

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



Título de la investigación:

Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del Cuerpo de
Bomberos-Jaramijó

Autor:

Franco Caisa John Jairo

Facultad de ciencias administrativas, contables y comercio

Carrera Administración de Empresas

Tutor:

Guadamud Vera Jessica Geoconda

2024 - 2025

| | | |
|---|---|------------------------------------|
|  Uleam <small>UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ</small> | NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR | CÓDIGO: PAT-04-F-004 |
| | PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO: UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR Y UNIDAD DE TITULACIÓN | VERSIÓN: 2 Página 1 de 1 |

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Unidad Académica Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular, Trabajo de Titulación modalidad Proyecto de Investigación bajo la autoría del estudiante Franco Caisa John Jairo, legalmente matriculado en la carrera de Administración de empresas, período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto o núcleo problémico es "Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó."

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 20 de diciembre de 2024.

Lo certifico,



Ing. Jessica Guadamud Vera Mg. AP
Docente Tutor(a)

Certificado de Compilatio

 **CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister

FRANCO_CAISA_JOHN_JAIRO_Fnl

2%
Textos sospechosos



1% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas

1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: FRANCO_CAISA_JOHN_JAIRO_Fnl.docx
ID del documento: 62200580df08952fa2fa32d20dbb32248cd1a9
Tamaño del documento original: 1,5 MB
Autores: []

Depositante: Jessica Guadamud Vera
Fecha de depósito: 8/12/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 8/12/2024

Número de palabras: 13.187
Número de caracteres: 92.555

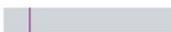
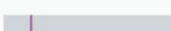
Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

| N° | Descripciones | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales |
|----|---|-------------|--|---------------------------------------|
| 1 |  Documento de otro usuario #c306a9 El documento proviene de otro grupo 70 fuentes similares | 6% |  | Palabras idénticas: 6% (821 palabras) |
| 2 |  Documento de otro usuario #ead75f El documento proviene de otro grupo 57 fuentes similares | 6% |  | Palabras idénticas: 6% (764 palabras) |
| 3 |  Documento de otro usuario #6f8945 El documento proviene de otro grupo 48 fuentes similares | 5% |  | Palabras idénticas: 5% (719 palabras) |
| 4 |  repositorio.upn.edu.pe https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/37861/jessica TESIS.pdf?sequence=1 51 fuentes similares | 5% |  | Palabras idénticas: 5% (676 palabras) |
| 5 |  Documento de otro usuario #5d047d El documento proviene de otro grupo 29 fuentes similares | 5% |  | Palabras idénticas: 5% (646 palabras) |

Fuentes con similitudes fortuitas

| N° | Descripciones | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales |
|----|---|-------------|--|--|
| 1 |  repositorio.ucv.edu.pe Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral En El... https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34087 | < 1% |  | Palabras idénticas: < 1% (32 palabras) |
| 2 |  www.redalyc.org https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf | < 1% |  | Palabras idénticas: < 1% (28 palabras) |
| 3 |  Documento de otro usuario #db9d4f El documento proviene de otro grupo | < 1% |  | Palabras idénticas: < 1% (20 palabras) |
| 4 |  repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26701/Muñoz_EEP.pdf | < 1% |  | Palabras idénticas: < 1% (21 palabras) |
| 5 |  repositorio.uss.edu.pe https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales Ancajima Milagros ... | < 1% |  | Palabras idénticas: < 1% (22 palabras) |

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

-  <https://repositorio.espm.edu.ec/bitstream/42000/2329/1/TTMGP18D.pdf>
-  <https://es.scribd.com/document/655195007/Gestion-Del-Talento-Humano>
-  <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
-  https://isabelportoperez.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf
-  <https://es.scribd.com/document/470638970/DESEMPEÑO-LABORAL-DIMENSIONES-1-docx>

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Franco Caisa John Jairo**, con cédula de identidad N° **0804345932**, declaro que el presente trabajo de titulación: **“Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó”** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contable y Comercio de la Carrera de Administración de Empresas sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la auditoría y es responsabilidad de esta.



John Jairo Franco Caisa

C.I.: 1312334491

E-mail: e0804345932@live.ulead.edu.ec

Tel: 0994153424

Aprobación del Trabajo (Tribunal)

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación, sobre el tema **“Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó”**, elaborado por el Sr. John Jairo Franco Caisa, estudiante de la carrera Administración de Empresas, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio.

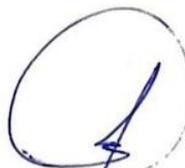
Para constancia firma:



Calderón Zamora Marjorie Jessenia
PRESIDENTE



Franco Chávez Mónica Alexandra
TRIBUNAL 1



Macias Catagua Otto Wagner
TRIBUNAL 2

Dedicatoria

A Dios, por ser la luz que iluminó mi camino en los momentos más oscuros y el refugio en los días más difíciles.

A mis padres, por su amor incondicional, sus sacrificios y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia.

A mi pareja, mi cómplice y fortaleza, por creer en mí incluso en los momentos de duda y por estar siempre a mi lado.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|--------------------------------------|
| CERTIFICACIÓN | ¡Error! Marcador no definido. |
| Certificado de Compilatio..... | iii |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Aprobación del Trabajo (Tribunal)..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Dedicatoria..... | vi |
| Índice de Figuras..... | x |
| Índice de Tablas | xi |
| Título..... | xii |
| Resumen..... | 1 |
| Summary..... | 2 |
| CAPÍTULO 1..... | 3 |
| 1. Introducción | 3 |
| 1.1. Justificación..... | 4 |
| 1.2. Perspectiva teórica | 5 |
| 1.2.1. Antecedentes de investigación..... | 5 |
| 1.2.2. Bases teóricas..... | 10 |
| CAPÍTULO 2..... | 21 |
| 2. Metodología | 21 |
| 2.1. Diseño teórico | 21 |

| | |
|--|----|
| • Definición de variables..... | 21 |
| • Objeto y campo de acción | 21 |
| • Operacionalización de las variables | 22 |
| • Formulación del problema | 24 |
| 2.2. Diseño metodológico | 27 |
| • Enfoque, alcance y diseño de la investigación | 27 |
| • Población y muestra | 27 |
| • Instrumento de medición y recolección de datos | 28 |
| CAPÍTULO 3..... | 29 |
| 3.1. Resultados | 29 |
| 3.1.1. Análisis de fiabilidad | 29 |
| 3.1.2. Resultados de la encuesta – estadística descriptiva | 29 |
| 3.2. Comprobación de hipótesis..... | 42 |
| 3.2.1. Hipótesis general..... | 42 |
| 3.2.2. Hipótesis específica 1 | 43 |
| 3.2.3. Hipótesis específica 2 | 44 |
| 3.2.4. Hipótesis específica 3 | 45 |
| 3.2.5. Hipótesis específica 4 | 46 |
| 3.2.6. Hipótesis específica 5 | 47 |
| 3.2.7. Hipótesis específica 6 | 47 |

| | |
|-----------------------|----|
| 3.2. Discusión..... | 48 |
| CAPÍTULO 4..... | 52 |
| 4. Propuesta..... | 52 |
| Conclusiones..... | 56 |
| Recomendaciones | 57 |
| Bibliografía..... | 59 |
| ANEXOS | 66 |

Índice de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Dimensiones de la Gestión del talento humano Werther & Davis | 11 |
| Figura 2 Dimensiones de la Gestión del talento humano Dessler & Varela..... | 12 |
| Figura 3 Dimensiones de la Gestión del talento humano Chiavenato | 13 |
| Figura 4 Dimensiones del Desempeño Laboral Bohórquez | 17 |
| Figura 5 Dimensiones del Desempeño Laboral Koopmans..... | 18 |
| Figura 6 Dimensiones del Desempeño Laboral Fernández | 19 |
| Figura 7 Variable: Gestión del talento humano | 30 |
| Figura 8 Dimensión: Incorporar talentos y competencias | 31 |
| Figura 9 Dimensión: Comprometer a los talentos y los equipo..... | 32 |
| Figura 10 Dimensión: Utilizar talentos y competencias | 33 |
| Figura 11 Dimensión: Recompensar a los talentos y equipos | 35 |
| Figura 12 Dimensión: Desarrollar los talentos y organizaciones | 36 |
| Figura 13 Dimensión X6: Vigilancia de talentos y equipos | 37 |
| Figura 14 Variable: Desempeño laboral | 38 |
| Figura 15 Dimensión: Habilidades Laborales..... | 39 |
| Figura 16 Dimensión: Relaciones interpersonales..... | 40 |
| Figura 17 Dimensión: Motivación | 42 |

Índice de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Operacionalización de las variables..... | 22 |
| Tabla 2 Población y muestra..... | 28 |
| Tabla 3 Análisis de fiabilidad | 29 |
| Tabla 4 Variable: Gestión del talento humano | 29 |
| Tabla 5 Dimensión: Incorporar talentos y competencias..... | 30 |
| Tabla 6 Dimensión: Comprometer a los talentos y los equipos..... | 32 |
| Tabla 7 Dimensión: Utilizar talentos y competencias | 33 |
| Tabla 8 Dimensión: Recompensar a los talentos y equipos..... | 34 |
| Tabla 9 Dimensión: Desarrollar los talentos, equipos y organizaciones | 35 |
| Tabla 10 Dimensión: Vigilancia de talentos y equipos | 37 |
| Tabla 11 Variable: Desempeño laboral..... | 38 |
| Tabla 12 Dimensión: Habilidades laborales | 39 |
| Tabla 13 Dimensión: Relaciones interpersonales | 40 |
| Tabla 14 Dimensión: Motivación | 41 |
| Tabla 15 Coeficiente de correlación de X sobre Y | 43 |
| Tabla 16 Coeficiente de correlación de X1 sobre Y | 43 |
| Tabla 17 Coeficiente de correlación de X2 sobre Y | 44 |
| Tabla 18 Coeficiente de correlación de X3 sobre Y | 45 |
| Tabla 19 Coeficiente de correlación de X4 sobre Y | 46 |
| Tabla 20 Coeficiente de correlación de X5 sobre Y | 47 |
| Tabla 21 Coeficiente de correlación de X6 sobre Y | 48 |
| Tabla 22 Plan de acción | 54 |

Título

**Gestión del Talento Humano y su incidencia en el
desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó**

Resumen

La investigación tuvo como objetivo analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 28 personas, a quienes se les aplicó una encuesta de 21 interrogantes para recopilar información, cuyos resultados fueron procesados en el software SPSS. Los resultados evidenciaron que las estrategias de reclutamiento y selección son generalmente efectivas, aunque algunos miembros perciben áreas de mejora en ciertos procesos. El compromiso laboral se demostró positivo, pero no uniforme, reflejando posibles desajustes entre las expectativas individuales y las prácticas organizacionales. En cuanto al aprovechamiento de talentos, la mayoría percibe una utilización adecuada, aunque un grupo menor indicó que sus capacidades no se maximizan. Los sistemas de recompensa fueron valorados favorablemente, pero se identifican percepciones de inequidad en algunos casos. Las áreas de desarrollo y vigilancia de talentos presentaron opiniones divididas, destacando la necesidad de clarificar y fortalecer los procesos. En conclusión, la gestión del talento humano muestra fortalezas significativas, aunque se identifican oportunidades para optimizar los procesos clave, estas mejoras pueden contribuir a potenciar el compromiso de los colaboradores y maximizar sus capacidades.

Palabras claves: gestión del talento humano, desempeño laboral, vigilancia de talentos.

Summary

The objective of the research was to analyze the impact of human talent management on the work performance of the Jaramijó Fire Department. A quantitative approach was used, with a descriptive scope and non-experimental design. The population was made up of 28 people, to whom a survey of 21 questions was applied to collect information, the results of which were processed in the SPSS software. The results showed that recruitment and selection strategies are generally effective, although some members perceive areas for improvement in certain processes. Work commitment was shown to be positive, but not uniform, reflecting possible mismatches between individual expectations and organizational practices. Regarding the use of talents, the majority perceive adequate use, although a smaller group indicated that their capabilities are not maximized. The reward systems were evaluated favorably, but perceptions of inequity were identified in some cases. The areas of talent development and monitoring presented divided opinions, highlighting the need to clarify and strengthen the processes. In conclusion, human talent management shows significant strengths. Although opportunities are identified to optimize key processes, these improvements can contribute to enhancing employee commitment and maximizing their capabilities.

Keywords: human talent management, job performance, talent monitoring.

CAPÍTULO 1

1. Introducción

La gestión efectiva del talento humano es clave para el éxito de cualquier organización, especialmente en instituciones tan críticas como los cuerpos de bomberos. En el caso del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó, se hace evidente la necesidad de contar con estrategias sólidas para la incorporación, compromiso, aprovechamiento y desarrollo de los recursos humanos, estos factores no solo impactan la eficiencia y efectividad en el cumplimiento de las misiones de seguridad y rescate, sino que también influyen en la moral y motivación del personal. La calidad del servicio que se ofrece a la comunidad depende en gran medida de la adecuada gestión del talento humano, pues un equipo bien capacitado, motivado y adecuadamente reconocido es capaz de responder de manera más eficiente ante situaciones de emergencia.

