



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



TESIS

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A PERCEPCIÓN DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRÍCOLA ALSUR CUSCO SOCIEDAD
ANÓNIMA CERRADA ANTA-CUSCO-2023**

Línea de Investigación:

Recursos Humanos

Presentado por:

Bach. Lucero Aracely Olivera Loaiza

Orcid:<https://orcid.org/0009-0005-3096-7583>

Para optar al Título Profesional de:

Licenciada en Administración

Asesora:

Mgt. Shirley Villafuerte Salazar

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7762-4677>

Cusco - Perú

2024



Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Lucero Aracely Olivera Loaiza
Número de documento de identidad	74436770
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0005-3096-7583
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Mg. Shirley Villafuerte Salazar
Número de documento de identidad	41417309
URL de Orcid	https://orcid.org/0000-0002-7762-4677
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Dr. Hernando Gonzales Abrill
Número de documento de identidad	24002873
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Mg. Miguel Ángel Amaro Huamán
Número de documento de identidad	24002585
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Mg. Susi Alvis Pazos
Número de documento de identidad	23893951
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Dra. Gregoria Maritza Irrarazabal Gavancho
Número de documento de identidad	23823306
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Recursos Humanos



LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRÍCOLA ALSUR CUSCO SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA ANTA-CUSCO-2023

por LUCERO ARACELY OLIVERA LOAIZA

Fecha de entrega: 18-dic-2023 03:51p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2262157087

Nombre del archivo: DORES_DE_LA_EMPRESA_AGRICOLA_ALSUR_CUSCO_ANTA-CUSCO_2023_1.docx
(799.67K)

Total de palabras: 28784

Total de caracteres: 156243



41417309



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



TESIS

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A PERCEPCIÓN DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRÍCOLA ALSUR CUSCO SOCIEDAD
ANÓNIMA CERRADA ANTA-CUSCO-2023**

Presentado por:

Bach. Lucero Aracely Olivera Loaiza

Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-3096-7583>

Para optar al Título Profesional de:

Licenciada en Administración

Asesora:

Mgt. Shirley Villafuerte Salazar

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7762-4677>

Línea de Investigación:

Recursos Humanos

Cusco - Perú

2023



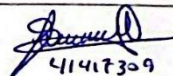
LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRÍCOLA ALSUR CUSCO SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA ANTA-CUSCO-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

23% INDICE DE SIMILITUD	21% FUENTES DE INTERNET	5% PUBLICACIONES	18% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.ecotec.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.upec.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	bibdigital.epn.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	1%


41417309

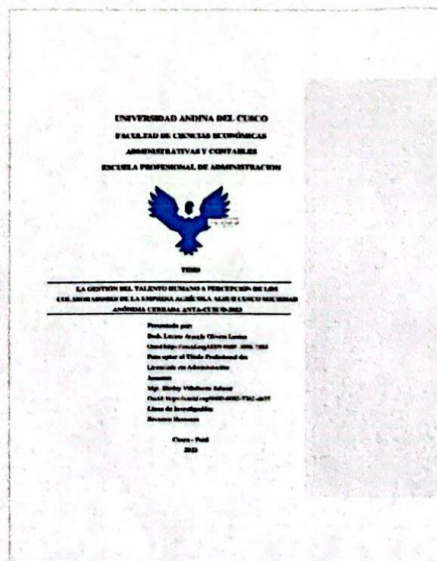


Recibo digital

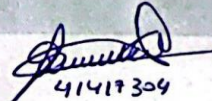
Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: LUCERO ARACELY OLIVERA LOAIZA
Título del ejercicio: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A PERCEPCIÓN DE LOS ...
Título de la entrega: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A PERCEPCIÓN DE LOS ...
Nombre del archivo: DORES_DE_LA_EMPRESA_AGRICOLA_ALSUR_CUSCO_ANTA-CU...
Tamaño del archivo: 799.67K
Total páginas: 126
Total de palabras: 28,784
Total de caracteres: 156,243
Fecha de entrega: 18-dic.-2023 03:51p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2262157087



Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.


411417304



PRESENTACIÓN

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

Señores miembros del jurado:

De conformidad al Reglamento de grados y títulos de la Escuela profesional de Administración, presento mi trabajo de investigación intitulado “Gestión del talento humano a percepción de los colaboradores de la empresa agrícola Alsur Cusco SAC Anta – Cusco 2023.”

Con el fin de optar al título profesional de Licenciada en Administración.

Atentamente,

Bach. Lucero Aracely Olivera Loaiza



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por la fuerza que me da día a día.

A mi padre por guiar mis pasos y a mi madre por inspirarme a ser mejor.

A mi hermana por acompañarme en el camino de cumplir mis metas.

A mis docentes y asesora Mg. Shirley Villafuerte Salazar por la enseñanza y el apoyo brindado.



DEDICATORIA

Primero dedico esta tesis a Dios quien inspiro mi espíritu y me encamino para poder realizar este trabajo, por brindarme salud para lograr mis objetivos.

A la memoria de mi digno y amado padre Francisco, quien siempre anhelo verme profesional y que fue mi constate guía.

A mi querida madre Martha por ser mi fortaleza y apoyarme incondicionalmente, por darme la oportunidad de lograr este objetivo tan deseado, por motivarme y nunca dejarme desistir.

A mi hermana Laura por su amor, su amistad, por compartir conmigo su vida, por ser mi inspiración y enseñarme a ser valiente para alcanzar mis sueños y mis metas.

A todos los que me han apoyado para culminar esta investigación y recibir un nuevo grado de estudios.



NOMBRES Y APELLIDOS DEL JURADO DE TESIS Y DEL ASESOR

REPLICANTES

- Dr. Hernando Gonzales Abrill
- Mgt. Miguel Ángel Amaro Huamán

DICTAMINANTES

- Mgt. Susy Alviz Pazos
- Mgt. Maritza Irrarazabal Gavancho

ASESORA DE TESIS

- Mgt. Shirley Villafuerte Salazar



ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	7
AGRADECIMIENTOS	8
DEDICATORIA	9
NOMBRES Y APELLIDOS DEL JURADO DE TESIS Y DEL ASESOR.....	10
ÍNDICE.....	11
ÍNDICE DE TABLAS	15
ÍNDICE DE FIGURAS.....	17
RESUMEN	19
CAPÍTULO I	21
INTRODUCCIÓN	21
1.1. Planteamiento del problema	21
1.2. Formulación del problema	24
1.2.1. Problema general.....	24
1.2.2. Problemas específicos.....	24
1.3. Objetivos de la investigación	24
1.3.1. Objetivo general.....	24
1.3.2. Objetivos específicos.....	24
1.4. Justificación de la investigación.....	25
1.4.1. Relevancia social	25
1.4.2. Implicancias prácticas	25
1.4.3. Valor teórico	26
1.4.4. Utilidad metodológica	26
1.5. Delimitación de la investigación	26
1.5.1. Delimitación Temporal	26
1.5.2. Delimitación Espacial.....	26
1.5.3. Delimitación Conceptual	26
CAPÍTULO II.....	27



MARCO TEÓRICO.....	27
2.1. Antecedentes de la investigación	27
2.1.1. <i>Antecedentes Internacionales</i>	27
2.1.2. <i>Antecedentes Nacionales</i>	28
2.1.3. <i>Antecedentes Locales</i>	29
2.2. Bases legales	30
2.3. Bases teóricas	30
2.3.1. <i>Recurso o Talento humano</i>	30
2.3.2. <i>Gestión del talento humano</i>	30
2.3.3. <i>Objetivos de la Gestión del talento humano</i>	31
2.3.4. <i>Importancia de la Gestión del talento humano</i>	32
2.3.5. <i>Procesos de la Gestión del talento humano</i>	32
2.3.5.1. Incorporar talentos y competencias.	33
2.3.5.2. Comprometer a talentos y equipos.	35
2.3.5.3. Utilizar talentos y competencias.....	38
2.3.5.4. Recompensar a los talentos y equipos.	39
2.3.5.5. Desarrollo de talentos, equipos y organizaciones.....	42
2.3.5.6. Supervisión de talentos y equipos.	44
2.4. Marco conceptual	46
2.6. Variable de estudio.....	49
2.6.1. <i>Variable</i>	49
2.6.2. <i>Conceptualización de la variable</i>	49
2.6.3. <i>Operacionalización de variables</i>	51
CAPÍTULO III.....	55
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	55
3.1. Enfoque de investigación	55
3.2. Diseño de la investigación.....	55



3.3.	Alcance de la investigación.....	55
3.4.	Población y muestra de la investigación	55
3.4.1.	<i>Población</i>	55
3.4.2.	<i>Muestra</i>	55
3.5.	Técnica e instrumento de recolección de datos	56
3.5.1.	<i>Técnica</i>	56
3.5.2.	<i>Instrumento</i>	56
3.6.	Procesamiento de datos	57
CAPÍTULO IV.....		58
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		58
4.1.	Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado.....	58
4.2.	Resultados de los objetivos específicos	60
4.2.1.	<i>Incorporar talentos y competencias</i>	60
4.2.2.	<i>Comprometer a talentos y competencias</i>	66
4.2.3.	<i>Utilizar talentos y competencias</i>	72
4.2.4.	<i>Recompensar a los talentos y equipos</i>	80
4.2.5.	<i>Desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones</i>	88
4.2.6.	<i>Supervisar a los talentos y equipos</i>	97
4.3.	Resultados del objetivo general.....	102
CAPÍTULO V.....		106
DISCUSIÓN		106
5.1.	Descripción de hallazgos más relevantes y significativos	106
5.2.	Limitaciones del estudio.....	106
5.3.	Comparación crítica con la literatura y los antecedentes de la investigación	107
5.4.	Implicancias del estudio	108
CONCLUSIONES		109
RECOMENDACIONES.....		112



REFERENCIAS.....	114
ANEXOS	116
MATRIZ DE CONSISTENCIA	116
MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	119
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	132



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Conceptualización de la variable</i>	49
Tabla 2: <i>Operacionalización de la variable</i>	51
Tabla 3: <i>Distribución de los ítems del cuestionario</i>	58
Tabla 4: <i>Descripción de la Baremación y escala de interpretación</i>	59
Tabla 5: <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	60
Tabla 6: <i>Reclutamiento</i>	61
Tabla 7: <i>Selección</i>	62
Tabla 8: <i>Incorporar talentos y competencias</i>	64
Tabla 9: <i>Comparación promedio de las subdimensiones de la dimension incorporar a talentos y competencias</i>	65
Tabla 10: <i>Socialización organizacional</i>	67
Tabla 11: <i>Calidad de vida en el trabajo</i>	69
Tabla 12: <i>Comprometer a talentos y competencias</i>	70
Tabla 13: <i>Comparación promedio de los subdimensiones de la dimensión comprometer a talentos y competencias</i>	71
Tabla 14: <i>Diseño de puestos</i>	72
Tabla 15: <i>Gestión del desempeño</i>	75
Tabla 16: <i>Utilizar talentos y competencias</i>	78
Tabla 17: <i>Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión utilizar talentos y competencias</i>	79
Tabla 18: <i>Remuneración</i>	80
Tabla 19: <i>Programa de incentivos</i>	82
Tabla 20: <i>Prestaciones y servicios sociales</i>	84
Tabla 21: <i>Recompensar los talentos y equipos</i>	85
Tabla 22: <i>Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión recompensar a los talentos y equipos</i>	87



Tabla 23: <i>Capacitación</i>	88
Tabla 24: <i>Desarrollo de talentos</i>	90
Tabla 25: <i>Desarrollo de equipos</i>	92
Tabla 26: <i>Desarrollo organizacional</i>	93
Tabla 27: <i>Desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones</i>	94
Tabla 28: <i>Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones</i>	96
Tabla 29: <i>Banco de datos y sistemas de información de la gestión del talento humano</i>	98
Tabla 30: <i>Supervisar a los talentos y equipos</i>	100
Tabla 31: <i>Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión supervisar a los talentos y equipos</i>	101
Tabla 32: <i>Gestión del talento humano</i>	102
Tabla 33: <i>Comparación promedio de las dimensiones de la variable gestión del talento humano</i>	104



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Organigrama de la empresa ALSUR CUSCO SAC</i>	48
Figura 2: <i>Reclutamiento</i>	61
Figura 3: <i>Selección</i>	63
Figura 4: <i>Incorporar talentos y competencias</i>	65
Figura 5: <i>Comparación promedio de las subdimensiones de la dimension incorporar a talentos y competencias</i>	66
Figura 6: <i>Socialización organizacional</i>	67
Figura 7: <i>Calidad de vida en el trabajo</i>	69
Figura 8: <i>Comprometer a talentos y competencias</i>	71
Figura 9: <i>Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión comprometer a talentos y competencias</i>	72
Figura 10: <i>Diseño de puestos</i>	73
Figura 11: <i>Gestión del desempeño</i>	76
Figura 12: <i>Utilizar talentos y competencias</i>	78
Figura 13: <i>Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión utilizar talentos y competencias</i>	79
Figura 14: <i>Remuneración</i>	81
Figura 15: <i>Programa de incentivos</i>	82
Figura 16: <i>Prestación y servicios sociales</i>	84
Figura 17: <i>Recompensar a los talentos y equipos</i>	86
Figura 18: <i>Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión recompensar a los talentos y equipos</i>	87
Figura 19: <i>Capacitación</i>	88
Figura 20: <i>Desarrollo de talentos</i>	90
Figura 21: <i>Desarrollo de equipos</i>	92
Figura 22: <i>Desarrollo organizacional</i>	93



Figura 23: <i>Desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones</i>	95
Figura 24: <i>Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones</i>	96
Figura 25: <i>Banco de datos y sistemas de información de la gestión del talento humano</i>	99
Figura 26: <i>Supervisar a los talentos y equipos</i>	101
Figura 27: <i>Comparación promedio de la subdimensión de la dimensión supervisara a los talentos, equipos</i>	102
Figura 28: <i>Gestión del Talento humano</i>	103
Figura 29: <i>Comparación promedio de las dimensiones de la variable gestión del talento humano</i>	104



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo describir la gestión del talento humano desde la percepción de los colaboradores de la empresa agrícola Alsur Cusco Anta-Cusco 2023: dicha variable fue analizada mediante seis dimensiones: incorporar talentos y competencias, comprometer a talentos y competencias, utilizar talentos y competencias, recompensar a los talentos y equipos, desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones, supervisar a los talentos y equipos. La metodología utilizada desde el enfoque cuantitativo, diseño de la investigación no experimental, alcance descriptivo, habiéndose utilizado la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario. La población estuvo constituida por 230 colaboradores y la muestra de 145 trabajadores del área de producción de la empresa, se les aplicó un cuestionario con un total de 59 preguntas para recoger información sobre la percepción acerca de la gestión de talento humano en la empresa, estos datos fueron procesados con ayuda de la hoja de datos de Excel y el programa SPSS para la tabulación. Los resultados obtenidos fueron: En el proceso de incorporar talentos y competencias se obtuvo un puntaje de 2.90 que se interpreta como poco adecuado, en el proceso de comprometer a talentos y competencias se obtuvo un puntaje de 3.64 que se interpreta como adecuado, en el proceso de utilizar talentos y competencias se obtuvo un puntaje de 3,21 que se interpreta como poco adecuado, en el proceso de recompensar a los talentos y equipos se obtuvo un puntaje de 2.53 que se interpreta como inadecuado, en el proceso de desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones se obtuvo un puntaje de 2.32 que se interpreta como inadecuado , en el proceso de supervisar a los talentos y equipos se obtuvo un puntaje de 3.98 que se interpreta como adecuado. La gestión del talento humano en la empresa Alsur es poco adecuado con un puntaje de 3.10. Por lo tanto, con un puntaje promedio de 3.10 la gestión de talento humano es poco adecuado, evidenciando que existen algunos procesos dentro de la empresa que no se están desarrollando eficientemente.

Palabras claves: Gestión, talento humano.



ABSTRAC

The objective of this research work is to describe the management of human talent from the perception of the collaborators of the agricultural company Alsur Cusco Anta-Cusco 2023: this variable was analyzed through six dimensions: incorporating talents and competencies, engaging talents and competencies, use talents and competencies, reward talents and teams, develop talents, teams and organizations, supervise talents and teams. The methodology used from the quantitative approach, non-experimental research design, descriptive scope, having used the survey technique and a questionnaire instrument. The population was made up of 230 employees and a sample of 145 workers from the company's production area. A questionnaire with a total of 59 questions was applied to collect information on the perception of human talent management in the company. Data were processed with the help of the Excel data sheet and the SPSS program for tabulation. The results obtained were: In the process of incorporating talents and competencies, a score of 2.90 was obtained, which is interpreted as not very adequate, in the process of engaging talents and competencies, a score of 3.64 was obtained, which is interpreted as adequate, in the process of using talents and competencies, a score of 3.21 was obtained, which is interpreted as not very adequate; in the process of rewarding talents and teams, a score of 2.53 was obtained, which is interpreted as inadequate; in the process of developing talents , teams and organizations, a score of 2.32 was obtained, which is interpreted as inadequate; in the process of supervising talents and teams, a score of 3.98 was obtained, which is interpreted as adequate. The management of human talent in the Alsur company is poorly adequate with a score of 3.10. Therefore, with an average score of 3.10, human talent management is poorly suited, evidencing that there are some processes within the company that are not being developed efficiently.

Keywords: Management human talent.



CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, la gestión del talento humano se sigue utilizando en empresas que son capaces de reconocer que lo que impulsa su éxito empresarial es el talento y las habilidades de sus trabajadores, y que cada vez más son las empresas que son conscientes de la importancia de contratar a personal, según el potencial y no solamente según la experiencia; para así proporcionar la formación adecuada y ejecutar programas para abordar el rendimiento y el desarrollo de sus habilidades.

De acuerdo a recientes estudios internacionales relacionados al talento humano López (2017) sostiene que los problemas cruciales a los que se enfrentan las organizaciones es la habilidad de preservar empleados talentosos, reforzar su creatividad y propiciar su desarrollo, los cuales pueden ser confrontados con el enfoque de la socioformación, siendo posible encontrar una estrategia que permita el desarrollo integral de los empleados. Es aquí donde se introducen los programas de capacitación, mismos que se personalizan para un grupo de personas o área en particular que requieren fortalecer ciertos puntos de trabajo, necesidades sociales y personales, mediante estos programas se logra cubrir minuciosamente las necesidades de capacitación y luego evaluar los resultados.

A nivel nacional, así como expresa Castro y Delgado (2020) se observan condiciones inapropiadas como la falta de fortalecimiento de capacidades, bajo nivel motivacional, débil comunicación interna, generación de conflictos, que imposibilitan adoptar un modelo de gestión del talento humano para incrementar el rendimiento laboral.

De igual forma Jauregui (2017) sostiene que, por un lado, hay un grupo de empresas medianas y grandes que son parte de la modernidad, muchas de ellas transnacionales que están influidas por sus casas matrices, que están trabajando con una gestión estratégica de personas alineada a objetivos empresariales, donde los ejecutivos de Recursos Humanos tienen cada vez más injerencia en la toma de decisiones organizacionales. Y, por otro lado, hay un grupo de pymes en donde más que una gestión de personas existe una persona que administra el personal y se encarga de la planilla. En el mejor de los casos esta persona también asegura que se cumpla el



reglamento de trabajo. Evidentemente, solo en el primer grupo se han dado más cambios y en el segundo los cambios han sido menores y más lentos.

A nivel local mediante la revisión de diferentes estudios se ha podido observar que existen diversas deficiencias en el proceso de Gestión del Talento Humano a pesar de que existe acceso virtual a las nuevas tendencias del mundo empresarial competitivo, y que pueden ser copiadas, mejoradas e implementadas ya sea en el sector público y privado. Asimismo, se evidencia que valoran más el recurso económico que el humano y se olvidan de que este último es el elemento clave del éxito empresarial.

Teniendo en cuenta que la Gestión del Talento Humano se realiza de manera diferente a nivel internacional, nacional y local. Vallejo (2015) sostiene que la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además de 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.

La presente investigación se centra en la empresa agrícola ALSUR CUSCO SAC, ubicada en la provincia de Anta, la misma que se dedica a la elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas, así como la exportación de alcachofas en conserva, sus principales mercados de exportación son Estados Unidos y España. No obstante, en dicha empresa se observaron deficiencias respecto al proceso de gestión del talento humano, desde la percepción del colaborador del área de producción.

En cuanto a Incorporar talentos, se observó que, al reclutar a los posibles candidatos, los medios que usan se dan únicamente por referencias de otras personas y que la empresa no estaría utilizando otros medios de comunicación para publicar las convocatorias. En la selección de personal solo toman en cuenta una evaluación de conocimientos y un examen médico general, sin considerar una entrevista, un examen psicológico, test de personalidad. Además, que su sistema de selección carecería de rigurosidad, ya que algunos candidatos no cumplen con el perfil del puesto y que los requisitos para los puestos de trabajo son mínimos.

En cuanto a comprometer a los talentos, se observó que varios colaboradores no conocen la visión y misión de la empresa, así como los reglamentos para realizar sus funciones porque perciben la carencia de instrucciones básicas que favorezcan



la integración rápida a la organización, no se les guía a los nuevos colaboradores de la organización en las funciones que desempeñaran durante la jornada de trabajo, así también fallas constantes en los equipos por falta de mantenimiento y previsión del personal a cargo. Asimismo, un descuido respecto a la seguridad en el trabajo porque no se entregan implementos necesarios en buen estado para resguardar la salud de sus colaboradores.

En cuanto a Utilizar talentos, se observó que existe información insuficiente sobre las funciones que tienen que realizar los colaboradores de nuevo ingreso en sus puestos de trabajo, probablemente al carecer de una adecuada orientación que recibieron al inicio para ser colocados en sus puestos de trabajo. En la evaluación del desempeño que realiza el área de Recursos humanos, se enfocan en las competencias y resultados que cada colaborador debe alcanzar, sin consideran aspectos como la responsabilidad, habilidades y trabajo en equipo.

En cuanto a Recompensar a los talentos, se observó que los colaboradores no se muestran satisfechos con su salario mensual, puesto que en ocasiones trabajan más de las 8 horas y también porque los pagos no se efectúan a tiempo Asimismo carecen de un plan de incentivos laborales reflejado en la falta de asignación de recompensas.

En cuanto a Desarrollar a los talentos, se observó que la empresa no da capacitaciones con frecuencia a todos sus colaboradores respecto a sus funciones, debido a que no cuentan con un presupuesto establecido y algunas capacitaciones que se realizan no están dirigidas a los colaboradores en general, sino a una determinada área o a un grupo específico de los mismos. También se observó que los colaboradores sienten como imposible ascender a otros cargos porque la empresa asciende de puestos por antigüedad mas no por capacidad, lo que dificultaría ampliar una línea de carrera.

En cuanto a Supervisar a los talentos, se observó que se realiza mediante la adopción de criterios donde se determina procedimientos para controlar la asistencia y permanencia de sus colaboradores. Sin embargo, la empresa carecería de un sistema de información que permita conocer al detalle la información del personal, actividades, desempeño y méritos.

Finalmente, de no tomar en cuenta estas situaciones problemáticas en la empresa agrícola, lo más probable es que generen: desmotivación, falta de compromiso, errores en los procesos, altos niveles de rotación, estrés, una mala actitud hacia el trabajo y una cultura organizacional débil.



Por tales situaciones explicadas el presente trabajo de investigación pretende describir más a detalle estos problemas que se da desde la percepción del colaborador del área de producción con la finalidad de mejorar la gestión de talento humano en dicha empresa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la Gestión del talento humano desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC –Anta 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es el proceso de Incorporar talentos y competencias desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023?
- ¿Cómo es el proceso de Comprometer a los talentos y equipos desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC – Anta 2023?
- ¿Cómo es el proceso de Utilizar talentos y competencias desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC –Anta 2023?
- ¿Cómo es el proceso de Recompensar a los talentos y equipos desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC –Anta 2023?
- ¿Cómo es el proceso de Desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC – Anta 2023?
- ¿Cómo es el proceso de Supervisar a los talentos y equipos desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Describir la Gestión del talento humano desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC-Anta 2023.

1.3.2. Objetivos específicos



- Describir el proceso de Incorporar talentos y competencias desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023.
- Describir el proceso de Comprometer a los talentos y equipos desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023.
- Describir el proceso de Utilizar talentos y competencias desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC –Anta 2023.
- Describir el proceso de Recompensar a los talentos y equipos desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023.
- Describir el proceso de Desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023
- Describir el proceso de Supervisar a los talentos y equipos desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Relevancia social

La presente investigación posee relevancia social, puesto que con la información obtenida se plantearon recomendaciones para la mejora de la gestión del talento humano en la empresa agrícola ALSUR ; siendo beneficiados directos la empresa y los colaboradores y beneficiarios indirectos la sociedad, puesto que al obtener mejores perfiles de puestos , se tendrá un impacto positivo en los salarios de la población ; asimismo los resultados de la investigación permitirá al gerente de la empresa tener una mejor gestión del personal, puesto que los trabajadores constituyen el recurso más valioso y por tanto capaces de llevar al éxito a cualquier organización.

1.4.2. Implicancias prácticas

El presente trabajo tiene implicancia practica porque permitió brindar información relevante para la empresa agrícola ALSUR, la misma que servirá para que el gerente de la empresa y los responsables del área de Recursos Humanos



puedan revisar, analizar y tomar medidas correctivas para la mejora del desempeño de sus colaboradores, para así poder efectuar una eficiente gestión del Talento Humano en la empresa.

1.4.3. Valor teórico

El estudio de la variable gestión del talento humano permitió entender sus dimensiones e indicadores contribuyendo a validar la base teórica aplicada en la investigación con lo cual podamos aportar al sector industrial conocimientos sobre la Gestión del Talento Humano tanto a nivel nacional como regional.

1.4.4. Utilidad metodológica

El presente trabajo tiene utilidad metodológica, porque la investigación se trabajó mediante un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo; se desarrolló mediante la técnica de la encuesta usando el cuestionario como instrumento para la recolección de información que permita conocer las variables y sus dimensiones respectivas.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación Temporal

El presente trabajo de investigación contempló datos obtenidos durante el período 2023.

1.5.2. Delimitación Espacial

El presente trabajo de investigación se realizó en las instalaciones de la empresa agrícola ALIMENTOS DEL SUR CUSCO SAC, que desarrolla sus actividades en el distrito de Huarucondo-provincia de Anta.

1.5.3. Delimitación Conceptual

La investigación tuvo sustento en las teorías y conceptos referidos a la Gestión del Talento Humano, sus dimensiones, e indicadores.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

De León (2013) realizó la investigación denominada “Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu”, en la Universidad Rafael Landívar en el año 2013 para optar al grado de licenciado de Psicólogo Industrial/Organizacional , cuyo objetivo fue determinar la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu, la investigación fue de carácter descriptivo, llegando a la siguiente conclusión:

- A través de este estudio se refleja un bajo porcentaje en cuanto al compromiso que muchas PYMES del área urbana de Retalhuleu manifiestan con relación a la gestión del talento humano, el cual se contempla aún más en las normas y procedimientos en sus distintas líneas de funcionamiento y pruebas técnicas, tanto para la contratación del personal como para detectar factores de capacitación y desarrollo de los colaboradores.

La investigación denominada “Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito”, realizada por Valencia (2018) en la Universidad Andina Simón Bolívar ,para optar al grado de magister en Dirección de empresas , teniendo como objetivo dar a conocer la realidad que afrontan las PYMES que comercializan productos y servicios para centros de datos en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha-Ecuador, el tipo de investigación fue descriptivo e involucró la aplicación de encuestas a PYMES del sector, seleccionadas por un tipo de muestreo no probabilístico, por considerarlo eficiente para obtener un primer contacto con la realidad a investigar, llegando a las siguientes conclusiones:

- En las empresas analizadas, no se encontró constituido un departamento encargado del talento humano en la empresa, derivando las funciones que le confieren a esta a departamentos administrativos o la gerencia general.



- Los responsables de la Gestión de Talento Humano en las PYMES investigadas son profesionales empíricos cuya principal orientación como resultado de las encuestas aplicadas; es la generación de ganancias y la permanencia en el mercado, por lo que no resultaría sencillo sensibilizarlos en los conceptos aceptados del “mantenimiento del personal” que se practican en las grandes empresas.
- En las PYMES analizadas se observa un bajo interés en procesos relacionados con la administración del personal, con bajos índices de evaluación y recompensa a los empleados, inexistente documentación de procesos de selección y reclutamiento de nuevo personal y demás competencias propias de un departamento de talento humano.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Aoun (2017) realizó la investigación denominada “Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017”, en la Universidad César Vallejo para optar al grado de Magister en Gestión Pública, cuyo objetivo fue describir la percepción de los trabajadores a cerca de la gestión del talento humano desarrollado en el Puericultorio Pérez Aranibar, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental de corte transversal, llegando a las siguientes conclusiones:

- Respecto al objetivo general, más de la mitad del personal consideró que es regular con un 59%, porque hace falta de cultura de consecución de objetivos, por lo tanto, debe crearse en incrementar la gestión de talento humano hasta llegar a la totalidad de los trabajadores.

