



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y

PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

MARKETING ESTRATÉGICO

TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL

DE LOS COLABORADORES DEL ARCHIVO REGIONAL DE PUNO – 2020

PRESENTADO POR

BACH.SUPO FLORES CREMINA

BACH. HUARICALLO RAMOS VILMA

ASESOR

MGR. GARCIA RODRIGUEZ DANIEL ALBERTO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

**LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING
ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA- PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

PAGINA DE JURADO	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	VII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del Problema.	4
1.2.1 Problema general.	4
1.2.2 Problema específico.	4
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.2 Objetivo general.	4
1.3.3. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	5

1.5 Variables	7
1.5.1 Operacionalización	8
1.6 Hipótesis de la Investigación	9
1.6.1 Hipótesis general.	9
1.6.2. Hipótesis específica.	9
CAPÍTULO II	10
2.1 Antecedentes de la Investigación	10
2.1.1. Antecedentes internacionales.	10
2.2 Bases Teóricas	14
2.2.1 Gestión.....	14
2.2.2 Talento.....	15
2.2.3 Gestión del talento humano	16
2.2.4 Desempeño laboral	26
2.3 Marco Conceptual	27
CAPITULO III:.....	31
3.1. Tipo de investigación	31
3.2. Diseño de investigación	32
3.3. Población y muestra	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34

CAPITULO IV:.....	36
4.1. Presentación de resultados por variable y dimensiones	36
4.2. Contrastación de hipótesis	47
4.3. Discusión de resultados.....	53
CAPITULO V:	54
5.1. Conclusiones	54
5.2. Recomendaciones.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS	58
ANEXO N °1 CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	58
ANEXO N °2 CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	59

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de Variables</i>	8
Tabla 2 <i>Variable 1 gestión del talento humano</i>	36
Tabla 3 <i>capacitación del personal</i>	38
Tabla 4 <i>evaluación del personal</i>	39
Tabla 5 <i>Variable 2 desempeño laboral</i>	41
Tabla 6 <i>realización de metas y objetivos</i>	42
Tabla 7 <i>cooperación y trabajo en equipo</i>	44
Tabla 8 <i>superación profesional</i>	45
Tabla 9 <i>Correlación por rho Pearson gestión del talento humano y desempeño laboral</i>	48
Tabla 10 <i>Correlación por rho Pearson capacitación del personal y el desempeño laboral</i>	50
Tabla 11 <i>Correlación por rho Pearson de la evaluación del personal y el desempeño laboral</i>	52

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Variable 1 gestión del talento humano.....	37
Gráfico 2 <i>capacitación del personal</i>	38
Gráfico 3 evaluación del personal.....	40
Gráfico 4 Variable 2 desempeño laboral.....	41
Gráfico 5 <i>realización de metas y objetivos</i>	43
Gráfico 6 <i>cooperación y trabajo en equipo</i>	44
Gráfico 7 <i>superación profesional</i>	46

RESUMEN

Nace de la necesidad de tener conocimiento como es que la gestión del talento humano influye en el desempeño profesional y laboral en la localidad de Puno es por ello que se pretende investigar estas variables mediante el siguiente título de investigación “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno – 2020”; para lo cual como propósito de investigación se propone como objetivo general Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno -2020.

En contexto y plano de metodología investigativa se puede concretar que el estudio cuenta con un tipo básico aplicado y basándose al diseño exclusivamente se trabaja con un diseño no experimental ya que ninguna variable fue modificada para su uso, la población exacta seleccionada fue de 36 trabajadores del archivo regional de Puno.

La conclusión la que se llega en esta investigación que la gestión del talento humano se logra relacionar de manera directa y de forma significativa con el desempeño laboral de todos los colaboradores del archivo regional de Puno.

Palabras claves: Evaluación del personal, selección del personal, reclutamiento.

ABSTRACT

The present investigation arises from the need to have knowledge of how human talent management influences professional and labor performance in the town of Puno, which is why it is intended to investigate these variables through the following research title "Management of human talent and the work performance of the collaborators of the regional archive of Puno - 2020"; for which, as a research purpose, it is proposed as a general objective to determine the influence of human talent management on the work performance of the collaborators of the regional archive of Puno -2020.

In context and plan of research methodology, it can be specified that the study has a basic type of research, the design is non-experimental, so no variable was modified for its use, the non-probabilistic sample was 36 workers from the regional archive of Puno.

The conclusion reached in this investigation is that the management of human talent is directly and significantly related to the work performance of all the collaborators of the regional archive of Puno.

Keywords: Personnel evaluation, personnel selection, recruitment.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad es muy importante el capital humano en todas las instituciones y organizaciones es por ello que se considera de mucha importancia el impacto de lo que se van a obtener, considerando información en el Capítulo I, se pretende considerar información sobre el problema de investigación considerando el problema conjuntamente con su interrogante general, objetivos y las hipótesis correspondientes en base a la variable independiente como dependiente consideradas en el presente capítulo.

En cuanto al capítulo II se intenta discurrir información conceptual referido a la teoría en sí de la investigación como los antecedentes de investigación, también las bases teóricas y los términos de referencia.

En cuanto al capítulo III se intenta discurrir información en base al uso y método tomando en cuenta el nivel, diseño y tipo de investigación, se evalúa la muestra para la demostración de los posteriores resultados.

El cuanto al capítulo IV se pretende considerar información en base a los resultados obtenidos representados por las tablas presentadas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

En la actualidad las habilidades interdisciplinarias son muy exigidas en las organizaciones, por lo cual diversas investigaciones realizadas sobre el campo de la gestión de las capacidades innatas o adquiridas de los humanos se enfocaron en identificar formas para maximizar el desempeño laboral de los colaboradores, así como su desarrollo profesional y personal, crear un buen clima laboral, diseñar modelos de recompensas en base a la productividad, todo esto porque se estima que es el recurso humano aquel que a través de una buena gestión permite que la organización desarrolle su ventaja competitiva, lo anterior sería si se habla del sector privado, para el sector público el óptimo desempeño del personal facilita que los usuarios se sientan más satisfechos.

En el mundo, investigaciones como la elaborada por (Luna & Michael, 2015) señalan que existe relación entre la competencia de la mentalidad del talento, la satisfacción y el desempeño laboral. Los resultados son generados a partir de análisis de un conjunto de datos de 198 empleados del sector público y privado por lo tanto sugieren que las estrategias centradas en la gestión de las personas impactan en el desempeño laboral. Por lo tanto, se podría decir que existen otras variables que están inmersas e influyen en el desempeño profesional del colaborador.