El interés por abordar este tema es relevante, dado que la constante mejora en los procesos de recursos humanos puede traer consigo una optimización de los recursos y un aumento en la satisfacción tanto de los empleados como de la comunidad a la que sirven, además, la implementación de prácticas adecuadas en la gestión del talento humano es una estrategia que promueve la sostenibilidad organizacional y la innovación en los procesos operativos.

Por otro lado, la viabilidad de la investigación radica en que las conclusiones y recomendaciones propuestas pueden ser aplicadas directamente en el Cuerpo de Bomberos de Jaramijó, lo cual contribuirá a fortalecer sus procesos internos y mejorar la percepción del personal respecto a la gestión institucional, este estudio ofrece una oportunidad para analizar y ajustar las políticas de recursos humanos existentes, con miras a mejorar tanto el desempeño

individual como colectivo dentro de la institución, y, por ende, optimizar su respuesta ante emergencias.

Este análisis busca ser un aporte para el Cuerpo de Bomberos, brindando soluciones prácticas que favorecen la integración de los colaboradores con la misión y visión de la institución, asegurando el bienestar organizacional y fortaleciendo la capacidad operativa del equipo.

1.1. Justificación

El análisis de la gestión del talento humano en cuerpos de bomberos es un tema poco tratado en la literatura. Estas instituciones suelen enfocarse en operaciones y emergencias, dejando de lado el impacto de la gestión del personal en el servicio, este estudio contribuirá al conocimiento académico en un ámbito inexplorado, mejorando el desempeño laboral y la protección comunitaria.

El desempeño laboral de los bomberos depende no solo de su entrenamiento operativo, sino también de una gestión adecuada del talento humano. Este estudio permite identificar cómo factores como la motivación, la capacitación y la comunicación influyen en su rendimiento, ofreciendo soluciones prácticas para mejorar su productividad, lo que resulta clave para fortalecer la estructura organizacional y garantizar respuestas eficientes en situaciones de emergencia.

Los cuerpos de bomberos, como el de Jaramijó, enfrentan desafíos relacionados con la sostenibilidad a largo plazo debido a limitaciones en recursos humanos y económicos. Este estudio busca demostrar que una gestión efectiva del talento humano puede ser una herramienta

estratégica para superar estas barreras, promoviendo un equipo de trabajo más cohesionado, motivado y preparado para afrontar retos futuros.

1.2. Perspectiva teórica

1.2.1. Antecedentes de investigación

Para el presente estudio se revisaron los antecedentes respectivos, de acuerdo a investigaciones internacionales, nacionales y locales, se tomó a los siguientes autores:

En la investigación realizada por Rodas (2019) sobre “Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019”, cuyo objetivo del estudio fue determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Hospital, el enfoque del estudio fue cuantitativo, utilizando un método hipotético-deductivo, se trató de una investigación-explicativa, con un diseño no experimental de corte transversal y una muestra probabilística de 102 trabajadores de salud, la técnica utilizada fue una encuesta, con dos cuestionarios para medir las variables de estudio, los resultados mostraron que el 50.98% de los encuestados consideraba que la gestión del talento humano era regular, mientras que el desempeño laboral fue calificado como alto por el 51.96% de los trabajadores, como resultado se determinó que la gestión del talento humano no incide de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao en 2019.

Asimismo, los autores Rodas & Silva (2021) en su investigación “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal en la chola Cajacha s.r.l., Cajamarca – 2021”. El objetivo del estudio fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la empresa, la investigación se clasificó como básica, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal,

teniendo una población y muestra de 32 colaboradores de la empresa a quienes se les aplicó un cuestionario para recolectar información. Se concluye que existe una relación significativa, directa y muy fuerte ($r=0.850$, $p<0.05$) con un nivel de influencia del 72.3% entre la gestión del talento humano con la dimensión de desempeño de tareas del personal de la empresa La Chola Cajacha S.R.L. de la ciudad de Cajamarca.

Además, en la investigación realizada por los autores Espinoza & Montalvo (2021) cuyo tema es “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19” tiene como objetivo analizar la gestión del talento humano y su desempeño laboral en los servidores administrativos de la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo, el tipo de investigación es básica, no experimental, descriptiva correlacional y de enfoque cuantitativo, se utilizó a los servidores del área de Administración, que fue el total de 24 personas, la recolección de los datos se realizó mediante el instrumento cuestionario de 19 preguntas, tomando la información y opinión de los trabajadores. Los instrumentos antes de ser aplicados han sido sometidos al juicio de expertos, profesionales con grado de magister concedores de gestión administrativa y desarrollo del talento humano, en los resultados de la investigación se encontró un nivel de significancia mayor a 0,05, lo que significa que, si existe influencia entre ambos, luego analizando el coeficiente de correlación hallado a través del estadístico de prueba de Pearson, se ha encontrado un coeficiente de $r=0,769$, el cual indica que existe una dependencia entre dos variables, la misma que es buena y positiva.

También los autores Ramirez & Tenazoa (2022) en su investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín, 2022”. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores, para ello, se

llevó a cabo un estudio básico, no experimental, transversal, descriptivo-correlacional con enfoque cuantitativo, en el cual participaron 196 colaboradores y la muestra final fue de 130, los datos se recolectaron mediante cuestionario y se utilizaron métodos descriptivos e inferenciales para su análisis, los resultados revelaron que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados, con un valor de significancia de $p=0,001$ y una alta correlación positiva ($Rho= 0,887$). Por lo tanto, se aceptó la hipótesis propuesta por los investigadores, lo que sugiere que mejorar la gestión del talento humano puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.

Los autores Vásquez & Barragán (2019) cuya investigación es “Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral del personal del Cuerpo de Bomberos del Cantón Guaranda provincia Bolívar en el periodo enero-julio 2019”, con el objetivo de determinar como la Gestión del Talento Humano incide en el desempeño laboral del personal, la presente investigación tiene un enfoque cualitativo con un método inductivo, bibliográfico y de campo, los instrumentos de investigación fueron las encuestas y entrevistas, teniendo una población finita de 42 servidores públicos por lo que no se tuvo que sacar la muestra, se identificó nudos críticos en la Gestión del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Guaranda, que dificultan en su buen desempeño laboral, por esta razón se consideró importante buscar estrategias de mejoramiento que ayuden a corregir aquellas falencias encontradas en la Administración del Talento Humano.

Igualmente, el estudio realizado por Nina (2020) sobre “La Gestión de Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la asociación agro artesanal de producción de bienes agrícolas pecuarios y piscícolas de Napo “Kallari” ubicada en la ciudad de Tena”. Tiene como objetivo determinar la gestión del talento humano y su incidencia para

mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, se utilizó técnicas de investigación bibliográfica, de campo, entrevistas y encuestas, la población y muestra está conformada por 14 personas es decir el 100% del personal, se pudo determinar como resultado un plan de capacitación que busca mejorar el desempeño laboral y el nivel de producción, ya que este plan se basa en las necesidades reales de gestión y operación del talento humano, con un presupuesto de USD 1.277,25.

Por otro lado, el autor Altamirano (2020) en su investigación “ Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación”, con el objetivo principal de analizar de qué manera influye la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo, con una investigación de tipo transversal, correlacional causal, con un nivel de investigación explicativo y un enfoque mixto, teniendo una población finita a 30 administradores por lo que la muestra es la misma, para el análisis se utilizó la escala de Likert y se presentaron gráficas con un análisis e interpretación, el resultado más importante es la prueba estadística de Rho Spearman, que demostró claramente que existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos.

Los autores Chicaiza, Salazar, & Chávez (2023) en su investigación llamada Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribrlla”, tiene como objetivo determinar cuál es la influencia de la Gestión del Talento en el desempeño laboral, para esto se aplicó una encuesta, con una población y muestra de 15 personas y se realizó un análisis estadístico factorial exploratorio, los resultados indicaron que los principales factores de la gestión del talento humano incluyen el plan del personal, el análisis y diseño de puestos, el plan de desarrollo de carrera, el plan de sucesiones y la gestión del talento, sin embargo, se

identificaron falencias en aspectos como los objetivos estratégicos, la eficaz actuación y la ventaja competitiva debido al escaso conocimiento de los colaboradores sobre la trayectoria importante de la empresa, la falta de evaluaciones de desempeño laboral y la falta de capacitaciones para el desarrollo profesional.

El autor Flores (2023) en su investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal en la empresa “Arcasdenoe s.a”. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal, el tipo de investigación fue mixta debido a que estuvo conformado por un proceso cualitativo y cuantitativo, entre las técnicas se consideró la observación directa, la entrevista y la encuesta mediante el instrumento del cuestionario, teniendo una población y muestra de 140 empleados, con lo que se determinó que es importante para la empresa contar con una reestructuración de la gestión a nivel del talento humano debido a que existen debilidades que deben ser fortalecidas para beneficio de los empleados y de las funciones que desempeñan.

También, la investigación de los autores Arteaga & Mendoza (2023) con el tema “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Chone”. Tiene como objetivo determinar cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los servidores públicos, para ello se llevó a cabo una investigación descriptiva-correlacional con un enfoque cualitativo, utilizando métodos inductivos, analíticos y sintéticos, durante el desarrollo de la investigación se utilizaron herramientas como entrevistas, encuestas, investigación de campo y bibliográfica, con una población de 419 personas y una muestra de 62 personas, los resultados obtenidos revelaron que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chone no cuenta con un manual de procesos, un manual de funciones, ni perfil de puestos aprobados, esto indica

que la administración técnica del talento humano no cumple con los estándares legales, lo que impide la realización de evaluaciones de desempeño a sus funcionarios, en base a los hallazgos, se plantea la necesidad de implementar evaluaciones de desempeño según la metodología y matrices del Ministerio de Trabajo y se propuso un ejemplo de evaluación de desempeño en la coordinación de contabilidad, cuyos resultados fueron satisfactorios.

1.2.2. Bases teóricas

Gestión del talento humano

Los autores Werther & Davis (2008), describen que la gestión del talento humano va más allá de las tareas administrativas tradicionales de recursos humanos, como la contratación, la nómina y los beneficios, se centra en desarrollar, atraer y retener empleados talentosos.

Este enfoque integral pone un énfasis especial en el desarrollo continuo de los empleados, así como en la atracción y retención de individuos con habilidades y talentos excepcionales, la gestión del talento humano busca alinear las capacidades y potencialidades del proceso con objetivos estratégicos de la organización.

Los autores Werther & Davis (2008) señalan las cinco dimensiones las cuales son: fundamentos y desafíos (1), preparación y selección (2), desarrollo y evaluación (3), compensación y protección (4) y relaciones con el personal y evaluación de cultura organizacional (5). Como se muestra en la Figura 1.

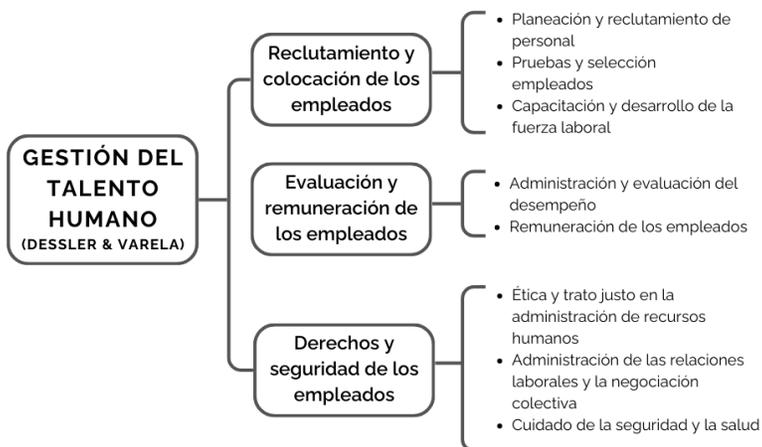
Figura 1*Dimensiones de la Gestión del talento humano Werther & Davis*

Nota: Elaboración propia, tomado del autor Werther & Davis (2008). Se muestra la variable de la gestión del talento humano con sus dimensiones y respectivos indicadores.

De acuerdo a Dessler & Varela (2011) la gestión del talento humano es el proceso integral que abarca la atracción, desarrollo, motivación y retención de empleados dentro de una organización.

Los autores sostienen que la gestión del talento humano es un proceso global que incluye los diferentes procesos este enfoque no se limita a la administración de tareas diarias, sino que también requiere la implementación de estrategias que alineen los objetivos del personal con los objetivos estratégicos de la empresa, creando un entorno de trabajo que fomente el crecimiento y el compromiso de los trabajadores, lo cual es esencial para el éxito sostenible de la organización.

Dessler & Varela (2011), menciona las siguientes dimensiones: Reclutamiento y colocación de los empleados (1), evaluación y remuneración de los empleados (2) y por último derechos y seguridad de los empleados (3). Ver Figura 2.

Figura 2*Dimensiones de la Gestión del talento humano Dessler & Varela*

Nota: Elaboración propia, tomado del autor Dessler & Varela (2011). Se muestra la variable de la gestión del talento humano con sus dimensiones y respectivos indicadores.

También Chiavenato (2020), menciona que la gestión del talento humano es el conjunto de principios, políticas y procesos necesarias para dirigir los aspectos relacionados con las personas en una organización, esta gestión busca maximizar el potencial de los colaboradores y alinearse con los objetivos estratégicos de la empresa, creando un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo y retención de talento, contribuyendo así al éxito organizacional.

