivity/lang-es/index.htm>
- Oscoco, H. (2015). Gestión del talento y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de PACUCHA - Andahuaylas - Apurímac, 2014. (*Tesis pregrado*). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Parra, C., & Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista Investigación, Desarrollo e Investigación*, 131-143.



- Peralta, L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018*. Lima-Perú: Repositorio UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta_pl.pdf?sequence=1
- Ramirez , R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestion el Talento Humano desde el Enfoque Humano. *Scielo*, 30, 3-14.
- Ramirez, I. (15 de Marzo de 2018). *Efecto Digital*. Obtenido de <https://www.efectodigital.online/post/2018/03/15/-qu%C3%A9-son-los-sistemas-de-informaci%C3%B3n-administrativas>
- Rodríguez, L., & Santofimio, A. (2016). Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional. (*Tesis posgrado*). Universidad Libre de Colombia, Bogotá, Colombia.
- TecnoMagazine. (01 de Agosto de 2019). *TecnoMagazine*. Obtenido de <https://tecnomagazine.net/base-de-datos/>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador : La caracola Editores.
- Vallejo, L. (2016). *Gestion del Talento Humano* . Ecuador: La Caracola Editores.
- Vargas, A. (2019). Desempeño Laboral en el personal administrativo de la Región Policial de Cusco, 2018. (*Tesis pregrado*). Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú.



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida la Gestión del Talento Humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco-2020?	Identificar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020	Existe una relación significativa entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.	Gestión del Talento Humano	Proceso para integrar a las personas Procesos para organizar a las personas Procesos para recompensar a las personas Procesos para desarrollar a las personas Procesos para retener a las personas Procesos para auditar a las personas	Tipo y diseño de investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Básica • No experimental • Transversal • Descriptivo correlacional • Cualitativo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS			Población y muestra:
P.E.1 ¿En qué medida el proceso de integrar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco-2020? P.E.2 ¿En qué medida el proceso para organizar a las personas se relaciona con el desempeño laboral los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco-2020? P.E.3 ¿En qué medida el proceso para recompensar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa	O.E.1 Identificar en qué medida el proceso de integrar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020. O.E.2 Identificar en qué medida el proceso para organizar a las personas se relaciona con el desempeño laboral los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020. O.E.3 Identificar en qué medida el proceso para recompensar a las personas se relaciona con el	H.E.1. Existe una relación significativa entre el proceso de integrar personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020. H.E.2. Existe una relación significativa entre el proceso para organizar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020. H.E.3. Existe una relación significativa entre el proceso para recompensar a las personas y el desempeño laboral de los	Desempeño laboral	Funciones Comportamiento Rendimiento	18 trabajadores Técnicas e instrumentos de investigación: La encuesta y el cuestionario



<p>automotriz Grupo Autorey Cusco-2020?</p> <p>P.E.4 ¿En qué medida el proceso para desarrollar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco-2020?</p> <p>P.E.5 ¿En qué medida el proceso para retener a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco-2020?</p> <p>P.E.6 ¿En qué medida el proceso para auditar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco-2020?</p>	<p>desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020.</p> <p>O.E.4 Identificar en qué medida el proceso para desarrollar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020.</p> <p>O.E.5 Identificar en qué medida el proceso para retener a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020.</p> <p>O.E.6 Identificar en qué medida el proceso para auditar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020.</p>	<p>trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.</p> <p>H.E.4. Existe una relación significativa entre el proceso para desarrollar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.</p> <p>H.E.5. Existe una relación significativa entre el proceso para retener a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.</p> <p>H.E.6. Existe una relación significativa entre el proceso para auditar a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco – 2020.</p>			
---	---	---	--	--	--



