

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO

FACULTAD DE INGENIERÍA

CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERÍA CIVIL



GESTIÓN DEL TALENTO APLICANDO PROJECT MANAGEMENT BODY OF KNOWLEDGE - PMBOK EN LA CORPORACIÓN GRUPO INGESUR SAC TRUJILLO, 2021

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO CIVIL

AUTOR:

**Bach. Blas Sacsara, Hugo Gilberto
Bach. Flores Bautista Roberto**

ASESOR:

Ing. GALARRETA MALAVER, ELTON JAVIER

TRUJILLO – PERÚ

2021

APROBACIÓN DE TESIS

El Asesor y los miembros del Jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la Tesis desarrollada por los Bachilleres **Blas Sacsara Hugo Gilberto y Flores Bautista Roberto** denominada: **GESTIÓN DEL TALENTO APLICANDO MANAMEGENT BODY OF KNOWLEDGE – PMBOK EN LA CORPORACIÓN GRUPO INGESUR SAC TRUJILLO, 2021.**

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

DEDICATORIA:

Esta Tesis está dedicada a Dios, por darnos la fuerza para continuar a pesar de las adversidades; a nuestros familiares que día a día nos apoyan incondicionalmente sin importar las circunstancias.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a Dios por haberme otorgado a una familia maravillosa, quienes siempre han creído en mí. A todos los que fomentaron el deseo de superación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Hoja de firmas	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Índice de contenidos	5
Resumen	8
Abstract	9
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	
1.2. Formulación del problema	
1.3. Justificación	
1.4. Objetivos	
1.5. Antecedentes	
1.6. Bases teorías	
1.7. Definición términos básicos	
1.8. Formulación de hipótesis	
II. Material y Métodos	
2.1. Materiales	
2.2. Método de estudio	
2.2.1 Población	
2.2.2 Muestra	
2.3. Técnicas, procedimientos e instrumentos	
2.3.1. Para recolectar datos	
2.3.2. Para procesar datos	
2.4 Operacionalización de la variable	
III. RESULTADOS	
IV. DISCUSIÓN	
V. CONCLUSIONES	
VI. RECOMENDACIONES	
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	

VIII. ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01:

Tabla 02:

Tabla 03:

Tabla 04:

Tabla 05:

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:

Figura 2:

Figura 3:

Figura 4:

Figura 5:

RESUMEN

La estructura del sistema de gestión de recursos humanos de Grupo Ingesur sac está diseñada para registrar el proceso de gestión del talento, dejar experiencia y crear procesos adecuados, con base en la posición de liderazgo de la organización, construir modelos de capacidad y estrategias de crecimiento a través de diagnósticos internos y externos y análisis del clima laboral. . La recopilación de información se obtiene a través de investigaciones internas, informes de gestión, estudios previos por parte del departamento, etc. El análisis realizado permite a la compañía obtener un sistema de gestión del talento consistente con la estrategia organizacional para cumplir con las metas y objetivos marcados por el directorio y promover una cultura de aprendizaje y mejora continua. El objetivo específico de este trabajo es implementar un plan en el saco INGESUR para planificar y aplicar el plan de gestión del talento aplicando PROJECT MANAMEGENT BODY OF KNOWLEDGE - PMBOK . Para aplicar esto, usaremos un rango de muestra de 30 días para los datos de observación. La concreción de estos objetivos se logró inicialmente mediante la introducción de un marco teórico relacionado con la gestión del talento, el cual es adecuado para organizaciones que permitan el rediseño de los procesos actuales, lo que implica el análisis y diagnóstico de la gestión actual, y cómo hacer recomendaciones para incrementar la productividad para mejorar. el Desempeño de la organización.

Palabras clave: Talento humano, estrategias, gestión, proceso.

ABSTRACT

The structure of the human resources management system of Grupo Ingesur sac is designed to record the talent management process, leave experience and create appropriate processes, based on the leadership position of the organization, build capacity models and growth strategies through internal and external diagnoses and analysis of the work environment. . The collection of information is obtained through internal investigations, management reports, previous studies by the department, etc. The analysis carried out allows the company to obtain a talent management system consistent with the organizational strategy to meet the goals and objectives set by the board of directors and promote a culture of learning and continuous improvement. The specific objective of this work is to implement a plan in the INGESUR bag to plan and apply the talent management plan applying PROJECT MANAMEGENT BODY OF KNOWLEDGE - PMBOK. To apply this, we will use a 30-day sample range for the observation data. The realization of these objectives was initially achieved through the introduction of a theoretical framework related to talent management, which is suitable for organizations that allow the redesign of current processes, which implies the analysis and diagnosis of current management, and how to make recommendations to increase productivity to improve. the performance of the organization.

Keywords: Human talent, strategies, management, process.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La pandemia causada por el SARS (síndrome respiratorio agudo severo) Covid 19 nos ha sumido en una crisis económica mundial. Esta crisis económica ha llevado a la adopción de medidas presupuestarias, afectando la gestión del talento humano de la administración privada (Recursos Humanos), y el impacto en la administración pública. Si bien lograremos resultados económicos optimistas, y poco a poco irán apareciendo, la intensidad no es fuerte, pero se espera que en un largo período de tiempo volvamos a un estado económico normal, y peor aún, esto dará lugar a despidos y recortes. Debido a malas prácticas en el trabajo o falta de talentos efectivos, el nivel de productividad de los empleados disminuye, resultando en una disminución en el número de colaboradores en todas las organizaciones.

Antes del estallido, el departamento de Talento Humano de INGESUR sac enfrentó el enorme desafío de complementar la fuerza laboral existente, es decir, contratar personal especial con talentos o nuevos conocimientos o una nueva combinación de talentos y habilidades específicas para realizar actividades especiales. Además, la disciplina es siempre uno de los temas más impopulares en el lugar de trabajo, y también es un lugar donde el departamento de talento puede ayudar a resolver accidentes y satisfacer a empleadores y empleados. El proceso disciplinario requiere mucha evidencia, y el departamento de talentos generalmente necesita obtener declaraciones, registros y otros datos de respaldo para resolver problemas éticos y legales, lo que requiere mucho tiempo. El pago del salario es responsabilidad de la gerencia y no pasará por alto al departamento de talento, lo que a menudo resulta en el pago de los empleados. Uno de estos problemas habituales es la falta de formación.

Cuando un miembro de un equipo y quienes ocupan determinados puestos funcionales no reciben la formación necesaria para su trabajo, las posibilidades de que sus tareas se realicen de forma eficaz se verán muy reducidas. En este entorno, las demoras en el trabajo, el proceso se repite muchas veces (incluso aquellas que pueden ser muy simples) y el inicio de costosos ciclos de trabajo de prueba y error son comunes.

Otro problema que suele afrontar el departamento de talento es la falta de conciencia. Esto sucede cuando uno de los miembros del equipo no quiere hacer el trabajo de la manera correcta, lo que afecta a la empresa y a ellos mismos. En algunos casos, se puede ver que las empresas están más dispuestas a retener a los empleados que no quieren trabajar, solo para evitar pagar una indemnización por despido. Otro problema que suele encontrar el departamento de talentos son los métodos de selección inadecuados. En ocasiones, teniendo en cuenta la carga de trabajo, algunas empresas prefieren renunciar al hecho de que son responsables, por lo que contratan a una empresa que se especializa en la contratación en esta industria.

El problema más común es el exceso de personal o la falta de personal. Cuando hay demasiados empleados, casi siempre se puede decir que hay demasiada burocracia. En estos entornos, los procesos pueden ser muy complejos y poco claros, y los costos aumentan, por lo que la organización comienza a declinar. Lo contrario de esta situación es la falta de personal. En empresas con poca gente, los empleados suelen tener una gran cantidad de actividades. Aunque se puede salvar a corto plazo, a largo plazo provocará una enorme pérdida de talento y eficiencia. El problema de la comunicación son los errores que pueden ocurrir en el campo de la relación interpersonal o del jefe a los empleados. La consecuencia común de todo esto es un mal ambiente de trabajo, un espacio determinado por métodos de comunicación agresivos.

Los conflictos y la competencia a los que debe enfrentarse el departamento de talentos han provocado problemas diarios de coordinación y desunión. Entre otros problemas, el departamento de talento suele cometer el error de no consultar a un consultor. Este tipo de error que suele ocurrir en el sector joven puede acarrear importantes problemas económicos. La falta de visión, la falta de flexibilidad y la actitud defensiva suelen ser otros problemas graves que son muy comunes entre los talentos.

1.2. Formulación del problema.

¿Cómo planificamos la gestión de los talento aplicando PROJECT MANAMEGENT BODY OF KNOWLEDGE - PMBOK en la corporación grupo INGESUR SAC Trujillo, 2021?

1.3. Justificación.

En general, las pequeñas y medianas empresas, especialmente las de la industria de la construcción, no considerarán el campo del talento que permite insertar, evaluar, mantener o reintegrar talentos en sus organizaciones. Los hechos conducen a una baja productividad del proyecto. La participación en el registro del sistema central de talentos puede evaluar rápidamente las habilidades de los empleados y, lo que es más importante, pueden cumplir con el marco regulatorio. Para ello, nos hacemos las siguientes preguntas: ¿Han recibido todos los empleados una formación inicial completa? ¿Alguien se ha perdido la formación sobre alarmas contra incendios y necesita una revisión? ¿Ha completado el empleado toda la formación pertinente para el nuevo puesto? El uso de la aplicación PMBOK para mantener los detalles del plan de talentos puede ayudar a responder todas estas preguntas y más.

En el Perú, por razones legales, todas las empresas están obligadas a informar detalladamente sobre el registro de salud y trabajo, y también deben prestar atención a las calificaciones del personal registrado o su desempeño en campos relacionados. Los registros de salud y seguridad ayudan a garantizar que sus empleados estén seguros en el trabajo y garantizan que la empresa cumpla con sus obligaciones legales para con ellos y el público.