El autor describe que la GTH es un componente crucial en el funcionamiento de las organizaciones modernas, en el cual señala varias áreas claves de importancia en su capacidad de maximizar el potencial de los colaboradores, a través de la implementación de estrategias que no solo buscan atraer y retener a los empleados más capacitados, sino también fomentar su desarrollo continuo. Un enfoque estratégico en la GTH asegura que los objetivos del personal estén alineados con los objetivos estratégicos de la organización, lo cual es esencial para el éxito a largo plazo, además subraya que un entorno laboral positivo y estimulante no solo mejora la

satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también incrementa su productividad y contribuye a la eficiencia operativa de la organización, teniendo una gestión eficaz del talento humano se traduce en una ventaja competitiva.

Chiavenato (2020), indica que la GTH está compuesta por seis dimensiones:

Incorporación de talentos y competencia (1), compromiso de talentos y equipos (2), utilización de talentos y competencias (3), recompensa a los talentos y equipos (4), desarrollo de talentos, equipos y organizaciones (5) y vigilancia de talentos y equipos (6). Como se muestra en la Figura 3 a continuación.

Figura 3

Dimensiones de la Gestión del talento humano Chiavenato



Nota. Elaboración propia, tomado del autor Idalberto Chiavenato (2020). Se muestra las dimensiones de la Gestión del Talento Humano y sus respectivos indicadores.

De acuerdo a Chiavenato (2012), citado por Axcel (2021) la incorporación de talentos y competencias es el reclutamiento y la selección, el primero se describe como una actividad destinada a atraer y captar la atención, incrementando el número de candidatos interesados;

mientras que la selección se define como un proceso de comparación, evaluación y elección, funcionando como un filtro de entrada que clasifica a los candidatos.

Schaufeli & Bakker (2004), los que muestran un alto nivel de compromiso sienten una conexión vigorosa y efectiva con sus tareas laborales y se perciben a sí mismos como competentes para manejar adecuadamente las exigencias de su trabajo. Este sentido de conexión y competencia es esencial ya que contribuye a la productividad y al bienestar general en el lugar de trabajo, creando un entorno donde los empleados como la organización pueden prosperar.

El autor Chiavenato (2020), el utilizar talentos y competencia se emplean para estructurar las actividades que los colaboradores llevaran a cabo en la empresa, para guiar y respaldar sus habilidades y su desempeño, incluye el diseño organizacional y del trabajo, el análisis y la descripción de los puestos, la orientación de los empleados y la gestión del rendimiento. El diseño organizacional y del trabajo establece la estructura y las tareas específicas que cada persona realizara, el análisis y la descripción de los puestos proporciona una comprensión detallada de los requisitos y expectativas de cada rol, la orientación y gestión del desempeño son cruciales para apoyar y mejorar continuamente las competencias de los trabajadores.

Para Rangarajan (2024) la recompensa y el reconocimiento con sistemas que valoran y destacan el rendimiento y comportamiento de las personas a través de medios internos o externos. Estos métodos no solo fomentan un ambiente laboral positivo, sino que también incrementan la productividad y el sentido de pertenencia dentro de la organización, al implementar un sistema equilibrado de recompensas y reconocimiento, las empresas pueden asegurarse de que sus empleados se sienten valorados y motivados para alcanzar altos niveles de desempeño.

El autor Gómez (2023), señala que el desarrollo del colaborador se refiere al momento en el que una persona encuentra satisfacción y crecimiento en su vida profesional dentro de una empresa, como resultado de alcanzar sus objetivos personales y recibir atención y reconocimiento de sus compañeros. Las empresas que invierten en el desarrollo profesional de sus colaboradores no solo mejoran la satisfacción y retención del personal, sino que también aumentan la productividad y el éxito general de la organización.

De acuerdo a Sánchez (2023), describe que supervisar a los talentos y equipos es el control del rendimiento y las actividades de los empleados implica la supervisión, evaluación y gestión del desempeño y la productividad de la fuerza laboral por parte de las empresas y organizaciones. La supervisión permite identificar áreas de mejora y reconocer el esfuerzo y las habilidades de los empleados, la medición del rendimiento proporciona datos objetivos que ayudan a tomar decisiones.

Objetivos de la gestión del talento humano

De acuerdo al autor Chiavenato (2020) las organizaciones exitosas consideran a sus empleados como su principal activo, optimizando su rendimiento para asegurar crecimiento y continuidad, por ende, la GTH facilita la colaboración efectiva de los empleados para alcanzar objetivos organizacionales e individuales y es esencial tratar al personal como una fuente de éxito para lograr la eficiencia.

El autor describe que en la actualidad las organizaciones reconocen que los empleados son su activo más valioso, para lograr un crecimiento sostenible y mantener su competitividad por eso es esencial optimizar el rendimiento de los colaboradores mediante una gestión del talento humano eficaz. Esto implica crear una cultura organizacional que valore y apoye a las

personas, promoviendo su desarrollo y bienes, tratar a los colaboradores como fuente de éxito no solo mejora su desempeño individual, sino que también fortalece la eficacia global de la organización.

Importancia de gestión del talento humano en la empresa

UNIR (2021) las empresas que se esfuerzan en retener y fomentar el desempeño de su mejor talento obtienen numerosas ventajas, dado que existe una relación estrecha entre contar con talento exitoso y lograr resultados empresariales óptimos.

Entre los beneficios de gestionar adecuadamente el talento de los empleados se encuentran:

- Reducción de pérdidas económicas asociadas a despidos y costos de formación de nuevos candidatos.
- Incrementar la productividad, mejorando así la situación económica de la empresa.
- Mejora del clima laboral debido a la disminución de la rotación de personal.
- Aumento de la satisfacción laboral, lo cual mejora la reputación de la empresa a través de recomendaciones y fomenta un mayor esfuerzo de los empleados para obtener mejores resultados.
- Incrementa la lealtad, al saber que la gestión del talento humano permite a los empleados avanzar en sus carreras dentro de la empresa.

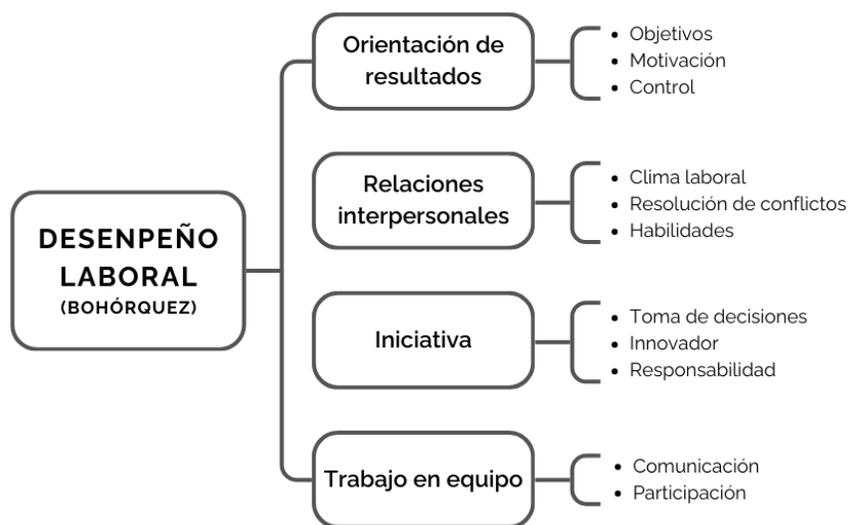
Desempeño laboral

Para Bohórquez (2007), el desempeño laboral es el resultado obtenido a partir del comportamiento efectivo del empleado dentro de un periodo determinado, lo cual contribuye al logro de los objetivos de la organización.

El autor destaca la importancia de medir y gestionar el desempeño para asegurar que las actividades de los colaboradores estén alineadas con las metas institucionales y puedan mejorar la productividad global de la empresa, también, Bohórquez (2007), señala las siguientes dimensiones: orientación de resultados (1), relaciones interpersonales (2), iniciativa (3) y trabajo en conjunto (4). Ver Figura 4.

Figura 4

Dimensiones del Desempeño Laboral Bohórquez



Nota: Elaboración propia, tomado del autor Bohórquez (2007). Se muestra la variable del desempeño laboral con sus dimensiones y respectivos indicadores.

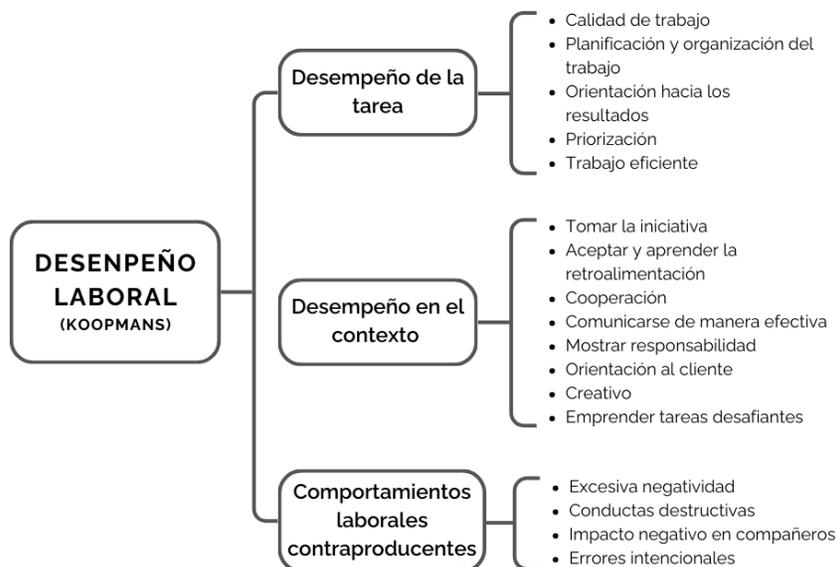
El autor Koopmans (2013), el desempeño laboral se refiere a las acciones y resultados que los empleados generen en su trabajo, los cuales apoyan el logro de las metas de la

organización. No solo es relevante lo que los empleados logran, sino también cómo lo logran, las acciones y comportamientos de los empleados alineados con los objetivos de la organización son cruciales para el éxito a largo plazo.

En cambio, Koopmans (2013), citado por Alfaro & Antonio (2023), menciona tres dimensiones del desempeño laboral los cuales son: desempeño de la tarea (1), desempeño en el contexto (2) y comportamientos laborales contraproducentes (3). Ver Figura 5.

Figura 5

Dimensiones del Desempeño Laboral Koopmans



Nota: Elaboración propia, tomado del autor Koopmans (2013). Se muestra la variable del desempeño laboral con sus dimensiones y respectivos indicadores.

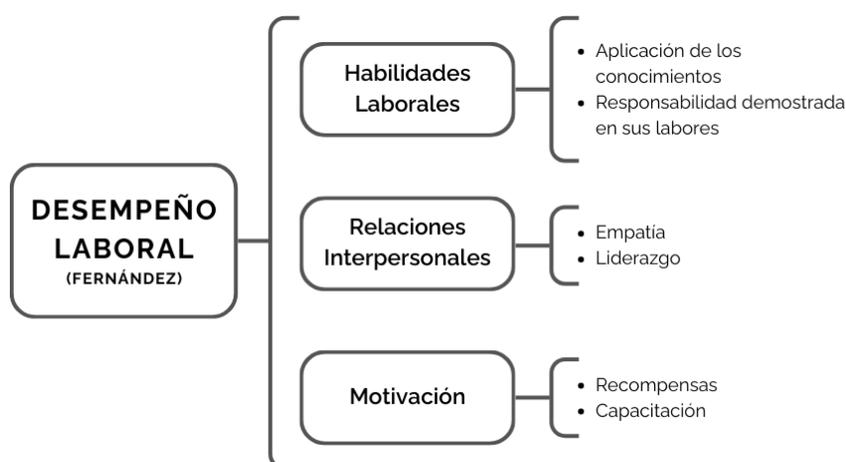
Para Fernández (2018) define el desempeño laboral como el nivel de efectividad y eficacia con el que un empleado cumple sus tareas y responsabilidades en el entorno laboral. Al centrarse en estos aspectos, se destaca que el desempeño laboral no solo depende de la capacidad técnica del empleado para cumplir con sus obligaciones, sino también de su habilidad para

hacerlo de manera productiva y competente, fomentando un entorno de trabajo que valora y promueve el desarrollo continuo y el alto rendimiento.

Fernández (2018), el desempeño laboral tiene las siguientes dimensiones: habilidades laborales (1), relaciones interpersonales (2) y motivación (3). Como se muestra en la Figura 6 a continuación.

Figura 6

Dimensiones del Desempeño Laboral Fernández



Nota: Elaboración propia, tomado del autor Fernández (2018). Se muestra la variable del desempeño laboral con sus dimensiones y respectivos indicadores.

De acuerdo a Riaza (2023), las habilidades laborales son cualidades inherentes a la persona que van más allá del conocimiento técnico, relacionados con su carácter y personalidad y que diferencian a un trabajador de otro, aunque ambos tengan la misma preparación técnica para un puesto. Estas habilidades influyen significativamente en la capacidad de un individuo para interactuar eficazmente con sus colegas, resolver conflictos y adaptarse a cambios en el entorno laboral.

Los autores Ryszard (2015), señalan que las relaciones interpersonales son procesos de socialización que permiten a las personas establecer vínculos en diversos contextos y espacios, estas interacciones comienzan en la niñez y juegan un papel crucial en el desarrollo humano de cada individuo. En el entorno laboral, estas relaciones fomentan la colaboración, mejoran la comunicación y aumentan la satisfacción laboral, por lo que es vital fomentar y mantener relaciones interpersonales saludables para un desarrollo integral y equilibrado del individuo.