En el Perú, diversas investigaciones afirman que la buena aplicación de la primera variable permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores logrando así que cumplan mejor sus funciones, reduciendo los tiempos y reprocesos, sin embargo, sabiendo los beneficios que trae que el personal sea más competente las empresas u entidades del sector público no establecen mecanismos para implementar una óptima gestión del talento, esto a causa de que es un proceso laborioso y constante.

En la investigación de (Jimenez, 2018) se afirma que el reclutamiento y la selección, los procesos que consisten en orientar al personal sobre sus actividades y responsabilidades, el diseño de organización, medición del desempeño, incentivos, remuneración y prestaciones sociales e los procesos que abarcan desde la capacitación así la creación de un programa de línea de carrera

impactan en los colaboradores, precisamente en su productividad, por su parte (Garcés, 2020) recomienda realizar capacitaciones constantes para mejorar la eficiencia, evitando los tiempos muertos en el trabajo, logrando así orientar los resultados para el progreso.

Dentro de las diversas causas que motivan a realizar la presente investigación tenemos, la ausencia de capacitaciones en habilidades blandas y tecnológicas, la poca atención a los incentivos, estas causas llegan a ocasionar bajo nivel de compromiso laboral, su rotación, baja motivación y por su puesto un aumento de la burocracia.

Dentro de las propuestas de solución se consideró realizar una profunda investigación sobre la capacitación y posterior evaluación del personal esto con el objeto de identificar los puntos débiles a fin de proporcionar la información al área responsable para que tome las medidas correctivas, si bien es cierto, la gestión del talento abarca mucho más, se cree que estas dos actividades pueden obtener buenos resultados en un tiempo relativamente considerable. Por lo tanto, para efectuar aquella propuesta se necesita determinar la existencia de una relación o influencia entre estas dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores en sus actividades diarias.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1 Problema general.

¿Cómo influye la Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno - 2020?

1.2.2 Problema específico.

- ¿Cómo influye el entrenamiento del personal en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno?

- ¿Cómo influye la capacitación del personal en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.2 Objetivo general.

Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno -2020.

1.3.3. Objetivos específicos.

- Analizar la influencia del entrenamiento del personal en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno.
- Evaluar la influencia capacitación del personal en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Al revisar la literatura científica existente se ha observado que existen diferentes investigaciones que tratan relativamente de lo mismo, a pesar de ser elaboradas en diferentes años, con diversas dimensiones prácticamente todas llegan a lo mismo, de que se evidencia una relación o influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño o en su defecto la productividad laboral; sin embargo a pesar de todo ello aún muchas investigaciones tratan de demostrar e identificar que se está haciendo mal o que se está dejando de hacer.

Nuestra sociedad necesita personas competentes con alto desempeño laboral y pasión por lo que hacen, es justamente el área de recursos humanos o el área de gestión del talento humano que tiene entre sus acciones potenciar las

capacidades de los colaboradores, sin embargo, diversas investigaciones de diferentes alcances, tipos y diseños demuestran que no se está ejecutando adecuadamente las funciones de esta área.

La presente investigación está orientada a estudiar la gestión del talento humano en el Archivo Regional de Puno, por lo que se desea conocer cómo se está llevando a cabo las actividades encargadas al área, además se necesita determinar la percepción que tienen los trabajadores sobre las actividades del área mencionada.

Sabiendo que en la actualidad para que una organización se desempeñe adecuadamente necesita contar con profesiones altamente competitivos, con un alto grado de satisfacción, compromiso y habilidades blandas, así como tecnológicas, la presente investigación es importante porque permitirá obtener datos que luego de ser procesados oportunamente y de estructurada se convertirá en información que resultaría útil para efectuar mejores decisiones a través de la retroalimentación.

Es de utilidad porque consolida información relevante e histórica sobre los fundamentos de la gestión del talento humano, así como detalle los procesos incluidos en una buena incorporación de estrategias laborales, si bien es cierto,

la presente no abarca los seis procesos, está solo se enfoca en dos, la primera siendo la capacitación, mientras que la segunda es la evaluación.

Por otro lado, se elaborará un instrumento que después de ser validado y tener un alto grado de confiabilidad servirá para futuras investigaciones.

1.5 Variables

Variable 1

V1: Gestión del Talento Humano

Dimensiones

D1: Capacitación del Personal

D2: Evaluación del Personal

Variable 2

V2: Desempeño Profesional

D1: Realización de metas y objetivos

D2: Cooperación y trabajo en equipo

D3: Superación personal y profesional

1.5.1 Operacionalización

Tabla 1
Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	ESCALA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Capacitación del personal	Desarrollo de destrezas	1 al 3	LIKERT
		Desarrollo de habilidades	4 al 6	
	Evaluación del personal	Desarrollar cualidades	7 al 9	
		Competencias conceptuales	10 al 12	
		Competencias procedimentales	13 al 15	
		Competencias conductuales	16 al 18	
DESEMPEÑO LABORAL	Realización de metas y objetivos	Evaluación de metas	19 al 21	
		Evaluación de compromisos	22 al 24	
	Cooperación y trabajo en equipo	Compromiso y cohesión	25 al 27	LIKERT
		Participación y liderazgo	28 al 30	
	Superación profesional	Motivación	31 al 33	
		Disponibilidad de Tiempo	34 al 36	

Creación desarrollada por los autores.

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis general.

H1: La Gestión del talento humano influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno – 2020

H0: La Gestión del talento humano no influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno – 2020

1.6.2. Hipótesis específica.

- La capacitación del personal influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno

- La evaluación del personal influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

En su aporte científico de (Lopez, 2019); denominada “Vista de Neuropsicología organizacional: nueva perspectiva en la gestión del talento humano” concluye que el conocimiento y entendimiento del personal permitiría mediante las bases neuropsicológicas, asignar a las personas indicadas en el puesto adecuado, por lo que se mejoraría el desempeño laboral, se desarrollarían habilidades y capacidades de cada individuo. Menciona también que para hacer frente a las dinámicas del exterior se requiere que los trabajadores mejoren constantemente sus competencias en todos los niveles. Finalmente, para actualizar las habilidades, así como el conocimiento se necesitará de una labor constante con soporte neuropsicológico.