Por ello, el proyecto de investigación tiene como objetivo aplicar la metodología PMBOK para que en la empresa se puedan seleccionar las tecnologías y herramientas necesarias y fortalecer la metodología propia del consorcio en base a su experiencia. De esta manera, la investigación tiene como objetivo integrar estándares, métodos y herramientas adecuados para generar un sistema de trabajo eficiente que pueda ser aplicado en diferentes etapas del proyecto y reaplicado en proyectos similares.

1.4. Objetivos.

1.4.1. Objetivo general.

El objetivo principal es implementar un plan para planificar la gestión del talento humano aplicando PROJECT MANAMEGENT BODY OF KNOWLEDGE - PMBOK en la corporación grupo INGESUR sac.

1.4.2. Objetivos específicos.

- 1.3.2.1 Determinar los puntos clave de la aplicación de la gestión de recursos del PMBOK en INGESUR sac.
- 1.3.2.2 Vincular las etapas clave de la gestión actual con la aplicación del plan de gestión de recursos del PMBOK por parte de INGESUR sac.
- 1.3.2.3 Evaluar los resultados de la gestión de recursos de planificación del PMBOK y su impacto en la productividad en INGESUR sac.

1.5. Antecedentes.

1.5.1 Villegas (2019) en el *IV Congreso internacional de desarrollo económico, social y empresarial en iberoamérica*, en su ponencia *Consecuencias de una mala planificación de los talento*, describe la importancia del personal en una organización, la importancia que tiene el departamento de Talento y los principales problemas que se presentan en las empresas cuando la administración de los talento es deficiente, determinando así las principales causas y consecuencias que se pueden presentar en una organización cuando no hay un buen manejo del capital humano y no se proponen sugerencias para la optimización del control del personal.

En cuanto a la planificación del talento, Villegas (2019) mencionó que una empresa es una unidad compuesta por un grupo de personas, materiales y productos financieros, y su principal objetivo es producir un determinado tipo de bienes o servicios para satisfacer las necesidades de las personas y obtener ganancias. Son muy importantes porque son la principal fuente de creación de empleo y crecimiento económico nacional.

Por ello, Villegas (2019) concluyó que es muy importante que una organización controle y gestione adecuadamente sus actividades a fin de desarrollar correctamente cada una de sus funciones, por lo que la empresa debe desarrollar un plan de trabajo y una estrategia para cumplir con cada una de sus obligaciones. La empresa debe contar con el capital humano necesario para cubrir todos los campos, desde la alta dirección hasta todos los puestos necesarios que requiera la organización, y poder desempeñar sus funciones de esta forma,

por lo que se requiere que la empresa cuente con los necesarios para lograr cada uno de sus objetivos Todo esto requiere una gestión exitosa para lograrlo.

Debido a estos problemas dentro de la organización, la empresa se enfrenta a una situación que compromete su estabilidad, lo que también se verá reflejado en problemas económicos, pues existen inconvenientes como rotación de personal y desmotivación de la empresa, que pueden derivar en problemas de falta de formación. . Debido a la constante rotación de personal, y porque una persona no está satisfecha con la organización interna, muchas veces optará por buscar mejores opciones para promover sus intereses e intereses personales, resultando en escasez de personal. la meta. Estos ejemplos conducen a una baja productividad, que se manifiesta como un bajo rendimiento y bajos recursos económicos, y tienen un impacto negativo en las metas y objetivos de la organización.

1.5.2 En la revista científica *Visión del futuro*, Montoya y Boyero (2016) bajo el título de *the human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional* (el recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional), se concluye que en la actualidad se encuentran dos desafíos importantes en el ámbito empresarial: ahora debemos responder a las necesidades de supervivencia de acuerdo con la misión o las razones de la existencia y el futuro, lo cual está relacionado con el deseo de crecer. Consideración ambiciosa de los seres humanos recursos en la organización. Es por ello que el diseño estratégico y la planificación del talento

buscan que las organizaciones logren o sigan siendo un modelo de negocio que responda a las nuevas necesidades del mercado y de los clientes.

Se puede decir que el futuro de una organización depende no solo de sus capacidades financieras, sino también de su capacidad para realizar cambios en la estructura, procesos, servicios y tecnología, y siempre contar con personal adecuado y dedicado para ayudar a responder a nuevas necesidades. No hay duda de que las organizaciones pueden obtener una ventaja competitiva sostenible a través de sus socios. Los directores de la organización deben jugar un papel activo en la planificación estratégica y la toma de decisiones, y de la misma manera reconocer que la empresa mejorará cada día si tienes la capacidad de Identificar la gestión de colaboradores.

1.5.3 Ghiglione (2015) en su tesis final *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa)*, su objetivo es concienciar sobre la necesidad de una evaluación periódica del desempeño del personal a largo plazo en el ámbito de la administración pública, como insumo necesario para la mejora continua de la gestión integrada, especialmente los recursos humanos. Sacar conclusiones sobre la importancia de los talentos en la sociedad En general, las organizaciones en particular se han vuelto cada vez más importantes a lo largo de los años. Esto está respaldado por recursos, tiempo de lectura y esfuerzo intelectual, y las ciencias sociales están comprometidas con la comprensión y el desarrollo de teorías que expliquen el comportamiento humano y sus necesidades y motivaciones.

Ghiglione (2015) afirmó que el talento es el activo más importante en una organización pública y un factor clave en el éxito o el fracaso. El responsable

de la gestión del talento debe ser consciente de la necesidad de desarrollar un sistema integral de gestión del talento, estimar la contribución real de los empleados a la organización a través de evaluaciones periódicas del desempeño y proponer metas y acciones de mejora. Sin embargo, muchas organizaciones no tienen las herramientas para resolver estos desafíos. Los gerentes deben saber que la planificación estratégica e integral indudablemente mejorará los resultados a mediano y largo plazo, y tienen la intención de comenzar a implementar un sistema de gestión del talento.

1.5.4 Cañizares y García (2015) en su publicación *Planificación y gestión de talento en salud en los países andinos, realizado para el Organismo Andino de Salud-Convenio Hipólito Unanue*, destacan lo mencionado por el Dr. Chang (2015), quien mencionó que la planificación y gestión del talento siempre ha sido uno de los ejes básicos del plan estratégico ORAS-CONHU (Organismo Andino de Salud-Convenio Hipólito Unanue) 2013-2017, y también ha sido en estos años, el avance más importante es la construcción de la Política Andina de Talento y su plan de acción, y la mayoría de los ejes de esta política están relacionados con las metas y objetivos de fortalecimiento del Sistema Nacional Andino de Salud, destacando que una importante medida de gestión pública es aclarar y complementar la Estrategia establecida de la agenda. Se han logrado los resultados, que pueden intensificar los esfuerzos y optimizar los recursos.

Es decir, apoyar a los países en la implementación del plan de acción de la política de talento andino. Se encuentra que el mayor esfuerzo en el campo de la gestión del RUHS es la estrategia de capacitación del personal de salud, y es claro ajustar la capacitación de acuerdo con las necesidades de salud y los

supuestos del modelo. Además, la política de talento está incorporando la visión de los equipos de salud multidisciplinarios como unidad básica del sistema de salud.

1.5.5 Bustamante (2017) en su tesis *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño profesional técnico - administrativo del centro materno infantil de piedra liza- distrito del Rímac : red de salud de San Juan de Lurigancho*, demuestra que la gestión de talentos no ha sido completamente organizada y la dirección no ha establecido pautas para brindar una buena orientación al personal. También es aceptable brindar servicios a los usuarios de acuerdo con las regulaciones. La mayoría de los usuarios tienen opiniones sobre lo anterior - Centro materno-infantil, pero también hay pocos. Algunas personas piensan que no cumple plenamente con sus expectativas, diciendo que no están satisfechas con la atención que reciben. Además, Bustamante (2017) señaló que el personal del Centro Materno Infantil cree que es necesario tener un mayor interés en todo lo relacionado con los talentos. Esto es para generar mayor compromiso y mejor desempeño, excepto para los usuarios insatisfechos. Satisfacción con el servicio significa que el servicio debe mejorarse, y el personal de atención al usuario debe ser más cordial, amigable y ágil.

De lo anterior concluye que mencionó que la gestión del talento y su relación con el desempeño profesional de los usuarios se ven directamente afectados, pues la mayoría de los usuarios piensa que la atención brindada por el personal no es suficiente. Teniendo en cuenta las recomendaciones de esta propuesta, esto producirá importantes personal de gestión Implementaremos eficazmente la relación entre la gestión del talento y la mejora de la

productividad en el centro de investigación materno infantil y nos permitirá completar el proceso de formación junto con nuestros socios, para luego utilizarlos en la gestión del talento. Oportunidades y responsabilidades para actuar para cuidar a los usuarios.

1.5.6 En la tesis *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital nacional Arzobispo Loayza Lima 2018*, Moza (2019), se menciona que la gestión de los talentos de recursos humanos es una de las principales razones para la formulación de políticas, habilidades, conocimientos y acciones. Estas políticas, habilidades, conocimientos y acciones pueden permitir que los colaboradores de la organización muestren un buen desempeño laboral. ; también denominado proceso sistemático y cíclico, puede calcular de forma cuantitativa y cualitativa el nivel de efectividad y eficiencia de cómo se desarrollan las personas cuando tienen que lidiar con los cambios vividos en la sociedad y los siempre cambiantes temas laborales. Por lo tanto, para el sector comercial debe ser competitivo, debe fijar siempre el costo brindado a los clientes, y debe guardar las ventajas relacionadas con el uso de talentos, por lo que por ello se reconoce el enfoque de la empresa, la productividad y ritmo de trabajo Los cambios en complejidad y complejidad continúan mejorando en la información en constante cambio.