La investigación denominada “Percepción de la gestión del talento humano de los colaboradores de la empresa Green Offshore S.A.C. Talara, 2020”, realizada por Panta (2020) en la Universidad César Vallejo para optar al grado de Bachiller en Ingeniería Industrial, cuyo objetivo general fue determinar la percepción de la gestión del talento humano de los colaboradores en el año 2020. La investigación desarrollada fue de tipo aplicada con diseño descriptivo, utilizo un cuestionario. Para el análisis de los datos se emplearon tablas de frecuencia y diagrama en pastel para mostrar los resultados de la percepción, llegando a las siguientes conclusiones:



- Actualmente el recurso humano de la empresa no es eficiente, porque no cuenta con una guía que permita la correcta gestión. No existe un responsable encargado del área de gestión de recursos humanos.
- La percepción de los trabajadores respecto a la dimensión administración de la empresa Green Offshore S.A.C. Talara en el 2020 no es la adecuada ya que en promedio esta llega a 1.94 de cinco.
- La percepción de los trabajadores respecto a la dimensión gestión de la empresa Green Offshore S.A.C. Talara en el 2020 no es la adecuada ya que en promedio esta llega a 2.06 de cinco.

2.1.3. Antecedentes Locales

La investigación denominada “Gestión de Talento Humano percibido por el personal de hoteles Garcilaso en la ciudad del Cusco – 2019”, realizada por Zambrano (2020) en la Universidad Andina del Cusco para optar al grado de licenciado en Administración, cuyo objetivo fue describir cómo es la gestión de talento humano bajo la percepción de los trabajadores, la investigación fue de tipo básico, diseño no experimental y alcance descriptivo. Se les aplicó un cuestionario para recoger información sobre la percepción acerca de la gestión de talento humano en la empresa, llegando a la siguiente conclusión:

- En cuanto a la gestión del talento humano los trabajadores perciben que la integración de las personas con un promedio de 2.45 es malo, la organización de las personas fue calificado como malo con un promedio de 2.33, la compensación de las personas con un puntaje de 2.18 es malo , mientras que el desarrollo de las personas se consideró como muy malo con un promedio de 1.77 y las únicas dimensiones calificadas como regulares fueron la retención de las personas con un puntaje de 2.89 y la supervisión de las personas con un promedio de 3.28; por lo cual con una calificación promedio de 2.48, la gestión de talento humano es mala.
- Este resultado refleja que dentro de la empresa no se está tomando en cuenta a los trabajadores y las decisiones no están enfocadas en ellos. Cabe recalcar que en la actualidad el activo más importante con el que cuentan las organizaciones son las personas debido a que aportan ventajas competitivas a la empresa, las cuales permiten diferenciarse de la



competencia y sobrevivir en el mercado, por ende, esta mala gestión de talento humano puede generar consecuencias como la desmotivación de los trabajadores, una alta rotación de personal lo que ocasione que la empresa no sea competitiva en el mercado.

Ttito (2020) realizó la investigación denominada “Gestión del talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito QUILLACOOB – oficina principal de Quillabamba 2020”, en la Universidad Andina del Cusco para optar al grado de licenciado en Administración, cuyo objetivo fue describir la Gestión de Talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Quillacoop desde la percepción de sus colaboradores de las diferentes áreas, el tipo de investigación fue básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y un alcance descriptivo, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y se utilizó una muestra censal de 50 colaboradores, llegando a la siguiente conclusión:

- La Gestión de Talento Humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Quillacoop, según el 52% de sus colaboradores encuestados es regularmente adecuada, lo que demuestra que no se está aplicando de manera correcta cada uno de los procesos básicos de la Gestión de talento humano para el logro de sus objetivos.

2.2. Bases legales

- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, promulgado el 27 de marzo de 1997.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Recurso o Talento humano

“Es la actividad humana, conocimientos, experiencias, motivación, intereses, aptitudes, habilidades, potencialidades.”(Vallejo, 2015, p. 19)

2.3.2. Gestión del talento humano

Chiavenato (2020) define: Es el área que agrega y construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos y que se ocupa de aumentar el capital humano en las organizaciones; es decir el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito en virtud de las ventajas competitivas que proporcionan a su negocio. (p. 10)



Vallejo (2015) manifiesta: La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. (p. 16)

2.3.3. *Objetivos de la Gestión del talento humano*

Vallejo (2015) sostiene que los objetivos de la administración del talento humano deben contribuir a la eficacia de la organización; estos son: (p. 19)

- **Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión:** Se refiere al cumplimiento de los mismos.
- **Proporcionar competitividad a la organización:** Es decir, saber crear, desarrollar y aplicar habilidades y competencias del personal; ser productivos.
- **Proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas:** Recluta y selecciona al personal más idóneo para retenerlo y mantenerlo motivado.
- **Incrementar la satisfacción en el trabajo:** Las personas satisfechas son más productivas, pero las personas insatisfechas se desvinculan de la empresa, se ausentan con frecuencia, lo que provoca un índice de infelicidad. En cambio, los trabajadores internos felices constituyen el éxito de la empresa.
- **Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo:** Para desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo son importantes los siguientes aspectos: el estilo de administración, la libertad, la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la familiaridad, la seguridad en el empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas agradables. Es convertir a la organización en un lugar deseable y atractivo para retener a los talentos.
- **Administrar y generar cambios:** Es adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Los cambios traen nuevos enfoques que son flexibles y ágiles, mismos que proponen nuevas estrategias, filosofías, programas, procedimientos y soluciones a los problemas actuales y tendencias del mercado.



- **Mantener políticas éticas y de transparencia:** Rendición de cuentas que muestre la transparencia, que sea justa, confiable y ética.
- **Sinergia:** Es trabajar todos para un mismo fin, un mismo objetivo, sean estos de la organización o personales. Es decir, buscamos relaciones ganar-ganar, a esto se conoce como cultura corporativa o estilo de administración.
- **Diseñar el trabajo individual y en equipo:** El diseño de trabajo individual y grupal debe ser significativo, agradable y motivador, ofreciendo excelentes condiciones de trabajo, mejorando las condiciones de vida dentro de la organización.
- **Recompensar a los talentos:** Es importante recompensar el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores y recompensar, estimular su actuación dentro de la empresa.
- **Evaluar su desempeño:** La evaluación permite mejorar continuamente aspectos del capital humano y capital intelectual de las personas en la organización.

2.3.4. Importancia de la Gestión del talento humano

Existen trabajadores que están insatisfechos con el empleo actual o el clima organizacional, convirtiéndose en una preocupación para los gerentes; estos problemas, si no se resuelven al momento, se convertirán en urgencias por resolverse. En las empresas, existe un sinnúmero de problemas y conflictos que deben ser resueltos por las personas que trabajan en la organización; para ello es necesario contar con trabajadores calificados, con capacidad de respuesta inmediata y resolución de conflictos. Aun cuando los activos financieros y el equipamiento de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados tienen su importancia considerable, 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. El trabajo del director de talento humano es influir en la relación organización- empleados. (Vallejo, 2015, p. 21)

2.3.5. Procesos de la Gestión del talento humano



Chiavenato (2020) sostiene que: “Los procesos de Gestión del Talento Humano consiste en varias actividades integradas con el propósito de obtener efectos sinérgicos y multiplicadores, tanto para las organizaciones como para las personas que trabajan en ellas.” (p. 13)

2.3.5.1. Incorporar talentos y competencias.

Chiavenato (2020) define que: “El proceso de incorporar talentos y competencias es la puerta de entrada a la organización que solo se abre para los candidatos cuyas características y competencias personales satisfacen los requisitos que se exigen.” (p. 89)

Los procesos para incorporar personas representan las actividades de ingreso a la organización de los candidatos que tienen características y competencias personales. (Vallejo, 2015, p. 47)

2.3.5.1.1. Reclutamiento. “Es el proceso que usa la organización para atraer candidatos en el mercado de talentos con el propósito de abastecer su proceso de selección y las competencias que necesita.” (Chiavenato, 2020, p. 89)

- **Reclutamiento interno:**

Chiavenato (2020) sostiene que: “El reclutamiento interno se enfoca en los candidatos que trabajan dentro de la organización (colaboradores) para promoverlos o transferirlos a otra actividades más complejas o más motivadoras.” (p. 101)

- Los puestos vacantes son cubiertos por trabajadores seleccionados y promovidos dentro de la organización.
- Los candidatos salen de los cuadros de la propia organización.
- Los candidatos ya son conocidos por la organización, han pasado por pruebas de selección y programas de capacitación, y su desempeño ha sido evaluado.
- Las oportunidades de mejor empleo se ofrecen a los trabajadores propios, quienes pueden ascender a puestos mejores y desarrollar su carrera profesional dentro de la organización.

- **Reclutamiento Externo:**

Chiavenato (2020) sostiene que: “El Reclutamiento externo se concentra en los candidatos que están en el Mercado de Trabajo y, por



tanto, fuera de la organización, para someterlos a su proceso de selección de personal.” (p. 101)

- Los puestos vacantes son cubiertos por candidatos externos seleccionados e ingresan a la organización.
- Los candidatos son reclutados externamente en el mercado de talentos.
- Los candidatos son desconocidos para la organización y deben pasar por pruebas y ser evaluados mediante el proceso de selección.
- Las oportunidades de empleo son ofrecidas al mercado y esos candidatos pueden disputárselas.

- **Técnicas de Reclutamiento**

Vallejo (2015) menciona las siguientes técnicas:

- Anuncios en diarios y revistas especializadas.
- Páginas web: socioempleo, multitrabajos, etc.
- Agencias de reclutamiento: gobierno y privadas sin fines de lucro, asociaciones de profesionales, universidades, etc.
- Contratos con escuelas, universidades y agrupaciones.
- Carteles y anuncios en lugares visibles.
- Presentación de candidatos recomendados por trabajadores.
- Consultar el banco de datos de reclutamientos anteriores.
- Reclutamiento virtual a través de las redes sociales y otros.

2.3.5.1.2. Selección. “Es un proceso de decisión, con base en datos confiables, para añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo.” (Chiavenato, 2020, p. 116)

“La selección es el proceso de escoger al mejor candidato para el puesto, bajo criterios de selección del perfil del puesto disponible.” (Vallejo, 2015, p. 55)

- **Técnicas de Selección**

Chiavenato (2020) sostiene que: “Las técnicas de selección se agrupan en 5 categorías”, las cuales son:

- **La entrevista de Selección:** Es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan y en el que a una de las partes



le interesa conocer lo mejor de la otra. Por un lado, está el entrevistador o quien toma la decisión y, por otro el entrevistado o candidato. (p. 128)

- **Pruebas de conocimientos o de capacidades:** Son instrumentos para evaluar el nivel de conocimientos generales y específicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir. Buscan medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos, como nociones de informática, contabilidad, redacción, inglés, etc. Por otra parte, las pruebas de capacidad son muestras de trabajo que se utilizan para constatar el desempeño de los candidatos. (p. 132)
- **Pruebas psicológicas:** Representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamientos en lo referente a las aptitudes de las personas. Estas herramientas se utilizan como medida del desempeño, se basan en muestras estadísticas para la comparación y se aplican en condiciones estandarizadas. (p. 133)
- **Pruebas de personalidad:** Las pruebas de personalidad revelan ciertos aspectos de las características superficiales de las personas, como los determinados por el carácter (rasgos adquiridos o fenotipos) y los determinados por el temperamento (rasgos innatos o genotipos). (p. 138)
- **Técnicas de simulación:** Su punto de partida es la dramatización, lo que significa construir un escenario o un contexto dramático en el presente, en el aquí y el ahora, para desarrollar el evento que se pretende analizar, de forma tan parecida a la realidad como sea posible. (p. 139)

2.3.5.2. Comprometer a talentos y equipos.

Chiavenato (2020) sostiene que: Los procesos para comprometer a los talentos sirven para acoger y mantener a los participantes satisfechos y motivados, y para asegurarles condiciones físicas, psicológicas y sociales a fin de que permanezcan y participen en el negocio, aumente su compromiso y se pongan la camiseta de la organización, además de hacer de la organización el mejor lugar para trabajar. Estos son: Socialización organizacional y Calidad de vida en el trabajo. (p. 149)



2.3.5.2.1. Socialización organizacional. “Es la forma en que la organización recibe a los nuevos trabajadores y los integra a su cultura, su contexto y su sistema para que se puedan comportar de acorde con las expectativas de la organización.” (Chiavenato, 2020, p. 164)

• **Métodos de Socialización organizacional**

Chiavenato (2020) sostiene que: Los métodos de socialización organizacional más difundidos son:

- **El proceso de selección:** La socialización se inicia en las entrevistas de selección, en las cuales el candidato empieza a conocer su futuro ambiente de trabajo, la cultura que predomina en él, los compañeros de trabajo, las actividades que se desarrollan, los desafíos y las recompensas futuras, el gerente y el estilo de administración que existe, etc.
- **Contenido del puesto:** El nuevo colaborador debe ser encargado de tareas bastante atractivas y suficientes para proporcionarles éxito al inicio de su carrera en la organización, para después recibir tareas gradualmente más complicadas y cada vez más desafiantes.
- **El supervisor como tutor:** El nuevo colaborador puede estar ligado a un tutor que se encargue de integrarle a la organización. Para los nuevos empleados, el supervisor representa el punto de unión con la organización que debe cuidarlos como un verdadero tutor, que los acompaña y orienta durante el periodo inicial de la organización.
- **Equipo de trabajo:** El equipo de trabajo puede desempeñar un papel importante en la socialización de los nuevos colaboradores. La integración del nuevo miembro se debe atribuir a un equipo de trabajo capaz de provocar en él un efecto positivo y duradero.
- **Programa de integración:** Es un programa formal e intensivo de capacitación inicial, destinado a los nuevos miembros de la organización, que tiene por objeto familiarizarlos con el lenguaje habitual, sus usos y costumbres internos, la estructura de la organización, los productos o servicios, la misión y los objetivos de la entidad.



2.3.5.2.2. Calidad de vida en el trabajo. Es el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus labores, es la satisfacción del colaborador en el trabajo. Las organizaciones para satisfacer a los clientes externos, primero deben satisfacer a sus colaboradores internos. La calidad de vida en el trabajo representa cómo la organización es capaz de satisfacer las necesidades personales de los colaboradores. Esto incrementará la productividad y calidad en las organizaciones. (Vallejo, 2015, p. 115)

Incluye la higiene y la seguridad desde el punto de vista físico y ambiental, existen al lado del bienestar psicológico y social en el interior del centro del trabajo. Hoy en día, el concepto de calidad de vida en el trabajo incluye tanto los aspectos físicos o ambientales como los aspectos psicológicos en el interior del centro del trabajo. (Chiavenato, 2020, p. 178)

- **Higiene laboral**

Chiavenato (2020) define que: “La higiene laboral u ocupacional se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental, y las condiciones de salud y bienestar de las personas.” (p. 187)

La higiene laboral 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. Es el diagnóstico, la previsión de enfermedades ocupacionales basada en el estudio y el control de dos variables: el hombre y el entorno laboral. Son las condiciones ambientales de trabajo que garantizan la salud física, mental, las condiciones de salud y bienestar de las personas. (Vallejo, 2015, p. 110)

- **Seguridad laboral**

“La seguridad en el trabajo incluye tres áreas básicas de actividad: la prevención de accidentes, de incendios y la



prevención de robos. Su finalidad es profiláctica, es decir, se anticipa para que los riesgos de accidentes sean mínimos.”
(Chiavenato, 2020, p. 193)

2.3.5.3. Utilizar talentos y competencias

Chiavenato (2020) sostiene que: Hacen hincapié en la eficacia y exigen que los talentos miren más hacia las metas que deben alcanzar y los objetivos que deben cumplir para desempeñar con cierta libertad de elección, sus actividades, con obediencia de las normas generales de la organización. (p. 206)

2.3.5.3.1. Diseño de puestos. Especifica el contenido de cada posición, los métodos de trabajo y las relaciones con los demás. Cada puesto exige de su ocupante ciertas competencias para desempeñarlo bien. Esas competencias varían según el puesto, el nivel jerárquico y el área de actuación. (Chiavenato, 2020, p. 213)

El diseño de puestos (Job design) especifica el contenido de cada posición, los métodos de trabajo y relaciones con los demás. Cada puesto exige ciertas competencias de su ocupante para que se desempeñe bien. Estas competencias varían conforme al puesto, el nivel jerárquico y el área de actuación. Exigen que el ocupante sepa manejar los recursos, relaciones interpersonales, información, sistemas y tecnología. (Vallejo, 2015, p. 70)

Chiavenato (2020) manifiesta que: “Existen 5 dimensiones esenciales que debe poseer todo puesto, en mayor o menor grado, los cuales son”:

- **Variedad:** Se refiere al número y la diversidad de habilidades exigidas por el puesto. Existe variedad cuando el puesto presenta una vasta gama de operaciones o el uso de diversos equipos y procedimientos para hacerlo menos repetitivo y monótono.
- **Autonomía:** “Se refiere al grado de independencia y de criterio personal que el ocupante tiene para planear y ejecutar su trabajo.”
- **Significado de las tareas:** “Se refiere al conocimiento del efecto que el puesto provoca en otras personas o en la actividad de la organización.”



- **Identidad con la tarea:** “Se refiere al grado en el que el puesto exige que la persona ejecute o termine una unidad integral del trabajo.”
- **Realimentación:** “Es el grado de información de regreso que recibe el ocupante, lo que le permite evaluar la eficiencia de sus esfuerzos para producir resultados.” (p. 217)

2.3.5.3.2. *Gestión del desempeño.*

Es la base vital de las relaciones entre la empresa y sus colaboradores. Traduce la esencia de su trabajo y de toda actividad en la organización determina el éxito de la persona en su esfuerzo por alcanzar los objetivos establecidos y recibir el debido reconocimiento por ello. (Chiavenato, 2020, p. 246)

- **Factores que deben analizarse en la evaluación del desempeño**
Vallejo (2015) manifiesta los siguientes:
 - **Producción:** cantidad de trabajo realizado.
 - **Calidad:** esmero en el trabajo.
 - **Conocimiento en el trabajo:** pericia en el trabajo.
 - **Cooperación:** relaciones interpersonales.
 - **Comprensión de las situaciones:** capacidad para resolver problemas.
 - **Creatividad:** capacidad para innovar.
 - **Realización:** capacidad para hacer.

2.3.5.4. **Recompensar a los talentos y equipos.**

“Los procesos para recompensar a las personas constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos de esta sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos.” (Chiavenato, 2020, p. 277)

2.3.5.4.1. Remuneración. “Es un proceso de intercambio, en el cual, por una parte, la organización espera obtener el trabajo, y por la otra, la persona espera recibir una compensación por el trabajo que presta.” (Chiavenato, 2020, p. 285)

- **Remuneración con base en competencias**



“Es una forma de remuneración que está relacionada con el grado de información y el nivel de capacitación y de competencias de cada persona.” (Chiavenato, 2020, p. 297)

- **Remuneración en función de la complejidad del trabajo**

La complejidad se define con base a un criterio universal para los distintos tipos de trabajo dentro de la organización: sea por la diversidad de temas tratados, por la profundidad de los conceptos utilizados, por la intensidad de la responsabilidad ejercida, por el ejercicio de tecnologías sofisticadas. La elección del tipo de complejidad depende de las características de cada organización. (Chiavenato, 2020, p. 300)

2.3.5.4.2. Programa de incentivos. “Son paquetes de prestaciones que la organización ofrece a sus miembros, así como los mecanismos y procedimientos que utiliza para repartirlas y que lleven a un crecimiento, un desarrollo adicional, y a diferentes formas de reconocimiento por un excelente desempeño.” (Chiavenato, 2020, p. 308)

Vallejo (2015) menciona que no basta con remunerar a las personas por el tiempo que dedican a la organización; es necesario incentivarlas continuamente para que den mejor esfuerzo, superen su desempeño, alcancen metas y resultados desafiantes para el futuro de la organización. (p. 87)

- **Tipos de Incentivos**

Chiavenato (2020) manifiesta que los tipos de recompensas financieras empleadas son las siguientes:

- Las recompensas que se otorgan debido al logro de los objetivos de la empresa, como las ganancias o las pérdidas.
- Las recompensas vinculadas con la antigüedad del trabajador en la compañía.
- Las recompensas por un desempeño claramente excepcional.
- Las recompensas que se otorgan debido a los buenos resultados de los departamentos, las divisiones o unidades.
- Las recompensas relacionadas con un aumento de las competencias profesionales.



- Las recompensas relacionadas con el grado de complejidad del trabajo. (p. 308)

2.3.5.4.3. Prestaciones y servicios sociales. Chiavenato (2020) manifiesta que: Son gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a una parte de sus colaboradores, en forma de pago adicional a sus salarios. Las prestaciones y servicios sociales incluyen toda una variedad de ayudas y beneficios que ofrece la organización, como asistencia médico- hospitalaria, seguro de vida, alimentación subsidiada, transporte, pago por antigüedad en la compañía, plan de pensión privada. (p. 330)

Una de las formas de facilitar la vida a los empleados es ofrecer prestaciones y servicios. Las prestaciones y servicios son formas indirectas de la remuneración total. El salario es una fracción del paquete de recompensas que la organización ofrece a su personal. También se conoce como prestaciones y servicios sociales que mejoran la calidad de vida, es ahorrarles esfuerzos y preocupaciones en la organización para generar un mejor rendimiento laboral. (Vallejo, 2015, p. 88)

- **Tipos de prestaciones sociales**

Chiavenato (2020) manifiesta los siguientes:

- **Prestaciones de ley:** Son las que exige la legislación laboral, sus previsiones o incluso los contratos colectivos que firman los sindicatos. Las principales son:
 - ✓ Vacaciones
 - ✓ Aguinaldo
 - ✓ Jubilación
 - ✓ Permiso pagado por maternidad
- **Prestaciones monetarias:** Se pagan en dinero, por lo general con base en la nómina, y generan los beneficios sociales que se derivan de ellas. Las principales son:
 - ✓ Gratificaciones
 - ✓ Vacaciones
 - ✓ Vale de combustible
 - ✓ Comida subsidiada
 - ✓ Ayuda para transporte



- **Prestaciones asistenciales:** Pretenden proporcionar al trabajador y a su familia ciertas condiciones de seguridad y previsión para casos imprevistos o urgencias. Las principales son:
 - ✓ Atención médico-hospitalaria
 - ✓ Seguridad social y asesoría
 - ✓ Ayuda económica por medio de préstamos
 - ✓ Seguro de vida de grupo o accidentes personales

2.3.5.5. Desarrollo de talentos, equipos y organizaciones.

“Significa brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y que sean más eficaces en lo que hacen.” (Chiavenato, 2020, p. 343)

Desarrollar 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. La capacitación desarrolla personas y, por ende, desarrolla la organización. (Vallejo, 2015, p. 91)

2.3.5.5.1. Capacitación. “Es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan a mejorar los objetivos organizacionales y sean cada vez más valiosas.” (Chiavenato, 2020, p. 324)

Vallejo (2015) menciona que: “Es el proceso de desarrollar cualidades en las personas, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización. El propósito de capacitar es influir en los comportamientos de los individuos para incrementar su desempeño y productividad.” (p. 91)

- **Proceso de capacitación**

Chiavenato (2020) define la capacitación como un proceso cíclico y continuo que pasa por cuatro etapas:

- El diagnóstico consiste en realizar un inventario de las necesidades o las carencias de capacitación que deben ser



atendidas o satisfechas. Las necesidades pueden ser pasadas, presentes o futuras.

- El diseño consiste en preparar el proyecto o programa de capacitación para atender las necesidades diagnosticadas.
- La implantación es ejecutar y dirigir el programa de capacitación.
- La evaluación consiste en revisar los resultados obtenidos con la capacitación. (p. 358)

2.3.5.5.2. Desarrollo de talentos. Chiavenato (2020) define que: “El desarrollo de talentos se relaciona con la educación continua y con la orientación hacia el futuro y largo plazo, en términos de la carrera. Se enfoca en el crecimiento personal y en la adquisición de competencias duraderas.” (p. 383)

- **Modelos para el desarrollo de talentos**

Chiavenato (2020) sostiene que: “Hay muchos modelos para impulsar el desarrollo de las personas, así como sus técnicas para desplegar las competencias personales dentro del trabajo, tales como”:

- **Rotación de puestos:** Significa hacer que las personas pasen por varios puestos en la organización con la intención de expandir sus habilidades, conocimientos y capacidades.
- **Puestos de asesoría:** Esa técnica proporciona a las personas que tienen gran potencial la oportunidad de trabajar provisionalmente en diferentes áreas de la organización, bajo la supervisión de un gerente exitoso.
- **Actividad en equipo:** Significa una oportunidad para que el talento participe en equipos temporales y efímeros, en diferentes trabajos, en los cuales pueda tomar parte en la toma de decisiones, aprender con otros e investigar problemas específicos de la organización.
- **Participación en cursos y seminarios externos:** Es una forma tradicional de desarrollo mediante cursos formales, clases y seminarios. Brinda la oportunidad de adquirir nuevos



conocimientos y de desarrollar habilidades conceptuales y analíticas.

- **Estudio de casos:** Es un método de desarrollo en el que el talento se enfrenta a una descripción escrita de un problema organizacional que debe analizar y resolver.

2.3.5.5.3. Desarrollo de equipos. Tampoco basta con desarrollar a los talentos y los gerentes. También es preciso desarrollar a los equipos, o sea, el trabajo conjunto de los gerentes y los talentos en el trabajo conjunto e integrado de equipos. Las organizaciones actuales trabajan cada vez más por medio de equipos integrados, donde se alinean de forma interactiva el perfil del líder, el contexto del trabajo, las competencias de los integrantes y las actividades, y los objetivos del trabajo. (Chiavenato, 2020, p. 389)

2.3.5.5.4. Desarrollo organizacional. Vallejo (2015) menciona que: El desarrollo organizacional es un enfoque de cambio en la organización, donde los colaboradores formulan cambios que necesitan e implantan con la ayuda de un consultor interno o externo. El Desarrollo organizacional se aplica para cambios de conducta de las personas, cambios en los objetivos de la organización y un análisis de la competencia. También se considera al desarrollo organizacional como una reevaluación de las estructuras organizacionales, de los procesos, tecnologías utilizadas, de los productos, servicios producidos y la cultura organizacional. (p. 101)

- **Proceso del desarrollo organizacional**

Vallejo (2015) indica que utiliza tres fases:

- Diagnóstico de la situación (investigación)
- Intervención para modificar conductas (acción), aplicación de refuerzos positivos.
- Evaluación de los cambios (resultados modificados o no modificados. (p. 102)

2.3.5.6. Supervisión de talentos y equipos.

Chiavenato (2020) sostiene que: “Se aplican a las funciones que permiten alcanzar los objetivos gracias a la actividad de las personas y los equipos que componen la organización.” (p. 417)



Supervisar es seguir, acompañar, orientar, mantener y controlar el cumplimiento de las reglas y reglamentos impuestos en la organización. Es dar seguimiento a las operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes y objetivos de la organización sean ejecutados. (Vallejo, 2015, p. 117)

2.3.5.6.1. Banco de datos y sistema de información de la GTH.

El soporte de todo el sistema de información es la base o banco de datos, que funciona como un sistema de almacenamiento y acumulación de datos debidamente codificados y disponibles para procesar y obtener información que a través de software, algoritmos e inteligencia de datos e inteligencia artificial alcanzan resultados increíbles en simulaciones, conclusiones, resultados, ideas inteligentes, y hasta previsiones y proyecciones futuras. (Chiavenato, 2020, p. 423)

- **Base de datos de la Gestión del talento humano.**

Chiavenato (2020) manifiesta que: “La Gestión del Talento Humano necesita utilizar varias bases de datos interconectadas que le permitan obtener y almacenar datos sobre diferentes estratos, niveles de complejidad, por ejemplo”:

- **Registro de talentos:** con datos personales sobre cada trabajador.
- **Registro de puestos:** con datos sobre los ocupantes de cada cargo.
- **Registro de secciones:** con datos sobre los trabajadores de cada sección, departamento o división.
- **Registro de remuneración:** con datos sobre los salarios y los incentivos salariales.
- **Registro de prestaciones:** con datos sobre las prestaciones y los servicios sociales.
- **Registro médico:** con datos sobre consultas y exámenes médicos de admisión, exámenes periódicos, etcétera. (p. 424)

- **Sistemas de información de la GTH.**

Un sistema de información de la GTH se sustenta en una base de datos (inclusive una base de talentos o una base de competencias) que pone



a disposición del usuario, en tiempo real, información sobre los colaboradores, el capital humano y el capital intelectual de la empresa. (Chiavenato, 2020, p. 425)

2.4. Marco conceptual

- 2.4.1. Actitud:** Se trata de saber hacer que ocurran las cosas. Actitud positiva y emprendedora, permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, dar valor agregado, llegar a la excelencia y enfocarse a los resultados, es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización. (Vallejo, 2015)
- 2.4.2. Conocimiento:** Quintana & Benavides (2013) refiere que el conocimiento constituye el conjunto de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el hombre para evaluar ideas.
- 2.4.3. Organización:** Melinkoff (2010) la define como un medio para alcanzar diversos fines dentro del conjunto de actividades que el hombre realiza. En este sentido, el trabajo que el hombre realiza como forma de producción implica la combinación de factores como maquinas, instrumentos de transformación, edificios, transporte, entre otros, que coadyuvan en la formación de una organización.
- 2.4.4. Habilidad:** Se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento en resultado. (Vallejo, 2015)
- 2.4.5. Juicio:** Se trata de saber analizar la situación y el contexto, es tener el análisis crítico, juzgar los hechos, establecer un equilibrio y definir prioridades. (Vallejo, 2015)
- 2.4.6. Competencia:** Aptitud, cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. (Vallejo, 2015)
- 2.4.7. Desempeño:** Es el comportamiento y los medios para ponerlo en práctica. (Vallejo, 2015)
- 2.4.8. Gestión:** Se refiere a la coordinación de actividades de trabajo, de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas, lo cual se convierte en el objetivo principal de toda gestión. (Robbins & Coulter, 2005)



2.4.9. Puesto: Consiste en las responsabilidades y las obligaciones que desempeña una persona. (Vallejo, 2015)

2.4.10. Carrera: Es la secuencia de todos los puestos desempeñados por una persona durante el transcurso de su vida laboral. (Vallejo, 2015)

2.4.11. Plan de carrera: Sobre la base de la estructura de puestos, el trabajador y departamento de GTH, determina sus objetivos personales y profesionales para diseñar su historial profesional a futuro. (Vallejo, 2015)

2.5. Marco institucional

2.5.1. Reseña

Agrícola Alsur Cusco S.A.C. es una empresa dedicada al cultivo, transformación y exportación de productos vegetales (alcachofas) congelados y en conserva. La empresa está relacionada con la empresa familiar española Alsur, la cual opera a nivel internacional desde hace más de 25 años y está consolidada como una de las primeras compañías del sector en España.