Por su parte, (Alvarez & Figueroa, 2018) en la investigación titulada “Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores público” concluyo que el clima de la organización debe favorecer una actitud adecuada del superior hacia los Subordinados, cuando esto ocurre las personas se sienten partícipes de los objetivos propuestos, mejorando sus relaciones con sus superiores y empleando métodos para mejorar su desempeño.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

En la tesis de (Jimenez, 2018) denominada “La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa consorcio tránsito ciudadano. Lima – Perú, 2017” se tiene como objetivo general establecer como influye la Gestión del talento humano en la Productividad de los trabajadores de la empresa ya mencionada, la metodología utilizada para esta investigación fue de nivel explicativa, su diseño fue transversal, de método cuantitativo. Posterior a la aplicación de Prueba de rangos con signo de Wilcoxon se obtuve un resultado de -7.107 siendo esta inferior a 0.005 se rechazó la hipótesis nula, aceptando la del investigador. Finalmente concluye que la Productividad de los trabajadores es influida por la gestión del talento humano. Así también se llegó a concluir que el reclutamiento y selección de personal, los procesos que consisten en orientar al personal, así

como la medición del desempeño, los incentivos monetarios, remuneraciones y las prestaciones sociales, asimismo la capacitación, la línea de carrera y los procesos de higiene, la salud ocupacional, seguridad, por último, las bases de datos y los sistemas de información impactan en la productividad laboral.

Asimismo (Morales, 2018) en su investigación denominada “La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal - Sechura, 2018”, su objetivo demostrar la influencia de la Gestión del talento Humano frente el desempeño laboral . Su investigación fue de tipo aplicado, alcance o nivel correlacional y transversal; mediante un diseño no experimental. Esta investigación concluye que existe significativamente relación entre las dos variables mencionadas.

Por otro lado, en la investigación de (Fasabi, 2019) denominada “Relación del área de Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L en Arequipa, 2018”, cuyo objetivo fue identificar la relación entre el desempeño laboral y la gestión, tuvo como resultados que existía una relación elevada en las dimensiones de ambas variables, así la selección de personal se vincula con la efectividad en el trabajo y el entrenamiento al personal permite que este se sienta motivado y participe en equipos de trabajo. Finalmente concluyo con un coeficiente de correlación

de Pearson de 0,77 que existe el área de gestión del talento humano está estrechamente vinculada con el desempeño laboral de los trabajadores.

A diferencia de las anteriores investigaciones donde el resultado fue positivo, (Pacheco, 2018) en su tesis de posgrado “Relación entre percepción sobre gestión de talento humano y desempeño laboral en docentes de un Instituto Tecnológico Privado de Trujillo, 2017 “ tuvo como resultados que existía una percepción no aprobatoria en su mayoría en la Gestión del talento humano, el desempeño de los profesionales evaluados en habilidades y estrategias organizacionales en su mayoría fue bajo, concluyendo que en efecto existe una relación significativa ambas variables, sin embargo no se evidencia una dependencia entre la percepción sobre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Pablo Casals. Finalmente, dentro de las recomendaciones hace mención que se requiere capacitar al personal en temas que el personal considere necesario para su desarrollo profesional.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Gestión

La gestión es un término muy estudiado en la Administración y aplicado en las empresas, así como organizaciones, sin embargo, no es muy comprendido en su totalidad, de él se han derivado muchos estudios que buscan explicar todo lo que compone dicho proceso, no obstante, conforme más se investiga esta abarca más procesos.

Algunos autores señalan que la gestión solo le corresponde a la alta dirección y la gerencia, otros afirman que es un proceso que está inmerso en cada área y que no se depende necesariamente de un cargo para efectuar buenas gestiones.

La gestión se comprende como todas aquellas acciones que permitan que la organización logre los objetivos propuestos. Si bien es cierto esta definición es muy ambigua, lo cierto es que aquellas acciones en muchas ocasiones son previamente elaboradas y son dependientes de un presupuesto y de un programa, lo que hace algo complejo su ejecución.

Por su parte (De Gregorio, 2003) señala que en las concepciones clásicas, los directivos a través de concepciones racionalistas y de técnicas de gestión buscan lograr objetivos eficientemente y de forma eficaz, a través de las técnicas se estructuran los recursos limitados y disponibles para conseguir las metas. Por otro lado también señala que aquel enfoque clásico ha sido superado por el enfoque estratégico de la gestión que consiste en preparar a las empresas en la capacidad para adaptarse a su entorno y aprovechar todas las oportunidades posibles.

2.2.2 Talento

2.2.2.1 Conceptualización

Talento desde un enfoque de inteligencia es la capacidad de entender, mientras que si se lo analiza desde lo aptitudinal el talento es la capacidad de desempeñar una actividad concreta, esto de acuerdo con la Real Academia Española.

2.2.3 Gestión del talento humano

Algunas investigaciones señalan que es un proceso por medio del cual las organizaciones seleccionan, capacitan y evalúan al personal, con el objeto de que presten sus habilidades personales para el logro de objetivos y metas organizacionales. Los encargados del área entienden que un buen desempeño del colaborador es de suma importancia por ello los capacitan, los actualizan y establecen medidas para retenerlos, así también los evalúan y formulan medidas de retribuciones económicas y no económicas que permitan tener al trabajador motivado y empoderado.

2.2.3.1 Definiciones

Dentro de las definiciones que se han revisado está el de (Chiavenato, 2011) quien considera que la gestión de talento humano es un conjunto de políticas y prácticas de necesidad, las mismas que permiten dirigir los aspectos administrativos referentes al personal, menciona el proceso del reclutamiento, la selección del personal, su formación, las remuneraciones y la evaluación de su desempeño.

Por otro lado, para (Chiavenato, 2007) considera que son las prácticas y políticas necesarias para manejar eventos vinculados con un mejor desarrollo y ambiente de trabajo, no solamente consiste en hacer un correcto reclutamiento y selección del personal se necesita de hacer el trabajo un lugar seguro en el cual los empleados sientan el apoyo de la organización en cuanto a sus necesidades.

2.2.3.2 Procesos de la Gestión del Talento Humano

Para este apartado se trabajará con el esquema elaborado por (Chiavenato, 2011)

a) Admisión de las personas

Proceso que incluye la etapa del reclutamiento y selección de los talentos, en esta se considera los requisitos intelectuales y físicos a tener en consideración para entrar a una plaza que necesita ser ocupado por un nuevo personal, así también se señala las responsabilidades que se le asignarán al nuevo talento.

Colocación de Personas

En este proceso se evalúa el mejor medio para la publicación de la convocatoria de las áreas donde se necesite incorporar nuevo personal, usualmente la convocatoria se puede visualizar en su página web, en páginas web especializadas, en redes sociales, en periódicos y en carteles.

Selección del Personal

Engloba la manera en cual se elegirá a las personas más idóneas y aptas para el puesto, esta etapa está comprendida para verificar la eficiencia de la persona que ocupará el cargo.

b) Aplicación de personas.

Se debe tener en cuenta las funciones y responsabilidades asignadas al nuevo colaborador, este proceso está asociada con la división de los puestos, asignación de sueldos y salarios.

c) Compensación de las personas.