Por ello, la motivación de este estudio es el interés por mejorar el desempeño laboral, pues su importancia radica en la gestión de talentos, porque los empleados se involucran directamente en el desarrollo de las actividades organizacionales, y esto se refleja en la satisfacción de las necesidades de los

trabajadores mercado en los diferentes procesos requeridos, en el servicio permite sugerencias efectivas de mejora, y estas variables se maximizan entre los colaboradores administrativos de la Oficina Nacional de Seguros Hospitalarios Arzobispo Loayza.

Al final, Moza (2019) concluyó que su investigación explica el significado apreciativo de los consultores relacionados con la gestión del talento y su impacto en el desempeño laboral. Por ello, en las recomendaciones, se enfoca en mejorar y profundizar la toma de decisiones personales, a partir de la calidad de comportamiento ético, gestionando la información más reciente sobre temas de desarrollo personal, trayectorias profesionales e integración de conocimientos, y aumentando la innovación para incrementar la productividad organizacional.

1.5.7 Arana (2015), en su tesis *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014*, encontró que algunos trabajadores tenían poco compromiso con la gestión y realización de los objetivos propuestos en la universidad. Sugiere que los empleados deben motivar y felicitar sus tareas para minimizar la tasa de deserción en los trabajos existentes. Esto es algo que la gerencia debe considerar, y los talentos deben mejorar sus habilidades y destrezas al 100% en sus campos. Es necesario mejorar la gestión de la formación a través del desarrollo humano, por ello debemos desarrollar a las personas y responder a esta pregunta a través de la

formación y desarrollo de los empleados, los planes de cambio y la comunicación del plan.

Asimismo, Arana (2015) señaló que la gestión del talento de la universidad privada Antenor Orrego debe evaluar el proceso principal. A partir de la integración del personal, la universidad debe preguntarse quién debe trabajar en la universidad privada Antenor Orrego. Esta pregunta es cuándo Prestamos especial atención al reclutamiento y selección de personal. Obtuve una respuesta. Al respecto, si bien la UPAO cuenta con un procedimiento que establece que el nuevo personal debe ser apoyado por los líderes regionales que lo requieran, el Ministerio de Hacienda de la UPAO no respalda el perfil de este requisito, y no sigue el reclutamiento y selección de nuevos integrantes de este requisito. este requisito El procedimiento estipula proceder.

Arana (2015) concluye que su investigación se enfoca en determinar el modelo organizacional en base a la misión y visión de la Universidad Privada Antenor Orrego, a través del modelo de gestión de capacidades para hacernos eficientes y competitivos, este modelo organizacional no solo permite el potencial de las personas o El desarrollo o crecimiento de talentos, pero a la vez es la principal herramienta de gestión, permitiéndonos contar con los colaboradores adecuados para el desempeño de sus funciones y alcanzar el éxito en un determinado puesto, teniendo en cuenta que el éxito de una organización se basa en su equipo humano Calidad y carácter.

1.5.8 Camacho (2019) desarrolló su tesis titulada *Selección de talento y el desempeño laboral de los colaboradores en las estaciones de servicio gaspetrol de Trujillo*, para determinar la relevancia de la selección de recursos humanos para el

desempeño de la estación de servicio Gaspétrol de Trujillo. El trabajo realizado en la empresa tiene como objetivo obtener información sobre la importancia de la selección de recursos humanos para los colaboradores y en qué medida esto afectará a su desempeño laboral, con el fin de optimizar los recursos y producir resultados positivos en beneficio de la organización y de los trabajadores. ellos mismos.

Con base en esto, Camacho (2019) señaló que la comunidad en la evaluación del desempeño laboral se enfoca en identificar las necesidades de formación y desarrollo, señalando las habilidades y habilidades de los trabajadores, midiendo si son suficientes o insuficientes, y la posibilidad de ser promovidos. fuera. Sin embargo, los trabajadores no son considerados como una entidad integral compuesta por diferentes sentimientos y emociones, sino que introducen cambios con el fin de buscar la efectividad y la productividad, sin evaluar las variables emocionales, que son cualquier entidad motivadora. Actividades realizadas en la empresa. En este sentido, cobra importancia el hecho de que aparezcan emociones que pueden tener un impacto negativo o positivo en el desempeño laboral, por lo que es importante considerar la capacidad de reconocer los sentimientos de uno mismo y de los demás, es decir, la capacidad de trabajar directamente con Otros La declaración se define como inteligencia emocional por Goleman (1995). Se sugiere que las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito laboral profesional, sino solo un factor. Junto a las necesidades emocionales cubiertas por el

empleado como equipo, se desarrollará el desempeño y resultados de todas las acciones de gestión, motivarla emocionalmente a ser cada día más eficaz.

Finalmente, Camacho (2019) cree que luego de su análisis se ha respondido la pregunta y se ha comprobado la hipótesis planteada al inicio del estudio de que la selección de talentos se relaciona positivamente con el desempeño de los servicios de los trabajadores de la estación. Gaspetro Trujillo 2019.

1.5.9 Chomba (2020) en su tesis titulada como *La gestión de talento y su relación con la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación en ciudad Trujillo La Libertad*, luego de analizar la realidad y antecedentes del problema, recomienda investigar la relación entre la gestión del talento y la eficiencia de ejecución de los proyectos de construcción de Trujillo. Esto ayudará a demostrar la importancia de la gestión del talento en términos de eficiencia en la ejecución de proyectos, brindando a los clientes calidad de servicio, suficiente rentabilidad y competitividad y, en última instancia, consolidando la importante posición de la compañía en el mercado.

En su investigación, cree que la gestión del talento ayudará a resolver el problema de la gestión de personal, que se compone de equipos y participantes que entran y salen del ciclo del proyecto para que puedan cumplir con las expectativas de eficiencia. Desde la perspectiva de la relevancia social, dice que es muy importante porque de ella depende la supervivencia y el desarrollo de una empresa, y su contribución al empleo financiero, directo e indirecto en la economía. Desde la perspectiva de los estándares teóricos, existen pocos estudios sobre las relaciones de gestión del talento de las pequeñas y medianas

empresas, y estas relaciones dependen de la eficiencia de la construcción de diferentes servicios. Desde el punto de vista metodológico, permitirá la adecuación de las herramientas de gestión de proyectos y el control de sobrecostos en los proyectos de construcción, actividad con características especiales.

Además, luego de sacar conclusiones, el conocimiento y manejo adecuado de estos factores puede mejorar el plan de trabajo de las fases de desarrollo y ejecución del proyecto, esto tendrá un impacto positivo en acortar el tiempo de ejecución de las actividades, reduciendo así los costos. En su investigación, los resultados son paralelos, desde la oficina de planificación hasta los diferentes ejemplos de ingeniería civil, el factor humano es el responsable de hacer frente a lo inesperado y la adversidad manteniendo el cronograma del proyecto adecuado.

Chomba (2020) propone mejorar la política de talento para utilizar el trabajo de los empleados contratados para formar los activos de la empresa y mejorar la competitividad en base a la calidad y confiabilidad del talento. También sugiere vincular la productividad al desempeño del talento, porque todas las empresas tienen los mismos costos, pero son los procesos y la eficiencia de los empleados los que marcan la diferencia. Con base en lo anterior, Chomba (2020) mencionó que las políticas estratégicas de la empresa deben enfocarse en los talentos como base de la competitividad.

1.6 Bases Teóricas

1.6.1 Guía de los fundamentos para la dirección de proyectos (Guía del PMBOK)

Project Management Institute, define Project Management Fundamentals (PMBOK) como un término que describe la experiencia en gestión de proyectos. La base de la gestión de proyectos incluye prácticas tradicionales probadas y ampliamente utilizadas, así como prácticas innovadoras emergentes en la industria.

Los conocimientos básicos incluyen materiales publicados y no publicados. Estos principios básicos están en constante evolución. Esta Guía del PMBO identifica un subconjunto de los fundamentos de la gestión de proyectos que generalmente se consideran buenas prácticas.

1.6.1.1 El reconocimiento significa que las prácticas y los conocimientos descritos son aplicables a la mayoría de los proyectos en la mayoría de los casos, y existe un consenso sobre su valor y utilidad.

1.6.1.2 Buenas prácticas, se refiere al acuerdo general de que la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas al proceso de gestión de proyectos puede aumentar la probabilidad de entrega exitosa y valor de varios proyectos.

El director del proyecto trabaja con el equipo del proyecto y otras partes interesadas para identificar y utilizar buenas prácticas reconocidas que se aplican a cada proyecto. Determine la combinación correcta de procesos, insumos, herramientas, tecnologías, resultados y etapas del ciclo de vida para ejecutar un proyecto llamado *personalización* para aplicar el conocimiento descrito en esta guía. Las pautas del PMBOK son diferentes a la metodología. La metodología es un sistema de prácticas, técnicas, procedimientos y reglas que usa el personal en una disciplina. Esta Guía del PMBOK es la base de los métodos, políticas,

procedimientos, reglas, herramientas y técnicas, y etapas del ciclo de vida necesarias para que una organización desarrolle prácticas de gestión de proyectos.

1.6.2 Área de Conocimiento de RRHH

La Gestión de los Recursos Humanos del Proyecto incluye los procesos que organizan y dirigen el equipo del proyecto. El equipo del proyecto está compuesto por las personas a quienes se les han asignado roles y responsabilidades para concluir el proyecto. La participación temprana de los miembros del equipo aporta experiencia durante el proceso de planificación y fortalece el compromiso con el proyecto. El tipo y la cantidad de miembros del equipo del proyecto pueden cambiar, a medida que este avanza. La *Figura 1* muestra los procesos que intervienen en la gestión de Recursos Humanos.