2.5.2. Misión

“Somos un grupo humano comprometido con el mejoramiento y desarrollo de la Agroindustria, buscamos la plena satisfacción de las expectativas de nuestros clientes a través de la formación de personas con alto nivel de autoestima, conocimientos, habilidades y responsabilidad orientada al desarrollo familiar, empresarial y nacional permitiéndonos así ser altamente competitivos.”

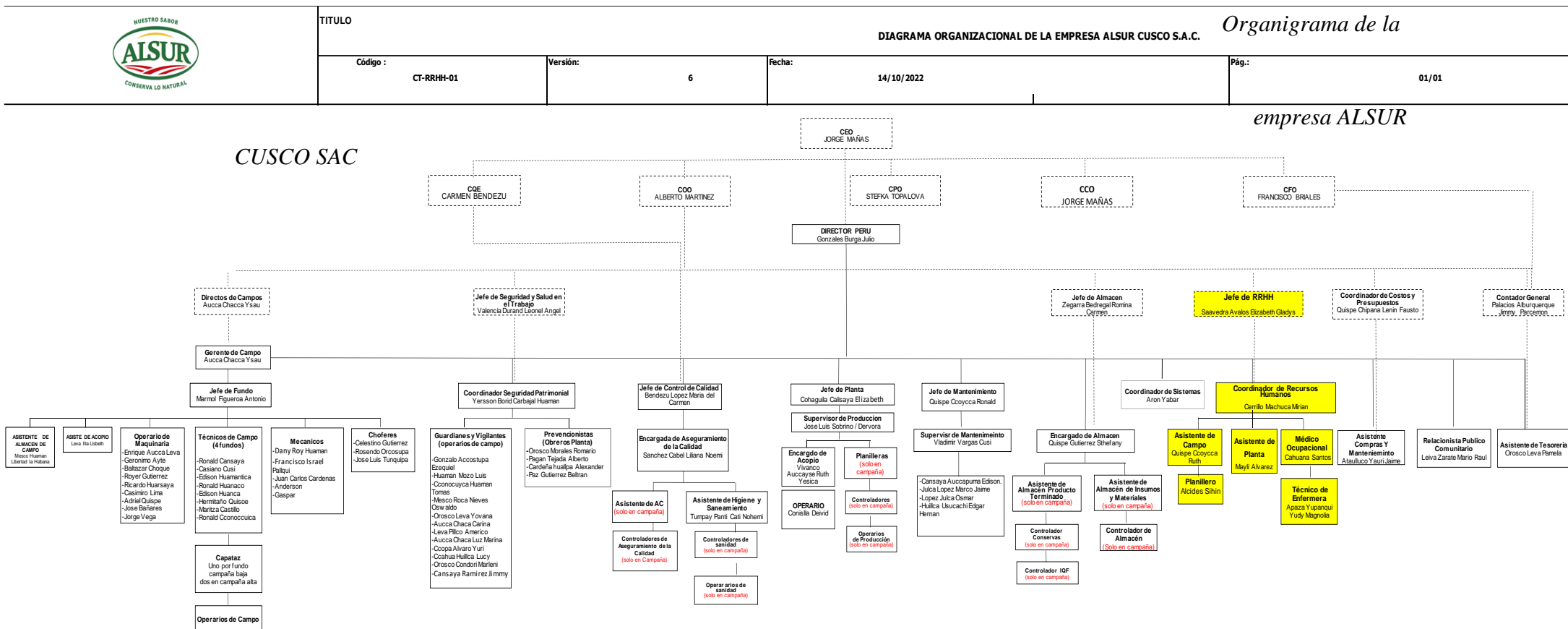
2.5.3. Visión

“Consolidar a Agrícola Alsur Cusco S.A.C. como la primera empresa exportadora de alcachofas procesadas del Perú en los próximos años.”



2.5.4. Organigrama

Figura 1



Fuente: Empresa Alsur Cusco



2.6. Variable de estudio

2.6.1. Variable

Gestión del Talento humano

2.6.2. Conceptualización de la variable

Tabla 1

Conceptualización de la variable

Definición conceptual	Dimensiones
<p>Chiavenato (2020) define que:</p> <p>La Gestión del Talento Humano es el área que agrega y construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos y que se ocupa de aumentar el capital humano de las organizaciones; es decir, el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito en virtud de las ventajas competitivas que proporcionan a su negocio. (p. 10)</p>	<p>D1. Incorporación de talentos y equipos Chiavenato (2020) sostiene que: “Es la puerta de entrada a la organización que solo se abre para los candidatos cuyas características y competencias personales satisfacen los requisitos que se exigen.” (p. 89)</p>
	<p>D2. Comprometer a los talentos y los equipos. Chiavenato (2020) sostiene que: Los procesos para comprometer a los talentos sirven para acoger y mantener a los participantes satisfechos y motivados, y para asegurarles condiciones físicas, psicológicas y sociales a fin de que permanezcan y participen en el negocio, aumenten su compromiso y se pongan la camiseta de la organización, además de hacer de la organización el mejor lugar para trabajar. (p. 149)</p>
	<p>D3. Utilizar talentos y competencias. Chiavenato (2020) sostiene que: Hacem hincapié en la eficacia y exigen que los talentos miren más hacia las metas que deben alcanzar y los objetivos que deben cumplir para desempeñar con cierta libertad de elección, sus actividades, con obediencia de las normas generales de la organización. (p. 206)</p>
	<p>D4. Recompensar a los talentos y equipos. Chiavenato (2020) manifiesta que: “Los procesos para recompensar a las personas constituyen los elementos</p>



	<p>fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos de este sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos.” (p. 277)</p>
	<p>D5. Desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones. Chiavenato (2020) manifiesta que: “Significa brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen.” (p. 343)</p>
	<p>6. Supervisión de talentos y equipos. Chiavenato (2020) sostiene que: “Se aplican a las funciones que permiten alcanzar los objetivos gracias a la actividad de las personas y los equipos que componen la organización.” (p. 417)</p>



2.6.3. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de la variable

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: La Gestión del Talento Humano a percepción de los colaboradores de la empresa agrícola Alsur Cusco SAC Anta-Cusco-2023.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores
<p>Chiavenato (2020) define que:</p> <p>La Gestión del Talento Humano es el área que agrega y construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos y que se ocupa de aumentar el capital humano de las organizaciones; es decir, el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito en virtud de las ventajas competitivas que proporcionan a su negocio. (p. 10)</p>	<p>De acuerdo a Chiavenato (2020)</p> <p>“Existen seis procesos básicos de la gestión del talento humano.” (p. 13)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrar talentos y competencias. • Comprometer a los talentos y los equipos. • Agregar talentos y competencias. • Recompensar a los talentos y equipos. • Desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones. • Supervisar los talentos y equipos. 	<p>D1. Incorporar talentos y competencias.</p> <p>Chiavenato (2020) sostiene que: “Es la puerta de entrada a la organización que solo se abre para los candidatos cuyas características y competencias personales satisfacen los requisitos que se exigen.” (p. 89)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento interno • Reclutamiento externo
			<ul style="list-style-type: none"> • Selección 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas de selección • Pruebas de conocimientos o de capacidad • Pruebas psicológicas • Pruebas de personalidad • Técnicas de simulación



		D2. Comprometer a los talentos y los equipos. Chiavenato (2020) sostiene que: Los procesos para comprometer a los talentos sirven para acoger y mantener a los participantes satisfechos y motivados, y para asegurarles condiciones físicas, psicológicas y sociales a fin de que permanezcan y participen en el negocio, aumenten su compromiso y se pongan la camiseta de la organización, además de hacer de la organización el mejor lugar para trabajar. (p. 149)	<ul style="list-style-type: none">• Socialización organizacional	<ul style="list-style-type: none">• Proceso de selección• Contenido del puesto• El supervisor como tutor• Equipo de trabajo• Programa de integración
			<ul style="list-style-type: none">• Calidad de vida en el trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Higiene laboral• Seguridad laboral
		D3. Utilizar talentos y competencias. Chiavenato (2020) sostiene que: Hacen hincapié en la eficacia y exigen que los talentos miren más hacia las metas que deben alcanzar y los objetivos que deben cumplir para desempeñar con cierta libertad de elección, sus actividades, con obediencia de las normas generales de la organización. (p. 206)	<ul style="list-style-type: none">• Diseño de puestos	<ul style="list-style-type: none">• Variedad• Autonomía• Significado de las tareas• Identidad con las tareas• Realimentación
			<ul style="list-style-type: none">• Gestión del desempeño	<ul style="list-style-type: none">• Producción• Calidad• Conocimiento en el trabajo• Cooperación• Comprensión de las situaciones• Creatividad



		D4. Recompensar a los talentos y equipos. Chiavenato (2020) manifiesta que: “Los procesos para recompensar a las personas constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos de este sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos.” (p. 277)		<ul style="list-style-type: none">• Realización
			<ul style="list-style-type: none">• Remuneración	<ul style="list-style-type: none">• Competencias• Complejidad del trabajo
			<ul style="list-style-type: none">• Programa de incentivos	<ul style="list-style-type: none">• Logro de objetivos• Antigüedad• Desempeño• Resultados• Competencias• Complejidad del trabajo
		D5. Desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones. Chiavenato (2020) manifiesta que: “Significa brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen.” (p. 343)	<ul style="list-style-type: none">• Prestaciones y servicios sociales	<ul style="list-style-type: none">• Prestaciones de ley• Prestaciones monetarias• Prestaciones asistenciales
			<ul style="list-style-type: none">• Capacitación	<ul style="list-style-type: none">• Diagnóstico• Diseño• Implantación• Evaluación
			<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de talentos	<ul style="list-style-type: none">• Rotación de puestos• Puestos de asesoría• Actividad en equipo• Participación en cursos y seminarios



				<ul style="list-style-type: none">• Estudio de casos
			<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de equipos	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo conjunto
			<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo organizacional	<ul style="list-style-type: none">• Diagnóstico• Intervención• Refuerzo
		<p>D6. Supervisión de talentos y equipos. Chiavenato (2020) sostiene que: “Se aplican a las funciones que permiten alcanzar los objetivos gracias a la actividad de las personas y los equipos que componen la organización.” (p. 417)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Banco de datos y sistemas de información de la GTH	<ul style="list-style-type: none">• Registro de talentos• Registro de puestos• Registro de secciones• Registro de remuneración• Registro de prestaciones• Registro médico



CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo debido a que “Los datos son producto de mediciones, se representan mediante números (cantidades) y se deben analizar con métodos científicos.” (Hernández & Mendoza, 2018)

3.2. Diseño de la investigación

La presente investigación es de diseño no experimental, puesto que solo se observará la realidad de la variable, sin modificar ni influir en un cambio que altere la realidad.

La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Hernández & Mendoza, 2018)

3.3. Alcance de la investigación

La presente investigación es de alcance descriptivo, según (Hernández & Mendoza, 2018), pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, miden o recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar. En un estudio descriptivo el investigador selecciona una serie de cuestiones (que, recordemos, denominamos variables) y después recaba información sobre cada una de ellas, para así representar lo que se investiga (describirlo o caracterizarlo).

3.4. Población y muestra de la investigación

3.4.1. Población

La población estuvo conformada por los 230 colaboradores del área de producción de la empresa agrícola ALSUR CUSCO SAC.

3.4.2. Muestra

Se utilizó el muestreo probabilístico al azar, necesario para la investigación, la selección de la unidad muestral se realizó de forma aleatoria aplicando la fórmula estadística para determinar el tamaño de la muestra.



$$n = \frac{Nz^2 pq}{(N-1)E^2 + z^2 pq}$$

Donde:

Z=Nivel de confianza al 95%

p=porcentaje de la población que tiene el atributo deseado

q=porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado

N=Tamaño de la población

e=Error de estimación máximo aceptado

n=Tamaño de la muestra

$$n = \frac{(230)1.96^2(0.5)(0.5)}{(230-1)0.05^2 + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

n= 145

Por lo tanto, el tamaño de la muestra estuvo conformado por 145 colaboradores del área de producción.

3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.5.1. Técnica

Para la presente investigación, como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta.

Las encuestas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos sobre una muestra de la población, se aplica ante la necesidad de probar una hipótesis o descubrir una solución a un problema, e identificar e interpretar, de la manera más metódica posible, un conjunto de testimonios que puedan cumplir con el propósito establecido.

3.5.2. Instrumento

Para la presente investigación, como instrumento de recolección de datos se aplicó un cuestionario.

El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas u otros tipos de indicaciones con el objetivo de recopilar información de un encuestado. Estas son típicamente una mezcla de preguntas cerradas y abiertas.



3.6. Procesamiento de datos

Para el análisis y el procesamiento de los datos en la presente investigación se utilizó el software IBM SPSS 26.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

4.1.1. Presentación del instrumento

Para describir la Gestión del talento humano desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC-Anta 2023, se encuestó a 145 colaboradores, en el que se considera 59 ítems distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 3

Distribución de los ítems del cuestionario

Variable	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Ítems
Gestión del talento Humano	Incorporar talentos y competencias	Reclutamiento	Reclutamiento interno	1, 2
			Reclutamiento externo	3
		Selección	Entrevistas de selección	4
			Pruebas de conocimientos o de capacidad	5
			Pruebas psicológicas	6
			Pruebas de personalidad	7
			Técnicas de simulación	8
			Proceso de selección	9
	Comprometer a talentos y competencias	Socialización organizacional	Contenido del puesto	10
			El supervisor como tutor	11
			Equipo de trabajo	12
			Programa de integración	13
	Calidad de vida en el trabajo	Calidad de vida en el trabajo	Higiene laboral	14, 15
			Seguridad laboral	16
		Diseño de puestos	Variedad	17
			Autonomía	18
			Significado de las tareas	19
			Identidad con las tareas	20
			Realimentación	21
			Producción	22
	Utilizar talentos y competencias	Gestión del desempeño	Calidad	23
			Conocimiento en el trabajo	24
			Cooperación	25
		Gestión del desempeño	Comprensión de las situaciones	26
			Creatividad	27
			Realización	28



Dimensión	Subdimensión	Indicador	Ítems
Recompensar a los talentos y equipos	Remuneración	Competencias	29, 30
		Complejidad del trabajo	31
	Programa de incentivos	Logro de objetivos	32
		Antigüedad	33
		Desempeño	34
		Resultados	35
		Competencias	36
		Complejidad del trabajo	37
	Prestaciones y servicios sociales	Prestaciones de ley	38
		Prestaciones monetarias	39
Prestaciones asistenciales		40	
Desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones	Capacitación	Diagnóstico	41
		Diseño	42
		Implantación	43
		Evaluación	44
	Desarrollo de talentos	Rotación de puestos	45
		Puestos de asesoría	46
		Actividad en equipo	47
		Participación en cursos y seminarios	48
		Estudio de casos	49
	Desarrollo de equipos	Trabajo conjunto	50
Desarrollo organizacional	Diagnóstico	51	
	Intervención	52	
	Refuerzo	53	
Supervisar a los talentos y equipos	Banco de datos y sistemas de información de la Gestión del talento humano	Registro de talentos	54
		Registro de puestos	55
		Registro de secciones	56
		Registro de remuneración	57
		Registro de prestaciones	58
Registro médico	59		

Para las interpretaciones de las tablas y figuras estadísticas se utilizó la siguiente escala de baremación e interpretación.

Tabla 4

Descripción de la Baremación y escala de interpretación

Promedio	Interpretación
1.00 – 1.80	Muy inadecuado
1.81 – 2.60	Inadecuado
2.61 – 3.40	Poco adecuado
3.41 – 4.20	Adecuado



4.21 – 5.00 Muy adecuado

4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado

Para analizar la fiabilidad del cuestionario utilizado en la describir la Gestión del talento humano desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC-Anta 2023. Se utilizó la técnica estadística “Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach”, para lo cual se considera lo siguiente:

- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.8. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado fue el siguiente:

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento humano	0.867	59

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor mayor a 0.8 para los ítems considerados para la variable Gestión del talento humano, por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

4.2. Resultados de los objetivos específicos

4.2.1. Incorporar talentos y competencias

El objetivo es describir el proceso de incorporar talentos y competencias desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023, para lo cual se describe las subdimensiones: Reclutamiento y Selección. Los resultados se presentan a continuación:

4.2.1.1. Resultados de las subdimensiones de la dimensión incorporar talentos y competencias.

A) Reclutamiento

Tabla 6

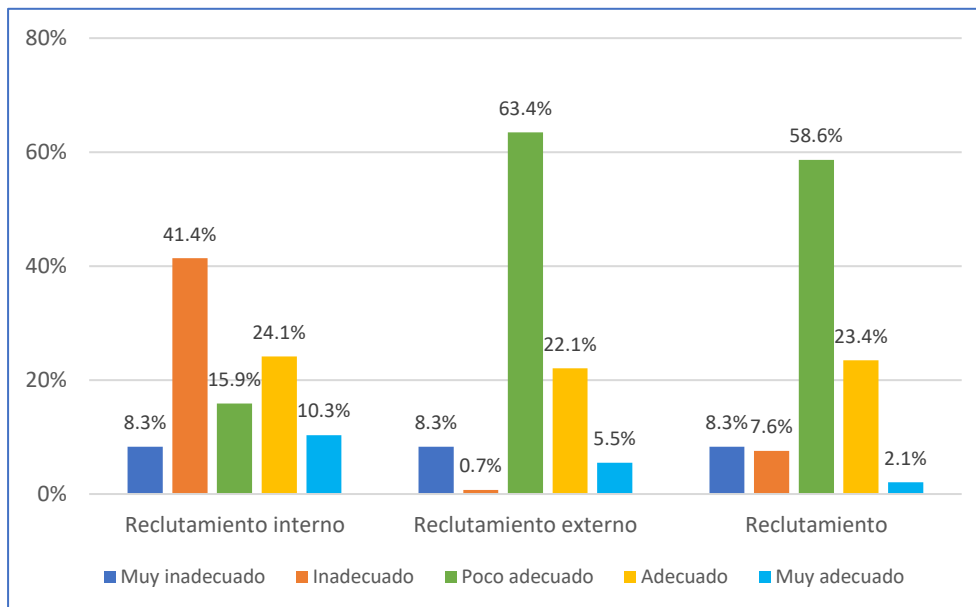
Reclutamiento

	Indicadores				Subdimensión	
	Reclutamiento interno		Reclutamiento externo		Reclutamiento	
	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuado	12	8.3%	12	8.3%	12	8.3%
Inadecuado	60	41.4%	1	0.7%	11	7.6%
Poco adecuado	23	15.9%	92	63.4%	85	58.6%
Adecuado	35	24.1%	32	22.1%	34	23.4%
Muy adecuado	15	10.3%	8	5.5%	3	2.1%
Total	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 2

Reclutamiento



Interpretación y análisis

En cuanto al indicador reclutamiento interno, entre los resultados más representativos se observa que del total de colaboradores el 41.4% perciben que es inadecuado y el 8.3% perciben que es muy inadecuado. Por tanto, se deduce que la empresa casi nunca detalla el perfil y competencias para el puesto a ser cubierto y nunca



priorizan a sus colaboradores cuando existe un nuevo puesto de trabajo dentro de la empresa.

En cuanto al indicador reclutamiento externo, entre los resultados más representativos se observa que el 63.4% del total de colaboradores perciben que es poco adecuado, y el 0.7% de los colaboradores perciben que es inadecuado. Por tanto, se deduce que la empresa casi nunca usa medios de comunicación en la provincia para sus convocatorias.

En resumen, los resultados nos indican que de acuerdo a la subdimensión reclutamiento se observa que el 58.6% del total de colaboradores perciben que es poco adecuado, mientras que el 2.1% de colaboradores perciben como muy adecuado. Por lo tanto, se deduce que la empresa casi nunca realiza convocatorias internas para ocupar las vacantes de puestos de trabajo y no usan medios de comunicación masivos para reclutar a candidatos externos.

B) Selección

Tabla 7

Selección

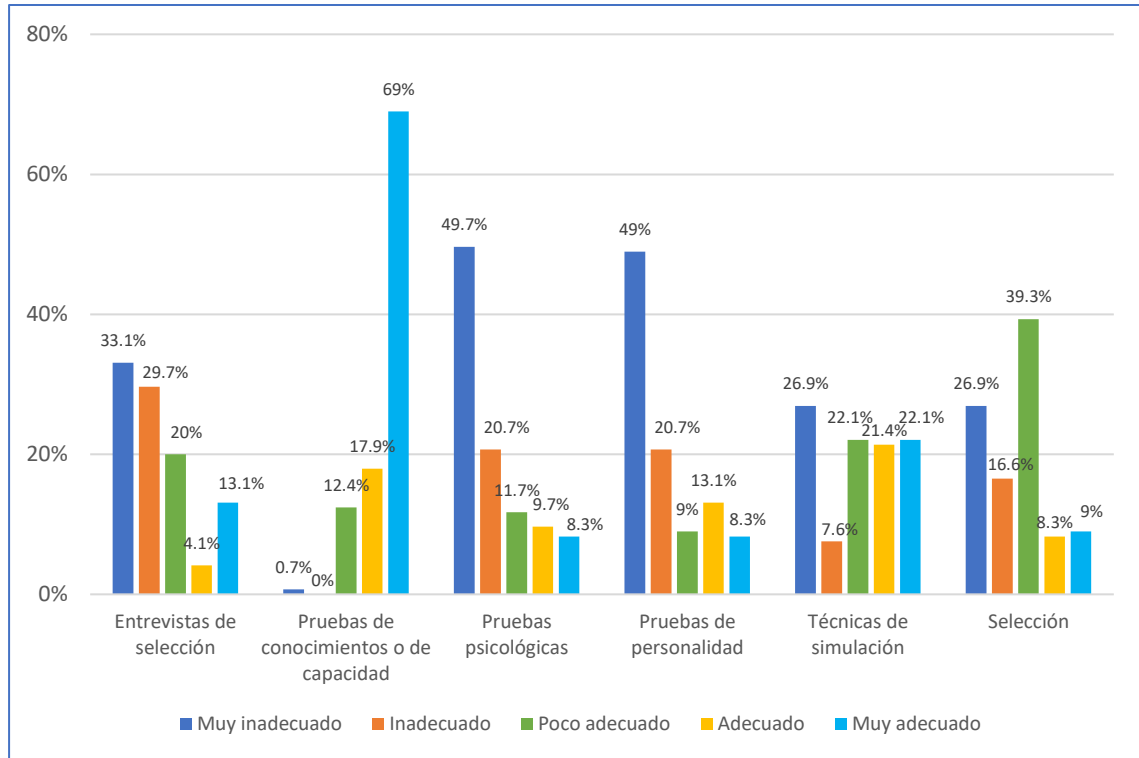
	Indicadores										Subdimensión	
	Entrevistas de selección		Pruebas de conocimientos o de capacidad		Pruebas psicológicas		Pruebas de personalidad		Técnicas de simulación		Selección	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuado	48	33.1%	1	0.7%	72	49.7%	71	49.0%	39	26.9%	39	26.9%
Inadecuado	43	29.7%	0	0.0%	30	20.7%	30	20.7%	11	7.6%	24	16.6%
Poco adecuado	29	20.0%	18	12.4%	17	11.7%	13	9.0%	32	22.1%	57	39.3%
Adecuado	6	4.1%	26	17.9%	14	9.7%	19	13.1%	31	21.4%	12	8.3%
Muy adecuado	19	13.1%	100	69.0%	12	8.3%	12	8.3%	32	22.1%	13	9.0%
Total	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado



Figura 3

Selección



Interpretación y análisis

En cuanto al indicador entrevistas de selección, entre los resultados más representativos se observa que el 33.1% del total de colaboradores perciben que es muy inadecuado, mientras que el 4.1% perciben que es adecuado. Por un lado, se deduce que la empresa no realiza entrevistas a la mayoría de los candidatos, por otro lado, que la empresa realiza entrevistas de forma imparcial a algunos candidatos para el puesto.

En cuanto al indicador pruebas de conocimientos o de capacidad, entre los resultados más representativos se observa que el 69% del total de colaboradores perciben que es muy adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa siempre realiza pruebas de conocimientos que garanticen el perfil del puesto. Por otro lado, el 0.7% de colaboradores perciben que es muy inadecuado, debido a que un examen de conocimientos no es suficiente para seleccionar al mejor candidato.

En cuanto al indicador pruebas psicológicas, entre los resultados más representativos se observa que el 49.7% perciben que es muy inadecuado, mientras que el 8.3% de colaboradores perciben que es muy adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa casi nunca realiza pruebas psicológicas que garanticen una adecuada selección.



Por otra parte, un menor porcentaje consideran que un exámen psicológico no es requisito para el puesto vacante.

En cuanto al indicador pruebas de personalidad, entre los resultados más importantes se observa que el 49% del total de encuestados perciben que es muy inadecuado, mientras que el 8.3% de colaboradores perciben que es muy adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa casi nunca realiza pruebas que evalúen la personalidad del candidato y que un menor porcentaje de colaboradores consideran que un exámen de personalidad no es requisito para el puesto vacante.

En cuanto al indicador técnicas de simulación, entre los resultados más importantes se observa que del total de colaboradores, el 26.9% perciben que es muy inadecuado, y el 7.6% perciben como inadecuado. Por tanto, se deduce que la empresa no realiza simulaciones para evaluar la capacidad de respuesta frente a una situación dada.

En resumen, los resultados nos indican que de acuerdo a la subdimensión selección se observa que el 39.3 % del total de colaboradores perciben que es poco adecuado y el 8.3% perciben como adecuado. Por tanto, se deduce que los trabajadores perciben que la empresa evalúa a los candidatos de forma imparcial y casi nunca aplican diversas pruebas para filtrar a los candidatos, pero por otro lado la empresa si realiza pruebas de conocimientos, pero no son suficientes para seleccionar al mejor candidato.

4.2.1.2. Resultados de la dimensión incorporar talentos y competencias.

Tabla 8

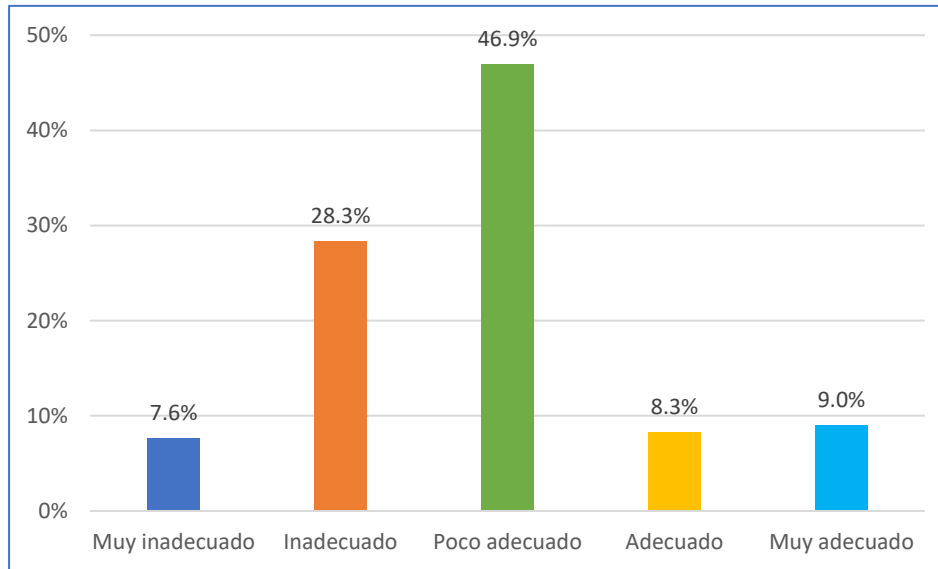
Incorporar talentos y competencias

	f	%
Muy inadecuado	11	7.6%
Inadecuado	41	28.3%
Poco adecuado	68	46.9%
Adecuado	12	8.3%
Muy adecuado	13	9.0%
Total	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 4

Incorporar talentos y competencias



Interpretación y análisis

En cuanto a la dimensión incorporar talentos y competencias, entre los resultados más representativos se observa que el 46.9% del total de colaboradores perciben que es poco adecuado y el 7.6 % perciben como muy inadecuado. Por tanto, se deduce que la manera en la cual la empresa incorpora a las personas no es la adecuada, ya que la empresa no utiliza medios de comunicación en sus convocatorias y por consiguiente no consigue reclutar a un número considerable de candidatos. Por otro lado, los trabajadores manifiestan que no se aplican diversas pruebas para filtrar a los candidatos.