En esta etapa se establece la forma en que la organización incentivará a los trabajadores a fin de que satisfagan las necesidades de este, se considera las prestaciones sociales, las remuneraciones dinerarias y no dinerarias

d) Capacitación y Desarrollo de personas

Se entiende al mecanismo en el que se entrena al personal, potenciando sus habilidades y haciéndoles beneficiarios de conocimientos especializados; se elaboran programas de innovación de carreras, de integración y comunicación

Capacitación del Personal

(Chiavenato, 2011) el proceso sistemático y organizado de enfoque educativo y de corto plazo,

por medio del cual los colaboradores son acreedores de conocimientos y por lo cual desarrollan competencias y habilidades en función de objetivos trazados. Los beneficios son la transmisión de información referidas al trabajo, actitudes frente a las actividades, el ambiente y la organización.

El proceso de la Capacitación

La investigación de (Del Carmen & Tarragó, 2008) se enfoca en la capacitación para el cambio, sin embargo hay procesos que se puede aplicar a las capacitaciones genéricas, Así mencionan que esta se compone de varias fases, que deben dominarse y aplicarse, antes, durante y después de la capacitación.

Identificación de las necesidades

Determinar las necesidades de capacitación existentes en la organización así también definir el tipo de capacitación adecuada; capacitación teórica, práctica, técnica, específica, psicológica, etcétera.

Establecimiento de los objetivos

La organización se debe preguntar que desea alcanzar con la capacitación a fin de ofrecer conocimientos básicos, teóricos, profesionales madurar los conocimientos de los colaboradores para que realicen su función en forma efectiva.

Determinación de las acciones (plan de capacitación)

Se requiere establecer prioridades, debe concretarse qué acciones irán dirigidas a cada uno de los equipos de profesionales.

Elaboración de los programas

Según el tipo de organización, de personal y las distintas tareas que realiza, se han de determinar materias son las más necesarias para el personal.

Seguimiento

Consiste en la evaluación de la capacitación impartida, generalmente no se efectúa debido a la ausencia de medios y el personal adecuado para su ejecución, así como el tiempo necesario para la planificación e implementación del seguimiento

Tipos de Capacitación

(Valle, 2000) citado de Rodríguez (1999) considera que la capacitación se divide en tres tipos:

1. Capacitación para el trabajo.

Principalmente está diseñado para el nuevo personal que va desempeñar funciones en la empresa. Está dividido en la capacitación de reingreso, la cual se efectúa con fines de selección concentrándose en proporcionar al nuevo personal, los conocimientos necesarios para cumplir con sus labores. La inducción, se dice de las actividades que tienen por objeto informar al colaborador sobre la organización, su estructura, los objetivos, políticas, etc. Por último, la capacitación promocional, da al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel.

2. Capacitación en el trabajo.

La conforman diversas actividades enfocadas a desarrollar habilidades y mejorar actitudes del personal en las tareas que realizan.

a. **Adiestramiento.** Son acciones destinadas al desarrollo de las habilidades y destrezas de trabajar con el propósito de incrementar la productividad en la organización

b. **Capacitación específica y humana.** Es un proceso educativo, desarrollado de forma sistémica, como consecuencia de su aplicación las personas adquieren conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos.

Ciclo de la capacitación

3. Desarrollo.

Las organizaciones llevan a cabo formaciones integrales a los individuos que puedan contribuir con el desempeño de la organización.

Comprende la Educación formal para personas mayores, así como el proceso de integración de la personalidad, las cuales son eventos realizados con el objetivo de mejorar y desarrollar las actividades.

Por último, están las actividades recreativas y culturales, las cuales son necesarias para integrar un grupo de trabajo y sus familiares.

e) Mantenimiento de personas.

Se refiere a la seguridad e higiene importantes para la mejora de la calidad de vida, pero con ciertas reglas que tiene que cumplir el personal para una mejora disciplinaria en la organización.

f) Evaluación

Cabe considerar que en este proceso se evalúa al personal, por lo cual se efectúa un monitoreo y acompañamiento de actividades a fin de verificar los resultados. Se toma en cuenta un modelado de datos y sistemas de información gerenciales.

Chiavenato (2011) La evaluación desempeña es una apreciación sistemática sobre las capacidades de los individuos de la organización, juzgando y valorando la excelencia y las cualidades de forma individual y grupal. Recibe diferentes denominaciones entre ellos: proceso para estimular o juzgar el valor, evaluación de méritos, empleados, eficiencia en funciones, informes de avance, etc.

Evaluación de los resultados de Capacitación

Para (Chiavenato, 2007) consta de dos aspectos:

1. Evaluar si los colaboradores han modificado su conducta al recibir la capacitación.
2. Verificar en cuanto a las secuelas por medio de la capacitación deben causar resultados positivos en la organización.

Señala también que la evaluación se puede efectuar en tres niveles:

El primero consiste en la evaluación a nivel de la organización, este debe proporcionar resultados tales como: Incremento de la eficiencia de la organización, mejora del clima y la relación entre los superiores y los empleados de la organización.

El segundo se enfoca en la evaluación de recursos humanos, en este nivel se debe obtener los siguientes resultados: reducir la rotación del

personal, ausentismo, cambio de actitudes y conductas, incremento de la eficiencia y habilidades.

El tercero está destinado a evaluar a nivel de tareas y operaciones, los resultados esperados son: incremento de productividad, mejora en la atención de los clientes, entre otros.

2.2.4 Desempeño laboral

2.2.4.1 Definiciones

Para (Chiavenato, 2011) El desempeño, es el esfuerzo personal que tiene una persona de las diligencias determinadas a un puesto, así por lo tanto obedece a las habilidades y virtudes en capacidad que tiene un trabajador para ejecutar lo que le asignan sus superiores.

Asimismo (Araujo & Leal, 2007) señala que el desempeño es la interrelación que se da por la conducta y los resultados, por lo que el desempeño es la capacidad de una persona efectuar un determinado trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mayor calidad.

Otra definición que se puede identificar en la investigación de (Araujo & Leal, 2007) es la expuesta por Stoner (1994), quien afirma para alcanzar metas comunes, la manera en como los miembros de una organización trabajan eficazmente es lo que llamamos desempeño laboral

2.3 Marco Conceptual

Para el marco conceptual se consideró las siguientes palabras:

Talento

Se dice de la capacidad innata o adquirida que posee una persona para aprender las cosas con facilidad o para desarrollar con mucha habilidad una actividad.

Archivo Regional

Son entidades dependientes del Archivo General de la Nación, cuentan con nombre jurídico y público también presentan autonomía económica y administrativa. Su función es conducir actividades archivísticas del sistema en su jurisdicción.

Prueba de rangos

Es una alternativa a la prueba T de Student, se dice de una de una prueba paramétrica que compara el rango de dos muestras relacionadas para identificar si existen diferencias entre ellas.