Pastrana (2023) define que la motivación en el ámbito laboral es el factor que impulsa a los empleados a aumentar su compromiso, entusiasmo, energía y creatividad, generando una disposición positiva para lograr los mejores resultados posible. La motivación no solo es un catalizador para el desempeño óptimo, sino que también es fundamental para el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados.

¿Por qué es importante medir el desempeño laboral?

Velázquez (2022) describe que evaluar el desempeño laboral es crucial porque beneficia tanto a la empresa como a los empleados, los trabajadores pueden acceder a mejores oportunidades y roles que se ajusten a sus habilidades, mientras que la empresa puede evaluar la capacidad de liderazgo del equipo, así como la comunicación y la integración de los empleados dentro de la organización, también señala que al realizar evaluaciones del desempeño laboral ofrece diversas ventajas, como:

- Ajustar los beneficios según las funciones de cada trabajador.
- Proporcionar mejoras o ascensos basados en la competencia laboral.
- Identificar problemas dentro de la organización.
- Reducir los factores externos que afectan el trabajo de los empleados.

CAPÍTULO 2

2. Metodología

2.1. Diseño teórico

- **Definición de variables**

Chiavenato (2020) menciona que la gestión del talento humano es un conjunto integral de prácticas y políticas diseñadas para atraer, desarrollar, motivar y retener empleados talentosos dentro de una organización, alineando sus capacidades y potencialidades con los objetivos estratégicos de la empresa.

Fernández (2018) señala que el desempeño laboral se refiere al nivel de efectividad y eficiencia con que un empleado cumple sus tareas y responsabilidades en el entorno laboral, involucra tanto los resultados obtenidos como los comportamientos y acciones empleados para alcanzarlos, alineándose con los objetivos organizacionales y contribuyendo al éxito de la organización.

- **Objeto y campo de acción**

- El objeto de investigación es el Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.
- El campo de acción es la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

- Operacionalización de las variables

Tabla 1*Operacionalización de las variables*

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | PREGUNTAS |
|--|--|---------------------------------------|---|
| Gestión del talento humano Chiavenato (2020) | Incorporación de talentos y competencia | Reclutamiento de talentos | 1. La organización utiliza herramientas efectivas para atraer a candidatos calificados para los diferentes puestos. |
| | | Selección de talentos | 2. El proceso de selección de personal es adecuado para asegurar a las personas correctas. |
| | Compromiso de talentos y equipos | Socialización organizacional | 3. Se recibe suficiente apoyo e información para integrarse efectivamente a su equipo y poder comprender la cultura de la organización. |
| | | Salud y calidad de vida en el trabajo | 4. La organización se preocupa por su bienestar y calidad de vida. |
| | Utilización de talentos y competencias | Relación con talentos | 5. La colaboración y relación con otros miembros del equipo es positiva y contribuye a un buen ambiente de trabajo. |
| | | Diseño de puestos | 6. Su puesto de trabajo está bien diseñado, con responsabilidades y funciones claras. |
| | | Gestión del desempeño | 7. Recibe retroalimentación regular sobre su desempeño que le permita mejorar y contribuir mejor a la organización. |
| | Recompensa a los talentos y equipos | Remuneración | 8. Está satisfecho con la remuneración que recibe por su trabajo dentro de la organización. |
| | | Planes de incentivos | 9. Existen suficientes incentivos dentro de la organización para motivar su buen desempeño. |
| | | Prestaciones y servicios | 10. Las prestaciones y servicios ofrecidos por la organización son adecuados para sus necesidades. |
| | Desarrollo de talentos, equipos y organizaciones | Capacitación | 11. La organización le brinda suficientes oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades y conocimientos. |
| | | Desarrollo organizacional | 12. La organización promueve estrategias claras para el desarrollo organizacional que beneficien a todo el personal. |
| | | Gestión del conocimiento corporativo | 13. La organización fomenta el intercambio y aplicación de conocimientos entre todo el personal. |

| | | | |
|------------------------------------|----------------------------------|---|--|
| | Vigilancia de talentos y equipos | Banco de datos y de talentos | 14. La organización mantiene actualizada la información sobre los talentos y habilidades de su personal. |
| | | Sistema de información gerencial | 15. Los procesos actuales aseguran que la información llegue de manera clara, accesible y rápida a todos los miembros, sin importar su área. |
| Desempeño laboral Fernández (2018) | Habilidades Laborales | Aplicación de los conocimientos | 16. Puede aplicar de manera efectiva sus conocimientos en su puesto. |
| | | Responsabilidad demostrada en sus labores | 17. Asume la responsabilidad necesaria en sus labores diarias, acorde a los requerimientos de su puesto. |
| | Relaciones interpersonales | Empatía | 18. La empatía es un valor importante dentro de las relaciones laborales en la organización. |
| | | Liderazgo | 19. Existe un liderazgo efectivo dentro de la organización, que fomente la colaboración y el buen desempeño del equipo. |
| | Motivación | Recompensas | 20. Las recompensas ofrecidas por la organización son suficientes para motivar su desempeño. |
| | | Capacitación | 21. Las oportunidades de capacitación que recibe le ayudan a mejorar su desempeño. |

Nota: Tabla de operacionalización de las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores y cuestionario.

- **Formulación del problema**

- **Problema general**

¿De qué manera incide la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó?

- **Problemas específicos**

- ¿Cómo incide la incorporación de talentos y competencias al desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó?
- ¿Cómo incide el comprometer a los talentos y competencias al desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó?
- ¿Cómo incide la utilización de talentos y competencias al desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó?
- ¿Cómo incide el recompensar a los talentos y equipos al desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó?
- ¿Cómo incide el desarrollar los talentos, equipos y organizaciones al desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó?
- ¿Cómo incide el vigilar a los talentos y equipos al desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó?

- **Objetivo general**

Demostrar la incidencia entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

- **Objetivos específicos**

- Determinar la incidencia de incorporar talentos y competencias en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.
- Identificar la incidencia de comprometer a los talentos y competencias en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.
- Analizar la incidencia de utilizar los talentos y competencias en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.
- Explicar la incidencia de recompensar a los talentos y equipos en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.
- Contrastar la incidencia de desarrollar los talentos, equipos y organizaciones en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.
- Detallar la incidencia de vigilar a los talentos y equipos en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

- **Hipótesis general**

Hi: La Gestión del Talento Humano incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Ho: La Gestión del Talento Humano no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

- **Hipótesis específicas**

Hi: La incorporación de talentos y competencias incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Ho: La incorporación de talentos y competencias no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Hi: El comprometer a los talentos y competencias incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Ho: El comprometer a los talentos y competencias no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Hi: El utilizar a los talentos y competencias incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Ho: El utilizar a los talentos y competencias no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Hi: El recompensar a los talentos y equipos incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Ho: El recompensar a los talentos y equipos no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Hi: El desarrollar los talentos, equipos y organizaciones incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Ho: El desarrollar los talentos, equipos y organizaciones no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Hi: El vigilar a los talentos y equipos incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Ho: El vigilar a los talentos y equipos no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

2.2. Diseño metodológico

- **Enfoque, alcance y diseño de la investigación**

De acuerdo a Hernández S.F (2014) citado por Lama (2024) señala que el enfoque cuantitativo utiliza procedimientos sistemáticos y estructurados para recopilar datos, permitiendo comprobar las hipótesis previamente planteadas, se caracteriza por el uso de mediciones numéricas y técnicas estadísticas, lo que permite identificar patrones y comportamientos dentro de un contexto determinado, asimismo, sirve como un instrumento clave para sustentar teorías existentes.

Hernández, et al. (2010) citado por Piscocya (2024) menciona que la investigación descriptiva tiene el propósito principal de detallar y analizar fenómenos, situaciones o eventos, lo que permite, presentar de manera precisa una realidad problemática específica, lo que busca proporcionar una comprensión clara de las características más relevantes.

El autor Hernández (2014) citado por Portilla, 2024 describen que el diseño de investigación no experimental se lleva a cabo sin intervenir de manera intencionada en las variables involucradas, para eso se observa a los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, para después proceder a su análisis y comprensión.

- **Población y muestra**

El autor Hernández et al. (2014) citado por Hualpa (2024) señala la población se refiere al conjunto de individuos que son objeto de análisis en una investigación, con el objetivo de extraer conclusiones que puedan ser aplicadas de manera generalizada. La población objeto de

estudio es finita por lo que se incluye a todos los bomberos que participan en actividades operativas y administrativas como la muestra.

Según Arias (2006) citado por Hualpa (2024) describe que la muestra es una porción de la población, que se selecciona estratégicamente para llevar a cabo el estudio.

Tabla 2
Población y muestra

| Personal del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó | |
|--|----|
| Área administrativa | 8 |
| Área operativa | 20 |
| Total | 28 |

Nota: Tabla de la población y muestra del Cuerpo de Bombero de Jaramijó

- **Instrumento de medición y recolección de datos**

Carrasco (2016) citado por Diaz (2023) menciona que la encuesta es una herramienta que sirve para recolectar datos, el cual suele ser utilizado en estudios, ya que permite indagar, explorar y recopilar la información requerida para el análisis.

CAPÍTULO 3

3.1. Resultados

3.1.1. Análisis de fiabilidad

Tabla 3

Análisis de fiabilidad

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,958 | 21 |

Nota: Tabla del análisis de fiabilidad y alfa de Cronbach

Se utilizó el instrumento de fiabilidad Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia de 21 ítems, dicho resultado de coeficiente es de 0,958, lo que quiere decir, que el instrumento de recolección de datos es confiable.

3.1.2. Resultados de la encuesta – estadística descriptiva

X: Gestión del talento humano

Tabla 4

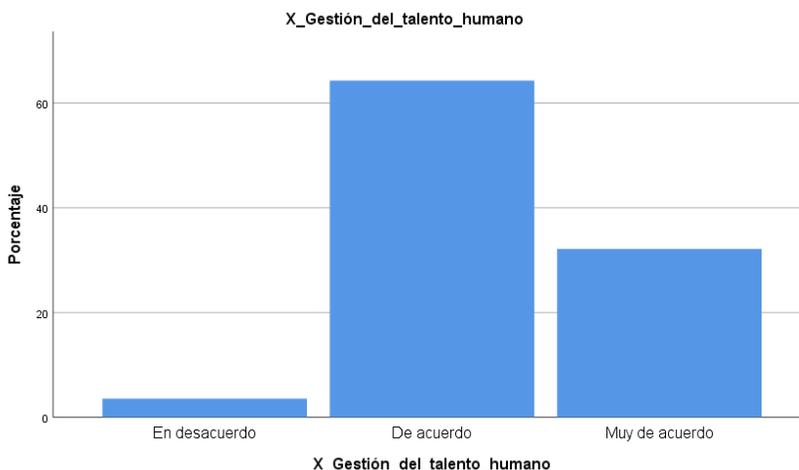
Variable: Gestión del talento humano

| | | Gestión del talento humano | | | |
|--------|----------------|----------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | En desacuerdo | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| | De acuerdo | 18 | 64,3 | 64,3 | 67,9 |
| | Muy de acuerdo | 9 | 32,1 | 32,1 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Frecuencia de la variable independiente aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Figura 7

Variable: *Gestión del talento humano*



Nota: Frecuencia de la variable independiente aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Análisis

Los resultados reflejan que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo en cómo se están manejando los procesos relacionados a la gestión del talento humano dentro del Cuerpo de Bombero de Jaramijó y a su vez un grupo considerable está muy de acuerdo con aquello, lo que demuestra que en su mayoría lo ven como algo positivo, sin embargo, una minoría no está de acuerdo, aunque no parece grave, es señal de que hay algo que revisar o mejorar referente a esta variable de estudio.

X1: Incorporar talentos y competencias**Tabla 5**

Dimensión: Incorporar talentos y competencias

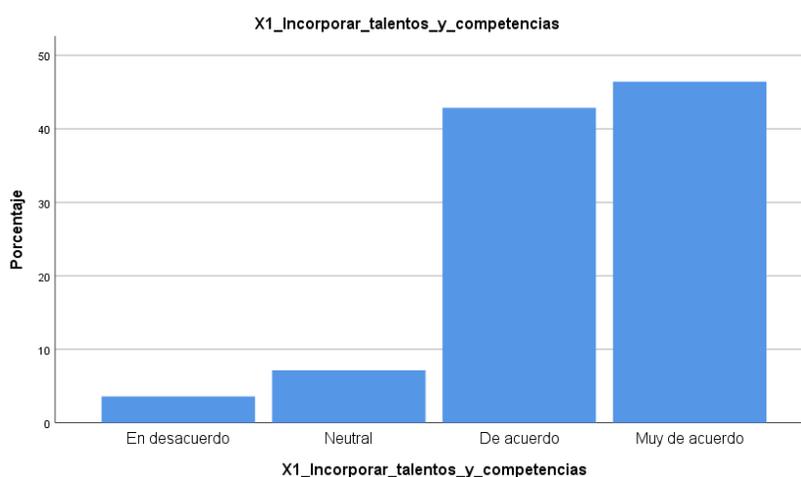
| | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 1. La organización utiliza herramientas efectivas para atraer a candidatos calificados para los diferentes puestos. | | | | |
| 2. El proceso de selección de personal es adecuado para asegurar a las personas correctas. | | | | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |

| | | | | | |
|--------|----------------|----|-------|-------|-------|
| Válido | En desacuerdo | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| | Neutral | 2 | 7,1 | 7,1 | 10,7 |
| | De acuerdo | 12 | 42,9 | 42,9 | 53,6 |
| | Muy de acuerdo | 13 | 46,4 | 46,4 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Frecuencia de la dimensión incorporar talentos y competencias aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Figura 8

Dimensión: Incorporar talentos y competencias



Nota: Frecuencia de la dimensión incorporar talentos y competencias aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Análisis

Los resultados reflejan que la mayoría de las personas evalúan positivamente el proceso de la organización para integrar talentos con las competencias adecuadas dentro del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó, una gran parte está de acuerdo y una cantidad ligeramente mayor está muy de acuerdo, lo que es señal de que las estrategias actuales están funcionando bien, sin embargo, hay algunas personas en neutral y una en desacuerdo, lo que indica que todavía hay áreas donde se puede mejorar.