Tabla 9

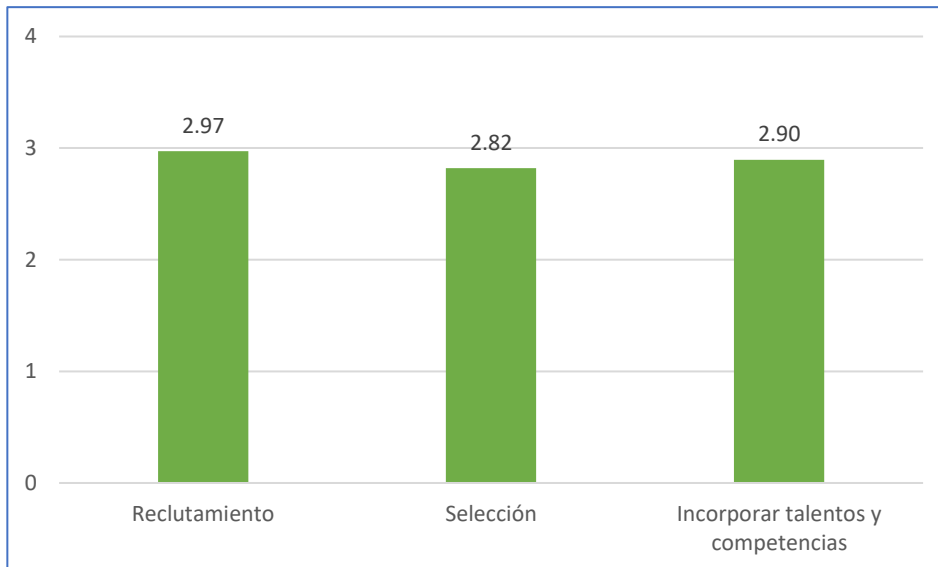
Comparación promedio de los subdimensiones de la dimensión incorporar talentos y competencias

	Promedio	Interpretación
Reclutamiento	2.97	Poco adecuado
Selección	2.82	Poco adecuado
Incorporar talentos y competencias	2.90	Poco adecuado

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 5

Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión incorporar a talentos y competencias



Interpretación y análisis

Se puede observar que en la dimensión incorporar talentos y competencias, la subdimensión reclutamiento tiene un promedio de 2.97 que indica que es poco adecuado y la subdimensión selección con un promedio de 2.82 también es poco adecuado, promediando ambas subdimensiones tenemos que la dimensión incorporar talentos y competencias obtuvo una calificación de 2.90 que indica que es un proceso poco adecuado.

4.2.2. Comprometer a talentos y competencias

El objetivo es describir el proceso de comprometer a los talentos y equipos desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023, para lo cual se describe las subdimensiones: Socialización organizacional y Calidad de vida en el trabajo. Los resultados se presentan a continuación:

4.2.2.1. Resultados de los subdimensiones de la dimensión comprometer talentos y competencias.

A) Socialización organizacional



Tabla 10

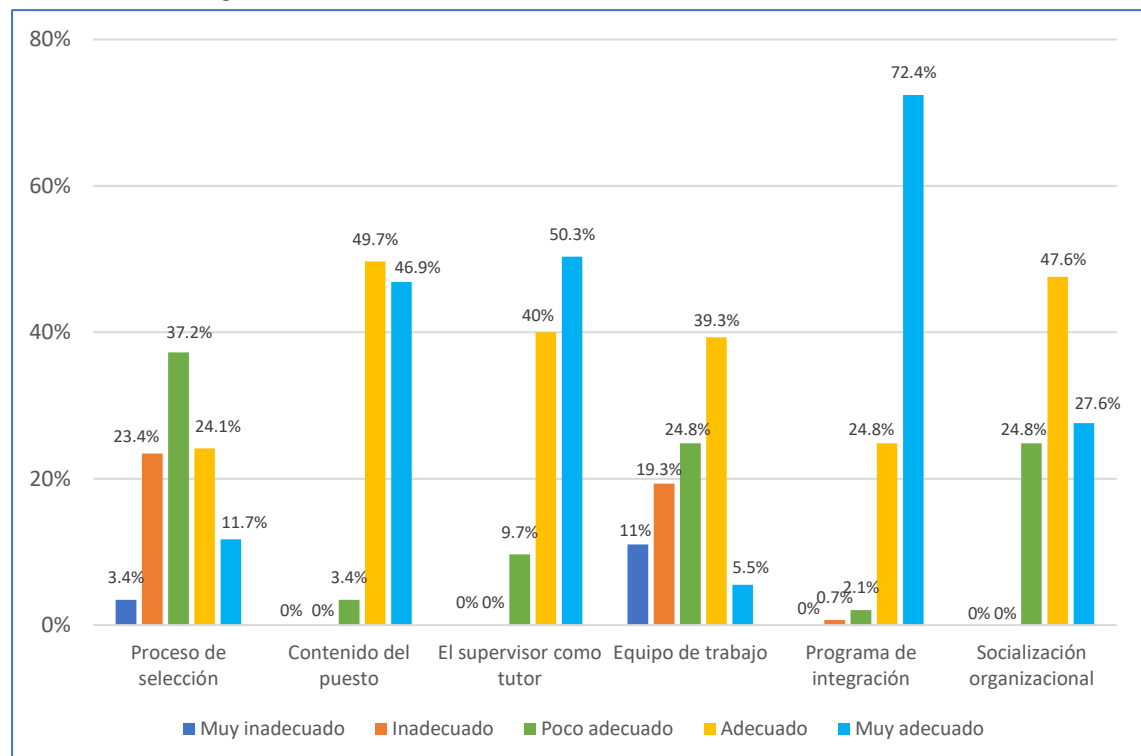
Socialización organizacional

	Indicadores										Subdimensión	
	Proceso de selección		Contenido del puesto		El supervisor como tutor		Equipo de trabajo		Programa de integración		Socialización organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuado	5	3.4%	0	0.0%	0	0.0%	16	11.0%	0	0.0%	0	0.0%
Inadecuado	34	23.4%	0	0.0%	0	0.0%	28	19.3%	1	0.7%	0	0.0%
Poco adecuado	54	37.2%	5	3.4%	14	9.7%	36	24.8%	3	2.1%	36	24.8%
Adecuado	35	24.1%	72	49.7%	58	40.0%	57	39.3%	36	24.8%	69	47.6%
Muy adecuado	17	11.7%	68	46.9%	73	50.3%	8	5.5%	105	72.4%	40	27.6%
Total	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 6

Socialización organizacional



Interpretación y análisis



En cuanto al indicador proceso de selección, entre los resultados más representativos se observa que el 37.2% del total de colaboradores encuestados perciben que es poco adecuado, mientras que el 3.4% de colaboradores perciben que es muy inadecuado. Por tanto, se deduce que la mayor parte de los colaboradores casi nunca pueden conocer su futuro puesto de trabajo y a sus compañeros.

En cuanto al indicador contenido del puesto, entre los resultados más representativos se observa que el 49.7% del total de colaboradores perciben que es adecuado, por otro lado, el 9.7% de colaboradores perciben como poco adecuado. Por tanto, se deduce que los colaboradores casi siempre reciben orientación sobre las actividades a desarrollar, pero se les da una orientación verbal y rápida causando que muchos colaboradores no entiendan sus funciones.

En cuanto al indicador el supervisor como tutor, entre los resultados más representativos se observa que el 50.3% del total de encuestados perciben que es muy adecuado, mientras que el 9.7 % perciben como poco adecuado. Por tanto, se deduce que los colaboradores siempre reciben orientación por parte de su supervisor cuando ingresan a trabajar, pero, por otro lado, la orientación se da de manera verbal solo al momento de ingresar, mas no durante la jornada de trabajo.

En cuanto al indicador equipo de trabajo, entre los resultados más representativos se observa que el 39.3% del total de colaboradores perciben que es adecuado, mientras que el 5.5% perciben que es muy adecuado. Por tanto, se deduce que casi siempre el equipo de trabajo ejerce una influencia en las creencias y actitudes de los colaboradores respecto a la empresa.

En cuanto al indicador programa de integración, entre los resultados más representativos se observa que el 72.4% del total de colaboradores perciben que es muy adecuado, el 0.7% de colaboradores perciben como inadecuado. Por tanto, se deduce que siempre la empresa les ofrece una capacitación inicial a los nuevos trabajadores, y por otra parte la capacitación es breve y rápida y no se les brinda un manual de orientación.

En resumen, los resultados nos indican que de acuerdo a la subdimensión Socialización organizacional, entre los resultados más representativos se observa que del total de colaboradores el 47.6% perciben como adecuado, mientras que el 24.8 % perciben como poco adecuado. Por tanto, se deduce que un mayor porcentaje manifiestan que reciben orientación sobre las actividades a desarrollar y cuentan con el apoyo de un supervisor. Por otro lado, indican que la orientación es verbal, rápida y no se les brinda un manual de orientación



B) Calidad de vida en el trabajo

Tabla 11

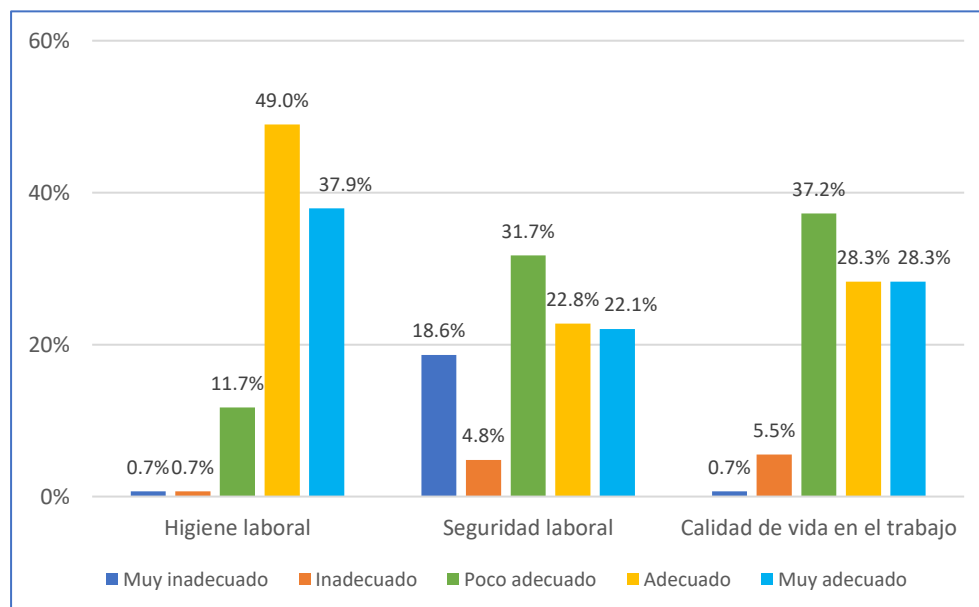
Calidad de vida en el trabajo

	Indicadores				Subdimensión	
	Higiene laboral		Seguridad laboral		Calidad de vida en el trabajo	
	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuado	1	0.7%	27	18.6%	1	0.7%
Inadecuado	1	0.7%	7	4.8%	8	5.5%
Poco adecuado	17	11.7%	46	31.7%	54	37.2%
Adecuado	71	49.0%	33	22.8%	41	28.3%
Muy adecuado	55	37.9%	32	22.1%	41	28.3%
Total	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 7

Calidad de vida en el trabajo



Interpretación y análisis

En cuanto al indicador higiene laboral, entre los resultados más representativos se observa que el 49% del total de colaboradores perciben que es adecuado, el 0.7 % de colaboradores lo perciben como inadecuado. Por tanto, se deduce que casi siempre la



empresa les proporciona elementos de protección laboral e higiene, garantizando su salud física. Por otro lado, se deduce a que las áreas de trabajo no cuentan con las condiciones ambientales que garanticen la salud mental de los colaboradores.

En cuanto al indicador seguridad laboral, entre los resultados más representativos se observa que del total de colaboradores, el 31.7% lo perciben como poco adecuado y el 4.8% como inadecuado. Por tanto, se deduce que la empresa no se anticipa al riesgo de correr accidentes, causando incertidumbre en los colaboradores.

En resumen, los resultados nos indican que de acuerdo a la subdimensión calidad de vida en el trabajo, entre los resultados más representativos se observa que el 37.2% del total de colaboradores encuestados perciben que es poco adecuado, mientras que el 0.7% lo perciben como muy inadecuado. Por tanto, se deduce que casi siempre la empresa les brinda elementos de protección laboral e higiene, pero que las áreas de trabajo no cuentan con las condiciones ambientales para el desarrollo de sus actividades diarias. Por consiguiente, no pueden desenvolverse y cumplir sus funciones eficientemente, además que la empresa no previene el riesgo de sufrir accidentes.

4.2.2.2. Resultados de la dimensión comprometer a talentos y competencias.

Tabla 12

Comprometer a talentos y competencias

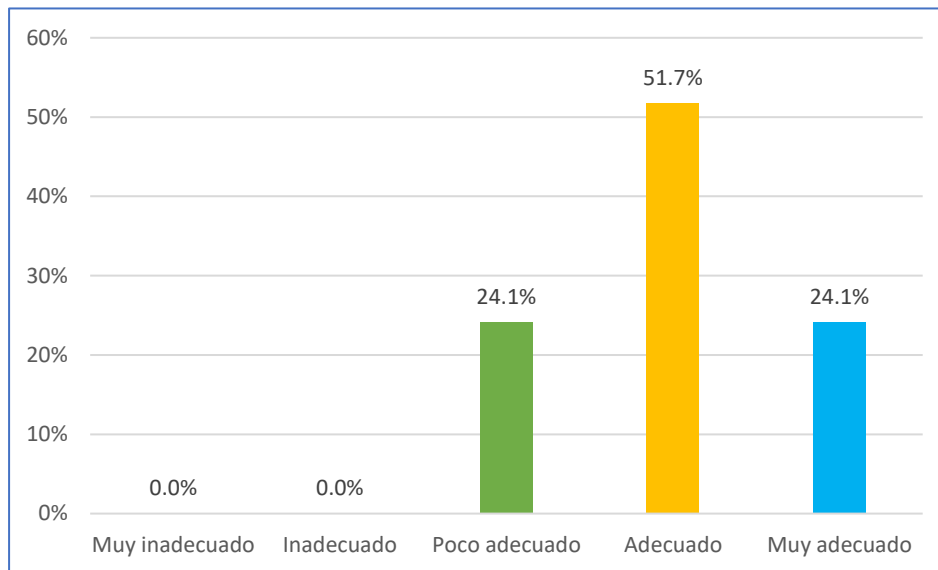
	f	%
Muy inadecuado	0	0.0%
Inadecuado	0	0.0%
Poco adecuado	35	24.1%
Adecuado	75	51.7%
Muy adecuado	35	24.1%
Total	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado



Figura 8

Comprometer a talentos y competencias



Interpretación y análisis

En cuanto a la dimensión Comprometer a talentos y competencias, entre los resultados más representativos, se observa que, del total de encuestados, el 51.7% perciben como adecuado y el 24.1% lo perciben como poco adecuado. Por tanto, se deduce que la manera en la cual la empresa compromete a las personas no es del todo adecuada debido a que los colaboradores no se mantienen satisfechos y motivados, al no asegurarles las condiciones físicas, psicológicas, a fin de que permanezcan y aumenten su compromiso con la empresa.

Tabla 13

Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión comprometer a talentos y competencias

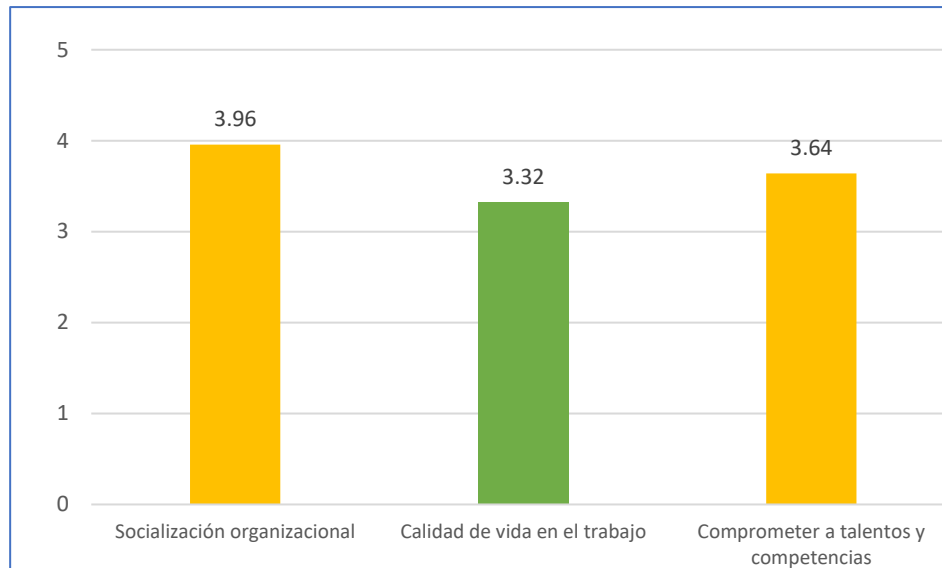
	Promedio	Interpretación
Socialización organizacional	3.96	Adecuado
Calidad de vida en el trabajo	3.32	Poco adecuado
Comprometer a talentos y competencias	3.64	Adecuado

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado



Figura 9

Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión comprometer a talentos y competencias



Interpretación y análisis

Se puede observar que en la dimensión comprometer a talentos y competencias, la subdimensión socialización organizacional tiene un promedio de 3.96 que indica que es adecuado y la subdimensión calidad de vida en el trabajo con un promedio de 3.32 indica que es poco adecuado, promediando ambas subdimensiones tenemos que la dimensión comprometer a talentos y competencias obtuvo una calificación de 3.64 que indica que es un proceso adecuado.

4.2.3. Utilizar talentos y competencias

El objetivo es describir el proceso de utilizar talentos y competencias desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023, para lo cual se describe las subdimensiones: Diseño de puestos, Gestión del desempeño. Los resultados se presentan a continuación:

4.2.3.1. Resultados de los subdimensiones de la dimensión utilizar talentos y competencias.

A) Diseño de puestos

Tabla 14

Diseño de puestos

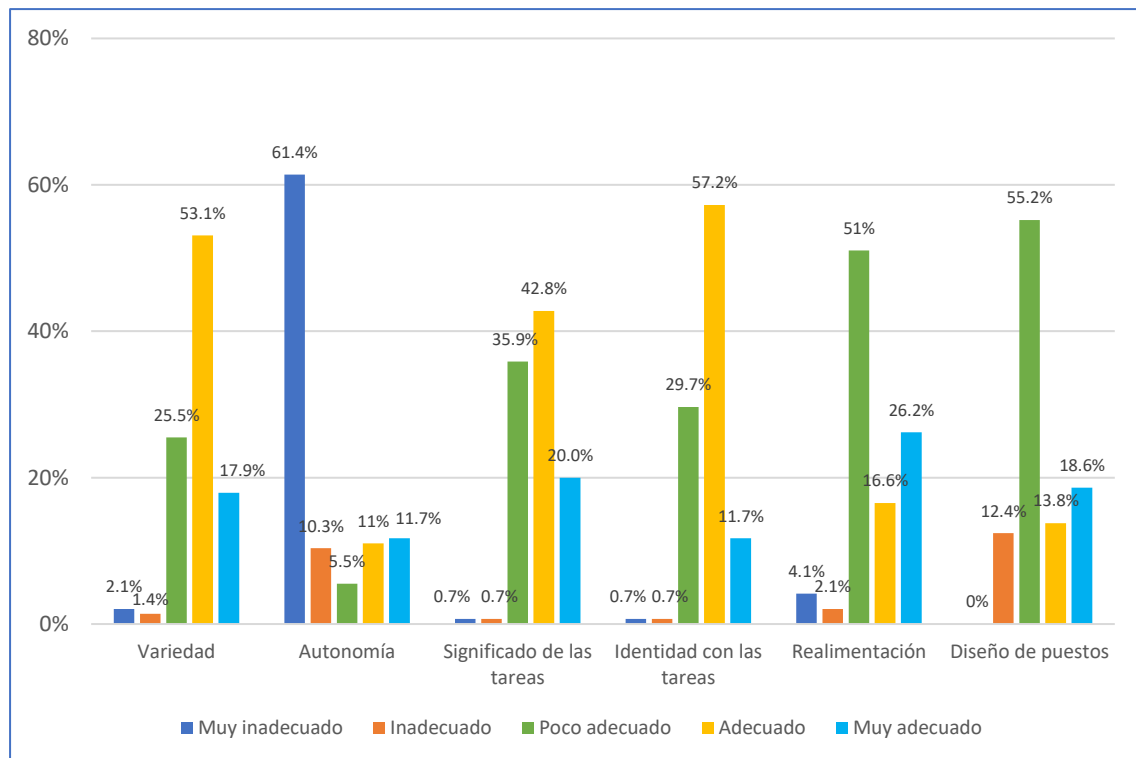


	Indicadores										Subdimensión	
	Variedad		Autonomía		Significado de las tareas		Identidad con las tareas		Realimentación		Diseño de puestos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuado	3	2.1%	89	61.4%	1	0.7%	1	0.7%	6	4.1%	0	0.0%
Inadecuado	2	1.4%	15	10.3%	1	0.7%	1	0.7%	3	2.1%	18	12.4%
Poco adecuado	37	25.5%	8	5.5%	52	35.9%	43	29.7%	74	51.0%	80	55.2%
Adecuado	77	53.1%	16	11.0%	62	42.8%	83	57.2%	24	16.6%	20	13.8%
Muy adecuado	26	17.9%	17	11.7%	29	20.0%	17	11.7%	38	26.2%	27	18.6%
Total	145	100.0%	145	100.0%	14	100.0%	14	100.0%	145	100.0%	14	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 10

Diseño de puestos



Interpretación y análisis

En cuanto al indicador variedad, entre los resultados más representativos se observa que el 53.1% del total de colaboradores encuestados perciben que es adecuado y el 1.4% del total de colaboradores lo perciben como inadecuado. Por tanto, se deduce por



un lado la mayoría de colaboradores consideran que casi siempre los puestos cuentan con diversidad de habilidades requeridas, pero por otro lado un menor porcentaje considera que no pueden desarrollar esas habilidades debido a que no están ubicados en los puestos de trabajo adecuados.

En cuanto al indicador autonomía, entre los resultados más representativos se observa que el 61.4% del total de colaboradores perciben que es muy inadecuado y el 5.5% perciben como poco adecuado. Por tanto, se deduce que los colaboradores consideran que nunca se les da autonomía al momento de realizar sus funciones.

En cuanto al indicador significado de las tareas, entre los resultados más representativos se observa que el 42.8% del total de colaboradores perciben que es adecuado y el 0.7% inadecuado. Por tanto, se deduce que un mayor porcentaje de colaboradores consideran que sus funciones y responsabilidades aportan a la empresa, mientras que, por otro lado, un menor porcentaje de colaboradores se muestran disconforme debido a que las funciones que se les asigna no son justas a comparación con otros compañeros.

En cuanto al indicador identidad con las tareas, entre los resultados más representativos se observa que el 57.2% del total de colaboradores perciben que es adecuado y el 0.7% perciben como inadecuado. Por tanto, se deduce que la mayoría de colaboradores comprenden el objetivo que quieren lograr con las tareas asignadas, pero por otro lado algunos colaboradores no pueden identificarse con una determinada tarea.

En cuanto al indicador realimentación, entre los resultados más representativos se observa que el 51% del total de colaboradores perciben como poco adecuado y el 2.1% perciben como inadecuado. Por tanto, se deduce a que rara vez reciben retroalimentación sobre las tareas o funciones encomendadas.

En resumen, los resultados nos indican que de acuerdo a la subdimensión diseño de puestos, entre los resultados más representativos se observa que el 55.2% del total de colaboradores perciben que es poco adecuado y el 12.4% perciben que es inadecuado. Por lo tanto, se deduce a que la mayoría de colaboradores no están de acuerdo con la manera del diseño de puestos realizado por la empresa, asimismo que las labores asignadas a cada trabajador no son justas a comparación con sus compañeros, también que no están ubicados en los puestos de trabajo para lo que están mejor preparados, no generan autonomía en la realización de sus tareas, ni tampoco se permite la realimentación en el desempeño de los mismos.



B) Gestión del desempeño

Tabla 15

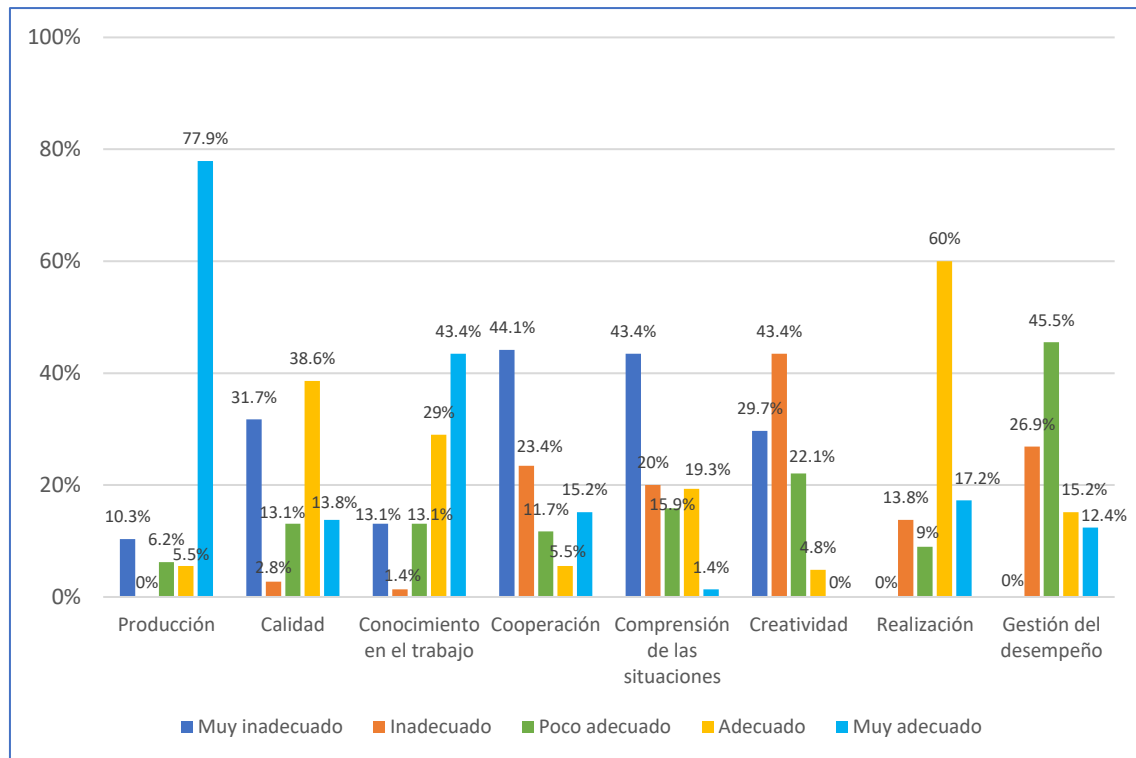
Gestión del desempeño

	Indicadores														Subdimensión	
	Producción		Calidad		Conocimiento en el trabajo		Cooperación		Comprensión de las situaciones		Creatividad		Realización		Gestión del desempeño	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy deficiente	15	10.3%	46	31.7%	19	13.1%	64	44.1%	63	43.4%	43	29.7%	0	0.0%	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%	4	2.8%	2	1.4%	34	23.4%	29	20.0%	63	43.4%	20	13.8%	39	26.9%
Poco eficiente	9	6.2%	19	13.1%	19	13.1%	17	11.7%	23	15.9%	32	22.1%	13	9.0%	66	45.5%
Eficiente	8	5.5%	56	38.6%	42	29.0%	8	5.5%	28	19.3%	7	4.8%	87	60.0%	22	15.2%
Muy eficiente	113	77.9%	20	13.8%	63	43.4%	22	15.2%	2	1.4%	0	0.0%	25	17.2%	18	12.4%
Total	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 11

Gestión del desempeño



Interpretación y análisis

En cuanto al indicador producción, entre los resultados más representativos se observa que el 77.9% del total de colaboradores perciben que es muy adecuado y el 5.5% perciben que es adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa casi siempre evalúa la cantidad de trabajo realizado por los colaboradores.

En cuanto al indicador calidad, entre los resultados más representativos se observa que el 38.6% del total de colaboradores perciben que es adecuado, mientras que el 2.8% de colaboradores perciben como inadecuado. Por tanto, se deduce que la empresa casi siempre evalúa el esmero de los colaboradores en el trabajo que realizan debido a que consideran que, si no se esmeran en su trabajo, se les advierte con una disminución en su remuneración.