Políticas

Guían la toma de decisiones se traducen como una serie de lineamientos estructurados los cuales son aplicables en los diferentes niveles de una empresa u organización

Relaciones Interpersonales

Se entiende como aquella interacción entre dos o más personas, esta debe ser recíproca, el objetivo es dar a conocer un mensaje.

Participación

Es aquella comunicación que generalmente es formal, se hace de un acontecimiento o suceso.

Desmotivación

Se dice de la Ausencia de ánimo para actuar o hacer lo que se nos pide. En las organizaciones la desmotivación es una de las principales causas del bajo rendimiento.

Cualidades

Son características o rasgos únicos que definen a alguien, diferenciándolo del resto, así también estos componentes permiten tener una ventaja frente a los demás

Capacidades

Conjunto de condiciones, así como condiciones o aptitudes de carácter intelectual, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función, el desempeño de un cargo. Estas pueden ser capacidades intelectuales, procedimentales y actitudinales

Satisfacción Laboral

Se dice de aquel estado emocional donde el colaborador está satisfecho de las actividades que le fueron asignadas, así como del trato recibido por sus superiores, la remuneración, etc.

Medición del desempeño

Son sistemas de calificación adaptados a cada labor, deben de reunir ciertas características, deben ser confiables y fáciles de aplicar, así como calificar.

CAPITULO III:

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

3.1.1 Tipo Básica

La determinación de tipo es básica consta como objetivo profundizar el conocimiento de la gestión del talento humano. Para Carrasco (2019) este tipo de investigación no tiene propósitos de aplicación inmediata, por el contrario busca ampliar y profundizar el conocimiento científico existentes.

3.1.2 Método Cuantitativo

Se ha considerado utilizar el método cuantitativo por lo que se plantea poder medir que relación se puede dar entre ambas variables que se están investigando, por lo cual para que el resultado sea confiable y verídico se partirá de la estadística descriptiva, para llegar a la aplicación de la estadística inferencial.

3.2. Diseño de investigación

Para (Carrasco Días, 2019) las dos variables a utilizarse no tiene por qué sufrir modificaciones ya que no se pueden manipular para beneficio del autor a lo que se somete según lo establecido.

Se desarrolla en este estudio un diseño que es no experimental, para lo cual se toma en consideración primero la variable independiente y en consecuencia la dependiente tratándose de un estudio de corte transeccional.

3.3. Población y muestra

3.3.1 La población

De acuerdo con Bernal (2010) “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación presenta características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia”.

La población del Archivo Regional de Puno es de 40 trabajadores.

3.3.2 Muestra

Para (Sampieri Hernández, 2019) designa que la muestra por medio de un grupo segmentado que pertenece a la población total de la organización que se está desarrollando la investigación y se tomara a las personas de forma aleatoria.

Por lo cual, a fin de identificar extraer una muestra representativa de la población, se utilizó la siguiente formula $n = \frac{Z^2 \cdot pq \cdot N}{E^2(N-1) + Z^2 \cdot pq}$ obtenida del libro de Metodología de Investigación de Ñaupas et al (2014).

Aplicación de la fórmula

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

Redondeando n=

Por lo tanto, se deberá encuestar a 36 trabajadores del archivo registral

Puno

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 La encuesta

Es útil para saber la perspectiva de los trabajadores en cuanto a sus opiniones vertidas en un cuestionario todo relacionado con las variables de estudio.

3.4.2 El cuestionario

Está compuesta por 36 ítems que tienen relación con las variables , se estima que se realizarán 3 preguntas por cada indicador El cual ha sido adaptado de la investigación de Asencios (2017) y Huamaní (2019) respectivamente.

3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Se utilizará el cuestionario como instrumento; según Ñaupas et al.(2014) es una herramienta de la Encuesta que busca formular un conjunto de preguntas escritas en una cédula la cual está vinculada con la hipótesis de trabajo así como a las variables.

Aplicación de los instrumentos

Se pretende visitar al archivo registral de Puno, Como segunda opción se considerará desarrollar un formulario de Google y enviarle el enlace o link al encargado del área de gestión de talento humano a fin de que puedan marcar las alternativas correspondientes a su realidad actual.

Procedimiento y técnicas utilizadas para el análisis de datos

El Análisis de datos se realizará utilizando el programa SPSS 25 en la cual se tiene pensado analizar el nivel de correlación

CAPITULO IV:
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable y dimensiones

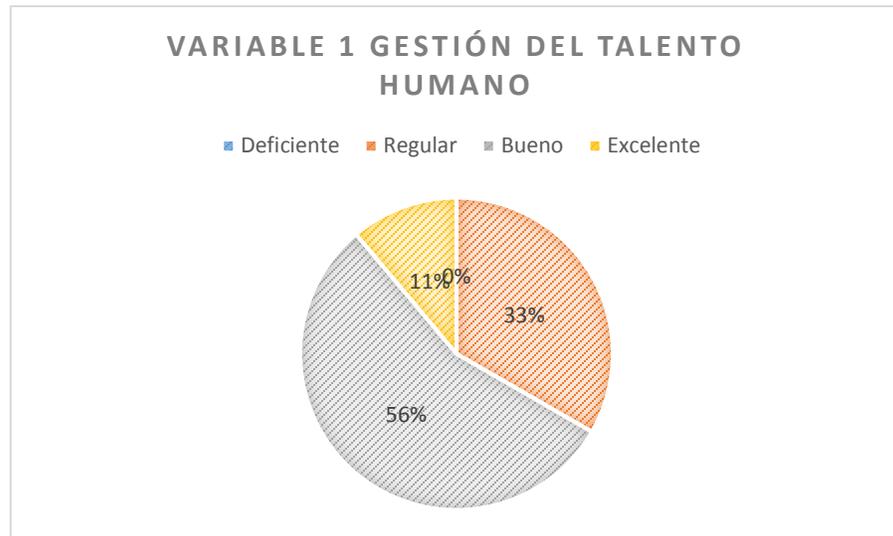
Tabla 2
Variable 1 gestión del talento humano.

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Deficiente	0	0%	0%	0%
Regular	12	33%	33%	33%
validos Bueno	20	56%	56%	89%
Excelente	4	11%	11%	100%
total	36	100%	100%	

Creación desarrollada por los autores

Gráfico 1

Variable 1 gestión del talento humano



Creación desarrollada por los autores.