X2: Comprometer a los talentos y los equipos

Tabla 6

Dimensión: Comprometer a los talentos y los equipos

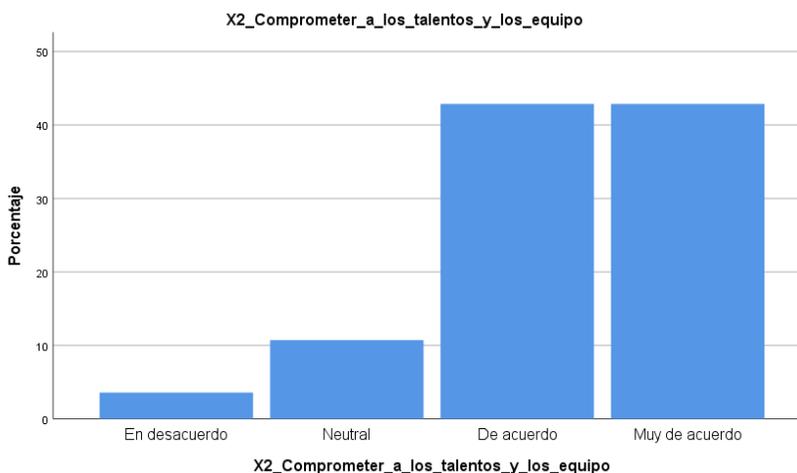
3. Se recibe suficiente apoyo e información para integrarse efectivamente a su equipo y poder comprender la cultura de la organización.
4. La organización se preocupa por su bienestar y calidad de vida.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| | Neutral | 3 | 10,7 | 10,7 | 14,3 |
| | De acuerdo | 12 | 42,9 | 42,9 | 57,1 |
| | Muy de acuerdo | 12 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Frecuencia de la dimensión comprometer a los talentos y los equipos aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Figura 9

Dimensión: Comprometer a los talentos y los equipo



Nota: Frecuencia de la dimensión comprometer a los talentos y los equipos aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Análisis

Los resultados señalan que la percepción general es positiva, la mayoría de las personas están entre de acuerdo y muy de acuerdo en que la organización fomente el compromiso de su

talento humano y equipos dentro del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó, lo que refleja un enfoque efectivo en este aspecto, sin embargo, un pequeño grupo se mantiene neutral y uno está en desacuerdo, lo que sugiere que no todos los colaboradores perciben el mismo nivel de compromiso.

X3: Utilizar talentos y competencias

Tabla 7

Dimensión: Utilizar talentos y competencias

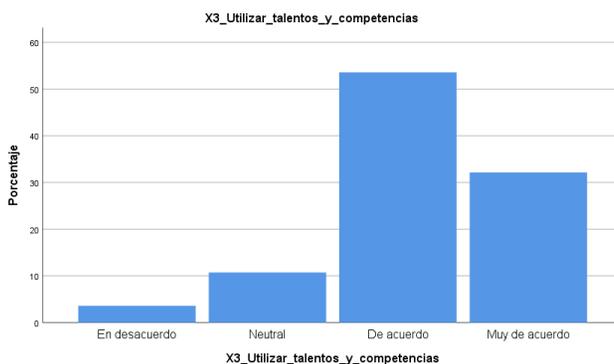
5. La colaboración y relación con otros miembros del equipo es positiva y contribuye a un buen ambiente de trabajo.
6. Su puesto de trabajo está bien diseñado, con responsabilidades y funciones claras.
7. Recibe retroalimentación regular sobre su desempeño que le permita mejorar y contribuir mejor a la organización.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| | Neutral | 3 | 10,7 | 10,7 | 14,3 |
| | De acuerdo | 15 | 53,6 | 53,6 | 67,9 |
| | Muy de acuerdo | 9 | 32,1 | 32,1 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Frecuencia de la dimensión utilizar talentos y competencias aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Figura 10

Dimensión: Utilizar talentos y competencias



Nota: Frecuencia de la dimensión utilizar talentos y competencias aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Análisis

Los resultados muestran que la mayoría de las personas encuestadas tienen una percepción positiva respecto a cómo se aprovechan las habilidades del personal que conforma el Cuerpo de Bomberos de Jaramijó, la mayoría están de acuerdo y muy de acuerdo, lo que indica que los colaboradores sienten que sus capacidades están siendo utilizadas adecuadamente, sin embargo, hay un pequeño porcentaje neutral y uno en desacuerdo, lo que señala que podría haber áreas donde los talentos no se están aprovechando al máximo.

X4: Recompensar a los talentos y equipos

Tabla 8

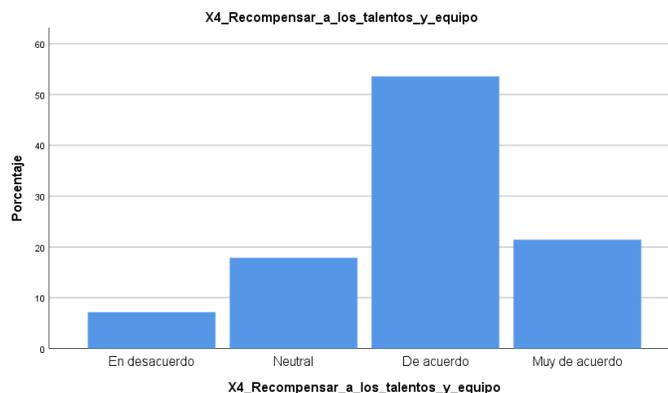
Dimensión: Recompensar a los talentos y equipos

| 8. Está satisfecho con la remuneración que recibe por su trabajo dentro de la organización. | | | | | |
|--|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 9. Existen suficientes incentivos dentro de la organización para motivar su buen desempeño. | | | | | |
| 10. Las prestaciones y servicios ofrecidos por la organización son adecuados para sus necesidades. | | | | | |
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | En desacuerdo | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | Neutral | 5 | 17,9 | 17,9 | 25,0 |
| | De acuerdo | 15 | 53,6 | 53,6 | 78,6 |
| | Muy de acuerdo | 6 | 21,4 | 21,4 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Frecuencia de la dimensión recompensar a los talentos y equipos aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Figura 11

Dimensión: Recompensar a los talentos y equipos



Nota: Frecuencia de la dimensión recompensar a los talentos y equipos aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Análisis

Los resultados revelan que la mayoría de los encuestados consideran que las recompensas dentro del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó son adecuadas, ya que más de la mitad se encuentra de acuerdo, además, un porcentaje significativo está muy de acuerdo, lo que refuerza la percepción positiva de los sistemas de reconocimiento, sin embargo, existe un grupo pequeño que se mantiene neutral y algunos que están en desacuerdo, lo que podría indicar que no todos se sienten recompensados de manera justa.

X5: Desarrollar los talentos equipos y organizaciones

Tabla 9

Dimensión: Desarrollar los talentos, equipos y organizaciones

-
11. La organización le brinda suficientes oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades y conocimientos.
 12. La organización promueve estrategias claras para el desarrollo organizacional que beneficien a todo el personal.
 13. La organización fomenta el intercambio y aplicación de conocimientos entre todo el personal.
-

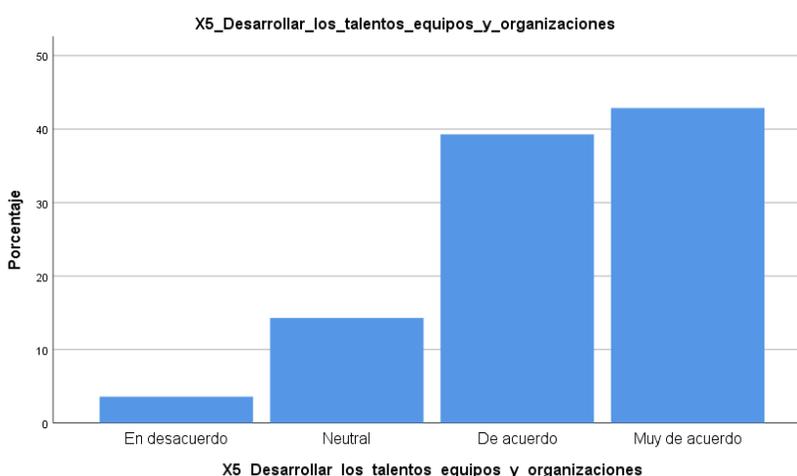
| Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
|------------|------------|------------|------------|
|------------|------------|------------|------------|

| | | | válido | acumulado |
|--------|----------------|----|--------|-----------|
| Válido | En desacuerdo | 1 | 3,6 | 3,6 |
| | Neutral | 4 | 14,3 | 17,9 |
| | De acuerdo | 11 | 39,3 | 57,1 |
| | Muy de acuerdo | 12 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 |

Nota: Frecuencia de la dimensión desarrollar los talentos, equipos y organizaciones aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Figura 12

Dimensión: Desarrollar los talentos y organizaciones



Nota: Frecuencia de la dimensión desarrollar los talentos, equipos y organizaciones aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Análisis

Los resultados reflejan que la mayoría de los colaboradores están puntuando de manera positiva el cómo desarrollan a los talentos, equipos y organizaciones dentro del Cuerpo de Bombero de Jaramijó, lo que refleja, en su mayoría que están muy de acuerdo y otra parte significativa está de acuerdo, sin embargo, una minoría le parece neutral y una esta en desacuerdo, aunque no son resultados alarmantes, es señal de que se puede mejorar la forma en la que se desarrolla a los talentos, equipos y la organización.

X6: Vigilancia de talentos y equipos

Tabla 10

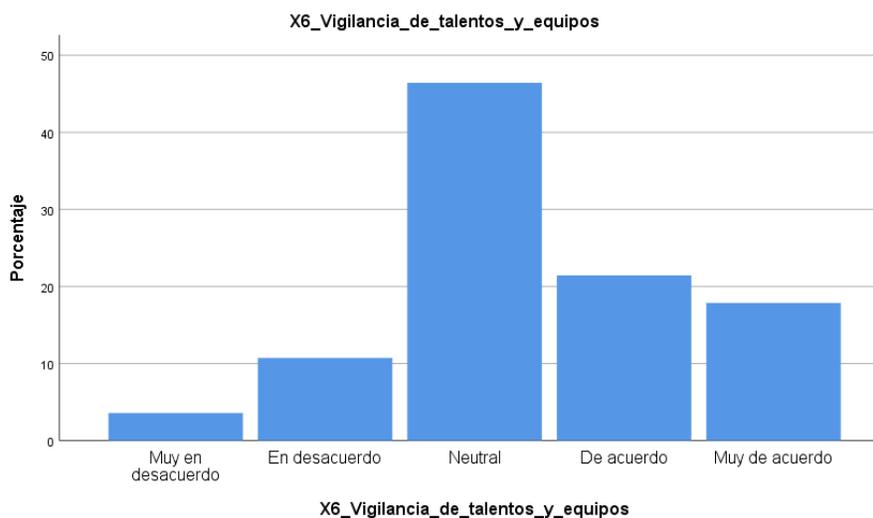
Dimensión: Vigilancia de talentos y equipos

| | | | | | |
|--|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 14. La organización mantiene actualizada la información sobre los talentos y habilidades de su personal. | | | | | |
| 15. Los procesos actuales aseguran que la información llegue de manera clara, accesible y rápida a todos los miembros, sin importar su área. | | | | | |
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Muy en desacuerdo | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| | En desacuerdo | 3 | 10,7 | 10,7 | 14,3 |
| | Neutral | 13 | 46,4 | 46,4 | 60,7 |
| | De acuerdo | 6 | 21,4 | 21,4 | 82,1 |
| | Muy de acuerdo | 5 | 17,9 | 17,9 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Frecuencia de la dimensión vigilancia de talentos y equipos aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Figura 13

Dimensión X6: Vigilancia de talentos y equipos



Nota: Frecuencia de la dimensión vigilancia de talentos y equipos aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Análisis

Los resultados reflejan una percepción mixta respecto a la vigilancia de talentos y equipos en el Cuerpo de Bomberos de Jaramijó, una gran parte de los encuestados mantienen una posición neutral, lo que podría indicar una falta de claridad o desconocimiento sobre cómo se lleva a cabo esta vigilancia, aunque, hay quienes están de acuerdo y muy de acuerdo, también existe un grupo significativo en desacuerdo y muy en desacuerdo, lo que señala áreas de mejora.