En cuanto al indicador conocimiento en el trabajo, entre los resultados más representativos se observa que el 43.4% del total de colaboradores perciben que es muy adecuado, mientras que el 1.4% de colaboradores perciben como inadecuado. Por tanto, se deduce que de acuerdo a un mayor porcentaje de colaboradores la empresa siempre evalúa



el conocimiento que tiene el colaborador sobre el trabajo que realiza, pero por otro lado la forma de evaluar su conocimiento es muy constante y controlado.

En cuanto al indicador cooperación, entre los resultados más representativos se observa que el 44.1% del total de colaboradores perciben como muy inadecuado, el 5.5% de colaboradores perciben como adecuado. Por tanto, se deduce que por un lado la empresa casi nunca valora las relaciones interpersonales del colaborador con sus compañeros de trabajo, mientras que por otro lado refleja que cada colaborador debe estar concentrado en su puesto de trabajo y no como se debe llevar con sus compañeros de trabajo.

En cuanto al indicador comprensión de las situaciones, entre los resultados más representativos se observa que el 43.4% del total de colaboradores perciben como muy adecuado, mientras que el 1.4% de colaboradores perciben como muy inadecuado. Por tanto, se deduce que la empresa siempre considera la capacidad de los colaboradores para resolver problemas, pero que las decisiones las toman los altos directivos haciendo caso omiso a sus soluciones.

En cuanto al indicador creatividad, entre los resultados más representativos se observa que el 43.4% del total de colaboradores perciben como inadecuado, el 4.8% de colaboradores perciben como adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa no considera la capacidad de los colaboradores para innovar respecto al trabajo que realizan debido a que la empresa debe decirles siempre la manera de realizar sus funciones.

En cuanto al indicador realización, entre los resultados más representativos se observa que el 60% del total de colaboradores perciben como adecuado, mientras que el 9% de colaboradores perciben como poco adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa siempre evalúa la capacidad de los colaboradores para realizar sus funciones, mientras que por otro lado los colaboradores se sienten demasiado controlados para realizar sus funciones.

En resumen, los resultados nos indican que de acuerdo a la subdimensión Gestión del desempeño, entre los resultados más representativos se observa que el 45.5% del total de colaboradores lo perciben como poco adecuado y el 12.4% de colaboradores perciben como muy adecuado. Por lo tanto, se deduce que si bien la empresa siempre realiza evaluaciones las cuales son constantes, pero solo lo hacen de acuerdo al desempeño de cada colaborador, dejando atrás las relaciones con sus compañeros de trabajo, la capacidad de innovar, dar soluciones y por ende no se puede corregir ni realizar mejoras a los mismos.



4.2.3.2. Resultados de la dimensión utilizar talentos y competencias.

Tabla 16

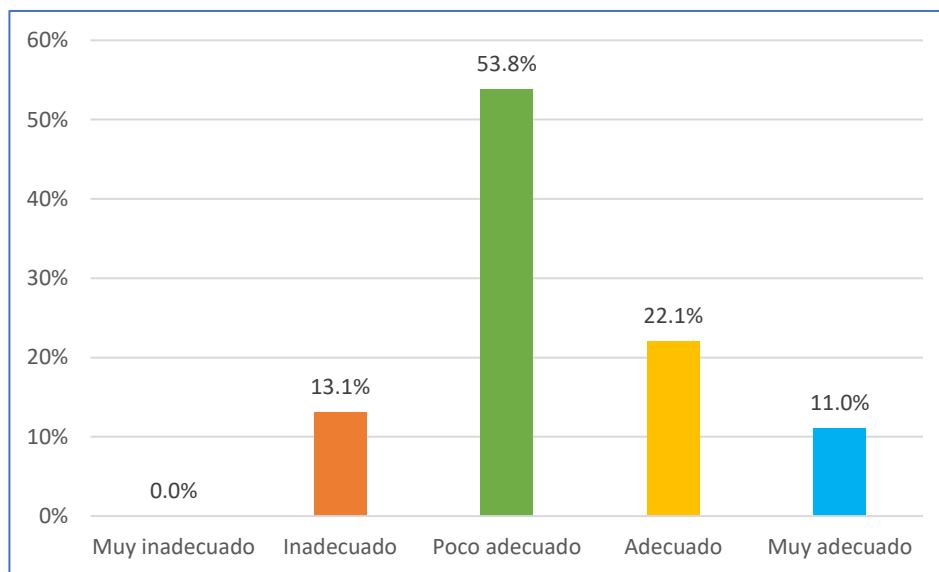
Utilizar talentos y competencias

	f	%
Muy inadecuado	0	0.0%
Inadecuado	19	13.1%
Poco adecuado	78	53.8%
Adecuado	32	22.1%
Muy adecuado	16	11.0%
Total	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 12

Utilizar talentos y competencias



Interpretación y análisis

En cuanto a la dimensión utilizar talentos y competencias, entre los resultados más representativos se observa que el 53.8% del total de colaboradores perciben que es poco adecuado y el 13.1% de colaboradores perciben como muy adecuado. Por tanto, se deduce que este proceso de utilizar talentos y competencias desde la perspectiva de la mayoría de colaboradores presenta deficiencias debido a que si bien exigen que los talentos miren más hacia las metas que deben alcanzar y objetivos que deben cumplir, no lo hacen por libre elección, sino porque se les evalúa



constantemente y lo hacen por el beneficio económico, sin considerar otras valoraciones.

Tabla 17

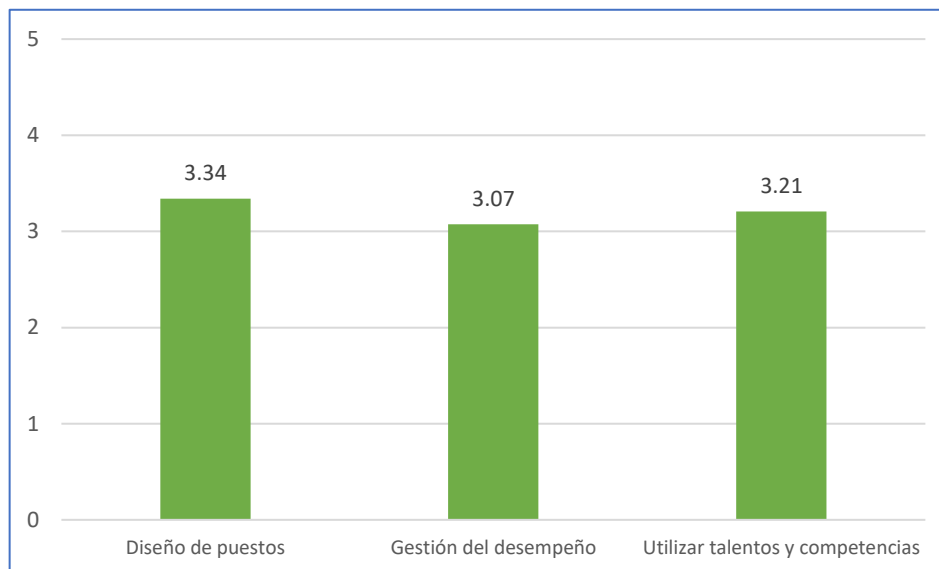
Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión utilizar talentos y competencias

	Promedio	Interpretación
Diseño de puestos	3.34	Poco adecuado
Gestión del desempeño	3.07	Poco adecuado
Utilizar talentos y competencias	3.21	Poco adecuado

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 13

Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión utilizar talentos y competencias



Interpretación y análisis

Se puede observar que en la dimensión utilizar talentos y competencias, la subdimensión diseño de puestos tiene un promedio de 3.34 que indica que es poco adecuado y la subdimensión gestión del desempeño con un promedio de 3.07 indica que es poco adecuado, promediando ambas subdimensiones tenemos que la dimensión utilizar talentos y competencias obtuvo una calificación de 3.21 que indica que es un proceso poco adecuado.



4.2.4. *Recompensar a los talentos y equipos*

El objetivo es describir el proceso de recompensar a los talentos y equipos desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023, para lo cual se describe las subdimensiones: Remuneración, Programa de incentivos y Prestaciones y servicios. Los resultados se presentan a continuación:

4.2.4.1. **Resultados de las subdimensiones de la dimensión recompensar a los talentos y competencias.**

A) Remuneración

Tabla 18

Remuneración

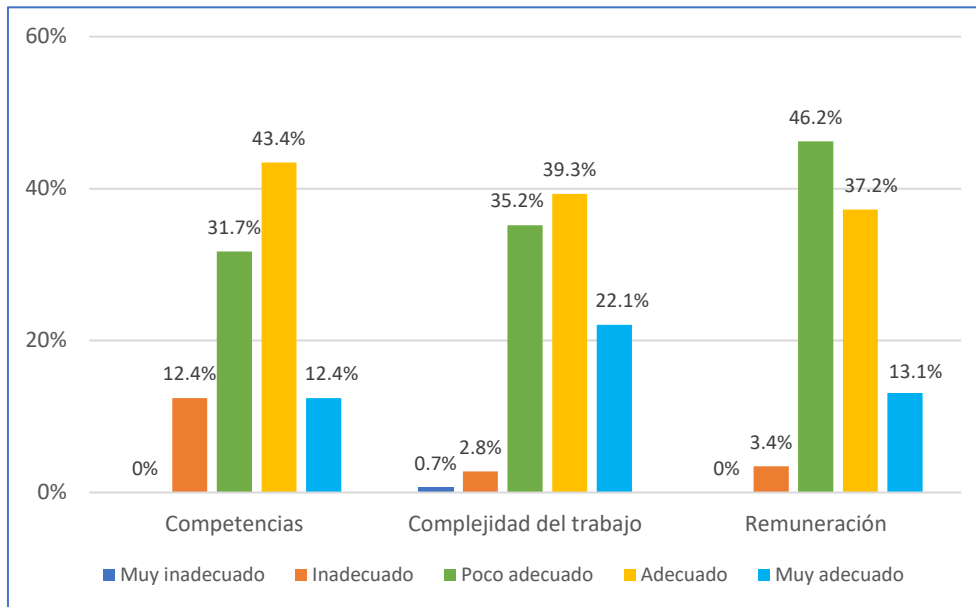
	Indicadores				Subdimensión	
	Competencias		Complejidad del trabajo		Remuneración	
	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuado	0	0.0%	1	0.7%	0	0.0%
Inadecuado	18	12.4%	4	2.8%	5	3.4%
Poco adecuado	46	31.7%	51	35.2%	67	46.2%
Adecuado	63	43.4%	57	39.3%	54	37.2%
Muy adecuado	18	12.4%	32	22.1%	19	13.1%
Total	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado



Figura 14

Remuneración



Interpretación y análisis

En cuanto al indicador competencias, entre los resultados más representativos se observa que el 43.4% de total de colaboradores encuestados perciben que es adecuado, el 12.4% de colaboradores perciben que muy adecuado e inadecuado respectivamente. Por tanto, se deduce, que la remuneración que perciben si va de acuerdo a sus competencias personales, pero por otro lado muestran incomodidad con el pago impuntual de sus salarios.

En cuanto al indicador complejidad del trabajo, entre los resultados más representativos se observa que el 39.3% del total de colaboradores encuestados perciben que es adecuado y el 0.7% perciben que es muy inadecuado. Por tanto, se deduce que la remuneración que perciben si va de acuerdo con las funciones que realizan, pero de igual manera no se les paga puntualmente sus salarios, aunque estas funciones impliquen un grado de responsabilidad ejercida.

En resumen, los resultados indican que de acuerdo a la subdimensión remuneración entre los resultados más representativos se observa que el 46.2% del total de colaboradores encuestados perciben que es poco adecuado y el 3.4 % perciben como inadecuado. Por lo tanto, se deduce que, si bien el personal se encuentra conforme con la remuneración percibida, la empresa no considera que la dedicación, el esfuerzo personal, conocimientos y habilidades que ofrecen los colaboradores no son retribuidas a tiempo.



B) Programa de incentivos

Tabla 19

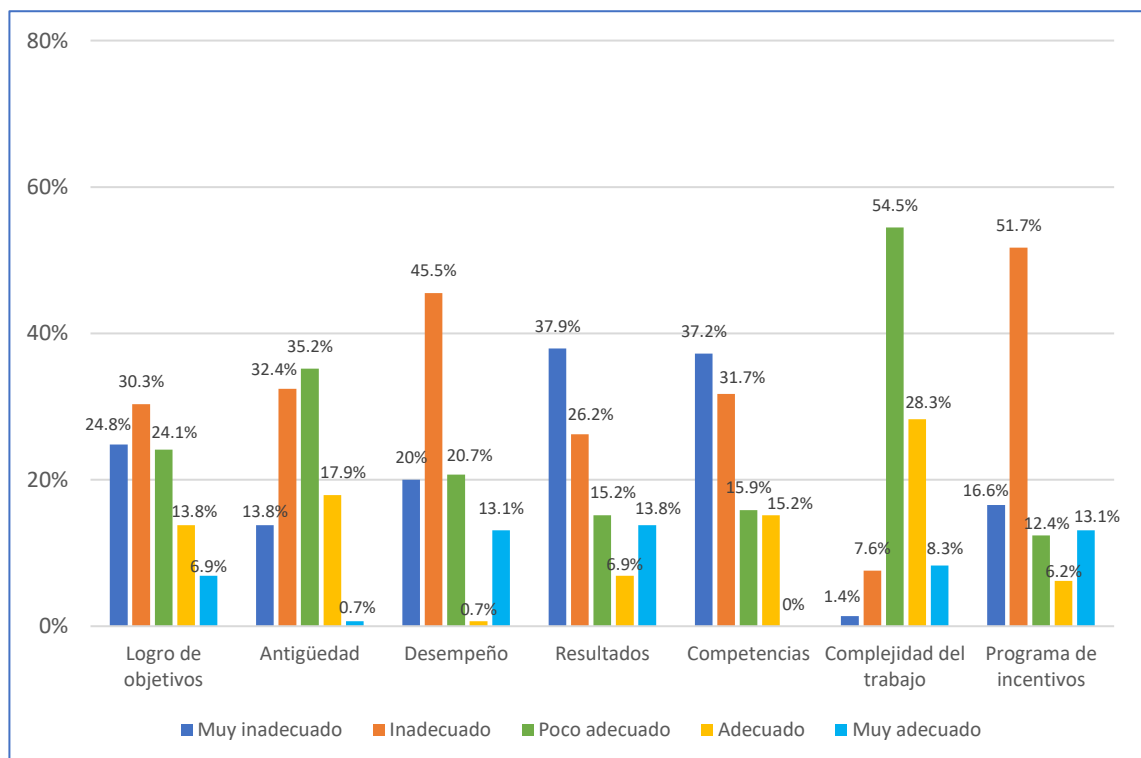
Programa de incentivos

	Indicadores												Subdimensión	
	Logro de objetivos		Antigüedad		Desempeño		Resultados		Competencias		Complejidad del trabajo		Programa de incentivos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy deficiente	36	24.8%	20	13.8%	29	20.0%	55	37.9%	54	37.2%	2	1.4%	24	16.6%
Deficiente	44	30.3%	47	32.4%	66	45.5%	38	26.2%	46	31.7%	11	7.6%	75	51.7%
Poco eficiente	35	24.1%	51	35.2%	30	20.7%	22	15.2%	23	15.9%	79	54.5%	18	12.4%
Eficiente	20	13.8%	26	17.9%	1	0.7%	10	6.9%	22	15.2%	41	28.3%	9	6.2%
Muy eficiente	10	6.9%	1	0.7%	19	13.1%	20	13.8%	0	0.0%	12	8.3%	19	13.1%
Total	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 15

Programa de incentivos



Interpretación y análisis

En cuanto al indicador logro de objetivos, entre los resultados más representativos se observa que el 30.3% del total de colaboradores perciben que es



inadecuado y el 6.9% perciben que es muy adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa casi nunca brinda ciertos incentivos, es decir reconocimientos o felicitaciones verbales conforme al logro de los objetivos por parte del personal.

En cuanto al indicador antigüedad, entre los resultados más representativos se observa que el 35.2% del total de colaboradores perciben que es poco adecuado y el 0.7% perciben que es muy adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa a veces brinda ciertos incentivos, es decir reconocimientos o felicitaciones verbales, vacaciones conforme a los años trabajados por parte del personal.

En cuanto al indicador desempeño, entre los resultados más representativos se observa que el 45.5% del total de colaboradores perciben que es inadecuado y el 0.7% perciben que es adecuado. Por tanto, se deduce que son pocas las veces en que la empresa ofrece ciertos incentivos, es decir felicitaciones, un ascenso, un aumento en su remuneración conforme al desempeño por parte del personal.

En cuanto al indicador resultados, entre los resultados más representativos se observa que el 37.9% del total de colaboradores perciben que es muy inadecuado y el 6,9% perciben como adecuado. Por tanto, se deduce que la mayoría de colaboradores consideran que son pocas las veces en que la empresa ofrece ciertos incentivos, es decir felicitaciones, un ascenso, un aumento en su remuneración conforme a los resultados obtenidos por parte del personal.

En cuanto al indicador competencias, entre los resultados más representativos se observa que el 37.2% del total de colaboradores perciben que es muy inadecuado, el 15.2% de colaboradores perciben como adecuado. Por tanto, se deduce por un lado que la empresa nunca ofrece incentivos para aumentar sus competencias profesionales, es decir ascensos, participación en cursos dentro y fuera de la empresa, mientras que por otro lado estos incentivos solo se dan con un aumento en su remuneración.

En cuanto al indicador complejidad del trabajo, entre los resultados más representativos se observa que el 54.5% del total de colaboradores perciben como poco adecuado, y el 1.4% de colaboradores perciben como muy inadecuado. Por tanto, se deduce que pocas son las veces en que la empresa ofrece incentivos a los colaboradores, es decir reconocimientos o felicitaciones verbales, aumento en sus remuneraciones, conforme a la complejidad del trabajo.

En resumen, los resultados indican que de acuerdo a la subdimensión programa de incentivos, entre los resultados más representativos se observa que el 51,7% del total de colaboradores encuestados perciben que es inadecuado y el 6.2% de colaboradores



perciben que es adecuado. Por lo tanto, se deduce que la mayoría de colaboradores perciben que no existe un adecuado programa de incentivos ni beneficios por el logro de objetivos, resultados, desempeño, lo que a su vez provoca que los trabajadores no estén motivados.

C) Prestaciones y servicios sociales

Tabla 20

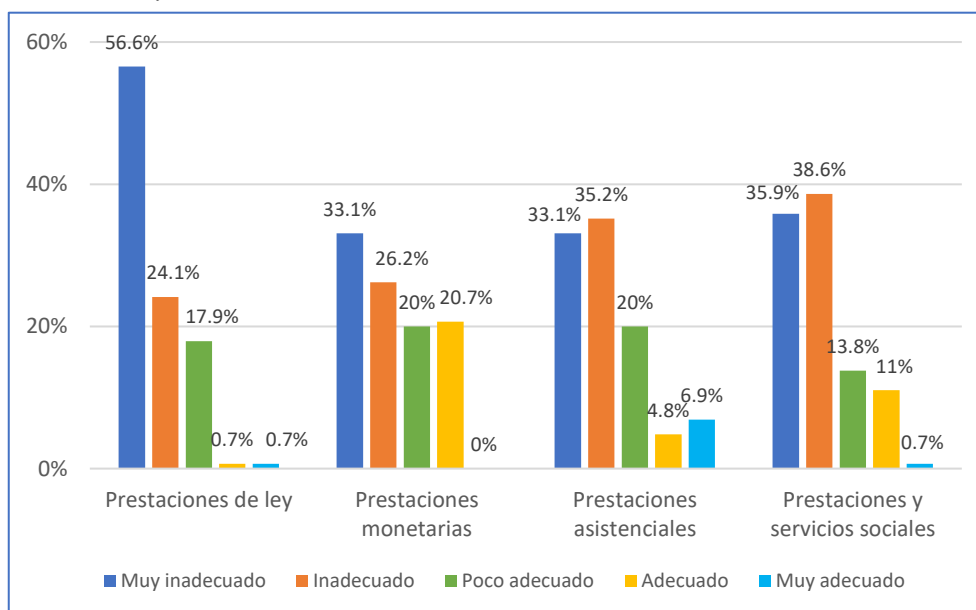
Prestaciones y servicios sociales

	Indicadores						Subdimensión	
	Prestaciones de ley		Prestaciones monetarias		Prestaciones asistenciales		Prestaciones y servicios sociales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy deficiente	82	56.6%	48	33.1%	48	33.1%	52	35.9%
Deficiente	35	24.1%	38	26.2%	51	35.2%	56	38.6%
Poco eficiente	26	17.9%	29	20.0%	29	20.0%	20	13.8%
Eficiente	1	0.7%	30	20.7%	7	4.8%	16	11.0%
Muy eficiente	1	0.7%	0	0.0%	10	6.9%	1	0.7%
Total	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 16

Prestación y servicios sociales



Interpretación y análisis



En cuanto al indicador prestaciones de ley, entre los resultados más representativos se observa que el 56.6% del total de colaboradores encuestados perciben que es muy inadecuado y el 0.7% perciben como adecuado y muy adecuado respectivamente. Por tanto, se deduce, por un lado, que los colaboradores desconocen si se da ciertas prestaciones, debido a que empresa casi nunca cumple con otorgar vacaciones, seguro de accidentes, permiso por maternidad. Por otro lado, un menor porcentaje consideran que casi siempre se les da aguinaldos, pero no es suficiente para mantener conformes a los colaboradores.

En cuanto al indicador prestaciones monetarias, entre los resultados más representativos se observa que el 33.1% del total de colaboradores encuestados perciben que es muy inadecuado y el 20% perciben que es poco adecuado. Por tanto, se deduce que rara vez la empresa cumple con otorgar beneficios económicos como vales de consumo, comida subsidiada y gratificaciones.

En cuanto al indicador prestaciones asistenciales, entre los resultados más representativos se observa que el 35.2% del total de colaboradores encuestados perciben que es inadecuado y el 4.8% perciben como adecuado. Por tanto, se deduce que un mayor porcentaje considera que la empresa no les proporciona todos los beneficios para su seguridad, es decir atención médico-hospitalaria, seguridad social, transporte y ayuda económica.

En resumen, los resultados indican que de acuerdo a la subdimensión Prestaciones y servicios sociales, entre los resultados más representativos se observa que el 38.6% del total de colaboradores encuestados perciben que es inadecuado y el 0.7% perciben como muy adecuado. Por lo tanto, se deduce que, si bien la empresa brinda algunas prestaciones, estos no mantienen conformes a los colaboradores porque consideran que las prestaciones de servicio que ofrece la empresa no son suficientes y no retribuyen al trabajo que desarrollan.

4.2.4.2. Resultados de la dimensión recompensar a los talentos y equipos.

Tabla 21

Recompensar los talentos y equipos

	f	%
Muy inadecuado	1	0.7%

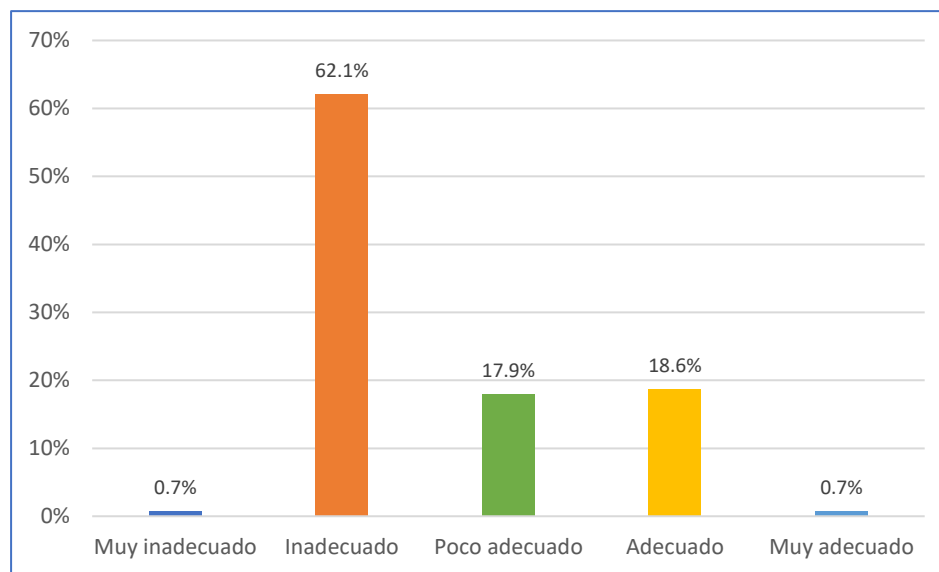


Inadecuado	90	62.1%
Poco adecuado	26	17.9%
Adecuado	27	18.6%
Muy adecuado	1	0.7%
<hr/>		
Total	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 17

Recompensar a los talentos y equipos



Interpretación y análisis

En cuanto a la dimension recompensar a los talentos y equipos, entre los resultados más representativos se observa que el 62.1% del total de colaboradores encuestados perciben como inadecuado y el 0.7 % perciben como muy inadecuado y muy adecuado respectivamente. De acuerdo a la teoría este proceso constituye los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos de esta sean alcanzados y los objetos personales sean satisfechos. Por tanto, se deduce que este proceso de recompensar talentos y equipos desde la percepción de los colaboradores evidencia deficiencias, debido a que la empresa no considera que la dedicación, esfuerzo personal, conocimientos y habilidades que ofrecen los colaboradores no son retribuidas a tiempo, no existe un adecuado programa de incentivos ni beneficios, lo que a su vez provoca que los trabajadores no estén motivados.



Tabla 22

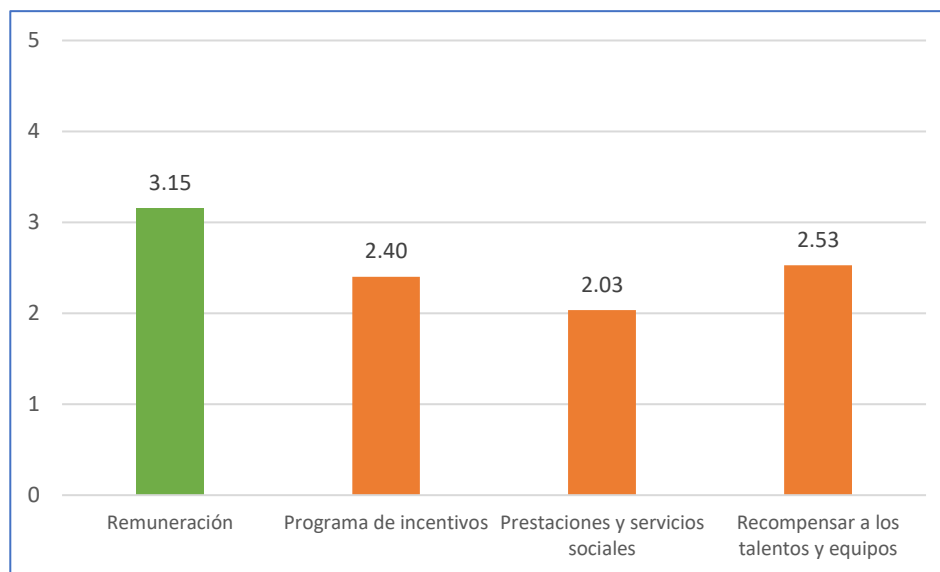
Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión recompensar a los talentos y equipos

	Promedio	Interpretación
Programa de incentivos	3.15	Poco adecuado
Prestaciones y servicios sociales	2.40	Inadecuado
Capacitación	2.03	Inadecuado
Recompensara a los talentos y equipos	2.53	Inadecuado

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 18

Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión recompensar a los talentos y equipos



Interpretación y análisis

Se puede observar que en la dimensión recompensar a los talentos y equipos, la subdimensión remuneración tiene un promedio de 3.15 que indica que es poco adecuado y la subdimensión programa de incentivos con un promedio de 2.40 indica que es inadecuado, la subdimensión prestaciones y servicios sociales con un promedio de 2.03 indicando que es inadecuado, promediando las subdimensiones tenemos que la dimensión recompensar a los talentos y equipos obtuvo una calificación de 2.53 que indica que es un proceso inadecuado.