Comentario y análisis

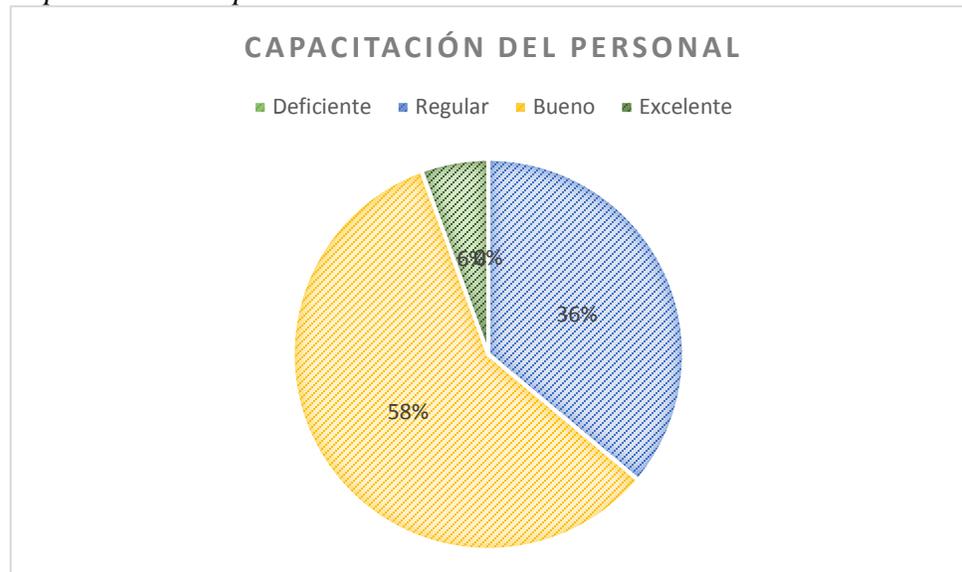
Del total de la muestra obtenida que son de 36 colaboradores se concibe en la tabla 2 y en el gráfico 1 que en forma porcentual el 0% manifiestan un nivel deficiente perteneciente a la variable 1 gestión del talento humano, 33% manifiestan un nivel regular, 56% manifiestan un nivel bueno y el 11% manifiestan un nivel excelente en lo que se refiere a los 36 trabajadores del archivo registral Puno.

Tabla 3
capacitación del personal

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Deficiente	0	0%	0%	0%
Regular	13	36%	36%	36%
validos Bueno	21	58%	58%	94%
Excelente	2	6%	6%	100%
total	36	100%	100%	

Creación desarrollada por los autores

Gráfico 2
capacitación del personal



Creación desarrollada por los autores.

Comentario y análisis

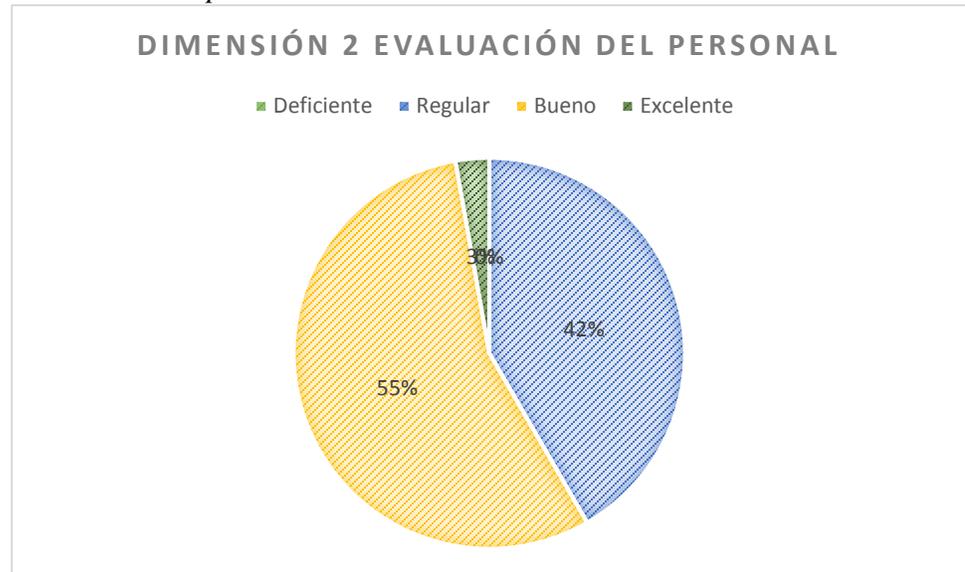
Del total de la muestra obtenida que son de 36 colaboradores se concibe en la tabla 3 y en el gráfico 2 que en forma porcentual el 0% manifiestan un nivel deficiente perteneciente a la dimensión 1 capacitación del personal, 36% manifiestan un nivel regular, 58% manifiestan un nivel bueno y el 6% manifiestan un nivel excelente en lo que se refiere a los 36 trabajadores del archivo registral Puno.

Tabla 4
evaluación del personal

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Deficiente	0	0%	0%	0%
Regular	15	42%	42%	42%
validos Bueno	20	56%	56%	97%
Excelente	1	3%	3%	100%
total	36	100%	100%	

Creación desarrollada por los autores

Gráfico 3
evaluación del personal



Creación desarrollada por los autores.

Interpretación

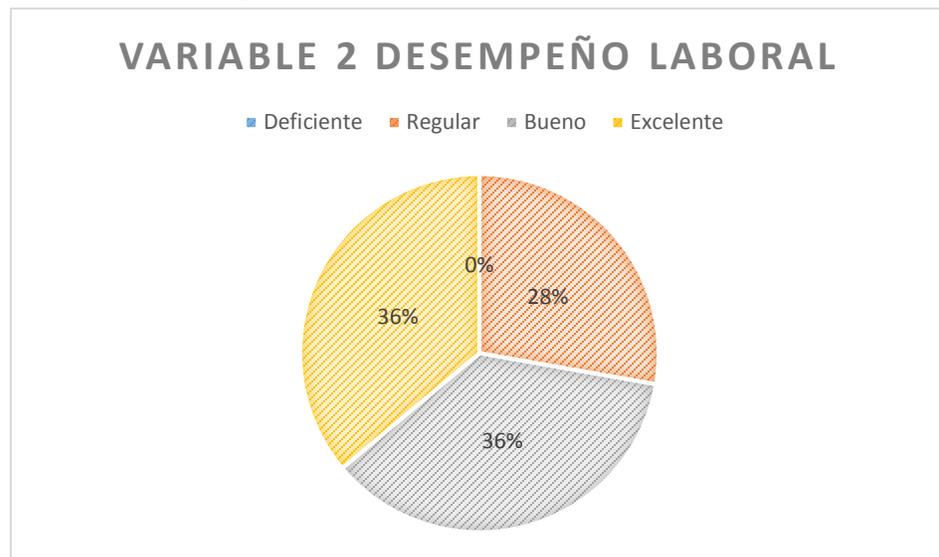
Del total de la muestra obtenida que son de 36 colaboradores se concibe en la tabla 4 y en el gráfico 3 que en forma porcentual el 0% manifiestan un nivel deficiente perteneciente a la dimensión 2 evaluación del personal, 42% manifiestan un nivel regular, 56% manifiestan un nivel bueno y el 3% manifiestan un nivel excelente en lo que se refiere a los 36 trabajadores del archivo registral Puno.