ANEXO 2. MATRIZ DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Proceso para integrar a las personas	<ul style="list-style-type: none">• Reclutar• Selección	<ol style="list-style-type: none">1. La empresa, realiza un proceso de concurso para reclutar personal.2. La empresa selecciona personal para un determinado puesto de trabajo
	Procesos para organizar a las personas	<ul style="list-style-type: none">• Diseño de puestos• Análisis puestos• Descripción puestos	<ol style="list-style-type: none">3. Las tareas que realiza en su puesto de trabajo, fueron previamente definidas.4. La empresa analiza las funciones que realiza en su puesto de trabajo.5. La empresa especifica las actividades de su puesto de trabajo.
	Procesos para recompensar a las personas	<ul style="list-style-type: none">• Remuneración• Prestaciones• Incentivos	<ol style="list-style-type: none">6. La remuneración es concorde a las actividades que realiza en su puesto.7. La empresa le ofrece un seguro, alimentación subsidiada o beneficios por su trabajo.8. La empresa brinda algún incentivo extra por el cumplimiento de sus metas.
	Procesos para desarrollar a las personas	<ul style="list-style-type: none">• Formación• Desarrollo• Aprendizaje• Programa comunicación	<ol style="list-style-type: none">9. Durante su incorporación a la empresa, recibió alguna capacitación o formación para desempeñarse en su puesto de trabajo.10. La empresa le permite realizar alguna capacitación externa que le permita ampliar sus conocimientos.11. La empresa le brinda un aprendizaje continuo, para resolver los problemas que se presenten.12. Se estableció un programa para una comunicación asertiva entre los diferentes niveles de la empresa.



	Procesos para retener a las personas	<ul style="list-style-type: none">• Higiene• Seguridad• Calidad de vida• Relación con los empleados	<p>13. Se establecen protocolos de higiene para salvaguardar a los colaboradores</p> <p>14. Existen medidas de seguridad establecidas por la empresa para laborar de forma adecuada.</p> <p>15. La empresa atiende sus necesidades personales cuando lo requiere.</p> <p>16. La empresa mantiene una buena relación con los trabajadores.</p>
	Procesos para auditar a las personas	<ul style="list-style-type: none">• Base de Datos• Sistemas Información Administrativa	<p>17. Existe una base de datos en la cual se administra la información de los trabajadores y los clientes.</p> <p>18. En la empresa existe un sistema de información administrativa entre todos los niveles de la organización.</p>
DESEMPEÑO LABORAL	Funciones	<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento del trabajo• Capacidad de análisis• Compromiso	<p>19. Los colaboradores tienen conocimiento del trabajo que desempeñan.</p> <p>20. Los colaboradores analizan las situaciones antes de ejecutar sus labores.</p> <p>21. Los colaboradores presentan capacidad de prever dificultades, analizarlas y proponer soluciones</p> <p>22. Los colaboradores tienen compromiso para actuar con iniciativa, proactividad y originalidad frente a situaciones complejas en la empresa.</p>



	Comportamiento	<ul style="list-style-type: none">• Habilidades• Capacidades• Actitud• Satisfacción	<p>23. Los colaboradores poseen las habilidades necesarias para desempeñar de forma correcta las tareas asignadas a su puesto.</p> <p>24. Los colaboradores tienen las cualidades necesarias para desempeñarse en sus funciones diarias.</p> <p>25. Los colaboradores presentan actitudes asertivas direccionadas al cumplimiento de objetivos organizacionales.</p> <p>26. Los colaboradores demuestran satisfacción ante las labores que realizan y los resultados de estas.</p>
	Rendimiento	<ul style="list-style-type: none">• Resolución de problemas• Productividad• Ausentismo• Trabajo en Equipo	<p>27. Los colaboradores presentan capacidad para resolver los problemas existentes en sus labores diarias de manera efectiva</p> <p>28. Los colaboradores demuestran eficiencia en el uso de recursos durante el desempeño de sus labores</p> <p>29. Los colaboradores demuestran puntualidad y responsabilidad al realizar las actividades de la empresa</p> <p>30. Los colaboradores trabajan conjuntamente con sus demás compañeros de trabajo demostrando respeto y cooperación.</p>