4.2.5. Desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones

El objetivo es describir el proceso de desarrollar a los talentos, equipos y a las organizaciones desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023, para lo cual se describe las subdimensiones: Desarrollo de talentos, Desarrollo de equipos y Desarrollo organizacional. Los resultados se presentan a continuación:

4.2.5.1. Resultados de las subdimensiones de la dimensión desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones.

A) Capacitación

Tabla 23

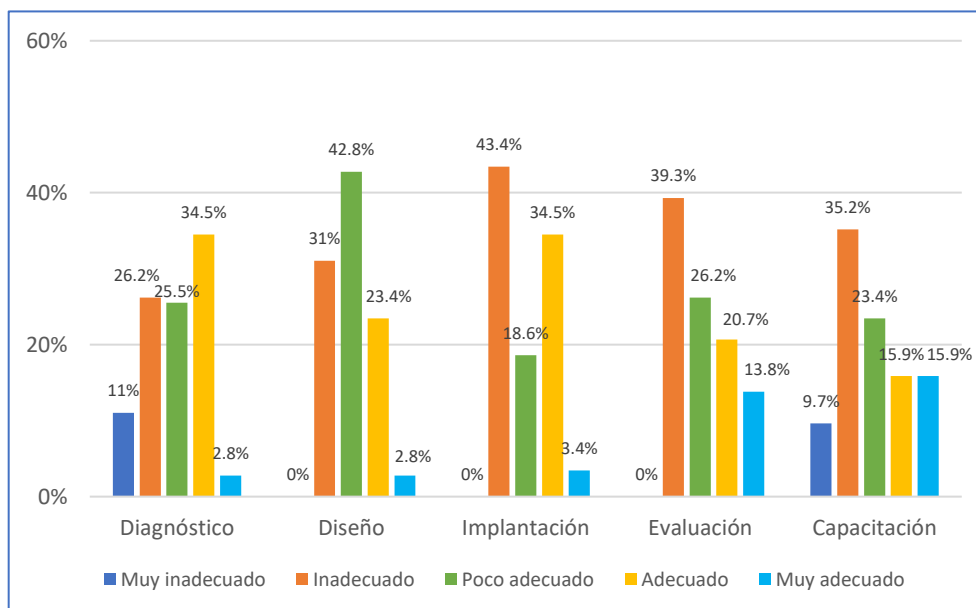
Capacitación

	Indicadores								Subdimensión	
	Diagnóstico		Diseño		Implantación		Evaluación		Capacitación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy deficiente	16	11.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	14	9.7%
Deficiente	38	26.2%	45	31.0%	63	43.4%	57	39.3%	51	35.2%
Poco eficiente	37	25.5%	62	42.8%	27	18.6%	38	26.2%	34	23.4%
Eficiente	50	34.5%	34	23.4%	50	34.5%	30	20.7%	23	15.9%
Muy eficiente	4	2.8%	4	2.8%	5	3.4%	20	13.8%	23	15.9%
Total	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 19

Capacitación





Interpretación y análisis

En cuanto al indicador diagnóstico, entre los resultados más representativos se observa que del total de colaboradores encuestados, el 34.5% y el 2.8% perciben que es adecuado y muy adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa siempre realiza un inventario sobre las necesidades en las diferentes áreas de trabajo para ser atendidas mediante una capacitación.

En cuanto al indicador diseño, entre los resultados más representativos se observa que el 42.8% del total de colaboradores encuestados perciben que es poco adecuado, mientras que el 2.8% de colaboradores perciben como muy adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa si prepara programas de capacitación de acuerdo a las necesidades, pero no se da para todos los colaboradores generalmente a un grupo específico.

En cuanto al indicador implantación, entre los resultados más representativos se observa que el 43.4% del total de colaboradores encuestados perciben que es inadecuado y el 3,4% perciben como muy adecuado. Por tanto, se deduce que, si se ejecuta programas de capacitación para resolver ciertas necesidades respecto a la empresa, pero por otro lado un mayor porcentaje de colaboradores consideran que no existen programas de capacitación para su desarrollo profesional.

En cuanto al indicador evaluación, entre los resultados más representativos se observa que el 39.3% del total de colaboradores encuestados perciben que es inadecuado, y el 13,8% de colaboradores perciben como muy adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa casi siempre revisa los resultados que generó la capacitación respecto al desenvolvimiento de cada colaborador en su puesto, mas no al desarrollo profesional de cada colaborador.

En resumen, los resultados indican que de acuerdo al subdimensión capacitación, entre los resultados más representativos se observa que del total de colaboradores encuestados el 35.2% perciben como inadecuado y el 9.7% perciben como muy inadecuado. Por lo tanto, se deduce que muchos de los colaboradores consideran que las capacitaciones ofrecidas en la empresa no son frecuentes y que estas no son brindadas para todos los colaboradores. Además, muchos de los colaboradores consideran que no se realizan capacitaciones para su desarrollo profesional.



B) Desarrollo de talentos

Tabla 24

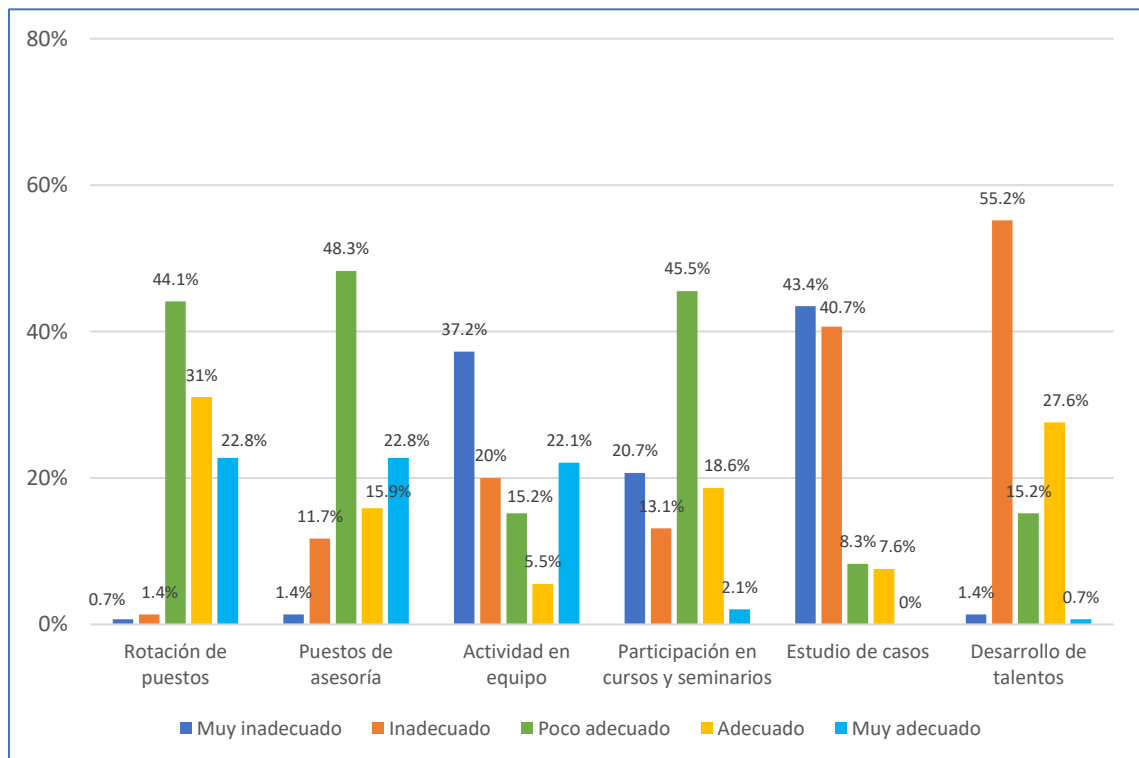
Desarrollo de talentos

	Indicadores										Subdimensión	
	Rotación de puestos		Puestos de asesoría		Actividad en equipo		Participación en cursos y seminarios		Estudio de casos		Desarrollo de talentos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuado	1	0.7%	2	1.4%	54	37.2%	30	20.7%	63	43.4%	2	1.4%
Inadecuado	2	1.4%	17	11.7%	29	20.0%	19	13.1%	59	40.7%	80	55.2%
Poco adecuado	64	44.1%	70	48.3%	22	15.2%	66	45.5%	12	8.3%	22	15.2%
Adecuado	45	31.0%	23	15.9%	8	5.5%	27	18.6%	11	7.6%	40	27.6%
Muy adecuado	33	22.8%	33	22.8%	32	22.1%	3	2.1%	0	0.0%	1	0.7%
Total	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 20

Desarrollo de talentos



Interpretación y análisis



En cuanto al indicador rotación de puestos, entre los resultados más representativos se observa que del total de colaboradores encuestados el 44.1% y el 0.7% perciben como poco adecuado y muy inadecuado respectivamente. Por tanto, se deduce que casi nunca la empresa realiza una rotación de los colaboradores por diversos puestos para expandir sus conocimientos y habilidades.

En cuanto al indicador puestos de asesoría, entre los resultados más representativos se observa que del total de colaboradores encuestados el 48.3% y el 1.4% perciben como poco adecuado y muy inadecuado respectivamente. Por tanto, se deduce que un mayor porcentaje de colaboradores consideran que casi nunca la empresa les proporciona la oportunidad de trabajar provisionalmente en diferentes áreas bajo la supervisión de un gerente.

En cuanto al indicador actividad en equipo, entre los resultados más representativos se observa que el 37.2% del total de colaboradores encuestados perciben que es muy inadecuado y el 5.5% perciben como adecuado. Por tanto, se deduce que casi nunca cuentan con el apoyo de otros compañeros para realizar las mismas funciones.

En cuanto al indicador participación en cursos y seminarios, entre los resultados más representativos se observa que el 45.5% del total de colaboradores encuestados perciben que es poco adecuado y el 2.1% de encuestados perciben que es muy adecuado. Por tanto, se deduce que rara vez la empresa les brinda a los colaboradores la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos mediante cursos o seminarios internos.

En cuanto al indicador estudio de casos, entre los resultados más representativos se observa que el 55.2% del total de colaboradores perciben que es inadecuado y el 0.7% de encuestados perciben que es muy adecuado. Por tanto, se deduce que para un mayor porcentaje de colaboradores la empresa casi nunca les permite diagnosticar un problema real y presentar alternativas de solución.

En resumen, los resultados indican que de acuerdo a la subdimensión desarrollo de talentos, entre los resultados más representativos se observa que el 55.2% del total de colaboradores encuestados perciben que es inadecuado y el 0.7 % perciben que es muy adecuado. Por lo tanto, se deduce que un mayor porcentaje de colaboradores consideran que casi nunca la empresa realiza una rotación de los colaboradores por diversos puestos para expandir sus conocimientos y habilidades, tampoco la oportunidad de trabajar provisionalmente en diferentes áreas bajo la supervisión de un gerente, nunca cuentan con el apoyo de otros compañeros para realizar las mismas funciones.

C) Desarrollo de equipos

Tabla 25

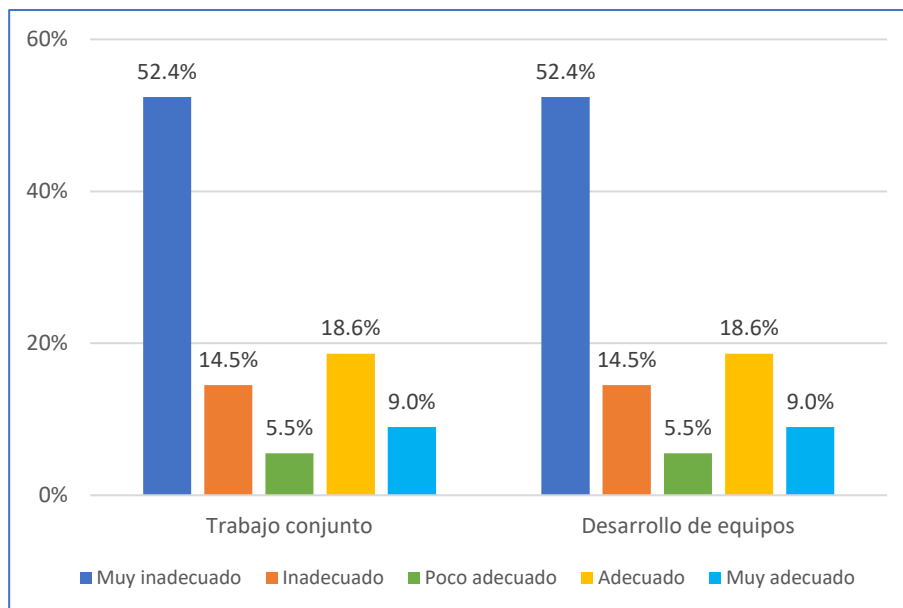
Desarrollo de equipos

	Indicador		Subdimensión	
	Trabajo conjunto		Trabajo conjunto	
	f	%	f	%
Muy inadecuado	76	52.4%	76	52.4%
Inadecuado	21	14.5%	21	14.5%
Poco adecuado	8	5.5%	8	5.5%
Adecuado	27	18.6%	27	18.6%
Muy adecuado	13	9.0%	13	9.0%
Total	145	100.0%	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 21

Desarrollo de equipos



Interpretación y análisis

En cuanto al indicador trabajo conjunto, entre los resultados más representativos se observa que el 52.4% del total de colaboradores perciben como muy inadecuado y el 5.5% perciben como poco adecuado. Por tanto, se deduce que los colaboradores nunca cuentan con el apoyo de otros compañeros para realizar sus funciones.

En resumen, los resultados nos indican que de acuerdo a la subdimensión desarrollo de equipos, entre los resultados más representativos se observa que del total



de colaboradores encuestados, el 52.4% perciben que es muy inadecuado y el 5.5% perciben que es poco adecuado. Por lo tanto, se deduce que la empresa no considera el trabajo en equipo, por lo tanto, la mayoría de los colaboradores consideran que nunca cuentan con el apoyo de otros compañeros para realizar sus funciones.

D) Desarrollo organizacional

Tabla 26

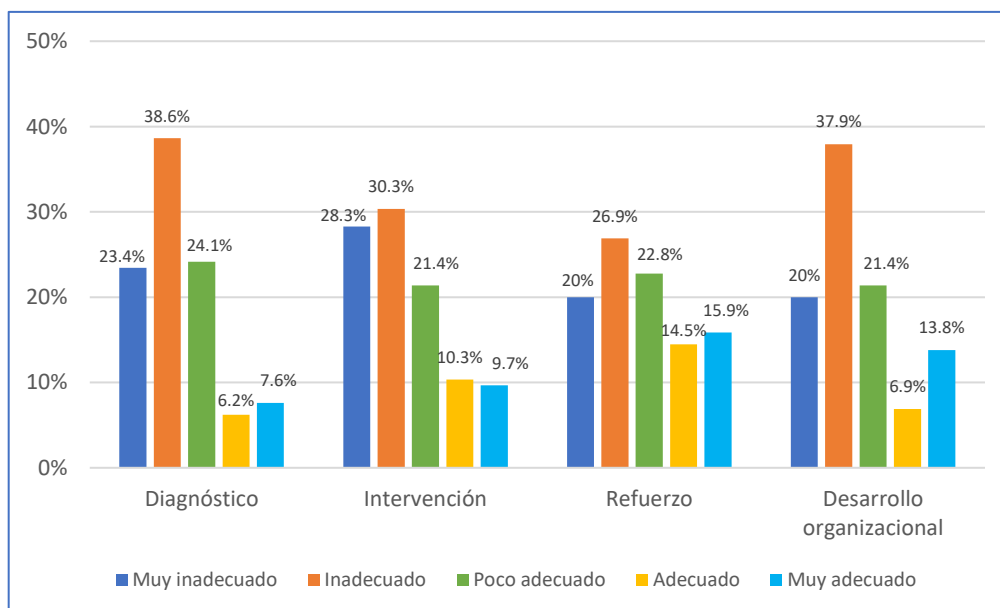
Desarrollo organizacional

	Indicadores						Subdimensión	
	Diagnóstico		Intervención		Refuerzo		Desarrollo organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy deficiente	34	23.4%	41	28.3%	29	20.0%	29	20.0%
Deficiente	56	38.6%	44	30.3%	39	26.9%	55	37.9%
Poco eficiente	35	24.1%	31	21.4%	33	22.8%	31	21.4%
Eficiente	9	6.2%	15	10.3%	21	14.5%	10	6.9%
Muy eficiente	11	7.6%	14	9.7%	23	15.9%	20	13.8%
Total	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 22

Desarrollo organizacional



Interpretación y análisis



En cuanto al indicador diagnóstico, entre los resultados más representativos se observa que el 38.6% del total de colaboradores perciben que es inadecuado y el 6.2 % perciben que es adecuado. Por tanto, se deduce que son pocas las veces en las que los colaboradores se sienten participes de los cambios que la empresa implementa en sus actividades diarias.

En cuanto al indicador intervención, entre los resultados más representativos se observa que del total de colaboradores encuestados el 30.3% perciben como inadecuado y el 9.7% perciben como muy adecuado. Por un lado, se deduce que un mayor porcentaje percibe que la empresa casi nunca realiza talleres entre ellos ni en equipos de trabajo para determinar acciones que debe seguir el cambio. Mientras que por otro lado un menor porcentaje tratan de adaptarse para seguir los nuevos cambios.

En cuanto al indicador refuerzo, entre los resultados más representativos se observa que el 26.9% del total de colaboradores encuestados perciben que es inadecuado, el 14.5% perciben como adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa si realiza una realimentación, pero que dicha realimentación debe ser constante para mantener los nuevos cambios logrados y así un mejor desarrollo de la empresa.

En resumen, los resultados indican que de acuerdo a la subdimensión desarrollo organizacional, entre los resultados más representativos se observa que el 37.9% y el 6.9% perciben como adecuado. Por lo tanto, se deduce que de acuerdo a estos resultados que los colaboradores no se sienten participes de los cambios que se implementan en las actividades diarias en su área de trabajo y la mayoría percibe que la empresa no toma en consideración sus puntos de vista y sugerencias para la implantación de cambios organizacionales que son necesarios.

4.2.5.2. Resultados de la dimensión desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones

Tabla 27

Desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones

	f	%
Muy inadecuado	0	0.0%
Inadecuado	61	42.1%
Poco adecuado	57	39.3%
Adecuado	27	18.6%

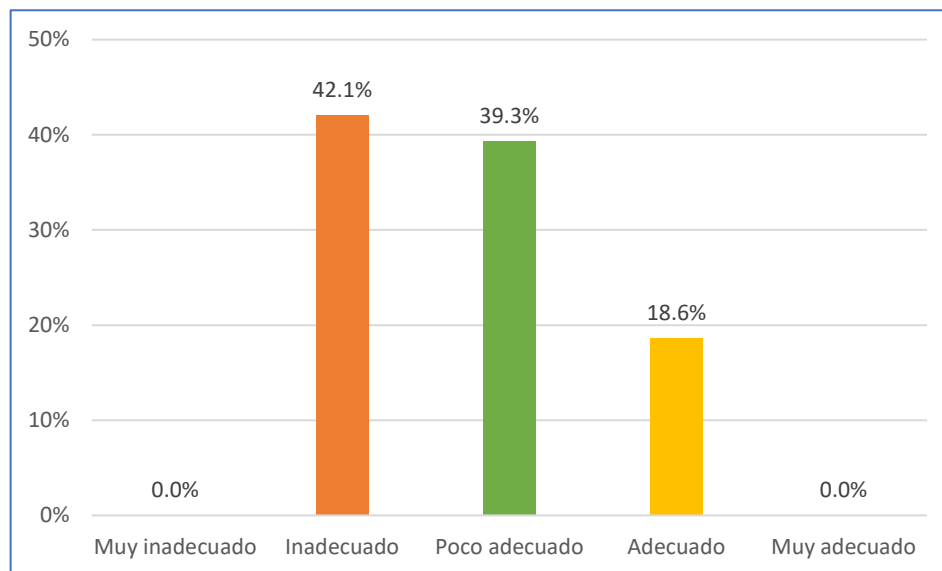


Muy adecuado	0	0.0%
Total	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 23

Desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones



Interpretación y análisis

En cuanto a la dimensión desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones, entre los resultados más representativos se observa que el 42.1% del total de colaboradores encuestados perciben como inadecuado y el 18.6 % perciben como muy adecuado. De acuerdo a la teoría este proceso 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. Por tanto, se deduce que este proceso presenta deficiencias, los colaboradores perciben que las capacitaciones no son frecuentes ,no están dirigidas a los colaboradores en general, consideran que casi nunca la empresa realiza una rotación por diversos puestos para expandir sus conocimientos y habilidades, tampoco la oportunidad de trabajar provisionalmente en diferentes áreas bajo la supervisión de un gerente, dificultando ampliar una línea de carrera, nunca cuentan con el apoyo de otros compañeros para realizar las mismas funciones, además perciben que la empresa no toma en consideración sus puntos de vista y sugerencias para la implantación de cambios organizacionales que son necesarios.

Tabla 28

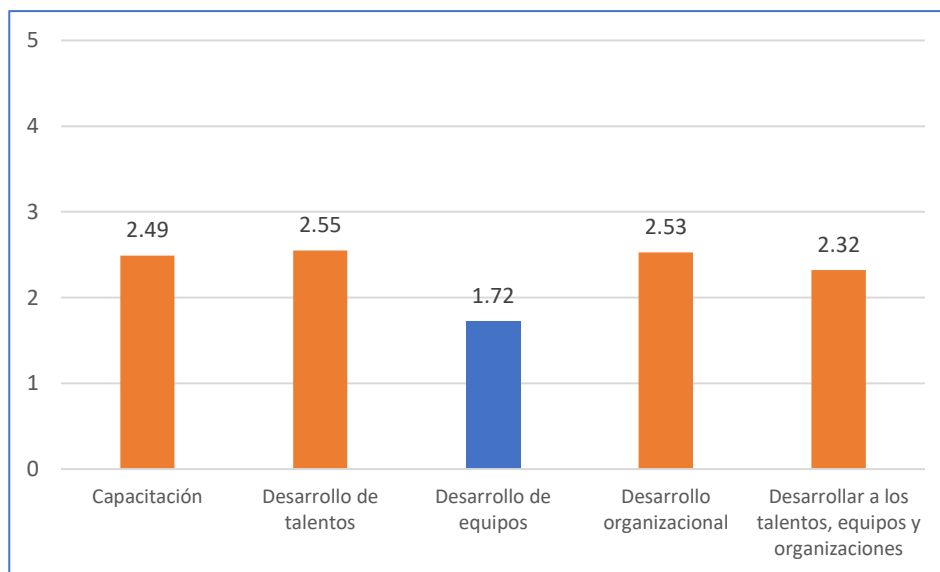
Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones

	Promedio	Interpretación
Capacitación	2.49	Inadecuado
Desarrollo de talentos	2.55	Inadecuado
Desarrollo de equipos	1.72	Muy inadecuado
Desarrollo organizacional	2.53	Inadecuado
Desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones	2.32	Inadecuado

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 24

Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones



Interpretación y análisis

Se puede observar que en la dimensión desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones, la subdimensión capacitación tiene un promedio de 2.49 que indica que es inadecuado, la subdimensión desarrollo de talentos con un promedio de 2.55 indica que es inadecuado, la subdimensión desarrollo de equipos con un promedio de 1.72 indicando que es muy inadecuado y la subdimensión desarrollo organizacional con un promedio de 2.53, promediando las subdimensiones tenemos que la dimensión desarrollar a los



talentos, equipos y organizaciones obtuvo una calificación de 2.32 que indica que es un proceso inadecuado.

4.2.6. *Supervisar a los talentos y equipos*

El objetivo es describir el proceso de supervisar a los talentos y equipos desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023, para lo cual se describe la subdimensión: Banco de datos y sistemas de información de la Gestión del talento humano. Los resultados se presentan a continuación:



4.2.6.1. Resultados de la subdimensión de la dimensión supervisar a los talentos y equipos.

A) Banco de datos y sistemas de información de la gestión del talento humano

Tabla 29

Banco de datos y sistemas de información de la gestión del talento humano

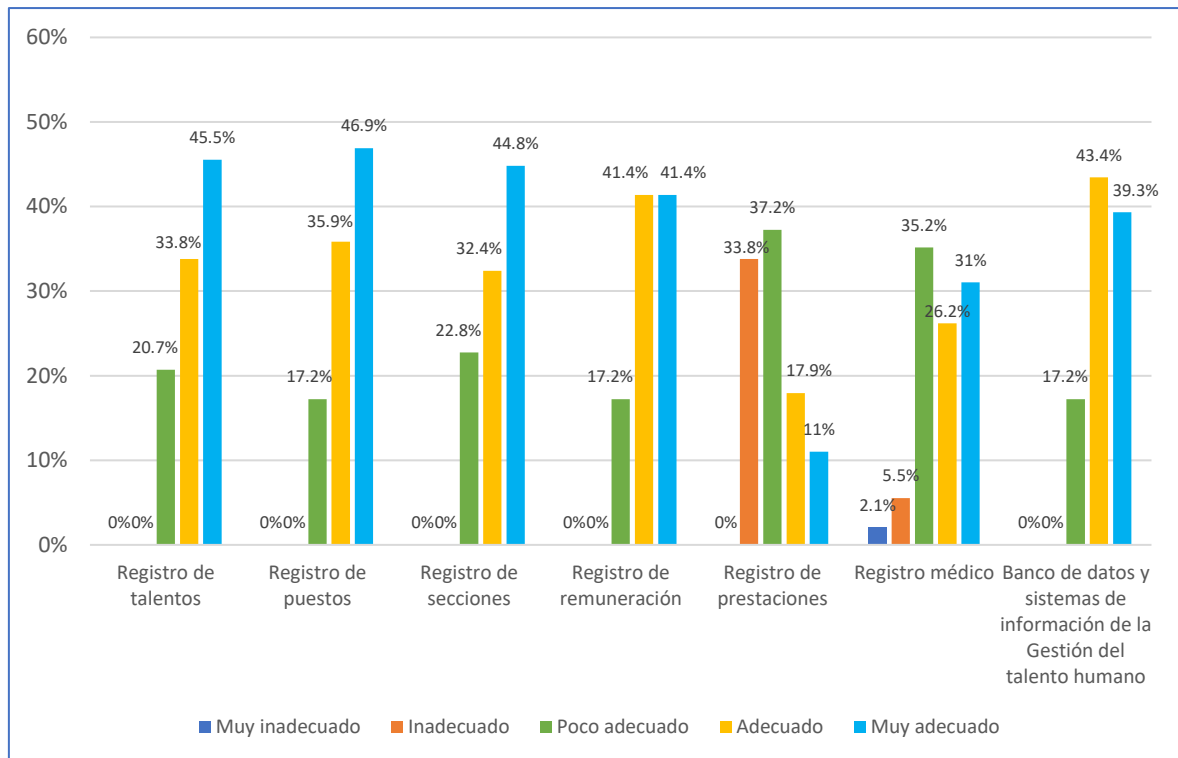
	Indicadores												Subdimensión	
	Registro de talentos		Registro de puestos		Registro de secciones		Registro de remuneración		Registro de prestaciones		Registro médico		Banco de datos y sistemas de información de la Gestión del talento humano	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	2.1%	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	49	33.8%	8	5.5%	0	0.0%
Poco eficiente	30	20.7%	25	17.2%	33	22.8%	25	17.2%	54	37.2%	51	35.2%	25	17.2%
Eficiente	49	33.8%	52	35.9%	47	32.4%	60	41.4%	26	17.9%	38	26.2%	63	43.4%
Muy eficiente	66	45.5%	68	46.9%	65	44.8%	60	41.4%	16	11.0%	45	31.0%	57	39.3%
Total	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado



Figura 25

Banco de datos y sistemas de información de la gestión del talento humano



Interpretación y análisis

En cuanto al indicador registro de talentos, entre los resultados más representativos se observa que el 45.5% del total de colaboradores perciben que es muy adecuado y el 20.7% perciben que es poco adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa si cuenta con los datos personales de cada colaborador, pero no son actualizados constantemente.

En cuanto al indicador registro de puestos, entre los resultados más representativos se observa que el 46.9% del total de colaboradores perciben que es muy adecuado y el 17.2% perciben que es poco adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa si cuenta con los datos de los colaboradores de cada puesto, pero de igual manera no son actualizados constantemente.

En cuanto al indicador registro de secciones, entre los resultados más representativos se observa que el 44.8% del total de colaboradores perciben que es muy adecuado y el 22.8% de colaboradores perciben que es poco adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa si cuenta con los datos de los colaboradores de cada área de trabajo, pero de igual manera no son actualizados constantemente.



En cuanto al indicador registro de remuneraciones, entre los resultados más representativos se observa que el 41.4% del total de colaboradores perciben que es muy adecuado y el 17.2% de colaboradores perciben que es poco adecuado. Por tanto, se deduce que la empresa si cuenta con los datos actualizados sobre las remuneraciones de cada colaborador, pero no cuentan con información sobre su desempeño y méritos, trayendo consigo que no tengan un aumento en sus remuneraciones.

En cuanto al indicador registro de prestaciones, entre los resultados más representativos se observa que el 37.2% poco adecuado y el 11% muy adecuado. Por tanto, se deduce que un mayor porcentaje de colaboradores desconocen si la empresa cuenta con un registro de prestaciones, puesto que dichas prestaciones no son dadas a todos los colaboradores en general.

En cuanto al indicador registro médico, entre los resultados más representativos se observa que el 35.2% poco adecuado y el 2.1% muy inadecuado. Por tanto, se deduce que solo cuentan con los datos de exámenes médicos de admisión y no cuentan con datos periódicos y actuales sobre la situación médica de cada colaborador.

En resumen, los resultados indican que de acuerdo a la subdimensión banco de datos y sistemas de información de la gestión del talento humano, entre los resultados más representativos se observa que, del total de colaboradores encuestados el 43.4% perciben que es adecuado y el 17.2% perciben que es adecuado. Por lo tanto, se deduce que la mayoría de los colaboradores concuerdan en que la empresa cuenta con una base de datos de recursos humanos, pero que debe ser actualizada y que debe de mostrar datos importantes y relevantes, puesto que al no utilizarse de una manera adecuada no permite una supervisión integral del personal.