Tabla 5
Variable 2 desempeño laboral

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Deficiente	0	0%	0%	0%
Regular	10	28%	28%	28%
validos Bueno	13	36%	36%	64%
Excelente	13	36%	36%	100%
total	36	100%	100%	

Creación desarrollada por los autores

Gráfico 4
Variable 2 desempeño laboral



Creación desarrollada por los autores.

Comentario y análisis

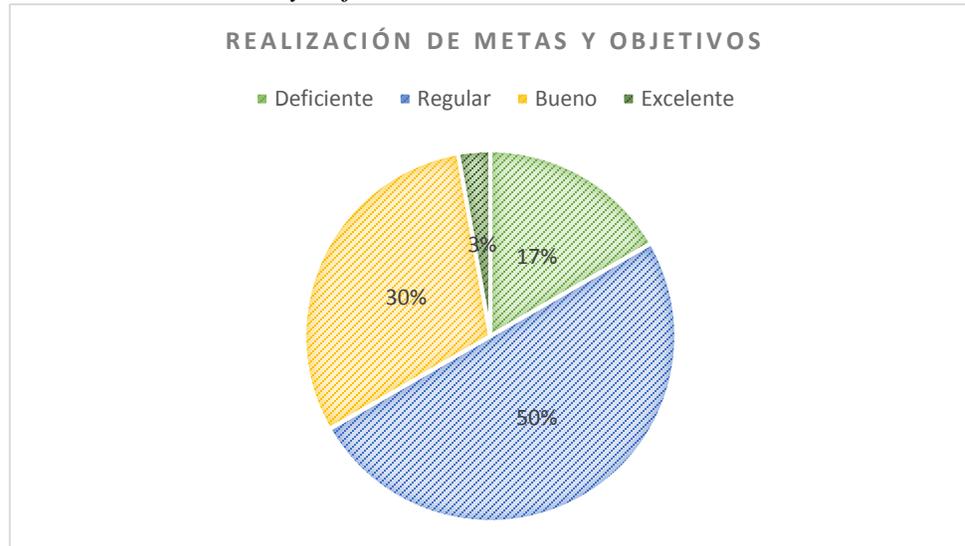
Del total de la muestra obtenida que son de 36 colaboradores se concibe en la tabla 5 y en el gráfico 4 que en forma porcentual el 0% manifiestan un nivel deficiente perteneciente a la variable 2 desempeño laboral, 28% manifiestan un nivel regular, 36% manifiestan un nivel bueno y el 36% manifiestan un nivel excelente en lo que se refiere a los 36 trabajadores del archivo registral Puno.

Tabla 6
realización de metas y objetivos

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Deficiente	6	17%	17%	17%
Regular	18	50%	50%	67%
validos Bueno	11	31%	31%	97%
Excelente	1	3%	3%	100%
total	36	100%	100%	

Creación desarrollada por los autores

Gráfico 5
realización de metas y objetivos



Creación desarrollada por los autores.

Comentario y análisis

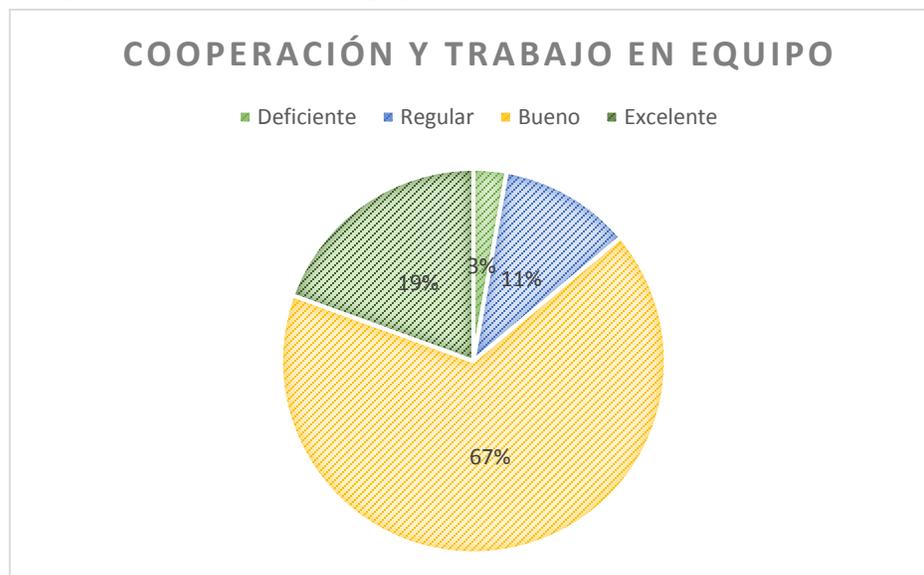
Del total de la muestra obtenida que son de 36 colaboradores se concibe en la tabla 6 y en el gráfico 5 que en forma porcentual el 17% manifiestan un nivel deficiente perteneciente a la dimensión 1 realización de metas y objetivos, 50% manifiestan un nivel regular, 31% manifiestan un nivel bueno y el 3% manifiestan un nivel excelente en lo que se refiere a los 36 trabajadores del archivo registral Puno.

Tabla 7
cooperación y trabajo en equipo

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Deficiente	1	3%	3%	3%
Regular	4	11%	11%	14%
validos Bueno	24	67%	67%	81%
Excelente	7	19%	19%	100%
total	36	100%	100%	

Creación desarrollada por los autores

Gráfico 6
cooperación y trabajo en equipo



Creación desarrollada por los autores.

Interpretación

Del total de la muestra obtenida que son de 36 colaboradores se concibe en la tabla 7 y en el gráfico 6 que en forma porcentual el 3% manifiestan un nivel deficiente perteneciente a la dimensión 2 cooperación y trabajo en equipo, 11% manifiestan un nivel regular, 67% manifiestan un nivel bueno y el 19% manifiestan un nivel excelente en lo que se refiere a los 36 trabajadores del archivo registral Puno.

Tabla 8
superación profesional

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Deficiente	0	0%	0%	0%
Regular	12	33%	33%	33%
validos Bueno	16	44%	44%	78%
Excelente	8	22%	22%	100%
total	36	100%	100%	

Creación desarrollada por los autores

Gráfico 7
superación profesional



Creación desarrollada por los autores.