Figura 1

Procesos que intervienen en la Gestión de Recursos Humanos



1.6.2.1 Procesos que Intervienen en la Gestión de Recursos Humanos:

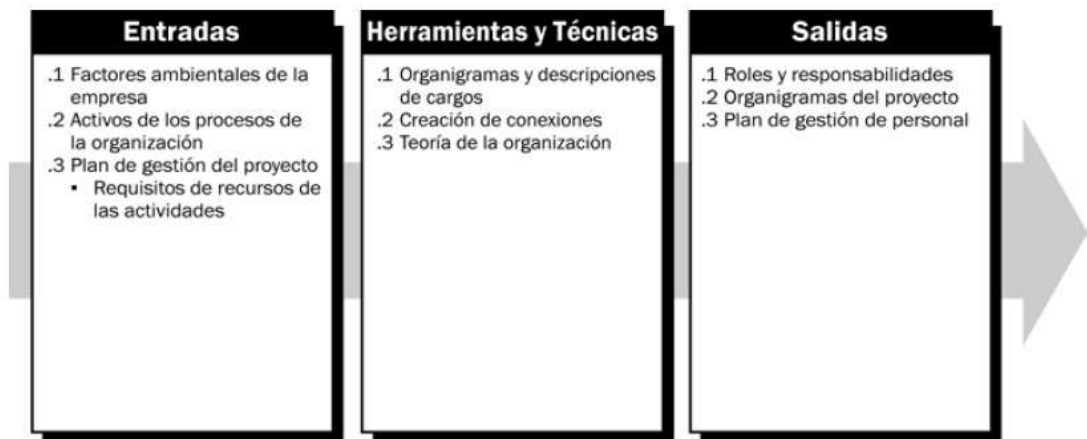
Planificación de los Recursos Humanos

La Planificación de los Recursos Humanos determina los roles del proyecto, las responsabilidades y las relaciones de informe, y crea el plan de gestión de personal. Los roles del proyecto pueden designarse para personas o grupos.

El plan de gestión de personal puede incluir cómo y cuándo se adquirirán los miembros del equipo del proyecto, los criterios para eximirlos del proyecto, la identificación de las necesidades de formación, los planes relativos a recompensas y reconocimiento, consideraciones sobre cumplimiento, polémicas de seguridad y el impacto del plan de gestión de personal sobre la organización. La *Figura 2* muestra las entradas, herramientas y técnicas y salidas de este proceso.

Figura 2

Descripción General de la Planificación de los RRHH: Entradas, Herramientas y Técnicas, y Salidas

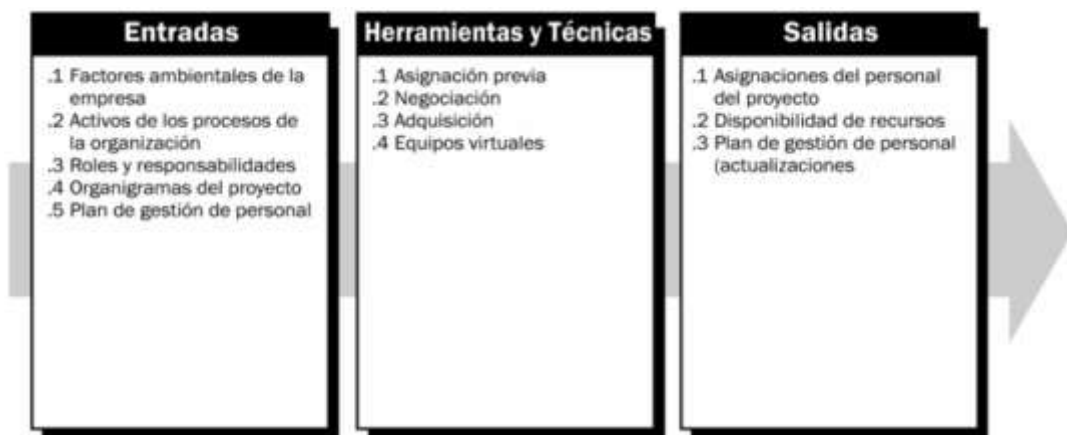


Adquirir el Equipo del Proyecto

Adquirir el Equipo del Proyecto es el proceso de obtener los recursos humanos necesarios para completar el proyecto. El equipo de dirección del proyecto puede o no tener control sobre los miembros del equipo seleccionados para el proyecto. La *Figura 3* muestra las entradas, herramientas y técnicas y salidas de este proceso.

Figura 3

Descripción General de Adquirir el Equipo del Proyecto: Entradas, Herramientas y Técnicas, y Salidas



Desarrollar el Equipo del Proyecto

Desarrollar el Equipo del Proyecto mejora las competencias e interacciones de los miembros del equipo a fin de mejorar el rendimiento del proyecto. Los objetivos incluyen:

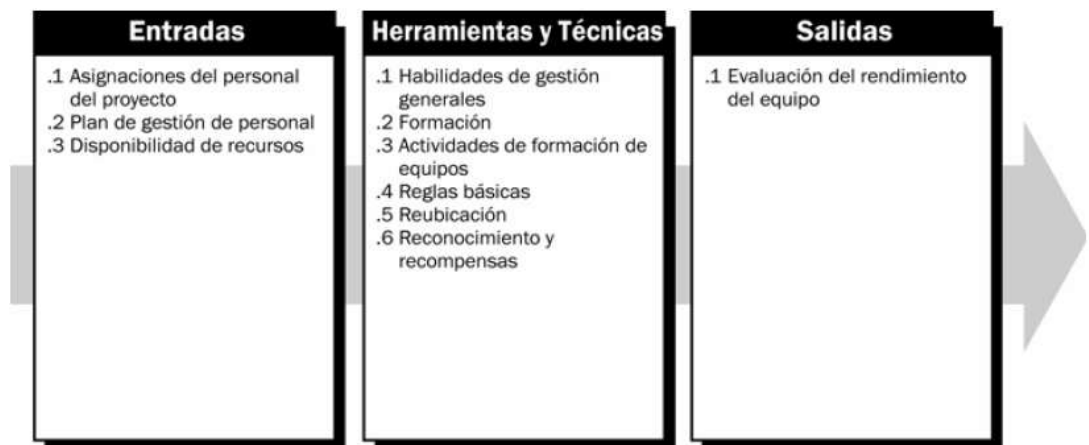
- Mejorar las habilidades de los miembros del equipo a fin de aumentar su capacidad de completar las actividades del proyecto.

- Mejorar los sentimientos de confianza y cohesión entre los miembros del equipo a fin de incrementar la productividad a través de un mayor trabajo en equipo.

La *Figura 4* muestra las entradas, herramientas y técnicas y salidas de este proceso.

Figura 4

Descripción General de Desarrollar el Equipo del Proyecto: Entradas, Herramientas y Técnicas, y Salidas



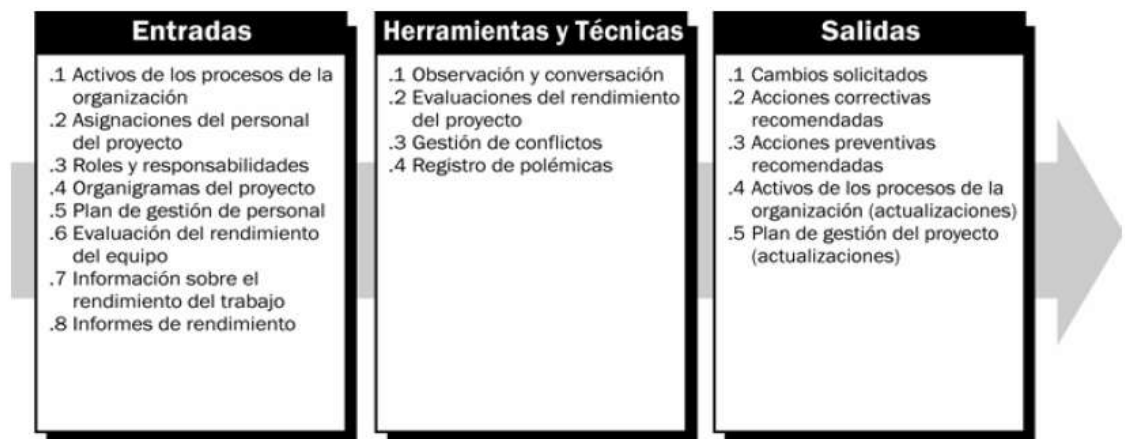
Gestionar el Equipo del Proyecto

Gestionar el Equipo del Proyecto implica hacer un seguimiento del rendimiento de los miembros del equipo, proporcionar retroalimentación, resolver polémicas y coordinar cambio a fin de mejorar el rendimiento del proyecto. Como consecuencia de gestionar el equipo del proyecto, se actualiza el plan de gestión de personal, se

presentan solicitudes de cambio, se resuelven polémicas, se proporciona una entrada a las evaluaciones de rendimiento de la organización y las lecciones aprendidas se añaden a la base de datos de la organización. La *Figura 5* muestra las entradas, herramientas y técnicas y salidas de este proceso.

Figura 5

Descripción General de Gestionar el Equipo del Proyecto: Entradas, Herramientas y Técnicas, y Salidas



1.7 Definición de términos básicos

1.7.1 Grupos de procesos

De acuerdo con las pautas del PMBOK, indica que el grupo de procesos de gestión de proyectos es una agrupación lógica del proceso de gestión de proyectos para lograr objetivos específicos del proyecto. El grupo de procesos es independiente de las distintas etapas del proyecto. El proceso de gestión de proyectos se divide en los siguientes cinco grupos de procesos de gestión de proyectos:

1.7.1.1 Grupo de Procesos de Inicio. Es el proceso que se realiza para definir un nuevo proyecto o una nueva fase de un proyecto existente cuando se obtiene la autorización para iniciar un proyecto o fase.

1.7.1.2 Grupo de Procesos de Planificación. Es el proceso requerido para determinar el alcance del proyecto, refinar los objetivos y definir el curso de acción requerido para lograr los objetivos propuestos del proyecto.