4.2.6.2. Resultados de la dimensión supervisar a los talentos y equipos.

Tabla 30

Supervisar a los talentos y equipos

	f	%
Muy inadecuado	0	0.0%
Inadecuado	0	0.0%
Poco adecuado	25	17.2%
Adecuado	63	43.4%
Muy adecuado	57	39.3%

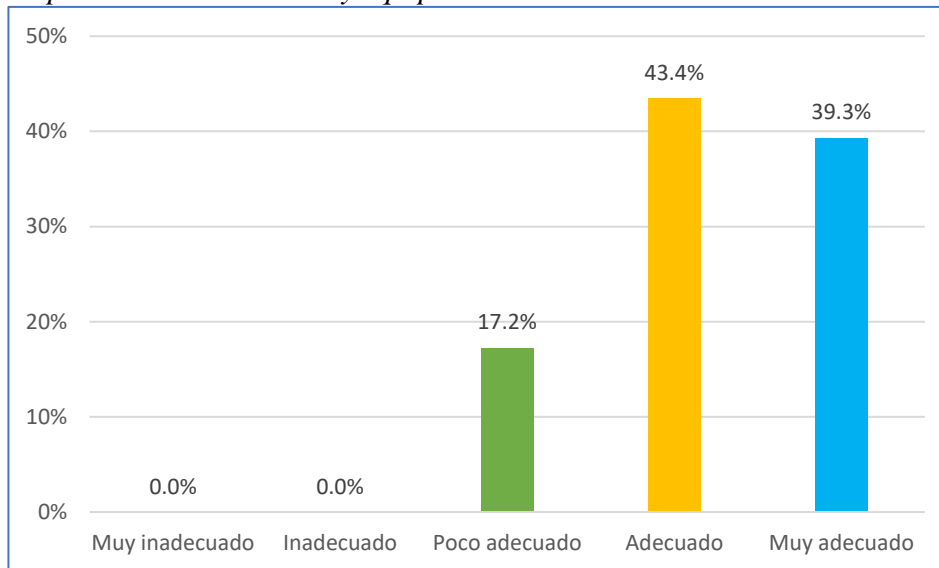


Total	145	100.0%
-------	-----	--------

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 26

Supervisar a los talentos y equipos



Interpretación y análisis

En cuanto a la dimensión supervisar a los talentos y equipos, entre los resultados más representativos se observa que el 43.4% del total de colaboradores encuestados perciben como adecuado y el 17.2% perciben como poco adecuado. De acuerdo a la teoría este proceso se aplica a las funciones que permiten alcanzar los objetivos gracias a la actividad de las personas y los equipos que componen la organización. Por tanto, de acuerdo a la percepción de los colaboradores este proceso se realiza de manera adecuada pero que podría mejorarse. Por tanto, se deduce que la empresa si controla la permanencia al contar con un base de datos de los colaboradores, pero que estos no se actualizan constantemente. Además, que su sistema de información podría mejorar al aumentar datos sobre el desempeño y méritos alcanzados.

Tabla 31

Comparación promedio de las subdimensiones de la dimensión supervisar a los talentos y equipos

Promedio	Interpretación
----------	----------------



Banco de datos y sistemas de información de la Gestión del talento humano	3.98	Adecuado
Supervisar a los talentos y equipos	3.98	Adecuado

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 27

Comparación promedio de la subdimensión de la dimensión supervisara a los talentos, equipos



Interpretación y análisis

Se puede observar que en la dimensión supervisar a los talentos y equipos, la subdimensión banco de datos y sistemas de información de la gestión del talento humano tiene un promedio de 3.98 que indica que es adecuado. Por tanto, tenemos que la dimension supervisar a los talentos y equipos obtuvo una calificación de 3.98 que indica que es un proceso adecuado.

4.3. Resultados del objetivo general

Tabla 32

Gestión del talento humano

	f	%
Muy inadecuado	0	0.0%
Inadecuado	22	15.2%

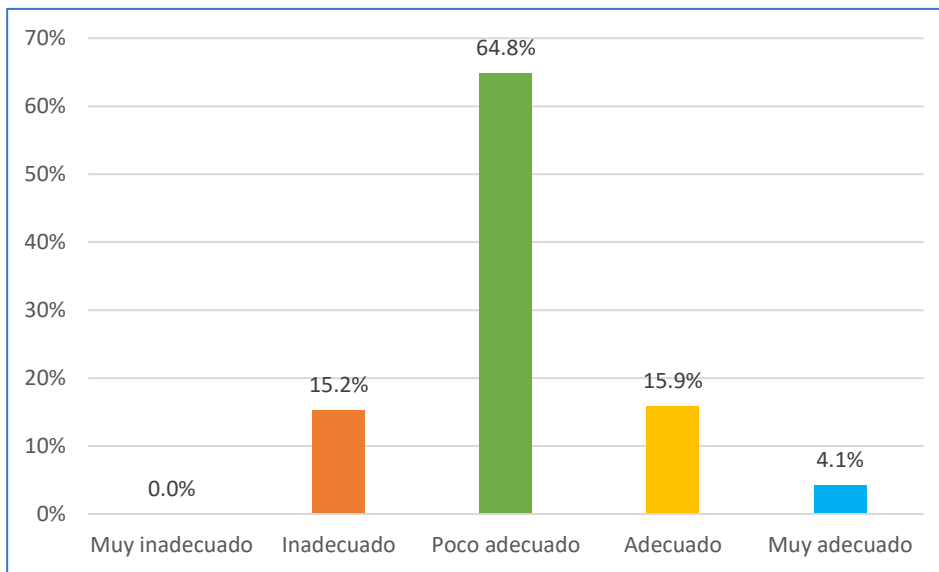


Poco adecuado	94	64.8%
Adecuado	23	15.9%
Muy adecuado	6	4.1%
<hr/>		
Total	145	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 28

Gestión del Talento humano



Interpretación y análisis

En cuanto a la variable Gestión del talento humano, entre los resultados más representativos se observa que el 64.8% de los colaboradores perciben la gestión del recurso humano como poco adecuado, mientras que el 4.1 % lo perciben como muy adecuado.

Los resultados evidencian que muchos de los colaboradores manifiestan que dentro de la empresa Alsur se cometen muchos errores y no se realiza adecuadamente los seis procesos de gestión del talento humano y que estos muestran deficiencias, no se brindan los beneficios, las condiciones necesarias para un correcto desempeño, no se busca el desarrollo personal ni profesional de los colaboradores. Por tanto, existe una desmotivación e insatisfacción en muchos de ellos.



Tabla 33

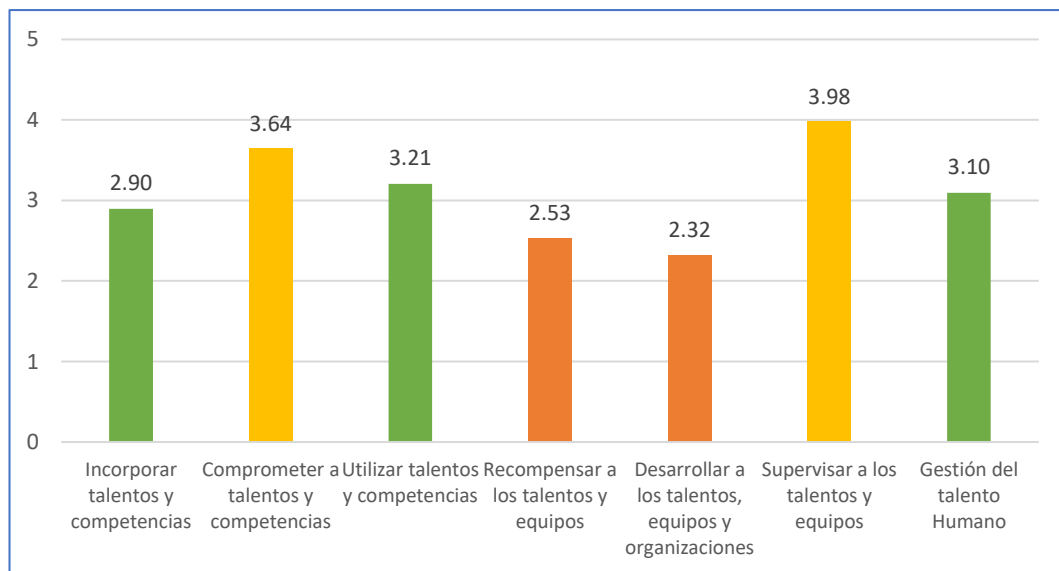
Comparación promedio de las dimensiones de la variable gestión del talento humano

	Promedio	Interpretación
Incorporar talentos y competencias	2.90	Poco adecuado
Comprometer a talentos y competencias	3.64	Adecuado
Utilizar talentos y competencias	3.21	Poco adecuado
Recompensar a los talentos y equipos	2.53	Inadecuado
Desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones	2.32	Inadecuado
Supervisar a los talentos y equipos	3.98	Adecuado
Gestión del talento Humano	3.10	Poco adecuado

Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

Figura 29

Comparación promedio de las dimensiones de la variable gestión del talento humano



Interpretación y análisis

En cuanto a la variable gestión de talento humano, la dimensión incorporar talentos y competencias obtuvo un puntaje de 2.90 lo que indica que es poco adecuado, la dimensión comprometer talentos y competencias obtuvo un puntaje de 3.64 lo que indica que es adecuado, la dimensión utilizar talentos y competencias



obtuvo 3.21 lo que indica que es poco adecuado, la dimensión recompensar a los talentos y equipos obtuvo un puntaje 2.53 lo que indica que es inadecuado, la dimensión desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones obtuvo un puntaje de 2.32 que indica que es inadecuado y la dimensión supervisar a los talentos y equipos obtuvo un puntaje de 3.98 que indica que es adecuado. Promediando las 6 dimensiones, tenemos que la variable gestión de talento humano obtuvo una calificación de 3.10 indicando que es una gestión poco adecuada. Es decir, que la empresa no le está dando la importancia adecuada, los trabajadores manifestaron que existen debilidades en los diferentes procesos, pero enfatizaron más en las dimensiones recompensar talentos y equipos y desarrollo de los talentos, equipos y organizaciones calificadas como inadecuado. Se observó que la empresa no paga a tiempo las remuneraciones, carecen de un plan de incentivos laborales, así mismo no organiza capacitaciones constantemente, no son dadas para todos los colaboradores en general, no cuentan con un programa de ascensos, por lo tanto, los trabajadores consideran que no están creciendo tanto personal como profesionalmente, de la misma manera no se sienten participes de las decisiones sobre los cambios que se implementan en las actividades diarias en su área de trabajo.

Las dimensiones de incorporar talentos y competencias y utilizar talentos y competencias fueron calificadas como poco adecuadas. Por tanto, es importante trabajar en estos procesos, pues el talento humano es un recurso fundamental para lograr los objetivos, es que todo comienza con la forma en la se recluta y selecciona a los trabajadores, luego se necesita una buena orientación, posteriormente evaluar su desempeño para que se pueda realimentar sus actividades. Las dimensiones de comprometer talentos y competencias y supervisar a los talentos y competencias fueron calificadas como adecuado, pero aún se tienen que trabajar en aspectos como mejorar la orientación a cada colaborador, las condiciones ambientales y seguridad para un adecuado desempeño de funciones y la correcta utilización de la base de datos y sistemas de información.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo describir la gestión del talento humano desde la percepción de los colaboradores de la empresa agrícola Alsur Cusco SAC Anta-Cusco 2023, para lo cual se adquirió información mediante la aplicación de un cuestionario a los trabajadores del área de producción de dicha empresa, lo que permitió cumplir con los objetivos planteados en cuanto describir la gestión del talento humano y sus dimensiones: incorporación de talentos y competencias, comprometer a los talentos y equipos, utilizar talentos y competencias, recompensar a los talentos y competencias, desarrollar talentos y equipos y organizaciones, supervisar a los talentos y competencias.

5.1. Descripción de hallazgos más relevantes y significativos

Los resultados hallados en el presente trabajo de investigación reflejan los porcentajes de valoración de los factores para poder medir la variable gestión del talento humano con una calificación promedio de 3.10 que se ubica en la escala poco adecuado.

En cuanto a sus dimensiones, los colaboradores consideran que el proceso de incorporar talentos y competencias se aplica de manera poco adecuada con un puntaje de 2.90, el proceso de comprometer a talentos y competencias se aplica de una manera adecuada con un puntaje de 3.64, el proceso utilizar talentos y competencias se aplica de manera poco adecuada, el proceso de recompensar a los talentos y equipos se aplica de manera inadecuada con un puntaje de 2.53, el proceso de desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones se aplica de manera inadecuada con un puntaje de 2.32, el proceso de supervisar a los talentos y equipos se aplica de manera adecuada con un puntaje de 3.98 .

Estos resultados describen que la gestión del talento humano en la empresa Alsur Cusco SAC Anta- Cusco 2023 está siendo poco adecuado, lo que significa que no se maneja de forma adecuada al recurso humano en la empresa, se descuidan muchos aspectos y los beneficios son pocos, así como la información, capacitación, oportunidades de desarrollo, acompañamiento y supervisión a fin de promover compromisos, y su mejor desempeño para el logro de los objetivos organizacionales.

5.2. Limitaciones del estudio



El proceso de recolección de datos, se vio obstaculizado por el permiso necesario para aplicar la encuesta en la empresa, por lo que se tuvo que buscar y encuestar a los colaboradores en alrededores de la empresa y diversos lugares de la comunidad, otra limitación fue que los colaboradores mostraron cierta desconfianza ya que se pensaba que la información brindada sea de conocimiento de sus jefes, sin embargo, ante la exposición del propósito del estudio, se logró entrar en confianza, se tuvo que recalcar en más de una oportunidad que era totalmente anónimo. Es así que se lograron superar las limitaciones presentadas en el proceso de recolección de datos.

5.3. Comparación crítica con la literatura y los antecedentes de la investigación

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. (Vallejo, 2015, p. 16)

En la empresa agrícola Alsur Cusco, según la investigación realizada, la gestión de su talento humano es poco adecuado, puesto que la empresa no le está dando la importancia adecuada en temas de la manera en que la empresa recluta y selecciona a los colaboradores, carece de una buena orientación, no se paga a tiempo las remuneraciones, carecen de un plan de incentivos laborales, así mismo no organizan capacitaciones constantemente, no cuentan con un programa de ascensos. Por lo tanto, los colaboradores consideran que no están creciendo tanto personal como profesionalmente, de la misma manera no se sienten participes de las decisiones sobre los cambios que se implementan en las actividades diarias en su área de trabajo.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen:

De León (2013) con la tesis titulada “Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu”, indica que se refleja un bajo porcentaje en cuanto al compromiso que muchas PYMES manifiestan con relación a la gestión del talento humano, el cual se contempla aún más en las normas y procedimientos y pruebas técnicas, tanto para la contratación de personal como para detectar factores de capacitación y el desarrollo de los colaboradores. Este autor se



relaciona con la presente investigación al llegar a la conclusión de que hay deficiencias en la manera que la empresa realiza la contratación de los colaboradores, no se organiza capacitaciones constantemente y que los colaboradores no están creciendo profesionalmente, de la misma manera no se sienten participes de las decisiones sobre los cambios que se implementan en las actividades diarias en su área de trabajo

Asimismo, la investigación titulada “Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017”, realizado por Aoun (2017), los resultados obtenidos coinciden con la presente investigación , respecto al objetivo general , más de la mitad del personal consideró que es regular con un 59% porque hace falta de cultura de consecución de objetivos, por lo tanto debe crearse en incrementar la gestión del talento humano hasta llegar a la totalidad de los trabajadores.

Corroborando los dos antecedentes, Ttito (2020) en la investigación titulada “Gestión del talento humano en la cooperativa de ahorro y crédito QUILLACOO- oficina principal de Quillabamba 2020”, demostró que según el 52% de sus colaboradores encuestados es regularmente adecuada, lo que demuestra que no se está aplicando de manera correcta cada uno de los procesos básicos de la Gestión del talento humano para el logro de sus objetivos.

Estas investigaciones guardan relación con la presente investigación, cuando se llegan a las conclusiones de que la gestión del talento humano desde la percepción de los colaboradores es poco adecuada, haciendo énfasis en que la empresa debe mejorar en cada uno de sus procesos, hasta que la totalidad de los colaboradores tengan una buena percepción de la gestión.

5.4. Implicancias del estudio

Los resultados obtenidos muestran cómo es la gestión de talento humano bajo la percepción de los colaboradores de la empresa Alsur Cusco en un contexto real, se identificó cuáles son los puntos más débiles en los cuáles la empresa tiene que mejorar. Haciendo énfasis en la motivación; el personal se siente desmotivado por factores como su remuneración o la falta de reconocimiento a su trabajo, su desarrollo profesional y esto genera una pérdida de eficiencia por parte del personal.

Con estos resultados la empresa podrá realizar las mejoras necesarias e implementar los procesos correctos para una adecuada Gestión del Talento Humano, por tanto, se tendrá un impacto positivo en los colaboradores.



CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, se presentan las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo a los resultados obtenidos, en cuanto a la gestión del talento humano los colaboradores perciben que es poco adecuada, habiendo alcanzado un promedio de 3.10, como resultado del análisis de las dimensiones: Incorporar talentos y competencias que obtuvo el promedio de 2.90 calificado como poco adecuado, Comprometer a talentos y competencias que obtuvo el promedio de 3.64 calificado como adecuado, Utilizar talentos y competencias que obtuvo un promedio de 3.21 calificado como poco adecuado, Recompensar a los talentos y equipos que obtuvo un promedio de 2.53 calificado como inadecuado, Desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones que obtuvo un promedio de 2.32 calificado como inadecuado, Supervisar a los talentos y equipos que obtuvo un puntaje de 3.98 calificado como adecuado. Estos resultados reflejan que dentro de la empresa no se está tomando en cuenta a los colaboradores y las decisiones no están enfocadas en ellos. Por tanto, esta gestión poco adecuada del talento humano puede generar consecuencias como la desmotivación de los trabajadores y una alta rotación de personal.
2. En relación a la dimensión incorporar talentos y competencias que obtuvo un puntaje de 2.90 calificado como poco adecuado. En la subdimensión reclutamiento se llegó a la conclusión de que la empresa casi nunca realiza convocatorias internas para ocupar las vacantes de trabajo, además de tener una debilidad al atraer a posibles candidatos externos para ocupar las vacantes de los puestos de trabajo a consecuencia de que no se está difundiendo las convocatorias por diversos medios de comunicación en la provincia. En la selección no se están aplicando diversas pruebas para filtrar a los candidatos, debido a esto no siempre eligen al perfil adecuado.
3. En relación a la dimensión comprometer a los talentos y equipos que obtuvo un puntaje de 3.64 calificado como adecuado. Habiéndose analizado las subdimensiones de socialización organizacional y calidad de vida en el trabajo se llegó a la conclusión que los trabajadores perciben que reciben orientación sobre las actividades a desarrollar y cuentan con el apoyo de su supervisor, pero que estas orientaciones son rápidas y no se les brinda un manual de orientación. Por otra parte, no todas las áreas de trabajo cuentan



con las condiciones ambientales para el desarrollo de sus actividades diarias. Además, que la mayoría señala que la empresa no se anticipa a prevenir accidentes.

4. En relación a la dimensión utilizar talentos y competencias que obtuvo un puntaje de 3.21, calificado como poco adecuado. En la subdimensión diseño de puestos la mayoría de los colaboradores perciben que la manera del diseño del puesto no es la correcta, también manifiestan que las labores asignadas a cada trabajador no son justas a comparación de sus compañeros, además que no están ubicados en los puestos de trabajo para lo que están mejor preparados y no se genera autonomía en la realización de sus tareas. En la subdimensión gestión del desempeño los colaboradores perciben que la empresa los evalúa de manera constante de acuerdo al desempeño, dejando atrás las relaciones con sus compañeros, la capacidad de innovar, dar soluciones y por ende no se puede corregir ni realizar mejoras a los mismos.
5. En relación a la dimensión recompensar a los talentos y competencias que obtuvo un puntaje de 2.53 calificado como inadecuado. Habiéndose analizado los indicadores remuneración, programa de incentivos y prestaciones y servicios sociales se llegó a la conclusión que la mayoría de los trabajadores perciben que la empresa no paga puntualmente los salarios lo que genera descontento e incomodidad en ellos. La empresa no tiene un programa de incentivos, lo que indica la carencia de elementos de reconocimiento y motivación dirigidos a los colaboradores cuando se han alcanzado los objetivos de la organización. Por otra parte, la empresa brinda algunas prestaciones de servicio que no son suficientes y no retribuyen al trabajo que desarrollan.
6. En relación a la dimensión desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones que obtuvo un puntaje de 2.32 calificado como inadecuado. Habiéndose analizado los indicadores capacitación, desarrollo de talentos, desarrollo de equipos y desarrollo organizacional se llegó a la conclusión que la empresa no está invirtiendo en la mejora de los perfiles de sus colaboradores debido a que ellos consideran que no se están desarrollando ni personal ni profesionalmente ya que no están ampliando sus conocimientos y desarrollando nuevas habilidades dificultándoles ampliar una línea de carrera. Por otro lado, no sienten que son coparticipes de los cambios que se implementan en sus actividades diarias y que la empresa no toma en consideración sus puntos de vista ni sugerencias en beneficio del desarrollo de la organización.
7. En relación a la dimensión supervisar a los talentos y equipos que obtuvo un puntaje de 3.98 calificado como adecuado. Habiéndose analizado los indicadores de base de datos y sistemas de información se llegó a la conclusión que esta fue la dimensión que obtuvo



mejor calificación debido a que si se cuenta con una base de datos de los colaboradores, donde se hace el respectivo seguimiento al desempeño de cada colaborador, pero que esta no se actualiza constantemente, lo que genera errores como por ejemplo en el cese de actividades del personal. Además, que la empresa cuenta con sistemas de información como cámaras de seguridad y control biométrico de asistencia para una supervisión del personal.



RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones arribadas en la investigación, se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a la gerencia general y al jefe de recursos humanos de la empresa Alsur Cusco recibir asesoramiento o capacitaciones pertinentes en lo referente a Gestión de talento humano, para así potenciar cada uno de los procesos ya que en conjunto han sido calificados como poco adecuado, para que de esta manera se establezcan políticas y se tomen acciones para mejorar la forma cómo se está desarrollando e impactar positivamente en la percepción que tienen los colaboradores sobre esta gestión.
2. En cuanto a la dimensión incorporar talentos y competencias, se recomienda que las convocatorias se difundan por medios de comunicación masivos, especialmente por la radio, redes sociales y aplicaciones de búsqueda de trabajo como computrabajo, bumeran, para que de esta manera capten a más candidatos y garanticen que las personas más calificadas tengan acceso a postular a los puestos vacantes para el área de producción. También se recomienda que realicen convocatorias internas ya que representa una oportunidad de ascenso para los trabajadores. En el proceso de selección se recomienda usar técnicas de selección efectivas como entrevistas personales, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad, y realizar técnicas de simulación, para obtener así candidatos cualificados.
3. En cuanto a la dimensión comprometer a talentos y competencias, se recomienda realizar una inducción detallada, asimismo se sugiere brindar un manual para orientar de mejor manera al personal nuevo respecto a sus actividades y funciones. También desarrollar más actividades de confraternidad para fortalecer las relaciones entre los colaboradores. En la calidad de vida se recomienda que las áreas de trabajo que ocupan los colaboradores cuenten con las condiciones ambientales de manera que no generen malestares ni incomodidades en el desarrollo de sus actividades diarias. Así también mejorar las medidas de seguridad para garantizar la seguridad de los colaboradores.
4. En cuanto a la dimensión utilizar a los talentos y competencias, se recomienda a los encargados de recursos humanos de la empresa revisar si las funciones establecidas guardan relación con cada puesto de trabajo y si los colaboradores están ubicados en los puestos de trabajo para lo que están mejor preparados. Respecto a las evaluaciones de desempeño de los colaboradores se deben realizar periódicamente para medir el



desempeño y así generen autonomía. Además, los resultados deben ser informados a los colaboradores para identificar las deficiencias y así poder corregirlas.

5. En cuanto a la dimensión recompensar a los talentos y equipos, se recomienda cumplir en fechas señaladas el pago de la remuneración ya que el retraso genera molestias y disconformidad para el personal; así mismo se deben establecer políticas y programas de incentivos y/o recompensas como felicitaciones verbales y en público ya que son una forma de gratificación y motivación.
6. En cuanto a la dimensión desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones, se recomienda implementar un programa de capacitación basado en un diagnóstico general para actualizar y garantizar el mejor desempeño de las funciones del talento humano en la empresa, así también implementar programas de desarrollo profesional como promover cursos en temas de comunicación efectiva , inteligencia emocional liderazgo para equipos de trabajo que servirán al personal para incrementar sus capacidades profesionales y que vayan de la mano con el desarrollo organizacional de la empresa.
7. En cuanto a la dimensión supervisar a los talentos y equipos, se recomienda a los encargados de recursos humanos revisar y actualizar los datos para mantener un registro vigente, así mismo acompañar las actividades diarias de los trabajadores utilizando los sistemas de información con los que cuenta la empresa (cámaras de seguridad, control biométrico de asistencia de personal).



REFERENCIAS

- Aoun, L. (2017). Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017. *tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Lima.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/13059>
- Castro, K., & Delgado, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. "El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones"*. México : McGraw-Hill.
- De León, E. (2013). "Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu". *Tesis de licenciatura*. Universidad Rafael Landívar, Retalhuleu.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Jauregui, K. (04 de 07 de 2017). La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. (C. Esan, Entrevistador) Perú. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo>
- López, N. (2017). Retos En La Gestión Del Talento Humano, II Congreso de Internacional de Investigación en Gestión Del Talento Humano. *Retos En La Gestión Del Talento Humano, II Congreso De Internacional de Investigación en Gestión Del Talento Humano*. CIFE, Cuernavaca.
- Melinkoff, R. (2010). *La estructura de la organización*. Caracas: Panapo.
- Panta, C. (2020). Percepción de la gestión del talento humano de los colaboradores de la Green Offshore S.A.C. Talara, 2020. *Tesis de Bachillerato*. Universidad César Vallejo, Talara .
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/54669>
- Quintana, C., & Benavides, C. (2013). *Gestión del conocimiento y calidad total*. España : Diaz de Santos .
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México : Pearson.
- Ttito, A. (2020). Gestión del talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito QUILLACOOP- oficina principal de Quillabamba 2020. *Tesis de licenciatura* . Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú.



Valencia, M. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan bienes y servicios y equipamiento para centro de datos. *Tesis de Maestría*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador .

Vallejo, L. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba, Ecuador : La Caracola Editores.

Zambrano, L. (2020). Gestión de Talento Humano percibido por el personal de hoteles Garcilaso en la ciudad del Cusco- 2019. *tesis de licenciatura*. Universidad Andina del Cusco, Cusco.
<https://hdl.handle.net/20.500.12557/3401>



ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La Gestión del Talento Humano a percepción de los colaboradores de la empresa agrícola Alsur Cusco SAC Anta-Cusco-2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLE/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo es la Gestión del talento humano desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC – Anta 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es el proceso de Incorporar talentos y competencias desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023? • ¿Cómo es el proceso de Comprometer a los talentos y equipos 	<p>Objetivo general</p> <p>Describir la Gestión del talento humano desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir el proceso de Incorporar talentos y competencias desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023. • Describir el proceso de Comprometer a los 	<p>Variable de estudio</p> <p>Gestión del talento Humano</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar talentos y competencias. • Comprometer a los talentos y los equipos. • Utilizar talentos y competencias. • Recompensar a los talentos y equipos. • Desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones. • Supervisar a los talentos y equipos. 	<p>Alcance</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población</p> <p>230 colaboradores</p> <p>Muestra</p> <p>145 colaboradores</p>



<p>desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC – Anta 2023?</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo es el proceso de Utilizar talentos y competencias desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC –Anta 2023?• ¿Cómo es el proceso de Recompensar a los talentos y equipos desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC –Anta 2023?• ¿Cómo es el proceso de Desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur	<p>talentos y equipos desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023.</p> <ul style="list-style-type: none">• Describir el proceso de Utilizar talentos y competencias desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC – Anta 2023.• Describir el proceso de Recompensar a los talentos y equipos desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023.• Describir el proceso de Desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--



<p>Cusco SAC – Anta 2023?</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo es el proceso de Supervisar a los talentos y equipos desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023?	<p>Alsur Cusco SAC- Anta 2023.</p> <ul style="list-style-type: none">• Describir el proceso de Supervisar a los talentos y equipos desde la percepción de los colaboradores en la empresa agrícola Alsur Cusco SAC- Anta 2023.		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--



ANEXO 2

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: La gestión del Talento Humano a percepción de los colaboradores de la empresa agrícola Alsur Cusco SAC Anta-Cusco-2023.