Y: Desempeño laboral

Tabla 11

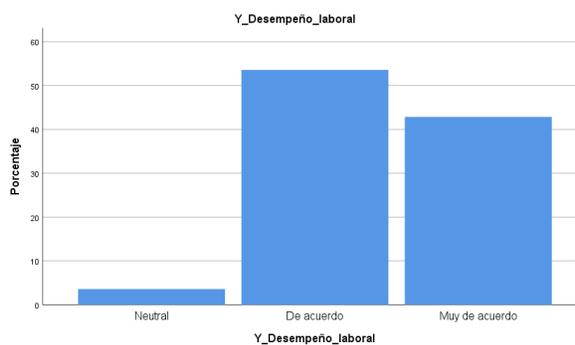
Variable: Desempeño laboral

| | | Desempeño laboral | | | |
|--------|----------------|--------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Neutral | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| | De acuerdo | 15 | 53,6 | 53,6 | 57,1 |
| | Muy de acuerdo | 12 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Frecuencia de la variable dependiente desempeño laboral aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Figura 14

Variable: Desempeño laboral



Nota: Frecuencia de la variable dependiente desempeño laboral aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Análisis

Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados tienen una percepción positiva sobre el desempeño laboral en el Cuerpo de Bomberos de Jaramijó, la mayoría está de acuerdo o muy de acuerdo, lo que indica que los colaboradores consideran que su rendimiento es adecuado y contribuye a los objetivos organizacionales, solo una persona se mantuvo en neutral.

Y1: Habilidades laborales

Tabla 12

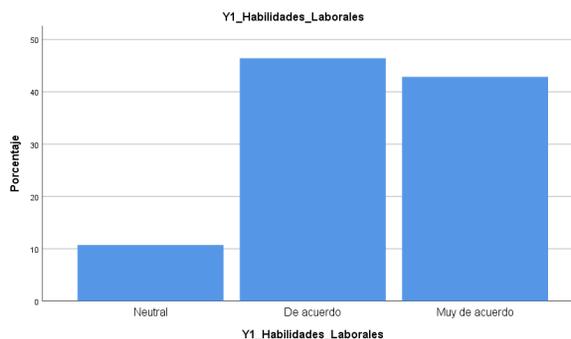
Dimensión: Habilidades laborales

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 16. Puede aplicar de manera efectiva sus conocimientos en su puesto. | | | | | |
| 17. Asume la responsabilidad necesaria en sus labores diarias, acorde a los requerimientos de su puesto. | | | | | |
| Válido | Neutral | 3 | 10,7 | 10,7 | 10,7 |
| | De acuerdo | 13 | 46,4 | 46,4 | 57,1 |
| | Muy de acuerdo | 12 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Frecuencia de la dimensión habilidades laborales aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Figura 15

Dimensión: Habilidades Laborales



Nota: Frecuencia de la dimensión habilidades laborales aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Análisis

Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva respecto a las habilidades laborales en el Cuerpo de Bomberos de Jaramijó, la mayoría de los encuestados están de acuerdo o muy de acuerdo, lo que sugiere que consideran que las habilidades del personal son adecuadas y están siendo aplicadas de manera efectiva, un pequeño grupo se mantuvo en neutral, lo que podría indicar que algunos colaboradores no tienen una opinión clara sobre este aspecto.

Y2: Relaciones interpersonales

Tabla 13

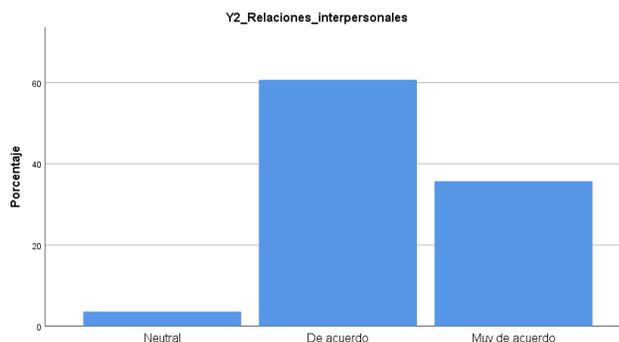
Dimensión: Relaciones interpersonales

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 18. La empatía es un valor importante dentro de las relaciones laborales en la organización. | | | | | |
| 19. Existe un liderazgo efectivo dentro de la organización, que fomente la colaboración y el buen desempeño del equipo. | | | | | |
| Válido | Neutral | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| | De acuerdo | 17 | 60,7 | 60,7 | 64,3 |
| | Muy de acuerdo | 10 | 35,7 | 35,7 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Figura 16

Dimensión: Relaciones interpersonales



Nota: Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Análisis

Los resultados indican una percepción predominantemente positiva respecto a las relaciones interpersonales en el Cuerpo de Bomberos de Jaramijó, la mayoría de los encuestados están de acuerdo o muy de acuerdo, lo que sugiere que consideran que las interacciones entre los miembros del equipo son efectivas y contribuyen a un ambiente laboral favorable, solo una persona mantuvo una posición neutral.

Y3 Motivación

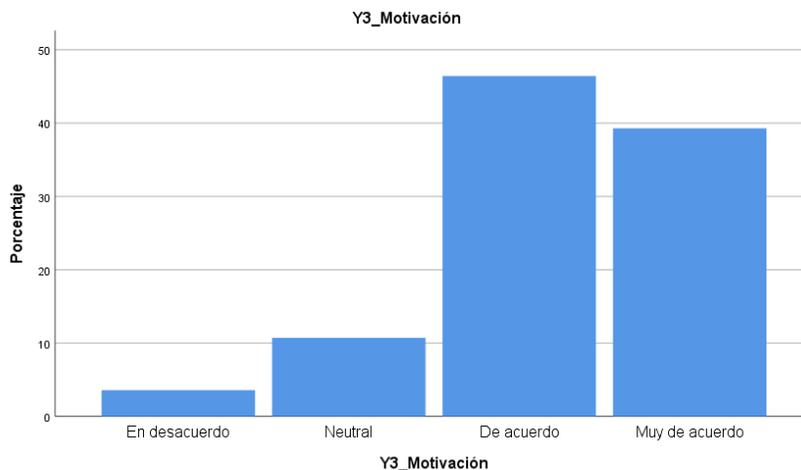
Tabla 14

Dimensión: Motivación

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--|----------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| 20. Las recompensas ofrecidas por la organización son suficientes para motivar su desempeño. | | | | | |
| 21. Las oportunidades de capacitación que recibe le ayudan a mejorar su desempeño. | | | | | |
| Válido | En desacuerdo | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| | Neutral | 3 | 10,7 | 10,7 | 14,3 |
| | De acuerdo | 13 | 46,4 | 46,4 | 60,7 |
| | Muy de acuerdo | 11 | 39,3 | 39,3 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Frecuencia de la dimensión motivación aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Figura 17
Dimensión: Motivación



Nota: Frecuencia de la dimensión motivación aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Análisis

Los resultados reflejan que la mayoría de los encuestados tienen una percepción positiva respecto a la motivación dentro del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó, ya que la mayoría está de acuerdo o muy de acuerdo, lo que sugiere que los colaboradores se sienten motivados en su entorno laboral, sin embargo, hay un pequeño grupo neutral y una persona en desacuerdo, lo que indica que una parte del personal no se siente completamente motivada.

3.2. Comprobación de hipótesis

3.2.1. Hipótesis general

- **Hi:** La Gestión del Talento Humano incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.
- **Ho:** La Gestión del Talento Humano no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Tabla 15
Coefficiente de correlación de X sobre Y

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------|
| | | | Gestión del talento humano | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,627** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 28 | 28 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,627** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 28 | 28 |

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

Nota: Coeficiente de correlación de X sobre Y de la encuesta aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

La tabla determina un nivel de correlación positiva considerable (0,627) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. El análisis de significación (0,000) el que es menor a (0,005), rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que confirma que la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral del Cuerpo de Bombero de Jaramijó.

3.2.2. Hipótesis específica 1

- **Hi:** La incorporación de talentos y competencias incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.
- **Ho:** La incorporación de talentos y competencias no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Tabla 16
Coefficiente de correlación de XI sobre Y

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-------------------|
| | | | Incorporar talentos y competencias | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Incorporar talentos y competencias | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,516** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,005 |

| | | | |
|-------------------|-----------------------------|--------|-------|
| | N | 28 | 28 |
| Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,516** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,005 | . |
| | N | 28 | 28 |

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

Nota: Coeficiente de correlación de X1 sobre Y de la encuesta aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

La tabla determina un nivel de correlación positiva considerable (0,516) entre incorporar talentos y competencias y el desempeño laboral. El análisis de significación (0,005) el que es igual a (0,005), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que establece que la incorporación de talentos y competencias incide sobre el desempeño laboral del Cuerpo de Bombero de Jaramijó.

3.2.3. Hipótesis específica 2

- **Hi:** El comprometer a los talentos y competencias incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.
- **Ho:** El comprometer a los talentos y competencias no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Tabla 17

Coeficiente de correlación de X2 sobre Y

| | | Correlaciones | |
|-------------------|---|---|-------------------|
| | | Comprometer a los talentos y los equipo | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Comprometer a los talentos y los equipo | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 28 |
| Desempeño laboral | | Coefficiente de correlación | ,614** |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | | N | 28 |

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

Nota: Coeficiente de correlación de X2 sobre Y de la encuesta aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

La tabla muestra un nivel de correlación positiva considerable (0,614) entre comprometer a los talentos y los equipos con el desempeño laboral. El análisis de significación (0,001) el que es menor a (0,005), rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que confirma que el comprometer a los talentos y equipos incide positivamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bombero de Jaramijó.

3.2.4. Hipótesis específica 3

- **Hi:** El utilizar a los talentos y competencias incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.
- **Ho:** El utilizar a los talentos y competencias no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Tabla 18

Coeficiente de correlación de X3 sobre Y

| | | Correlaciones | | |
|-------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------------|-------------------|
| | | | Utilizar talentos y competencias | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Utilizar talentos y competencias | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,569** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,002 |
| | | N | 28 | 28 |
| Desempeño laboral | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,569** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,002 | . |
| | | N | 28 | 28 |

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

Nota: Coeficiente de correlación de X3 sobre Y de la encuesta aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

La tabla determina un nivel de correlación positiva considerable (0,569) entre utilizar talentos y competencias con el desempeño laboral. El análisis de significación (0,002) el que es

menor a (0,005), rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que confirma que utilizar talentos y competencias incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bombero de Jaramijó.

3.2.5. Hipótesis específica 4

- **Hi:** El recompensar a los talentos y equipos incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.
- **Ho:** El recompensar a los talentos y equipos no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Tabla 19

Coefficiente de correlación de X4 sobre Y

| | | Correlaciones | | |
|--------------------|--|----------------------------|--|----------------------|
| | | | Recompensar a los talentos y equipo | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Recompensar a los talentos y equipo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,473* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,011 |
| | | N | 28 | 28 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,473* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,011 | . |
| | | N | 28 | 28 |

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

Nota: Coeficiente de correlación de X4 sobre Y de la encuesta aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

La tabla muestra un nivel de correlación positiva media (0,473) entre recompensar a los talentos y equipo con el desempeño laboral. El análisis de significación (0,011) el que es mayor a (0,005), acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, por lo que el desempeño laboral incide significativamente en recompensar a los talentos y equipos.

3.2.6. Hipótesis específica 5

- **Hi:** El desarrollar los talentos, equipos y organizaciones incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.
- **Ho:** El desarrollar los talentos, equipos y organizaciones no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Tabla 20

Coeficiente de correlación de X5 sobre Y

| | | Correlaciones | | |
|----------|--------------------------|----------------------------|---|----------------------|
| | | | Desarrollar los talentos equipos y organizaciones | Desempeño laboral |
| Rho de | Desarrollar los talentos | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,514** |
| Spearman | equipos y | Sig. (bilateral) | . | ,005 |
| | organizaciones | N | 28 | 28 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,514** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,005 | . |
| | | N | 28 | 28 |

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

Nota: Coeficiente de correlación de X5 sobre Y de la encuesta aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

La tabla determina un nivel de correlación positiva considerable (0,514) entre desarrollar los talentos, equipos y organizaciones con el desempeño laboral. El análisis de significación (0,005) el que es igual a (0,005), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que establece que desarrollar los talentos, equipos y organizaciones incide sobre el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

3.2.7. Hipótesis específica 6

- **Hi:** El vigilar a los talentos y equipos incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

- **Ho:** El vigilar a los talentos y equipos no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó.

Tabla 21*Coefficiente de correlación de X6 sobre Y*

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------------|-------------------|
| | | | Vigilancia de talentos y equipos | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Vigilancia de talentos y equipos | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,570** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,002 |
| | | N | 28 | 28 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,570** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,002 | . |
| | | N | 28 | 28 |

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

Nota: Coeficiente de correlación de X6 sobre Y de la encuesta aplicada a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

La tabla determina un nivel de correlación positiva considerable (0,570) entre vigilancia de talentos y equipos con el desempeño laboral. El análisis de significación (0,002) el que es menor a (0,005), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que confirma que la vigilancia de talentos y equipos incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bombero de Jaramijó.