1.7.1.3 Grupo de Procesos de Ejecución. Es el proceso realizado para completar el trabajo definido en el plan de gestión del proyecto para cumplir con los requisitos del proyecto.

1.7.1.4 Grupo de Procesos de Monitoreo y Control. Es el proceso requerido para monitorear, analizar y ajustar el progreso y desempeño del proyecto para determinar las áreas del plan que necesitan ser cambiadas e iniciar los cambios correspondientes.

1.7.1.5 Grupo de Procesos de Cierre. Es el proceso realizado para completar o cerrar formalmente un proyecto, fase o contrato.

1.7.2 Áreas de Conocimiento: Project Management Book of Knowledge (2017). El dominio del conocimiento, es el dominio definido de la gestión de proyectos definido por sus requisitos de conocimiento, y se describe en términos de los procesos, prácticas, entradas, salidas, herramientas y tecnologías que lo componen.

1.7.3 Gestión de la Integración del Proyecto: Incluye el proceso y las actividades de identificación, definición, combinación, unificación y coordinación de varios procesos y actividades de gestión de proyectos dentro del grupo de procesos de gestión de proyectos.

- 1.7.4 Gestión del Alcance del Proyecto.** Incluye los procesos necesarios para garantizar que el proyecto incluya todo el trabajo requerido y solo el trabajo requerido para completar con éxito el proyecto.
- 1.7.5 Gestión del Cronograma del Proyecto.** Incluye los procesos necesarios para gestionar el proyecto para completar a tiempo.
- 1.7.6 Gestión de los Costos del Proyecto.** Incluye el proceso de planificación, estimación, presupuestación, financiamiento, obtención de financiamiento, administración y control de costos para que el proyecto se pueda completar dentro del presupuesto aprobado.
- 1.7.7 Gestión de la Calidad del Proyecto.** Incluye el proceso de incorporar la política de calidad de la organización en la planificación, gestión y control de los requisitos de calidad de los proyectos y productos para satisfacer las expectativas de las partes interesadas.
- 1.7.8 Gestión de los Recursos del Proyecto.** Incluye el proceso de identificar, adquirir y administrar los recursos necesarios para completar con éxito el proyecto.
- 1.7.9 Gestión de las Comunicaciones del Proyecto.** Incluye los procesos necesarios para garantizar que la planificación, recopilación, creación, distribución, almacenamiento, recuperación, gestión, control, seguimiento y disposición final de la información del proyecto sea oportuna y adecuada.
- 1.7.10 Gestión de los Riesgos del Proyecto.** Incluye el proceso de implementación de planes de gestión de proyectos, identificación, análisis, planificación de respuesta, implementación de respuesta y monitoreo de riesgos.

1.7.11 Gestión de las Adquisiciones del Proyecto. Incluye los procesos necesarios para comprar u obtener productos, servicios o resultados que se necesitan fuera del equipo del proyecto.

1.7.12 Gestión de los Interesados del Proyecto. Incluye el proceso de identificación de las personas, grupos u organizaciones que pueden afectar o ser afectados por el proyecto, analizar las expectativas de los grupos de interés y su impacto en el proyecto, y formular estrategias de gestión adecuadas para lograr la participación. Producción e implementación de proyectos.

1.7.13 Administración de talento. La gestión es la fuerza impulsora que transforma a los talentos y a los no humanos en organizaciones. Este es un proceso de integración de recursos previamente no relacionados en algo más importante que la suma de sus partes. Si bien el proceso de gestión consiste en coordinar las actividades de las personas de la organización, su función general es promover la realización efectiva y eficiente de los objetivos de la organización y las necesidades de cada miembro. La gestión del talento es una disciplina que coordina las habilidades y la experiencia de las personas que trabajan en una empresa en beneficio de ellas mismas, de la propia empresa y de la sociedad. Esta es una función administrativa responsable del reclutamiento, colocación, capacitación y desarrollo de los miembros de la organización. Posteriormente, como concepto relacionado con la función del talento, nació la gestión del talento, que aún es evidente en la práctica empresarial diaria de la organización.

1.7.14 Gestión de talento. La gestión del talento es una función que se realiza en una organización, cuyo propósito es utilizar eficazmente a las personas para lograr los objetivos de la organización a través del reclutamiento, retención, despido,

desarrollo y uso adecuado de los talentos. La eficiencia es fundamental para la gestión del talento, que se refiere a la relación entre las personas y los productos o servicios. Si obtiene más productos o brinda más servicios a un cierto número de personas, su eficiencia aumentará. Sin embargo, la eficiencia por sí sola no es suficiente, la gestión debe lograr el objetivo, es decir, eficaz. La eficiencia está relacionada con los medios y el efecto está relacionado con la meta. Cuando se alcanza la meta, se dice que la gestión es eficaz.

1.7.15 Gestión del Talento Humano: Chiavenato, I. (2009) define la gestión del talento como “un conjunto de políticas y prácticas necesarias para orientar los puestos gerenciales relacionados con el personal o los recursos, incluyendo reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

1.7.16 Gestión del Conocimiento y Capital Humano. Según la conclusión de Quintanilla (2015), la gestión de talentos se guía por la conformación y optimización del comportamiento humano, partiendo de las expectativas de la organización, pero también es necesario considerar los deseos de cada colaborador, su definición y caracterización.

1.7.17 Administración. Es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que los individuos trabajan en grupos para lograr objetivos específicos de manera efectiva.

1.7.18 Desempeño Laboral. Según (Chiavenato, I. 2000) el desempeño laboral es el comportamiento de los trabajadores en busca de una meta establecida, que constituye una estrategia personal para lograr la meta.

1.7.19 Proyecto: Este es un esfuerzo temporal para crear un producto, servicio o resultado único.

1.7.20 Dirección de Proyectos: Es la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades del proyecto para cumplir con los requisitos del proyecto. Se logra mediante la correcta aplicación e integración del proceso de gestión de proyectos identificado para el proyecto. La gestión de proyectos permite a las organizaciones ejecutar proyectos de manera eficaz y eficiente.

1.7.21 Project Management Institute (PMI): Es una organización sin fines de lucro con 500,000 miembros y personas certificadas en 180 países / regiones, que promueve la profesión de gestión de proyectos a través de estándares y certificaciones reconocidos a nivel mundial.

1.7.22 Empleo. Incluye asegurar que el trabajo de la organización sea realizado por personas con características suficientes en el desempeño de las funciones correspondientes [Robbins, 1996; Gómez-Mejía et al., 2004; Svetlik et al., 2007].

1.7.23 Manejo de las Relaciones Laborales, que corresponde a la actuación de la unidad estructural como mediadora en la resolución del conflicto entre dos individuos [Shannon, 2003; Stenlund & Horte, 1999], por ejemplo, no conformidades provocadas por represalias, acoso, sanciones, etc., como grupo [Treven & Mulej, 2005; Gómez-Mejía et al., 2004] Propuesta por colectivos de trabajadores, sindicatos y la propia empresa.

1.7.24 Desarrollo de Estrategias Competitivas de RH, que considera formular e implementar estrategias de operación y desarrollo de recursos humanos para

contribuir a la competitividad de la empresa [Cohen, 2007; Gómez-Mejía et al., 2004], manteniendo el nivel óptimo de capital humano y su compensación [Acquaah, 2004] , esto es para dar especial atención a los empleados capacitados, para motivarlos a través de diferencias en beneficios, promociones y otras formas [Harzallah et al., 2006; Rozencweig-Lemaitre, 2005], y para capacitar a los de bajo desempeño [Martin-Alcazar et al. , 2005; Allers, 2005; Lebotev, 2001].

1.8 Planteamiento de la Hipótesis.

La investigación actual no formula hipótesis. Según (Rodríguez, 1996: 72) los investigadores cualitativos estudian la realidad en su entorno natural, y cuando ocurre, intentan comprender o explicar estos ° su significado para las personas involucradas. La investigación cualitativa implica el uso y recopilación de diversos materiales que describen situaciones cotidianas y problemáticas y el significado de la vida de las personas.

1.9 Categorización o categorías del estudio

Tipo de investigación	:	Cualitativa
Variable	:	Gestión de talento.
Unidad de estudio	:	Corporación Grupo INGESUR sac

II. MATERIALES Y MÉTODOS.

2.1 MATERIAL

2.2.1 Talento

El Tesista: **Blas Saccsara, Hugo Gilberto**

El Asesor: **Ing. Enrique Durand Bazán.**

2.2.2 Materiales.

Para la presente investigación, se emplearon los siguientes materiales indicados en el cuadro de gastos.

2.2.3 Servicios.

Los servicios para la presente investigación, son los que se indican en el cuadro de gastos.

Tabla 1

Gastos para el desarrollo de la Tesis.

Descripción	Unid	Cantidad	Precio	Total
Memoria USB	u	1	S/. 40.00	S/. 40.00
Tinta para impresora	u	2	S/. 150.00	S/. 300.00
Impresora	u	1	S/. 570.00	S/. 570.00
Papel bond	mill	1	S/. 26.00	S/. 26.00
Útiles de escritorio	glb	1	S/. 50.00	S/. 50.00
Calculadora	u	1	S/. 150.00	S/. 150.00
Sub Total				S/. 1,136.00
Descripción	Unid	Cantidad	Precio	Total
Asesoría de Proyecto	glb	1	S/. 500.00	S/. 500.00
Movilidad	glb	1	S/. 500.00	S/. 500.00
Energía eléctrica	glb	1	S/. 70.00	S/. 70.00
Internet	glb	1	S/. 85.00	S/. 85.00
Fotocopias	glb	1	S/. 120.00	S/. 120.00
Sub Total				S/. 1,275.00
Descripción			Total	
Bienes			S/. 1,136.00	
Servicio			S/. 1,275.00	
Total			S/. 2,411.00	

2.2 Método de estudio

2.2.1 Población.

La población está representada por todas las áreas que componen el organigrama de la corporación grupo INGESUR sac.