Interpretación

Del total de la muestra obtenida que son de 36 colaboradores se concibe en la tabla 8 y en el gráfico 7 que en forma porcentual el 0% manifiestan un nivel deficiente perteneciente a la dimensión 3 superación profesional, 33% manifiestan un nivel regular, 44% manifiestan un nivel bueno y el 22% manifiestan un nivel excelente en lo que se refiere a los 36 trabajadores del archivo registral Puno.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

- **Formulación de hipótesis estadística**

- H_1 La Gestión del talento humano influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno – 2020.
- H_0 La Gestión del talento humano no influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno – 2020.

Es necesario procesar la información mediante el coeficiente de Rho Pearson para verificar todas las hipótesis correspondientes al estudio que se está presentando.

Tabla 9
Correlación por rho Pearson gestión del talento humano y desempeño laboral

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho Pearson	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,636"
		N	36
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,636"
		Sig. (bilateral)	,000
		N	36

Creación desarrollada por los autores

Interpretación

Se aplicó la prueba estadística de Rho Pearson con la finalidad de obtener el nivel correlativo es por ello se observa el nivel de significancia con un valor de ,000 observándose que el valor en mención es menor al 0.05 , por lo que se permite en no tomar en cuenta la hipótesis nula y permitir tomar la hipótesis alterna como mejor opción para la investigación, por lo que se puede afirmar la Gestión del talento humano influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno – 2020. El valor que se obtiene en el coeficiente de relación de Rho Pearson es de 0,636 considerándose en la tabla de correlación como una relación positiva moderada.

4.2.2. Hipótesis Especifica 1

- H_1 La capacitación del personal influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno
- H_0 La capacitación del personal no influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno

Es necesario procesar la información mediante el coeficiente de Rho Pearson para verificar todas las hipótesis correspondientes al estudio que se está presentando.

Tabla 10

Correlación por rho Pearson capacitación del personal y el desempeño laboral

		Capacitación del personal	Desempeño laboral
Rho Pearson	Capacitación del personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,704"
		N	36
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,704"
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	36

Creación desarrollada por los autores

Interpretación

Se aplicó la prueba estadística de Rho Pearson con la finalidad de obtener el nivel correlativo es por ello se observa el nivel de significancia con un valor de ,000 observándose que el valor en mención es menor al 0.05 , por lo que se permite en no tomar en cuenta la hipótesis nula y permitir tomar la hipótesis alterna como mejor opción para la investigación, por lo que se puede afirmar la capacitación del personal influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno. El valor que se obtiene en el coeficiente de relación de Rho Pearson es de 0,704 considerándose en la tabla de correlación como una relación positiva alta.

4.2.3. Hipótesis Especifica 2

- H_1 La evaluación del personal influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno

- H_0 La evaluación del personal no influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno

Es necesario procesar la información mediante el coeficiente de Rho Pearson para verificar todas las hipótesis correspondientes al estudio que se está presentando.

Tabla 11
Correlación por rho Pearson de la evaluación del personal y el desempeño laboral

		evaluación del personal	Desempeño laboral	
Rho Pearson	evaluación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,478"	
		N	36	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,478"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	36	36

Creación desarrollada por los autores

Interpretación

Se aplicó la prueba estadística de Rho Pearson con la finalidad de obtener el nivel correlativo es por ello se observa el nivel de significancia con un valor de ,000 observándose que el valor en mención es menor al 0.05 , por lo que se permite en no tomar en cuenta la hipótesis nula y permitir tomar la hipótesis alterna como mejor opción para la investigación, por lo que se puede afirmar la evaluación del personal influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno. El valor que se obtiene en el coeficiente de relación de Rho Pearson es de 0,478 considerándose en la tabla de correlación como una relación positiva moderada.

4.3. **Discusión de resultados**

(Reyes, 2018); en su investigación inclina que la gestión del talento humano en cuanto a sus dimensiones se logra relacionar con el desempeño laboral, debido que la relación es entra alta y moderada, para lo cual toma en consideración su hipótesis alterna de su investigación.

(Ramos,2016); en cuanto al desempeño laboral y gestión del talento humano se relacionan moderadamente, por lo que el desempeño laboral en su mayoría de los trabajadores muestra un nivel regular por falta de comprensión y comunicación con la organización, a lo que la gestión del talento humano tiene ciertas deficiencias por falta de comunicación de los trabajadores de la organización.

CAPITULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- La Gestión del talento humano influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno – 2020, por otro lado, se obtiene el valor de rho de Pearson siendo ,636 correspondiendo un nivel alto moderado de correlación.
- La capacitación del personal influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno. por otro lado, se obtiene el valor de rho de Pearson siendo ,704 correspondiendo un nivel alto moderado de correlación.
- La evaluación del personal influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno, por otro lado, se obtiene el valor de rho de Pearson siendo ,478 correspondiendo un nivel moderado de correlación.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda que la organización pueda tomar en cuenta cursos para poder fortalecer el trabajo de cada uno de los colaboradores con la intención de mejorar su desempeño en cada una de las funciones de su área de trabajo.
- Se recomienda que los talleres y capacitaciones para el personal sean constantes y referidos a mejorar su desempeño y funciones en sus áreas de trabajo.
- Se recomienda que se pueda considerar ciertos cambios en los reglamentos de la institución y considerar normativas que sean beneficiosa para los trabajadores con la finalidad de tener un mejor rendimiento en sus funciones diarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, B., & Figueroa, M. (2018). Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores público. *Polo Del Conocimiento*.
- Araujo, M., & Leal Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas.
- Asencios Trujillo, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. *Universidad César Vallejo*.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (PEARSON ED).
- Carrasco Días, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica* (San Marcos (ed.)).
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- De Gregorio, A. (2003). *GESTIÓN ESTRATÉGICA Introducción a la Gestión Estratégica*. UNIVERSITAT DE BARCELONA Virtual.
- Del Carmen, M., & Tarragó, C. (2008). *Capacitación para el cambio*.
- Fasabi, V. (2019). *Relación del área de Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L en Arequipa, 2018*. Universidad Continental.

Huamaní Escobar, W. (2019). *Cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima -2018*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán.

Jimenez, P. (2018). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CONSORCIO TRÁNSITO CIUDADANO. LIMA - PERÚ. 2017 (Vol. 1). TELESUP.*

Lopez, G. (2019). *Vista de Neuropsicología organizacional: nueva perspectiva en la gestión del talento humano*. Ciencia economía y negocios.

Luna, R., & Michael, M. (2015). Talent management, talent mindset competency and job performance: the mediating role of job satisfaction. *Inderscience*.

Morales, Y. J. (2018). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital Bernal Secura, 2018* [Universidad Cesar Vallejo].

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*.

Sampieri Hernández, R. (2019). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hill Education (ed.)).

Valle, V. (2000). Sistema de Capacitación dentro de la empresa. In *Nasa* (Vol. 33, Issue 11). Universidad de Sonora.