3.2. Discusión

Una vez analizado los resultados de las tablas de frecuencia de cada una de las preguntas del cuestionario la cual se aplicó a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó, se presenta la siguiente discusión:

- En la primera dimensión incorporar talentos y competencias la mayoría de los colaboradores sugieren que las estrategias actuales de reclutamiento están siendo

efectivas, sin embargo, existen opiniones que no están de acuerdo, estos comentarios reflejan que tal vez no todos los procesos o competencias son percibidos como completamente adecuados, lo recomendable sería indagar más a fondo en las áreas específicas que generan dudas o desacuerdos y ajustar el enfoque según sea necesario, lo que ayudara a optimizar el proceso.

- En la segunda dimensión comprometer a los talentos y los equipos los colaboradores perciben que se está logrando fomentar el compromiso dentro del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó, sin embargo, existen respuestas contrarias, lo que sugiere que el nivel de compromiso no es uniforme para todos, el hecho puede estar vinculado a diferencias en la forma que se experimentan las acciones de la organización o la falta de alineación entre los métodos utilizados y las expectativas individuales, para mejorar, sería útil abordar estas discrepancias y diseñar iniciativas personalizadas que refuercen el compromiso de todos los miembros, asegurando su plena integración en los objetivos y valores de la institución.
- En la tercera dimensión utilizar talentos y competencias los miembros perciben que sus talentos y competencias están siendo aprovechadas de manera adecuada, sin embargo, existen quienes no están de acuerdo, lo que señala que no todos los miembros sienten que sus capacidades están siendo completamente aprovechadas, sería valioso identificar estas áreas específicas y explorar oportunidades para optimizar el aprovechamiento de los talentos dentro del equipo.
- En la cuarta dimensión recompensar a los talentos y equipos los encuestados están de acuerdo en que los sistemas de reconocimiento están funcionando bien en

términos generales, sin embargo, un pequeño grupo no lo ve de esa manera, lo que puede indicar que no todos los colaboradores sienten que reciben una recompensa justa o suficiente por su trabajo, por lo que es importante identificar áreas de mejora en la equidad y la efectividad de los programas de reconocimiento.

- En la quinta dimensión desarrollar los talentos, equipos y organizaciones la mayoría indican que el enfoque de desarrollo es adecuado, sin embargo, una minoría no está de acuerdo, lo que sugiere que existen áreas de mejorar para obtener un mejor desarrollo, es fundamental seguir evaluando y ajustando las prácticas para garantizar que todos los miembros del equipo se beneficien igualmente del desarrollo profesional y organizacional.
- En la sexta dimensión vigilancia de talentos y equipos los miembros tienen una percepción dividida sobre la vigilancia de talentos y equipos, lo que podría sugerir falta de claridad sobre las políticas o prácticas de monitoreo, incluso una percepción de que este proceso no se comunica adecuadamente, lo que indica que la vigilancia podría no estar siendo percibida como efectiva o transparente para todos, por lo que es necesario investigar más a fondo estas inquietudes para implementar mecanismos de supervisión más clara y accesible que fortalezcan la percepción general de este proceso.
- En la séptima dimensión habilidades laborales los encuestados indican y reconocen que las habilidades de las personas son adecuadas y se están aplicando de manera efectiva en las tareas diarias, sin embargo, un pequeño grupo se mantuvo neutral, lo que podría señalar falta de claridad o conocimiento sobre cómo se

están utilizando las habilidades de manera óptima, sería útil profundizar en las áreas donde se perciben dudas, para asegurar que todos los miembros del equipo sientan que sus competencias están alineadas con las necesidades y objetivos de la organización.

- En la octava dimensión relaciones interpersonales los colaboradores consideran en su mayoría que las interacciones entre los miembros del equipo son efectivas, lo que contribuye a un ambiente laboral saludable y cooperativo, solo una persona expresó una opinión neutral, lo que refleja una percepción individual o alguna experiencia en particular que no se ajusta a la mayoría, se debe investigar a fondo cualquier área que pueda mejorar la cohesión en el equipo.
- En la novena dimensión motivación los resultados muestran que los encuestados se sienten motivados en su entorno laboral, sin embargo, una minoría opina lo contrario, lo que indica que hay un sector del personal que no experimenta el mismo nivel de motivación, sería útil explorar las causas de esta variabilidad y considerar estrategias personalizadas o ajustes en las prácticas motivacionales.

CAPÍTULO 4

4. Propuesta

La implementación de un software de gestión del talento humano es crucial para optimizar los procesos organizacionales y mejorar la toma de decisiones en las empresas. Según Erazo (2021), el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) permite centralizar información clave sobre el ciclo de vida del empleado dentro de la organización, lo que incrementa la eficacia en la recolección y análisis de datos. Esto no solo facilita la administración de tareas como la contratación, la capacitación y el seguimiento del desempeño, sino que también fomenta la transparencia en los procesos internos. La implementación de este tipo de soluciones tecnológicas asegura que las empresas puedan gestionar su talento humano de manera más ágil y eficiente, lo que resulta en mayor productividad y satisfacción laboral.

Por otro lado, Carrascal (2021) señala que un sistema de gestión del talento humano no solo permite automatizar procesos, sino también evaluar de forma detallada cómo las competencias de los empleados se alinean con los objetivos estratégicos de la organización. Esto contribuye a una mayor eficiencia operativa, ya que facilita la identificación de áreas críticas y la creación de estrategias basadas en datos reales. Además, el autor resalta que estos sistemas ayudan a las empresas a adaptarse a los cambios del mercado al integrar herramientas de análisis predictivo, optimizando así los recursos disponibles.

Título de la propuesta

Implementación del sistema Zoho People para la gestión eficiente del talento humano en el Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.

Objetivo general

Optimizar la gestión del talento humano en el Cuerpo de Bomberos de Jaramijó mediante la implementación del sistema Zoho People, con un enfoque en la organización, capacitación continua y evaluación integral del personal, para mejorar la eficiencia operativa y administrativa.

Objetivos específicos

- Dividir las áreas del personal en el sistema según funciones y jerarquías dentro del Cuerpo de Bomberos.
- Capacitar al personal encargado en el uso del sistema Zoho People.
- Implementar un plan piloto del sistema Zoho People en un área seleccionada.
- Realizar ajustes al plan piloto y extender la implementación a toda la organización.

Beneficios

- Zoho People permitirá una gestión centralizada y eficiente de la información de los empleados, facilitando el acceso a datos clave de cada área.
- Los flujos de trabajo administrativos se agilizarán mediante la automatización de tareas repetitivas, permitiendo al personal enfocarse en actividades estratégicas y operativas de mayor impacto.
- La automatización de procesos como la gestión de ausencias, horarios y evaluaciones reducirá la carga administrativa, generando ahorros significativos en tiempo y recursos.
- La implementación de Zoho People proporcionará un sistema claro para el manejo de evaluaciones y capacitaciones, lo que mejorará la comunicación interna y el acceso a información clave sobre desarrollo profesional.

Tabla 22
Plan de acción

| Implementación del sistema Zoho People para la gestión eficiente del talento humano en el Cuerpo de Bomberos de Jaramijó. | | | | | | |
|---|--|--|--|---------------|--|---------------|
| Optimizar la gestión del talento humano en el Cuerpo de Bomberos de Jaramijó mediante la implementación del sistema Zoho People, con un enfoque en la organización, capacitación continua y evaluación integral del personal, para mejorar la eficiencia. | | | | | | |
| Objetivos | Estrategias | Acciones | Recursos | Tiempo | Responsable | Costos |
| Dividir las áreas del personal en el sistema según funciones y jerarquías dentro del Cuerpo de Bomberos. | Identificar, clasificar y organizar las áreas y roles de forma estructurada. | - Realizar un diagnóstico detallado de las funciones y responsabilidades de cada área dentro de la organización. - Crear un plan de clasificación basado en la jerarquía interna, garantizando la asignación adecuada de roles y responsabilidades en el sistema. | Equipo técnico, software Zoho People, equipo humano. | 2 semanas | Coordinador de Recursos Humanos | \$500 |
| Capacitar al personal encargado en el uso del sistema Zoho People. | Diseñar e impartir un programa de capacitación integral. | - Realizar talleres prácticos y presenciales sobre el uso de las principales funciones del sistema. - Ofrecer soporte post-capacitación para resolver dudas durante la implementación. | materiales educativos, licencias de Zoho People. | 1 mes | Coordinador de Recursos Humanos y personal técnico de Zoho. | \$800 |
| Implementar un plan piloto del sistema Zoho People en un área seleccionada. | Ejecutar un piloto para evaluar la funcionalidad del sistema antes de su despliegue total. | -Configure el sistema para su uso en una unidad piloto seleccionada. -Recopilar retroalimentación del equipo participante sobre la experiencia y los resultados obtenidos. -Realizar ajustes en base a los comentarios y observaciones recibidas. | Software Zoho People, soporte técnico. | 1 mes | Coordinador de Recursos Humanos y encargado del área piloto. | \$400 |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|-------|---|--------|
| Realizar ajustes al plan piloto y extender la implementación a toda la organización. | Ajustar el sistema basado en los resultados del piloto y planificar su implementación global. | <ul style="list-style-type: none"> - Revisar los informes de desempeño obtenidos durante el plan piloto. - Aplicar mejoras basadas en los comentarios del personal y preparar una estrategia de implementación para toda la organización. - Monitorear y ajustar el sistema conforme se expande. | Informe técnico, personal administrativo, licencias adicionales de Zoho People. | 1 mes | Coordinador de Recursos Humanos y asesor externo. | \$2000 |
|--|---|---|---|-------|---|--------|

Costo Total: \$4000 incluidos costos inesperados.

Conclusiones

- Es necesario investigar a fondo las áreas específicas donde existen discrepancias en la percepción de los procesos de reclutamiento. Se deben realizar ajustes en los criterios de selección y en la forma en que se comunican las competencias requeridas, para asegurar que todos los colaboradores consideren los procesos como adecuados y alineados con las necesidades del Cuerpo de Bomberos.
- Para mejorar el nivel de compromiso dentro de la organización, se debe diseñar iniciativas personalizadas que aborden las expectativas individuales de los colaboradores, estas iniciativas deben alinearse con los valores y objetivos del Cuerpo de Bomberos, asegurando que todos los miembros se sientan incluidos y motivados a contribuir activamente en el logro de la misión institucional.
- Se debe llevar a cabo una evaluación detallada de los miembros que sienten que sus capacidades no están siendo totalmente aprovechadas. A partir de esto, se deben implementar estrategias específicas para optimizar el uso de los talentos de cada colaborador, asignándoles tareas o roles que se alineen mejor con sus competencias, garantizando así un rendimiento más eficiente y satisfactorio.
- Es esencial revisar y mejorar los programas de reconocimiento y recompensa, enfocándose en aquellos miembros que no perciben el sistema como justo, se recomienda asegurar la equidad en la distribución de recompensas, tanto materiales como simbólicas, para que todos los colaboradores sientan que sus esfuerzos y logros son debidamente valorados, lo que aumentará su motivación y satisfacción laboral.
- A pesar de que la mayoría considera adecuado el enfoque de desarrollo, es crucial ajustar las prácticas para que todos los colaboradores, sin excepción, puedan

beneficiarse por igual. Se debe implementar un plan de desarrollo profesional más inclusivo, que brinde oportunidades de crecimiento y capacitación personalizada, fomentando un aprendizaje continuo que potencie las habilidades y conocimientos de todos los miembros

- Es necesario mejorar la claridad y la transparencia de las políticas de monitoreo y vigilancia, ya que algunos colaboradores perciben que el proceso no está bien comunicado o es ineficaz. Se debe diseñar un sistema de vigilancia más accesible y comprendido por todos, con indicadores claros y mecanismos de retroalimentación que fortalezcan la percepción de que este proceso contribuye de manera positiva al desarrollo y desempeño de los equipos.

Recomendaciones

- Realizar un diagnóstico detallado de los procesos de reclutamiento para identificar áreas de mejora en la selección de competencias. Ajustar las estrategias según las necesidades de la organización y garantizar una comunicación clara sobre los requisitos.
- Diseñar programas de integración personalizados que fomenten el compromiso, considerando las necesidades y expectativas individuales. Implementar actividades que refuercen los valores organizacionales y promuevan la alineación con los objetivos del equipo.
- Implementar un sistema de evaluación continua para identificar colaboradores cuyas habilidades no están siendo utilizadas al máximo. Redistribuir tareas o asignar nuevas responsabilidades que aprovechen mejor sus capacidades.

- Revisar los sistemas de reconocimiento para asegurar que sean percibidos como justos y equitativos por todos los colaboradores. Incorporar encuestas periódicas para medir la satisfacción con las recompensas e introducir mejoras basadas en los resultados.
- Establecer un programa de desarrollo que garantice oportunidades equitativas de capacitación y crecimiento profesional para todos los miembros. Identificar áreas específicas de mejora y realizar evaluaciones regulares del impacto de estas iniciativas.
- Mejorar la comunicación sobre las políticas de monitoreo mediante la implementación de un sistema transparente y accesible. Explique claramente los objetivos y métricas de vigilancia para reducir la incertidumbre y aumentar la confianza en el proceso.