2.2.2 Muestra.

La muestra está representada por el área de Talento de la la corporación grupo INGESUR sac.

2.3 Técnicas, procedimientos e instrumentos

2.3.1 Para recolectar datos.

Tabla 2

Técnicas e instrumentos de recolección de información.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
ENCUESTA: Es una técnica que recopila datos a través de preguntas para evaluar la gestión del talento empresarial.	CUESTIONARIOS: Las preguntas se elaboraron que se le hicieron al entrevistado sobre la forma de trabajar en la empresa.
ENTREVISTA: Es una técnica de recolección de datos que utiliza información proporcionada del personal administrativo, supervisores, gerentes, etc. quienes participan en la empresa.	GUÍA DE ENTREVISTA: Son herramientas que se utilizaron para recopilar datos mediante la aplicación de técnicas de entrevista.

2.3.2 Para procesar datos.

3.5.1 Clasificación de datos

Para la etapa del procesamiento de datos se seleccionará la información bajo los criterios de la validez de los datos y el diseño que emplearán.

3.5.2 Codificación de datos

La codificación consistirá en asignar valores numéricos a las variables ordinales para transformarlas en variables cuantitativas.

3.5.3 Tabulación de datos

Se realizará cuadros estadísticos de las preguntas, dimensiones y variables de acuerdo a la naturaleza de las escalas de medición.

2.4 Operacionalización de la variable.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión de Talento	Capacidades	Conocimientos
		Habilidades
		Actitudes
	Crecimiento	Excelencia
		Culminación
		Superioridad

Unidad de estudio.

Unidad de estudio : Corporación GRUPO INGESUR sac.

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación.

El tipo de investigación es cualitativa, es un método de investigación que tiene como objetivo evaluar, medir y explicar la información obtenida a través de entrevistas, diálogos, registros, memoria y otros recursos para estudiar su significado profundo.

Investigación Descriptiva: Se refiere o narra las características y atributos del objeto, sujeto o situación específica, no utiliza juicios de valor y busca un alto grado de objetividad.

Diseño metodológico de la Investigación.

El diseño metodológico es un conjunto de procedimientos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis. Un plan o estrategia concebido para responder a problemas y lograr los objetivos de la investigación (Christensen citado por Bernal, 2000).

Es el encargado de definir la organización del proceso a desarrollar en la encuesta para realizarla satisfactoriamente, definiendo el tipo de pruebas a realizar y cómo obtener e inspeccionar los datos.

Esta investigación adopta un método de deducción hipotética. Observaremos cómo y por qué la gestión del talento y del desempeño laboral se da de esta manera, luego propondremos hipótesis y luego enfrentaremos la realidad. Nosotros, nos apoyamos en principios generales y los extrapolamos a nuestra realidad, es decir, comenzamos por estudiar qué es la gestión del talento y lo aplicamos a la Corporación GRUPO INGESUR sac.

Esta investigación propuso un método cualitativo, pues primero se utilizó la descripción de preguntas de investigación sobre el campo de talento de la empresa, especificando así la situación ideal y determinando el método de aplicación de los conocimientos básicos a partir de esta información (Guía PMBOK, 2019).

El método cualitativo se basa en el análisis no estadístico de datos para formular sugerencias de explicación, es un método de investigación de

problemas más subjetivo y completo. Además, el análisis parte del juicio, las ideas y los puntos de vista del investigador, y aunque es un método menos riguroso en este sentido, no deja de ser serio. Subjetivo no significa que el investigador pueda afirmar infundadamente lo que quiere, la expresión del discurso debe partir de la lógica y la coherencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión del Talento aplicando Project Manamegent Body of Knowledge – PMBOK en la corporación grupo Ingesur sac Trujillo 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cómo planificamos la gestión de los talento aplicando PROJECT MANAMEGENT BODY OF KNOWLEDGE - PMBOK en la corporación grupo INGESUR SAC Trujillo, 2021? PROBLEMAS ESPECIFICOS	<p>OBJETIVO GENERAL El objetivo principal es implementar un plan para planificar la gestión del talento humano aplicando PROJECT MANAMEGENT BODY OF KNOWLEDGE - PMBOK en la corporación grupo INGESUR sac.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Determinar los puntos clave de la aplicación de la gestión de recursos del PMBOK en INGESUR sac.</p> <p>Vincular las etapas clave de la gestión actual con la aplicación del plan de gestión de recursos del PMBOK por parte de INGESUR sac.</p> <p>Evaluar los resultados de la gestión de recursos de planificación del PMBOK y su impacto en la productividad en INGESUR sac.</p>	Gestión del Talento	Capacidades	Motivaciones
				Actitudes
				Habilidades
			Crecimiento	Excelencia
				Capacitación
				Superioridad

III. RESULTADOS.

En la presente investigación, mostramos los resultados cuantitativos, análisis e interpretación de los datos obtenidos. Para facilitar la comprensión y una mejor visualización, utilice el software estadístico SPSS 25.0 y Excel y pruebas de hipótesis para organizarlos en tablas y gráficos estadísticos para tomar decisiones sobre esta investigación; la encuesta mostrará los mismos con mayor precisión en el trabajo titulado *Gestión del talento aplicando Project Manamegent Body of Knowledge – PMBOK en la corporación Grupo Ingesur sac Trujillo, 2021.*

H1: Existe una relación importante entre la gestión del talento y su impacto en el clima laboral de la Corporación GRUPO INGESUR sac.

H0: No Existe una relación significativa entre la gestión del talento y su impacto en el clima laboral de la Corporación GRUPO INGESUR.

Tabla 2

Resumen del procesamiento de los datos

		n	%
Casos	Válido	30	96,8
	Excluido	1	3,2
	Total	31	100,0

Nota. Excluido: La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 3

Estadística de la fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,914	18

Tabla 4

Correlaciones

		VV1 GESTIÓN DE TALENTO	VV2 DESEMPEÑO LABORAL
VV1 GESTION DE TALENTO	Correlación de Pearson	1	0,488(*)
	Sig. (bilateral)		0,006
	N	30	30
VV2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,488(*)	1
	Sig. (bilateral)	0,006	
	N	30	30

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

INTERPRETACIÓN

Dado que el valor crítico observado 0,006 < 0,05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: en el entorno laboral de la Corporación GRUPO INGESUR existe una relación significativa entre la gestión del talento y su incidencia con un 95% de fiabilidad.

PRUEBA HIPOTESIS ESPECIFICA 1

H1: Si analizamos en profundidad las funciones de los procesos administrativos, se mejorará la calidad del personal y los servicios administrativos de la Corporación GRUPO INGESUR.

H0: Si no analizamos a fondo las funciones del proceso administrativo, no se mejorará la calidad del personal y los servicios administrativos de la Corporación GRUPO INGESUR.

Tabla 5
Correlaciones

		DD1 CAPACIDADES	VV2 DESEMPEÑO LABORAL
DD1 CAPACIDADES	Correlación de Pearson	1	0,459(*)
	Sig. (bilateral)		0,11
	N	30	30
VV2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,459(*)	1
	Sig. (bilateral)	0,11	
	N	30	30

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

INTERPRETACIÓN

Dado que el valor crítico observado de 0.011 < 0.05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, si analizamos correctamente las funciones del proceso administrativo, la confiabilidad del talento y la calidad del servicio

administrativo de la corporación grupo INGESUR, será aumentado en un 95%.

PRUEBA HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H1: Si ejecutamos adecuadamente del clima laboral garantizaríamos la calidad de la corporación grupo INGESUR.

H0: NO ejecutamos adecuadamente del clima laboral garantizaríamos la calidad de la corporación grupo INGESUR.

Tabla 6

Correlaciones

		DD2 CRECIMIENTO	VV2 DESEMPEÑO LABORAL
DD2 CRECIMIENTO	Correlación de Pearson	1	0,421 (*)
	Sig. (bilateral)		0,021
	N	30	30
VV2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,421(*)	1
	Sig. (bilateral)	0,021	
	N	30	30

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

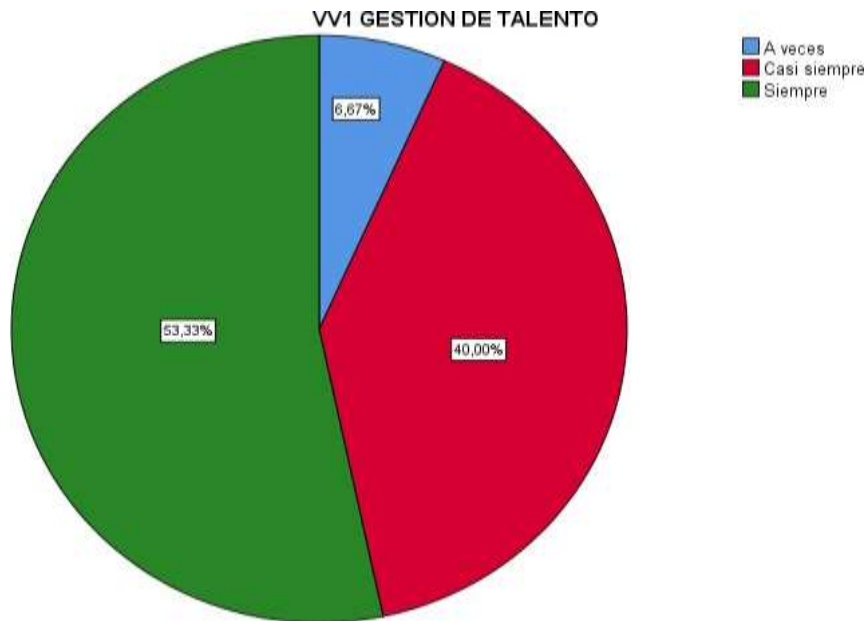
INTERPRETACIÓN

Como el valor critico observado $0,021 < 0.05$ aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa, es decir Si ejecutamos adecuadamente el clima laboral garantizaríamos la calidad de la corporación grupo INGESUR a un nivel de 95% de confiabilidad.