ANEXO 3. INSTRUMENTO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSIONES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N°	Proceso para integrar a las personas	1	2	3	4	5
1	La empresa realiza procesos de concursos para reclutar personal.					
2	La empresa selecciona personal para un determinado puesto de trabajo					
	Proceso para organizar a las personas					
3	Las tareas que realiza en su puesto de trabajo fueron previamente definidas.					
4	La empresa analiza las funciones que realiza en su puesto de trabajo.					
5	La empresa especifica las actividades de su puesto de trabajo.					
	Proceso para recompensar a las personas					
6	La remuneración es concorde a las actividades que realiza en su puesto.					
7	La empresa le ofrece un seguro, alimentación subsidiada o beneficios por su trabajo.					
8	La empresa brinda algún incentivo extra por el cumplimiento de sus metas.					
	Personas para desarrollar a las personas					
9	Durante su incorporación a la empresa, recibió alguna capacitación o formación para desempeñarse en su puesto de trabajo.					
10	La empresa le permite realizar alguna capacitación externa que le permita ampliar sus conocimientos.					
11	La empresa le brinda un aprendizaje continuo para resolver los problemas que se presenten.					
12	Se estableció un programa para una comunicación asertiva entre los diferentes niveles de la empresa.					
	Procesos para retener a las personas					
13	Se establecen protocolos de higiene para salvaguardar a los colaboradores					
14	Existen medidas de seguridad establecidas por la empresa para laborar de forma adecuada					
15	La empresa atiende sus necesidades personales cuando lo requiere.					
16	La empresa mantiene una buena relación con los trabajadores.					



Procesos para auditar a las personas						
17	Existe una base de datos en la cual se administra la información de los trabajadores y los clientes.					
18	En la empresa existe un sistema de información administrativa entre todos los niveles de la organización.					
DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIONES DE DESEMPEÑO LABORAL						
N°	Funciones	1	2	3	4	5
19	Los colaboradores tienen conocimiento del trabajo que desempeñan.					
20	Los colaboradores analizan las situaciones antes de ejecutar sus labores.					
21	Los colaboradores presentan capacidad de prever dificultades, analizarlas y proponer soluciones					
22	Los colaboradores tienen compromiso para actuar con iniciativa, proactividad y originalidad frente a situaciones complejas en la empresa.					
Comportamiento						
23	Los colaboradores poseen las habilidades necesarias para desempeñar de forma correcta las tareas asignadas a su puesto.					
24	Los colaboradores tienen las cualidades necesarias para desempeñarse en sus funciones diarias.					
25	Los colaboradores presentan actitudes asertivas direccionadas al cumplimiento de objetivos organizacionales.					
26	Los colaboradores demuestran satisfacción ante las labores que realizan y los resultados de estas.					
Rendimiento						
27	Los colaboradores presentan capacidad para resolver los problemas existentes en sus labores diarias de manera efectiva.					
28	Los colaboradores demuestran eficiencia en el uso de recursos durante el desempeño de sus labores					
29	Los colaboradores demuestran puntualidad y responsabilidad al realizar las actividades de la empresa					
30	Los colaboradores trabajan conjuntamente con sus demás compañeros de trabajo demostrando respeto y cooperación.					



ANEXO 4: BAREMACIÓN

Para la baremación de los instrumentos de ambas variables, Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa automotriz Grupo Autorey Cusco- 2020, se obtuvo el valor promedio máximo y mínimo de la aplicación del instrumento, resultando el primero 5 (de ser todas las respuestas “Siempre”) y el segundo, 1 (de ser todas las respuestas “Nunca”). La baremación considerada incluye cuatro escalas: “Malo”, “Regular”, “Bueno” y “Muy Bueno”, en base a ello, se procedió a calcular el rango y amplitud del intervalo para cada escala, de la siguiente manera:

$$\frac{VPmax - VPmin}{4} = \frac{5 - 1}{4} = 1$$

Donde:

VP Max = Valor Promedio Máximo

VP min = Valor Promedio Mínimo

Resultando la escala de medición de la siguiente manera:

Tabla 34 *Descripción de la escala de medición*

Alternativas del instrumento	Promedios	Baremación
Nunca	1,00 – 2	Malo
Casi nunca	2.1 – 3	Regular
A veces	3.1 – 4	Bueno
Casi siempre		
Siempre	4.1 – 5	Muy bueno

Fuente: Elaboración propia