Bibliografía

- Altamirano, A. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31763/1/083%20GTH.pdf>
- Arteaga, M., & Mendoza, P. (2023). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHONE*. Obtenido de <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2329/1/TTMGP18D.pdf>
- Axcel, C. (25 de Noviembre de 2021). *Linkedin* . Obtenido de LinkedIn: [https://es.linkedin.com/pulse/reclutamiento-y-selecci%C3%B3n-de-personal-axcel-cisneros-v%C3%A1squez#:~:text=Seg%C3%BAn%20Chiavenato%20\(2012\)%2C%20el,filtro%20de%20entrada%2C%20de%20clasificaci%C3%B3n.](https://es.linkedin.com/pulse/reclutamiento-y-selecci%C3%B3n-de-personal-axcel-cisneros-v%C3%A1squez#:~:text=Seg%C3%BAn%20Chiavenato%20(2012)%2C%20el,filtro%20de%20entrada%2C%20de%20clasificaci%C3%B3n.)
- Bohórquez. (2007). *Desempeño laboral*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajim%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrascal, R. (2021). *El Sistema de Gestión del Talento Humano implementado por las organizaciones contribuye a alcanzar los objetivos trazados por las compañías*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39714/Rosas%20Carrascal%20Christian%20Camilo%202021.pdf>

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/655195007/Gestion-Del-Talento-Humano>
- Chicaiza, E., Salazar, C., & Chávez, H. (2023). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio*. Obtenido de [file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYElDesempenoLaboralCasoDeEs-8910614%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYElDesempenoLaboralCasoDeEs-8910614%20(1).pdf)
- Chicaiza, E., Salazar, C., & Chávez, H. (2023). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio*. Obtenido de [file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYElDesempenoLaboralCasoDeEs-8910614%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYElDesempenoLaboralCasoDeEs-8910614%20(1).pdf)
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Enfoque latinoamericano*. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Diaz, G. (2023). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la entidad Sernanp Lima 2019*. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/7028/T037_47042658_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Erazo, H. (2021). *LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS TIC PARA UNA EFICIENTE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS: USO ESTRATÉGICO DE LAS BASES DE DATOS*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40350/ErazoHernandezChristianCamilo2021.pdf>

Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

Fernández, P. (28 de julio de 2018). *SCRIBD*. Obtenido de SCRIBD: <https://es.scribd.com/document/470638970/DESEMPENO-LABORAL-DIMENSIONES-1-docx>

Flores, J. (2023). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal en la empresa "Arcasdenoe s.a"*. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5651/1/Flores%20Segura%20Jennifer%20Marianela.pdf>

Gómez, D. (20 de Enero de 2023). *HubSpot*. Obtenido de HubSpot: <https://blog.hubspot.es/marketing/que-es-desarrollo-profesional>

Hamel, G. (2008). *El Futuro de la Administración*. Obtenido de https://www.academia.edu/44350165/El_futuro_de_la_administraci%C3%B3n_Gary_Hamel_Full_Text

Harold, K., Heinz, W., & Mark, C. (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Obtenido de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Hualpa, A. (2024). *EMPOWERMENT Y GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA “DOÑA GALLINA” EIRL, LIMA-2024*. Obtenido de https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/13674/Tesis_empowerment_gesti3n_talento_humano_empresa_Doña%20Gallina%20EIRL_Lima.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Koopmans. (2013). *Desempeño laboral* . Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6864/T030_72620014_T%20%20%20Cornejo%20Alfaro%2C%20Carlos%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lama, B. R. (2024). *Gestión talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de un policlínico de EsSalud de Lima, 2024*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/149979/Lama_SBR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nina, A. (2020). *LA GESTI3N DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ASOCIACI3N AGRO ARTESANAL DE PRODUCCI3N DE BIENES AGRÍCOLAS PECUARIOS Y PISCÍCOLAS DE NAPO “KALLARI” UBICADA EN LA CIUDAD DE TENA*. Obtenido de <http://repositoriodigital.itstena.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/279/1/Trabajo%20de%20integraci3n%20curricular.pdf>

Pastrana, C. (13 de Febrero de 2023). *IEBS*. Obtenido de IEBS: <https://www.iebschool.com/blog/tipos-motivacion-laboral-relaciones-laborales/>

- Piscoya, J. (2024). *ANALISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA “MOTOCORP” DE CHICLAYO, 2022*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12464/Piscoya%20Guzman%20Johanson%20Javier.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Portilla, R. (2024). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/13570/Portilla%20Lescano%2c%20Roberto%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramirez, G., & Tenazoa, C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín, 2022*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101947/Pinedo_RG-Pinedo_TCM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Rangarajan, J. (19 de Marzo de 2024). *Empuls*. Obtenido de Empuls: <https://blog.empuls.io/es/what-are-employee-rewards-and-recognition/#author-details>
- Riaza, Á. (2023). *Bizneo*. Obtenido de Bizneo: https://www.bizneo.com/blog/habilidades-laborales/#9_habilidades_laborales_MAS_DESEADAS
- Robbins, & Judge. (2013). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachilerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodas, & Silva. (2021). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal en la chola Cajacha s.r.l., Cajamarca – 2021*. Obtenido de

<http://65.111.187.205/bitstream/handle/UPAGU/1946/TESIS%20-%20GESTI%20N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20N%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20EN%20LA%20CHOLA%20CAJACHA%20S.R.L%20CAJAMARCA%202021%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed>

Rodas, M. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36534/Rodas_LMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ryszard, M. &. (2015). *Fortalecimiento de las relaciones interpersonales desde los lenguajes expresivos por medio de estrategias lúdico pedagógicas en la institución educativa Jesús María - El Rosal*. Obtenido de <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/781/Relaciones%20interpersonales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, F. (9 de Octubre de 2023). *Linkedin*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/el-control-de-rendimiento-y-del-trabajo-los-empleados-giner-s%C3%A1nchez>

Schaufeli, & Bakker. (2004). EL COMPROMISO LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO. Obtenido de [file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-ELCOMPROMISOLABORALYELCOMPORTAMIENTOINNOVADORDELOS-8635115%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-ELCOMPROMISOLABORALYELCOMPORTAMIENTOINNOVADORDELOS-8635115%20(1).pdf)

UNIR. (18 de 03 de 2021). *La Universidad en internet* . Obtenido de La Universidad en internet :

<https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>

Vásquez, G., & Barragán, J. (2019). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL*

DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL

CANTÓN GUARANDA PROVINCIA BOLÍVAR EN EL PERIODO ENERO - JULIO

2019. Obtenido de

<https://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/3292/1/PROYECTO%20DE%20TITULACION%202019-CUERPO%20DE%20BOMBEROS%20GUARANDA.pdf>

Velázquez, A. (14 de Julio de 2022). *QuestionPro*. Obtenido de QuestionPro:

<https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>

Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos*. Obtenido de

<https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf>

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración recursos humanos El capital humano de las empresas*. Obtenido de

https://www.academia.edu/14672955/Administracion_de_personal_y_recursos_humanos_william_b_werther_6ta_edicion

ANEXOS

| Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó | | | | | | |
|--|--|---|-------------------------------|--|---|---|
| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGIA |
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | | | | |
| ¿De qué manera incide la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó? | Demostrar la incidencia entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. | Hi: La Gestión del Talento Humano incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. Ho: La Gestión del Talento Humano no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. | X. Gestión del Talento Humano | X1. Incorporar talentos y competencias | Reclutamiento de talentos Selección de talentos | Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo Diseño de investigación: No experimental |
| | | | | X2. Comprometer a los talentos y los equipos | Socialización organizacional Salud y calidad de vida en el trabajo | |
| | | | | X3. Utilizar talentos y competencias | Relación con talentos Diseño de puestos Gestión del desempeño | Población y muestra: 28 colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó Instrumento de medición: Encuesta |
| | | | | X4. Recompensar a los talentos y equipos | Remuneración Planes de incentivos Prestaciones y servicios | |
| | | | | X5. Desarrollar los talentos, equipos y organizaciones | Capacitación Desarrollo organizacional Gestión del conocimiento corporativo | |
| | | | | X6. Vigilancia de talentos y equipos | Banco de datos y de talentos Sistema de información gerencial | |
| | | | Y. Desempeño Laboral | Y1. Habilidades Laborales | Aplicación de los conocimientos Responsabilidad demostrada en sus labores | |
| | | | | Y2. Relaciones interpersonales | Empatía Liderazgo | |
| | | | | Y3. Motivación | Recompensas Capacitación | |
| ¿Cómo incide la incorporación de talentos y competencias al desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó? | Determinar la incidencia de incorporar talentos y competencias en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó | Hi: La incorporación de talentos y competencias incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. Ho: La incorporación de talentos y competencias no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. | | | | |
| ¿Cómo incide el comprometer a los talentos y competencias al desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó? | Identificar la incidencia de comprometer a los talentos y competencias en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó | Hi: El comprometer a los talentos y competencias incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. Ho: El comprometer a los talentos y competencias no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. | | | | |
| ¿Cómo incide la utilización de talentos y competencias al desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó? | Analizar la incidencia de utilizar los talentos y competencias en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó | Hi: El utilizar a los talentos y competencias incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. Ho: El utilizar a los talentos y competencias no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. | | | | |
| ¿Cómo incide el recompensar a los talentos y equipos al desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó? | Explicar la incidencia de recompensar a los talentos y equipos en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó | Hi: El recompensar a los talentos y equipos incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. Ho: El recompensar a los talentos y equipos no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. | | | | |
| ¿Cómo incide el desarrollar los talentos, equipos y organizaciones al desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó? | Contrastar la incidencia de desarrollar los talentos, equipos y organizaciones en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó | Hi: El desarrollar los talentos, equipos y organizaciones incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. Ho: El desarrollar los talentos, equipos y organizaciones no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. | | | | |
| ¿Cómo incide el vigilar a los talentos y equipos al desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó? | Detallar la incidencia de vigilar a los talentos y equipos en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. | Hi: El vigilar a los talentos y equipos incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. Ho: El vigilar a los talentos y equipos no incide significativamente en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó. | | | | |



Nota: Reunión con el Tnte. Crnl. (B) BAYRON RODRIGUEZ.del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.



Nota: Reunión con Abg. Angel Marin del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.



Nota: Algunos de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó.



Nota: Exteriores del Cuerpo de Bomberos de Jaramijó. Ubicado: 3935+5RX, Jhon F. Kennedy,

Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó

Estimado colaborador, la presente encuesta es realizada por el estudiante Universitario John Jairo Franco Caisa de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, con el único objetivo de recolectar información sobre la "Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó", por medio de las siguientes afirmaciones las cuales se utilizarán para fines educativos. Gracias por su amable aportación.

| Escala | | | | |
|-------------------|---------------|---------|------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Neutral | De acuerdo | Muy de acuerdo |

Seleccione la opción que considere

| Gestión del talento humano | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Incorporación de talentos y competencia | | | | | |
| 1. La organización utiliza herramientas efectivas para atraer a candidatos calificados para los diferentes puestos. | | | | | |
| 2. El proceso de selección de personal es adecuado para asegurar a las personas correctas. | | | | | |
| Compromiso de talentos y equipos | | | | | |
| 3. Se recibe suficiente apoyo e información para integrarse efectivamente a su equipo y poder comprender la cultura de la organización. | | | | | |
| 4. La organización se preocupa por su bienestar y calidad de vida. | | | | | |
| Utilización de talentos y competencias | | | | | |
| 5. La colaboración y relación con otros miembros del equipo es positiva y contribuye a un buen ambiente de trabajo. | | | | | |
| 6. Su puesto de trabajo está bien diseñado, con responsabilidades y funciones claras. | | | | | |
| 7. Recibe retroalimentación regular sobre su desempeño que le permita mejorar y contribuir mejor a la organización. | | | | | |
| Recompensa a los talentos y equipos | | | | | |
| 8. Está satisfecho con la remuneración que recibe por su trabajo dentro de la organización. | | | | | |
| 9. Existen suficientes incentivos dentro de la organización para motivar su buen desempeño. | | | | | |
| 10. Las prestaciones y servicios ofrecidos por la organización son adecuados para sus necesidades. | | | | | |
| Desarrollo de talentos, equipos y organizaciones | | | | | |
| 11. La organización le brinda suficientes oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades y conocimientos. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 12. La organización promueve estrategias claras para el desarrollo organizacional que beneficien a todo el personal. | | | | | |
| 13. La organización fomenta el intercambio y aplicación de conocimientos entre todo el personal. | | | | | |
| Vigilancia de talentos y equipos | | | | | |
| 14. La organización mantiene actualizada la información sobre los talentos y habilidades de su personal. | | | | | |
| 15. Los procesos actuales aseguran que la información llegue de manera clara, accesible y rápida a todos los miembros, sin importar su área. | | | | | |
| Desempeño laboral | | | | | |
| Habilidades Laborales | | | | | |
| 16. Puede aplicar de manera efectiva sus conocimientos en su puesto. | | | | | |
| 17. Asume la responsabilidad necesaria en sus labores diarias, acorde a los requerimientos de su puesto. | | | | | |
| Relaciones interpersonales | | | | | |
| 18. La empatía es un valor importante dentro de las relaciones laborales en la organización. | | | | | |
| 19. Existe un liderazgo efectivo dentro de la organización, que fomente la colaboración y el buen desempeño del equipo. | | | | | |
| Motivación | | | | | |
| 20. Las recompensas ofrecidas por la organización son suficientes para motivar su desempeño. | | | | | |
| 21. Las oportunidades de capacitación que recibe le ayudan a mejorar su desempeño. | | | | | |