Tabla 7
Gestión del talento

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
VÁLIDO	A VECES	2	6,5	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	12	38,7	40,0	46,7
	SIEMPRE	16	51,6	53,3	100,0
	TOTAL	30	96,8	100,0	
PERDIDOS	SISTEMA	1	3,2		
TOTAL		31	100,00		

Figura 1
VVI Gestión de Talento



Como se puede ver en la tabla y la figura, las variables de gestión del talento están relacionadas con las variables del entorno laboral, que siempre son del 53,33%, casi siempre del 40,00%, y la gestión del talento en ocasiones del 6,67%.

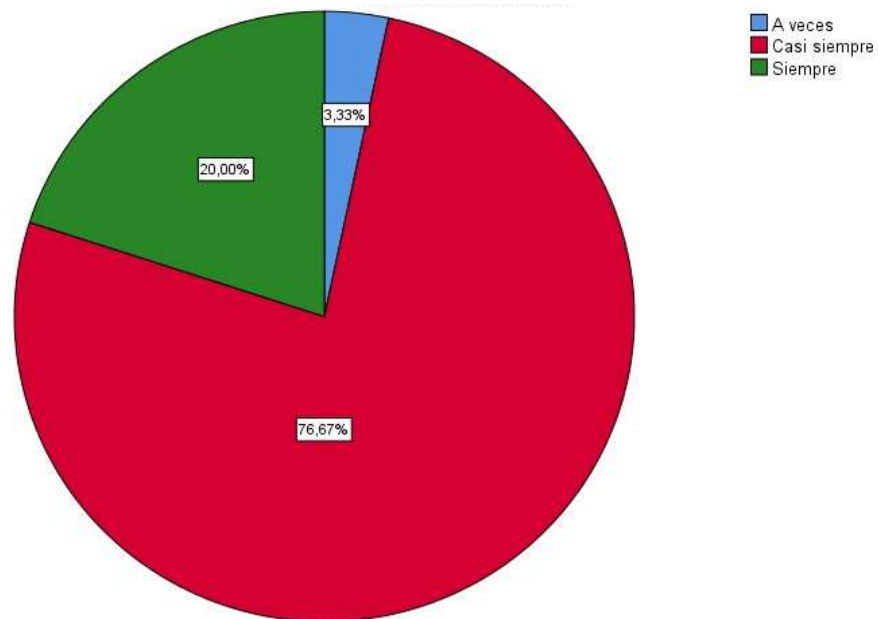
Tabla 8

DDI Capacidades

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
VÁLIDO	A VECES	1	3,2	3,3	3,3
	CASI SIEMPRE	23	74,2	76,7	80,0
	SIEMPRE	6	19,4	20,0	100,0
	TOTAL	30	96,8	100,0	
PERDIDOS	SISTEMA	1	3,2		
TOTAL		31	100,00		

Figura 2

DDI Capacidades



Se puede ver en la tabla y la figura que las variables de gestión del talento y las dimensiones de capacidad están relacionadas con las variables del entorno laboral, casi siempre 76,67%, total 20,00% y, a veces, 3,33%.

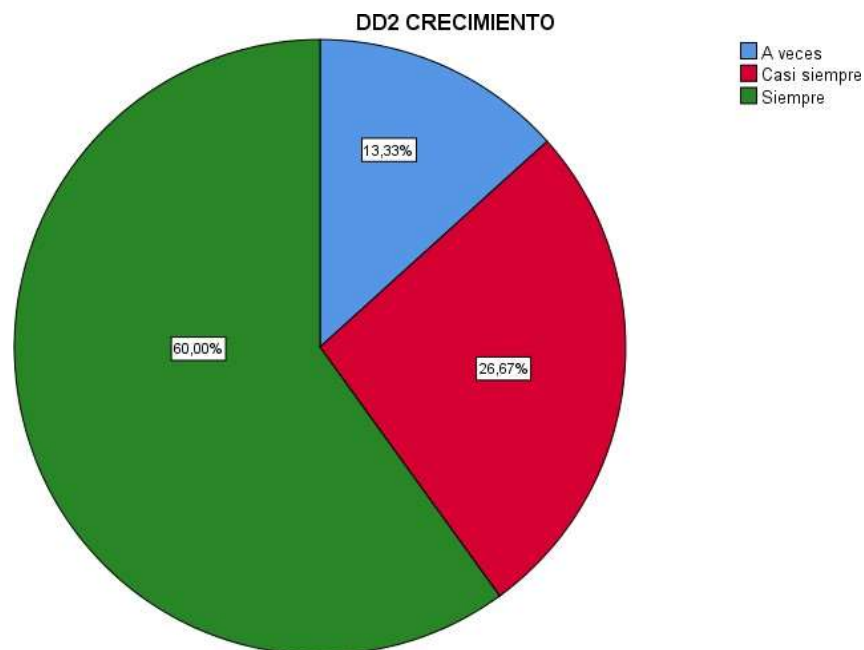
Tabla 9

DD2 Crecimiento

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
VÁLIDO	A VECES	4	12,9	13,3	13,3
	CASI SIEMPRE	8	25,8	26,7	40,0
	SIEMPRE	18	58,1	60,0	100,0
	TOTAL	30	96,8	100,0	
PERDIDOS	SISTEMA	1	3,2		
TOTAL		31	100,00		

Figura 3

DD2 Crecimiento



Se puede ver en la tabla y la figura que las variables de gestión del talento y las dimensiones de crecimiento están relacionadas con las variables del entorno laboral, que siempre son del 60,00%, casi siempre del 26,67% y, en ocasiones, del 13,33%.

IV. DISCUSIÓN.

Podemos determinar a partir de los resultados obtenidos, como observamos en la *Imagen 7*, si existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento y su impacto en el clima laboral en la Corporación GRUPO INGESUR.

Imagen 7

Espacios de trabajo en el área de logística.



Nota. El área de logística es independiente físicamente de otras áreas.

Este resultado se relaciona con el argumento de Zurita Reinoso, Marco (2011) en su trabajo titulado *La gestión de recursos humanos y su impacto en el desempeño laboral de la empresa Talleres Multimarcas Moscos en Ambato*. La presente investigación, realizada en la Corporación GRUPO INGESUR sac, ha determinado que la falta de gestión del talento conducirá a un ambiente de trabajo tenso, como se observa en la *Imagen 8*; restricciones en el campo productivo, bajo desempeño laboral

y no implementación de esta mejora de experiencia.

Imagen 8

Espacios de trabajo en el área de ingeniería.



Nota. El área de ingeniería es independiente físicamente de otras áreas.

Además, Sofía Meza, Josefina Morgan y Elías Socorro (2018) en su trabajo *Intervención en el Ambiente de Trabajo del Desarrollo Organizacional de Empresas de Servicios Logísticos*, donde el objetivo era realizar un diagnóstico de clima organizacional y proponer un plan de intervención para la organización; sus conclusiones indican que el clima laboral Sí tiene un impacto directo en la eficiencia y eficacia de la organización y el desempeño de los empleados. Entonces, el propósito de este trabajo es desarrollar un plan de aprendizaje para mejorar el desempeño laboral de la empresa.

V. CONCLUSIONES.

En el trabajo de investigación actual, se determina que la gestión del talento afecta la calidad del clima laboral porque está íntimamente relacionado con la gestión social de los directivos, los pros y contras de los líderes empresariales, el comportamiento de los trabajadores y su comportamiento los métodos de trabajo y la información de contacto, así como su interacción con la empresa, los equipos que utilizan y las características de las actividades propias de cada uno, que a través de la mejora y el trabajo, ayudan a orientar la realización de mayores procesos productivos en la empresa grupo INGESUR.

Observar *Imágenes 9, 10 y 11.*

Imagen 9



Imagen 10



Imagen11



Nota: Podemos observar en las imágenes 9, 10 y 11, que “la gestión del talento afecta la calidad del clima laboral porque está íntimamente relacionado con la gestión social de los directivos”. En este caso tenemos áreas que se desarrollan aisladamente.

1. Determinamos la relación entre la gestión del talento y su impacto en el clima laboral del empresa grupo INGESUR sac; encontramos que como el valor crítico observado de $0.006 < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, en el entorno de la empresa, existe una relación significativa entre la gestión del talento y su incidencia a un nivel de fiabilidad del 95%.
2. Identificamos la relación entre competencias y ambiente laboral de la empresa y encontramos que cuando el valor crítico observado de $0.011 < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, existe una relación significativa entre competencias y ambiente laboral de la empresa. La fiabilidad de la empresa alcanza el 95%.
3. Hemos diseñado un manual de gestión del talento sobre la calidad del clima laboral de los colaboradores de la empresa, inferimos que cuando el valor crítico observado $0.021 < 0.05$, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa, es decir, si implementamos plenamente el trabajo. Medio ambiente, la fiabilidad del 95% garantiza la calidad de la empresa.

VI. RECOMENDACIONES.

1. Comprender e identificar el comportamiento, las características, las habilidades y las características de personalidad de los colaboradores exitosos con el fin de gestionarlos para mejorar la productividad en este caso de la corporación grupo INGESUR sac, y que no exista ningún problema en el clima laboral.
2. Comunicarse de forma abierta y transparente con los empleados del grupo empresarial INGESUR.
3. Mejorar la capacidad de atraer y contratar talento; la captación de talento eficaz requiere el diseño de una estrategia basada en la marca del empleador.
4. Tener conocimiento de evaluación de 360 grados es una herramienta que puede brindar a los líderes la posibilidad de evaluar el desempeño de los empleados.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APA (sexta edición 2010). Normas de la American Psychological Association.