VARIABLE	DIMENSION	SUBDIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Gestión del Talento Humano	Incorporar talentos y competencias	<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento 	<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento interno 	14%	3	<ol style="list-style-type: none"> La empresa detalla el perfil y competencias para el puesto a ser cubierto La empresa prioriza a sus colaboradores cuando existe un nuevo puesto de trabajo mediante una convocatoria interna 	<ol style="list-style-type: none"> Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento externo 			<ol style="list-style-type: none"> La empresa usa medios de comunicación en la provincia para sus convocatorias 	
		<ul style="list-style-type: none"> Selección 	<ul style="list-style-type: none"> Entrevistas de selección Pruebas de conocimientos o de capacidad 		5	<ol style="list-style-type: none"> La empresa realiza entrevista de selección de candidato. La empresa realiza pruebas 	



			<ul style="list-style-type: none">• Pruebas psicológicas• Pruebas de personalidad• Técnicas de simulación			<p>que evalué los conocimientos y capacidades que requiere el puesto vacante</p> <p>6. La empresa realiza pruebas psicológicas para la selección del candidato</p> <p>7. La empresa realiza pruebas que evalúen la personalidad del candidato</p> <p>8. La empresa realiza simulaciones para evaluar su capacidad de respuesta ante una situación dada</p>	
	Comprometer a talentos y competencias	<ul style="list-style-type: none">• Socialización organizacional	<ul style="list-style-type: none">• Proceso de selección• Contenido del puesto• El supervisor como tutor• Equipo de trabajo	14%	5	<p>9. En el proceso de selección le permiten conocer su futuro puesto de trabajo y a sus compañeros de trabajo.</p> <p>10. Los colaboradores</p>	



			<ul style="list-style-type: none">• Programa de integración			<p>seleccionados reciben orientación sobre las actividades a desarrollar respecto a su puesto de trabajo</p> <ol style="list-style-type: none">11. Recibe orientación por parte de su supervisor cuando ingresa a laborar en la empresa12. El equipo de trabajo ejerce una influencia en las creencias y actitudes de los colaboradores respecto a la organización13. La empresa ofrece una capacitación inicial a los nuevos miembros.	
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



		<ul style="list-style-type: none">• Calidad de vida en el trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Higiene laboral		3	<p>14. La empresa proporciona elementos de protección laboral e higiene, que garantice la salud física de sus colaboradores</p> <p>15. Las áreas de trabajo cuentan con las condiciones ambientales que garanticen la salud mental de sus colaboradores</p>	
			<ul style="list-style-type: none">• Seguridad laboral			<p>16. La empresa previene o se anticipa al riesgo de accidentes (incendios, robos y accidentes.)</p>	
	Utilizar talentos y competencias	<ul style="list-style-type: none">• Diseño de puestos	<ul style="list-style-type: none">• Variedad• Autonomía• Significado de las tareas• Identidad con las tareas• Realimentación	20%	5	<p>17. Los puestos de trabajo cuentan con diversidad de habilidades requeridas por el puesto</p> <p>18. Usted considera que se le da</p>	



						cierta autonomía al momento de realizar sus funciones	
						19. Considera que sus funciones y responsabilidades aportan a la organización	
						20. Comprende el objetivo que quiere lograr con las tareas organizacionales asignadas	
						21. Recibe retroalimentación se las tareas y/o funciones encomendadas	
		<ul style="list-style-type: none">• Gestión del desempeño	<ul style="list-style-type: none">• Producción• Calidad• Conocimiento en el trabajo• Cooperación• Comprensión de las situaciones• Creatividad• Realización		7	22. La empresa evalúa constantemente la cantidad de trabajo que realiza	
						23. La empresa evalúa su esmero en el trabajo que realiza	
						24. La empresa evalúa el	



						<p>conocimiento que tiene sobre el trabajo que realiza</p> <p>25. La empresa valora las relaciones interpersonales con sus compañeros en el trabajo</p> <p>26. La empresa evalúa la capacidad de los colaboradores para resolver problemas.</p> <p>27. La empresa considera la capacidad de los colaboradores para innovar respecto al trabajo que realizan</p> <p>28. La empresa considera la capacidad de los colaboradores para realizar sus funciones.</p>	
--	--	--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



Recompensar a los talentos y equipos	• Remuneración	• Competencias	20%	3	29. La empresa paga puntualmente los salarios	
		• Complejidad del trabajo			30. La remuneración que percibe va de acuerdo a sus competencias personales	
	• Programa de incentivos	• Logro de objetivos • Antigüedad • Desempeño • Resultados • Competencias • Complejidad del trabajo		6	31. La remuneración está de acuerdo con las funciones que se realiza y el grado de responsabilidad ejercida	
					32. La empresa ofrece incentivos por el logro de objetivos	
					33. La empresa ofrece incentivos a los colaboradores que ya llevan años trabajando	
					34. La empresa entrega incentivos para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones	



						<p>35. La empresa ofrece incentivos por los resultados obtenidos.</p> <p>36. La empresa ofrece incentivos para aumentar sus competencias profesionales.</p> <p>37. La empresa ofrece incentivos depende a la complejidad del trabajo</p>	
		<ul style="list-style-type: none">• Prestaciones y servicios sociales	<ul style="list-style-type: none">• Prestaciones de ley• Prestaciones monetarias• Prestaciones asistenciales		3	<p>38. La empresa cumple con otorgar las prestaciones exigidas por ley como: seguro de accidentes de trabajo, vacaciones, aguinaldos, jubilación, ayuda por enfermedad, maternidad, etc</p> <p>39. La empresa cumple con otorgar beneficios</p>	



						<p>económicos como: gratificaciones, comida subsidiada, vales de consumo</p> <p>40. La empresa le proporciona beneficios para su seguridad como: atención médico - hospitalaria, seguridad social, transporte, ayuda económica</p>	
	<p>Desarrollar a los talentos, equipos y organizaciones</p>	<ul style="list-style-type: none">• Capacitación	<ul style="list-style-type: none">• Diagnóstico• Diseño• Implantación• Evaluación	22%	4	<p>41. La empresa realiza un inventario sobre las necesidades en las diferentes áreas de trabajo para ser atendidas mediante una capacitación</p> <p>42. La empresa prepara programas de capacitación de acuerdo a las</p>	



						necesidades diagnosticadas 43. La empresa ejecuta programas de capacitación para su desarrollo profesional 44. La empresa revisa los resultados que generó la capacitación	
		<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de talentos	<ul style="list-style-type: none">• Rotación de puestos• Puestos de asesoría• Actividad en equipo• Participación en cursos y seminarios• Estudio de casos		5	45. La empresa realiza una rotación de sus colaboradores por diversos puestos para expandir sus habilidades y conocimientos 46. La empresa les proporciona a sus colaboradores la oportunidad de trabajar provisionalmente en diferentes áreas bajo la supervisión de un gerente	



						<p>47. La empresa le brinda la oportunidad de participar en equipos y trabajos diferentes</p> <p>48. La empresa le brinda la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos mediante cursos o seminarios internos</p> <p>49. La empresa le permite diagnosticar un problema real y presentar alternativas de solución</p>	
		<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de equipos	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo conjunto		1	<p>50. Cuentan con el apoyo de otros compañeros para realizar las mismas funciones</p>	
		<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo organizacional	<ul style="list-style-type: none">• Diagnostico• Intervención• Refuerzo		3	<p>51. Se siente participe de los cambios que la empresa</p>	



						implementa en sus actividades diarias y en su área de trabajo 52. La empresa realiza talleres entre los colaboradores o equipos de trabajo para determinar acciones que debe seguir el cambio 53. La empresa realiza una realimentación para mantener los nuevos cambios logrados	
	Supervisar a los talentos y equipos	<ul style="list-style-type: none">• Banco de Datos y sistemas de información de la GTH	<ul style="list-style-type: none">• Registro de talentos• Registro de puestos• Registro de secciones• Registro de remuneración• Registro de prestaciones• Registro médico	10%	6	54. La empresa cuenta los datos personales de cada colaborador 55. La empresa cuenta con los datos sobre los colaboradores de cada puesto 56. La empresa cuenta con los datos de los	



						colaboradores de su área de trabajo	
						57. La empresa cuenta con datos actualizados sobre las remuneraciones de los colaboradores	
						58. La empresa cuenta con datos de los colaboradores sobre las prestaciones y servicios sociales	
						59. La empresa cuenta con datos sobre consultas y exámenes médicos de admisión, exámenes periódicos de los colaboradores	
	TOTAL			100%	59		



ANEXO 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INSTRUMENTO PARA DETERMINAR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO A
PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRÍCOLA ALSUR
SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA CUSCO- ANTA- 2023.

Estimado/a trabajador/trabajadora: La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que busca obtener información acerca de la Gestión del talento humano desde la percepción de los colaboradores de la empresa agrícola ALSUR. La encuesta es anónima. Por favor, responda con sinceridad.

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de preguntas sobre la gestión de talento humano, cada una de ellas va seguida de cinco posibles respuestas que debe de calificar. Responda marcando con “X” en la alternativa elegida

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.	La empresa detalla el perfil y competencias para el puesto a ser cubierto					
2.	La empresa prioriza a sus colaboradores cuando existe un nuevo puesto de trabajo mediante una convocatoria interna					
3.	La empresa usa medios de comunicación en la provincia para sus convocatorias					
4.	La empresa realiza entrevista de selección del candidato					
5.	La empresa realiza pruebas que evalúe los conocimientos y capacidades que requiere el puesto vacante					
6.	La empresa realiza pruebas psicológicas para la selección del candidato					
7.	La empresa realiza pruebas que evalúen la personalidad del candidato					
8.	La empresa realiza simulaciones para evaluar su capacidad de respuesta ante una situación dada					



		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9.	En el proceso de selección le permiten conocer su futuro puesto de trabajo y a sus compañeros de trabajo					
10.	Los colaboradores seleccionados reciben orientación sobre las actividades a desarrollar respecto a su puesto de trabajo					
11.	Recibe orientación por parte de su supervisor cuando ingresa a laborar en la empresa					
12.	El equipo de trabajo ejerce una influencia en las creencias y actitudes de los colaboradores respecto a la organización					
13.	La empresa ofrece una capacitación inicial a los nuevos miembros					
14.	La empresa proporciona elementos de protección laboral e higiene, que garantice la salud física de sus colaboradores					
15.	Las áreas de trabajo cuentan con las condiciones ambientales que garanticen la salud mental de sus colaboradores					
16.	La empresa previene o se anticipa al riesgo de accidentes (incendios, robos y accidentes)					
17.	Los puestos de trabajo cuentan con diversidad de habilidades requeridas por el puesto					
18.	Considera que se le da autonomía al momento de realizar sus funciones					
19.	Considera que sus funciones y responsabilidades aportan a la organización					
20.	Comprende el objetivo que quiere lograr con las tareas organizacionales asignadas					
21.	Recibe retroalimentación sobre las tareas y/o funciones encomendadas					
22.	La empresa evalúa constantemente la cantidad de trabajo que realiza					
23.	La empresa evalúa su esmero en el trabajo que realiza					
24.	La empresa evalúa el conocimiento que tiene sobre el trabajo que realiza					
25.	La empresa valora las relaciones interpersonales con sus compañeros en el trabajo					



		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
26.	La empresa evalúa la capacidad de los colaboradores para resolver problemas					
27.	La empresa considera la capacidad de los colaboradores para innovar respecto al trabajo que realizan					
28.	La empresa considera la capacidad de los colaboradores para realizar sus funciones					
29.	La empresa paga puntualmente los salarios					
30.	La remuneración que percibe va de acuerdo a sus competencias personales					
31.	La remuneración está de acuerdo con las funciones que realiza y el grado de responsabilidad ejercida					
32.	La empresa ofrece incentivos por el logro de objetivos					
33.	La empresa ofrece incentivos a los colaboradores que ya llevan años trabajando					
34.	La empresa entrega incentivos para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones					
35.	La empresa ofrece incentivos por los resultados obtenidos					
36.	La empresa ofrece incentivos para aumentar sus competencias profesionales					
37.	La empresa ofrece incentivos depende a la complejidad del trabajo					
38.	La empresa cumple con otorgar las prestaciones exigidas por ley como: seguro de accidentes de trabajo, vacaciones, aguinaldos, jubilación, ayuda por enfermedad, maternidad, etc.					
39.	La empresa cumple con otorgar beneficios económicos como: gratificaciones, comida subsidiada, vales de consumo					
40.	La empresa le proporciona beneficios para su seguridad como atención medico hospitalaria, seguridad social, transporte, ayuda económica					
41.	La empresa realiza un inventario sobre las necesidades en las diferentes áreas de trabajo para ser atendidas mediante una capacitación					
42.	La empresa prepara programas de capacitación de acuerdo con las necesidades diagnosticadas					



		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
43.	La empresa ejecuta programas de capacitación para su desarrollo profesional					
44.	La empresa revisa los resultados que genero la capacitación					
45.	La empresa realiza una rotación de sus colaboradores por diversos puestos para expandir sus habilidades y conocimientos					
46.	La empresa les proporciona a sus colaboradores la oportunidad de trabajar provisionalmente en diferentes áreas bajo la supervisión de un gerente					
47.	La empresa le brinda oportunidades de participar en equipos y trabajos diferentes.					
48.	La empresa le brinda la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos mediante cursos o seminarios internos					
49.	La empresa le permite diagnosticar un problema real y presentar alternativas de solución					
50.	Cuenta con el apoyo de otros compañeros para realizar las mismas funciones					
51.	Se siente participe de los cambios que la empresa implementa en sus actividades diarias y en su área de trabajo					
52.	La empresa realiza talleres entre los colaboradores o equipos de trabajo para determinar acciones que debe seguir el cambio					
53.	La empresa realiza una realimentación para mantener los nuevos cambios logrados					
54.	La empresa cuenta con los datos personales de cada colaborador					
55.	La empresa cuenta con los datos sobre los colaboradores de cada puesto					
56.	La empresa cuenta con los datos de los colaboradores de su área de trabajo					
57.	La empresa cuenta con datos actualizados sobre las remuneraciones de los colaboradores					
58.	La empresa cuenta con datos de los colaboradores sobre las prestaciones y servicios sociales					
59.	La empresa cuenta con datos sobre consultas y exámenes médicos de admisión, exámenes periódicos de los					



ANEXO 4

Formato para autorización de depósito en repositorio institucional:

**FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE DEPÓSITO EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL - UAC
PRE-GRADO**

I. DATOS GENERALES

1. DATOS DEL AUTOR			
Nombres y Apellidos		LUCERO ARACELY OLIVERA LOAIZA	
DNI/Carné de extranjería/Pasaporte	Teléfono	Correo electrónico	
74436770	966271596	014101260c@uandina.edu.pe	
1. DATOS DEL AUTOR			
Nombres y Apellidos			
DNI/Carné de extranjería/Pasaporte	Teléfono	Correo electrónico	
2. DATOS DEL ASESOR			
Nombres y Apellidos		SHIRLEY VILLFUERTE SALAZAR	
DNI/Carné de extranjería/Pasaporte	URL de Orcid		
41417309	https://orcid.org/0000-0002-7762-4677		
DATOS DEL COASESOR			
Nombres y Apellidos			
DNI/Carné de extranjería/Pasaporte	URL de Orcid		
3. JURADOS			
Nombres y Apellidos		HERNANDO GONZALES ABRILL	
Nombres y Apellidos		MIGUEL ANGEL AMARO HUAMAN	
Nombres y Apellidos		SUSI ALVIS PAZOS	
Nombres y Apellidos		GREGORIA MARITZA IRRARAZABAL GAVANCHO	
4. Datos de la investigación para optar: Título (X) Grado de bachiller ()			
Título del trabajo	LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRÍCOLA ALSUR CUSCO SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA ANTA-CUSCO- 2023.		
TIPO DE TRABAJO			
Tesis (X)	Trabajo de investigación ()	Trabajo académico ()	Trabajo de suf. profesional ()
Lugar y fecha de sustentación:			Nota:
PLATAFORMA VIRTUAL GOOGLE MEET, DIA MIÉRCOLES 06 DE MARZO DEL 2024 A LAS 14: 00 HORAS			16



II. DATOS DE DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN

Autorización. Con la suscripción del presente autorizo, en forma expresa y sin derecho a ninguna contraprestación, el depósito del trabajo referido, en el Repositorio Institucional de la Universidad Andina del Cusco, para ponerla a disposición del público en formato digital, teniendo en cuenta que la diagramación y detalles editoriales serán determinados por la universidad.

Declaración. Declaro que el trabajo es de mi autoría, siendo responsable de los contenidos, opiniones, referencias bibliográficas y/o uso de imágenes de conformidad con el D.L. 822 sobre derechos del autor. Asimismo, declaro que el archivo en PDF o WORD que estoy entregando a la UAC, como parte del proceso de obtención del título profesional es la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado.

Tipos de acceso:

Marque con una X: Autorizo la publicación completa: **Sí (X) No ()**

Si = abierto (Es público y será posible consultar el texto completo, se podrá visualizar, descargar e imprimir)

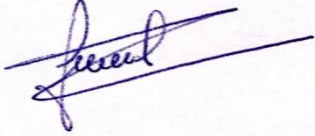
No = acceso (Restringido solo se publicará el resumen y registro del metadato con información básica)

IMPORTANTE: Si ha marcado la opción **NO**, deberá sustentar de forma escrita los motivos de su decisión, caso contrario se procederá a la publicación en acceso abierto.

(Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD, Artículo 8, numeral 8.2

...la documentación que dé cuenta del correcto desarrollo del trabajo y transparente las justificaciones del tipo de acceso elegido por autor)

Licencia Creative Commons CC-BY-NC-ND: Utilice y comparta la obra reconociendo la autoría. No permite cambiarla de forma alguna ni usarla comercialmente.

	
Firma (autor)	Firma (autor)

Cusco, 08 _____ de Abril _____ de 2024



ANEXO 5

Procedimiento de la Baremación

La presente investigación utilizo la escala de medida para medir cada uno de los ítems:

Escala de medida	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Promedio máximo de los ítems del instrumento: $\bar{X}_{max} = 5$

Promedio mínimo de los ítems instrumento: $\bar{X}_{min} = 1$

Rango: $R = \bar{X}_{max} - \bar{X}_{min} = 4$

Amplitud: $A = \frac{Rango}{Numero\ de\ escalas\ de\ interpretación} = \frac{4}{5} = 0,8$

Construcción de la Baremación:

Promedio	Escala de Interpretación
1,00 – 1,80	Muy inadecuado
1,81 – 2,60	Inadecuado
2,61 – 3,40	Poco adecuado
3,41 – 4,20	Adecuado
4,21 – 5,00	Muy adecuado



Resultados de los ítems del cuestionario

		Nunca		Casi nunca		a veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
P1	La empresa detalla el perfil y competencias para el puesto a ser cubierto	11	7.6%	10	6.9%	47	32.4%	62	42.8%	15	10.3%	145	100.0%
P2	La empresa prioriza a sus colaboradores cuando existe un nuevo puesto de trabajo mediante una convocatoria interna	52	35.9%	22	15.2%	41	28.3%	29	20.0%	1	0.7%	145	100.0%
P3	La empresa usa medios de comunicación en la provincia para sus convocatorias	12	8.3%	1	0.7%	92	63.4%	32	22.1%	8	5.5%	145	100.0%
P4	La empresa realiza entrevista de selección del candidato	48	33.1%	43	29.7%	29	20.0%	6	4.1%	19	13.1%	145	100.0%
P5	La empresa realiza pruebas que evalué los conocimientos y capacidades que requiere el puesto vacante	1	0.7%	0	0.0%	18	12.4%	26	17.9%	100	69.0%	145	100.0%
P6	La empresa realiza pruebas psicológicas para la selección del candidato	72	49.7%	30	20.7%	17	11.7%	14	9.7%	12	8.3%	145	100.0%
P7	La empresa realiza pruebas que evalúen la personalidad del candidato	71	49.0%	30	20.7%	13	9.0%	19	13.1%	12	8.3%	145	100.0%
P8	La empresa realiza simulaciones para evaluar su capacidad de	39	26.9%	11	7.6%	32	22.1%	31	21.4%	32	22.1%	145	100.0%



	respuesta ante una situación dada												
P9	En el proceso de selección le permiten conocer su futuro puesto de trabajo y a sus compañeros de trabajo	5	3.4%	34	23.4%	54	37.2%	35	24.1%	17	11.7%	145	100.0%
P10	Los colaboradores seleccionados reciben orientación sobre las actividades a desarrollar respecto a su puesto de trabajo	0	0.0%	0	0.0%	5	3.4%	72	49.7%	68	46.9%	145	100.0%
P11	Recibe orientación por parte de su supervisor cuando ingresa a laborar en la empresa	0	0.0%	0	0.0%	14	9.7%	58	40.0%	73	50.3%	145	100.0%
P12	El equipo de trabajo ejerce una influencia en las creencias y actitudes de los colaboradores respecto a la organización	16	11.0%	28	19.3%	36	24.8%	57	39.3%	8	5.5%	145	100.0%
P13	La empresa ofrece una capacitación inicial a los nuevos miembros	0	0.0%	1	0.7%	3	2.1%	36	24.8%	105	72.4%	145	100.0%
P14	La empresa proporciona elementos de protección laboral e higiene, que garantice la salud física de sus colaboradores	0	0.0%	1	0.7%	8	5.5%	39	26.9%	97	66.9%	145	100.0%
P15	Las áreas de trabajo cuentan	2	1.4%	24	16.6%	58	40.0%	30	20.7%	31	21.4%	145	100.0%



	con las condiciones ambientales que garanticen la salud mental de sus colaboradores												
P16	La empresa previene o se anticipa al riesgo de accidentes (incendios, robos y accidentes)	27	18.6%	7	4.8%	46	31.7%	33	22.8%	32	22.1%	145	100.0%
P17	Los puestos de trabajo cuentan con diversidad de habilidades requeridas por el puesto	3	2.1%	2	1.4%	37	25.5%	77	53.1%	26	17.9%	145	100.0%
P18	Considera que se le da autonomía al momento de realizar sus funciones	89	61.4%	15	10.3%	8	5.5%	16	11.0%	17	11.7%	145	100.0%
P19	Considera que sus funciones y responsabilidades aportan a la organización	1	0.7%	1	0.7%	52	35.9%	62	42.8%	29	20.0%	145	100.0%
P20	Comprende el objetivo que quiere lograr con las tareas organizacionales asignadas	1	0.7%	1	0.7%	43	29.7%	83	57.2%	17	11.7%	145	100.0%
P21	Recibe retroalimentación sobre las tareas y/o funciones encomendadas	6	4.1%	3	2.1%	74	51.0%	24	16.6%	38	26.2%	145	100.0%
P22	La empresa evalúa constantemente la cantidad de trabajo que realiza	15	10.3%	0	0.0%	9	6.2%	8	5.5%	113	77.9%	145	100.0%
P23	La empresa evalúa su esmero en el trabajo que realiza	46	31.7%	4	2.8%	19	13.1%	56	38.6%	20	13.8%	145	100.0%



P24	La empresa evalúa el conocimiento que tiene sobre el trabajo que realiza	19	13.1%	2	1.4%	19	13.1%	42	29.0%	63	43.4%	145	100.0%
P25	La empresa valora las relaciones interpersonales con sus compañeros en el trabajo	64	44.1%	34	23.4%	17	11.7%	8	5.5%	22	15.2%	145	100.0%
P26	La empresa evalúa la capacidad de los colaboradores para resolver problemas	63	43.4%	29	20.0%	23	15.9%	28	19.3%	2	1.4%	145	100.0%
P27	La empresa considera la capacidad de los colaboradores para innovar respecto al trabajo que realizan	43	29.7%	63	43.4%	32	22.1%	7	4.8%	0	0.0%	145	100.0%
P28	La empresa considera la capacidad de los colaboradores para realizar sus funciones	0	0.0%	20	13.8%	13	9.0%	87	60.0%	25	17.2%	145	100.0%
P29	La empresa paga puntualmente los salarios	0	0.0%	17	11.7%	99	68.3%	11	7.6%	18	12.4%	145	100.0%
P30	La remuneración que percibe va de acuerdo a sus competencias personales	0	0.0%	12	8.3%	48	33.1%	63	43.4%	22	15.2%	145	100.0%
P31	La remuneración está de acuerdo con las funciones que realiza y el grado de responsabilidad ejercida	1	0.7%	4	2.8%	51	35.2%	57	39.3%	32	22.1%	145	100.0%
P32	La empresa ofrece incentivos	36	24.8%	44	30.3%	35	24.1%	20	13.8%	10	6.9%	145	100.0%



	por el logro de objetivos												
P33	La empresa ofrece incentivos a los colaboradores que ya llevan años trabajando	20	13.8%	47	32.4%	51	35.2%	26	17.9%	1	0.7%	145	100.0%
P34	La empresa entrega incentivos para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones	29	20.0%	66	45.5%	30	20.7%	1	0.7%	19	13.1%	145	100.0%
P35	La empresa ofrece incentivos por los resultados obtenidos	55	37.9%	38	26.2%	22	15.2%	10	6.9%	20	13.8%	145	100.0%
P36	La empresa ofrece incentivos para aumentar sus competencias profesionales	54	37.2%	46	31.7%	23	15.9%	22	15.2%	0	0.0%	145	100.0%
P37	La empresa ofrece incentivos depende a la complejidad del trabajo	2	1.4%	11	7.6%	79	54.5%	41	28.3%	12	8.3%	145	100.0%
P38	La empresa cumple con otorgar las prestaciones exigidas por ley como: seguro de accidentes de trabajo, vacaciones, aguinaldos, jubilación, ayuda por enfermedad, maternidad, etc.	82	56.6%	35	24.1%	26	17.9%	1	0.7%	1	0.7%	145	100.0%
P39	La empresa cumple con otorgar beneficios económicos como: gratificaciones, comida	48	33.1%	38	26.2%	29	20.0%	30	20.7%	0	0.0%	145	100.0%



	subsidiada. vales de consumo												
P40	La empresa le proporciona beneficios para su seguridad como atención medico hospitalaria, seguridad social, transporte, ayuda económica	48	33.1%	51	35.2%	29	20.0%	7	4.8%	10	6.9%	145	100.0%
P41	La empresa realiza un inventario sobre las necesidades en las diferentes áreas de trabajo para ser atendidas mediante una capacitación	16	11.0%	38	26.2%	37	25.5%	50	34.5%	4	2.8%	145	100.0%
P42	La empresa prepara programas de capacitación de acuerdo con las necesidades diagnosticadas	0	0.0%	45	31.0%	62	42.8%	34	23.4%	4	2.8%	145	100.0%
P43	La empresa ejecuta programas de capacitación para su desarrollo profesional	0	0.0%	63	43.4%	27	18.6%	50	34.5%	5	3.4%	145	100.0%
P44	La empresa revisa los resultados que genero la capacitación	0	0.0%	57	39.3%	38	26.2%	30	20.7%	20	13.8%	145	100.0%
P45	La empresa realiza una rotación de sus colaboradores por diversos puestos para expandir sus habilidades y conocimientos	1	0.7%	2	1.4%	64	44.1%	45	31.0%	33	22.8%	145	100.0%



P46	La empresa les proporciona a sus colaboradores la oportunidad de trabajar provisionalmente en diferentes áreas bajo la supervisión de un gerente	2	1.4%	17	11.7%	70	48.3%	23	15.9%	33	22.8%	145	100.0%
P47	La empresa le brinda oportunidades de participar en equipos y trabajos diferentes.	54	37.2%	29	0.2	22	15.2%	8	5.5%	32	22.1%	145	100.0%
P48	La empresa le brinda la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos mediante cursos o seminarios internos	30	20.7%	19	13.1%	66	45.5%	27	18.6%	3	2.1%	145	100.0%
P49	La empresa le permite diagnosticar un problema real y presentar alternativas de solución	63	43.4%	59	40.7%	12	8.3%	11	7.6%	0	0.0%	145	100.0%
P50	Cuenta con el apoyo de otros compañeros para realizar las mismas funciones	76	52.4%	21	14.5%	8	5.5%	27	18.6%	13	9.0%	145	100.0%
P51	Se siente participe de los cambios que la empresa implementa en sus actividades diarias y en su área de trabajo	34	23.4%	56	38.6%	35	24.1%	9	6.2%	11	7.6%	145	100.0%
P52	La empresa realiza talleres entre los colaboradores o	41	28.3%	44	30.3%	31	21.4%	15	10.3%	14	9.7%	145	100.0%



	equipos de trabajo para determinar acciones que debe seguir el cambio												
P53	La empresa realiza una realimentación para mantener los nuevos cambios logrados	29	20.0%	39	26.9%	33	22.8%	21	14.5%	23	15.9%	145	100.0%
P54	La empresa cuenta con los datos personales de cada colaborador	0	0.0%	0	0.0%	30	20.7%	49	33.8%	66	45.5%	145	100.0%
P55	La empresa cuenta con los datos sobre los colaboradores de cada puesto	0	0.0%	0	0.0%	25	17.2%	52	35.9%	68	46.9%	145	100.0%
P56	La empresa cuenta con los datos de los colaboradores de su área de trabajo	0	0.0%	0	0.0%	33	22.8%	47	32.4%	65	44.8%	145	100.0%
P57	La empresa cuenta con datos actualizados sobre las remuneraciones de los colaboradores	0	0.0%	0	0.0%	25	17.2%	60	41.4%	60	41.4%	145	100.0%
P58	La empresa cuenta con datos de los colaboradores sobre las prestaciones y servicios sociales	0	0.0%	49	33.8%	54	37.2%	26	17.9%	16	11.0%	145	100.0%
P59	La empresa cuenta con datos sobre consultas y exámenes médicos de admisión, exámenes periódicos de los colaboradores	3	2.1%	8	5.5%	51	35.2%	38	26.2%	45	31.0%	145	100.0%