Arana y Vásquez (2015). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014. Universidad Privada Antenor Orrego.

Camacho (2019). Selección de talento y el desempeño laboral de los colaboradores en las estaciones de servicio Gaspétrol de Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego.

Cañizares (2015). Planificación y Gestión de Talento en Salud en los Países Andinos. Organismo Andino de Salud - Convenio Hipólito Unanue.

Chomba (2020). La gestión de talento y su relación con la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación en ciudad Trujillo La Libertad. Universidad César Vallejo.

Ghiglione (2015). Gestión de RR.HH. del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Universidad Nacional de la Pampa.

Infante y Berru (2019). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital nacional Arzobispo Loayza Lima 2018. Universidad Peruana de las Américas.

Kenia Izamary Villegas Olvera (Junio 2019). Consecuencias de una mala planificación de los Talento. IV Congreso Virtual Internacional Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica 2019.

Lagares y Puerto (2001). Población y muestra. Técnicas de muestreos.

Montoya y Boyedo (2015). The human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional. Revista Científica Visión de Futuro.

Project Management Institute. (2017). A guide to the project management body of knowledge (PMBOK guide 6th Edition). Newtown Square, Pa: Project Management Institute.

Sánchez (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño profesional técnico - administrativo del centro materno infantil de Piedra Liza distrito del Rímac: Red de salud de San Juan de Lurigancho - periodo – 2015. Universidad Nacional Federico Villarreal.

<http://normasapa.net/tesis-enfoque-cuantitativo-cualitativo/>

<https://proyectoseducativoscr.wordpress.com/elaboracion-del-ante-proyecto/capitulo-iii-marco-metodologico-de-la-investigacion/3-6-tecnica-de-procesamiento-y-analisis-de-datos/>

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 1

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Cuestionario 1 de Entrevista a la Corporación GRUPO INGESUR sac

Este cuestionario muestra las preguntas que se aplicaron en la entrevista que se realizará al Gerente de la Corporación GRUPO INGESUR sac. para obtener información del panorama de la empresa.

- 1) ¿La empresa está cumpliendo con los objetivos planteados?, ¿por qué no?
- 2) ¿El personal es adecuado?
- 3) ¿Quién falta en el equipo de trabajo y quién sobra?
- 4) ¿Se está cumpliendo el objetivo de ventas? ¿Por qué?
- 5) ¿Se cuenta con los recursos necesarios para operar el negocio?
- 6) ¿Se están canalizando los recursos al área que los necesita y en las cantidades necesarias?
- 7) ¿Existe un presupuesto bien elaborado?
- 8) ¿Se sabe cuánto se gasta y el costo total de tener este negocio?
- 9) ¿Los procesos son adecuados o necesitan redefinirse?
- 10) ¿La empresa es eficiente?
- 11) ¿La empresa está ganando o perdiendo? ¿por qué?
- 12) ¿Convendría formar alianzas?, ¿Con quién?
- 13) ¿Se necesitan más fondos? ¿De dónde se pueden obtener estos fondos?
- 14) ¿Cuál es el negocio de la empresa?
- 15) ¿Qué servicios presta? ¿A quiénes presta este servicio? ¿Para qué lo hace?
- 16) ¿Cuál es la posición competitiva de la empresa en la prestación de estos servicios?
- 17) ¿En dónde se prestan los servicios? ¿se puede salir la empresa de esta región? Describa estos servicios detalladamente.
- 18) ¿Puede medir grado de satisfacción de los usuarios del servicio?
- 19) ¿Con qué recursos físicos cuenta la empresa para prestar sus servicios?
- 20) ¿Cuál es su nivel de capacitación del recurso humano?
- 21) ¿Cuál es el nivel tecnológico de la empresa? ¿es suficiente o insuficiente para el

desarrollo de las actividades de la empresa?

- 22) ¿Cómo es la estructura organizacional de la empresa? ¿cuáles son sus aspectos positivos? ¿cuáles son los aspectos negativos?
- 23) ¿Quién toma las decisiones en la empresa?
- 24) ¿Cómo se miden los resultados de la empresa?
- 25) ¿Ha crecido la empresa en los últimos cinco años?, ¿cómo lo ha hecho?
- 26) ¿Cómo se mide la productividad del recurso humano en la empresa? ¿Cumple sus funciones correctamente?
- 27) ¿Cuáles son los valores básicos, lo que caracteriza el modo de operar de la empresa?
- 28) ¿Qué tan difundidos están?
- 29) ¿Cómo es el clima interno de la empresa y por qué es así?
- 30) ¿Cómo ve los niveles de rentabilidad de la empresa?
- 31) ¿Cuáles son los principales factores que inhiben el éxito de la empresa?
- 32) ¿Qué áreas de la empresa ofrecen mayor potencial para mejorar?
- 33) ¿En qué desea invertir la empresa durante el periodo 2021 – 2025?
- 34) ¿La empresa subcontrata? ¿Qué?
- 35) ¿Tiene la empresa un plan de mercadeo y ventas detallado y escrito para el año el curso o el siguiente?
- 36) Realiza la empresa investigación de:
 - Tamaño y características de sus mercados objetivo:
 - Consumidor y sus características
 - Canales de distribución
 - Competidores
- 37) ¿Cuáles empresas considera su mayor competencia en el mercado?
- 38) ¿Los servicios de la empresa son competitivos?
- 39) ¿La empresa dispone de estadísticas?
- 40) Se conoce la información de la competencia respecto a:
 - Margen de Utilidad
 - Precios
 - Condiciones de Venta
 - Canales de Mercadeo

- 41) ¿Cuáles son las características económicas, técnicas, sociales y políticas de la empresa?
- 42) ¿Cuál es la competencia existente y potencial?
- 43) ¿La empresa tiene algo que ofrecer que no ofrezcan los competidores?
- 44) Tiene la empresa una política escrita y conocida por la organización sobre: Atención y servicio al cliente
Evaluación de la satisfacción del cliente
Manejo de Reclamos
- 45) Tiene la empresa catálogos, manuales de uso, especificaciones técnicas de sus productos, folletos, etc?
- 46) ¿Cuál es el criterio para fijar el precio del servicio?
- 47) ¿La empresa compara mensualmente sus resultados económicos presupuestados con los reales y toma acciones correctivas para controlar desviaciones?
- 48) ¿Los siguientes documentos están al día y debidamente archivados?

Documentos	Al día	Archivados
Libros de Actas		
Registro de Socios		
Reforma de Escrituras		
Información para superintendencias		

- 49) ¿La empresa tiene un organigrama escrito, conocido y acatado por toda la organización?
- 50) ¿Se establecen claramente las áreas de responsabilidad y autoridad?
- 51) ¿La empresa tiene políticas, manuales de procedimientos y descripción de cargos y funciones escritos, conocidos, y acatados para toda la organización?
- 52) Numero actual de empleados.
- 53) ¿Cómo está contratado el personal?
- 54) Edad laboral promedio de la empresa.
- 55) ¿La empresa tiene un plan concreto para la modernización de su sistema de información dentro de los próximos tres años?

- 56) En caso de falla de los equipos tecnológicos ¿Esta la empresa preparada para seguir operando manualmente sin causar mayores traumatismos?
- 57) Hace la empresa copias de respaldo o de seguridad de los archivos más importantes como digitalizaciones de Estados financieros, declaraciones de renta, etc?
- No Si Con Qué frecuencia
- 58) ¿Tiene la empresa un programa escrito y presupuesto asignado a la innovación y desarrollo de nuevos servicios o procesos? ¿Cuánto?
- 59) ¿Cuántos servicios se desarrollaron o implementaron en los últimos dos años?
- 60) ¿Cuáles son los puntos fuertes, que es lo que está bien en la empresa?
- 61) ¿Cuáles son las debilidades, aquello en que se está fallando?
- 62) ¿Qué oportunidades se presentan para la empresa en el entorno actual y futuro?
- 63) ¿Qué amenazas se vislumbran en el medio ambiente político, social, técnico, para la empresa?
- 64) ¿Cómo podría la empresa controlar o influir sobre las amenazas?
- 65) ¿Cómo puede la empresa hacer surgir las oportunidades?
- 66) ¿Cuál es el área estratégica de la que depende el éxito a largo plazo de la empresa?

ANEXO N° 2

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Cuestionario 2 de Entrevista a la Corporación GRUPO INGESUR sac

Preguntas sobre el Rubro:

- 1) ¿Cuál es la situación actual del mercado inmobiliario en Veracruz?
- 2) ¿Cuáles son los principales factores que están afectando este mercado?
- 3) ¿Cuáles son las perspectivas del mercado inmobiliario según su punto de vista?
- 4) ¿Cree que el crecimiento de la oferta de créditos hipotecarios tenga efectos sobre este mercado?
- 5) ¿Cuál considera que es su principal competidor?
- 6) ¿Qué servicios ofrece su empresa?
- 7) ¿Cree usted que las franquicias inmobiliarias tienen ventaja sobre las empresas que operaran con su propio nombre?
- 8) ¿Cuáles son las razones por las que una persona utiliza los servicios de una inmobiliaria?
- 9) ¿Qué ventajas ofrece su empresa con respecto a las otras empresas del mercado?
- 10) ¿Cómo es su estrategia de marketing?
- 11) ¿Cuántos años lleva operando?
- 12) ¿Cuántas personas conforman el grupo de trabajo?
- 13) ¿Cuánto cobra de honorarios?
- 14) ¿A qué asociaciones está afiliado?
- 15) ¿Cuál es el porcentaje de comisión que paga a sus asesores?
- 16) ¿Con qué tecnología cuenta?
- 17) ¿Cuál es el medio publicitario más efectivo para atraer a los clientes?
- 18) ¿Su empresa tiene alianzas con otras empresas?