



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
MARKETING ESTRATÉGICO**

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES
DE LA INDUSTRIA SAN MIGUEL-ISM EN EL DEPARTAMENTO
DE TACNA 2020**

PRESENTADO POR

BACH. MARIA JOSE DEL ROSARIO COTRINA FLORES

ASESOR

MGR. DANIEL ALBERTO GARCIA RODRIGUEZ

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING
ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA- PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	VII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del Problema.	3
1.2.1 Problema general.	3
1.2.2 Problema específico.	3
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.2 Objetivo general.	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	5

1.5 Variables	6
1.5.1 Operacionalización	7
1.6 Hipótesis de la Investigación	8
1.6.1 Hipótesis general.	8
1.6.2. Hipótesis específica.	8
CAPÍTULO II	9
2.1 Antecedentes de la Investigación	9
2.1.1. Antecedentes internacionales.	9
2.1.2 Antecedentes nacionales.	11
2.2 Bases Teóricas	13
2.2.1 Gestión del talento humano	13
2.2.2 Desempeño laboral	22
2.3 Marco Conceptual	26
CAPITULO III:	29
3.1. Tipo de investigación	29
3.2. Diseño de investigación	29
3.3. Población y muestra	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos	31

CAPITULO IV:.....	32
4.1. Presentación de resultados por variable y dimensiones	32
4.2. Contrastación de hipótesis	42
4.3. Discusión de resultados.....	51
CAPITULO V:	52
5.1. Conclusiones	52
5.2. Recomendaciones.....	53
Bibliografía	54
ANEXOS	58
ANEXO N °1 CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	58
ANEXO N °2 CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL.	59

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de Variables</i>	7
Tabla 2 <i>Industria San Miguel-ISM</i>	30
Tabla 3 <i>Gestión del talento humano</i>	32
Tabla 4 <i>Selección del personal – Gestión del talento humano</i>	34
Tabla 5 <i>Capacitación del personal - Gestión del talento humano</i>	35
Tabla 6 <i>Desempeño laboral</i>	37
Tabla 7 <i>Calidad del trabajo – desempeño laboral</i>	38
Tabla 8 <i>Trabajo en equipo – desempeño laboral</i>	40
Tabla 9 <i>Chi cuadrado entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral</i>	43
Tabla 10 <i>Correlación por rho Pearson de la gestión del talento humano y el desempeño laboral</i>	44
Tabla 11 <i>Chi cuadrado entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo</i>	46
Tabla 12 <i>Correlación por rho Pearson de la gestión del talento humano y calidad del trabajo</i>	47
Tabla 13 <i>Chi cuadrado entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo</i>	49
Tabla 14 <i>Correlación por rho Pearson de la gestión del talento humano y calidad del trabajo</i>	50

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 <i>Gestión del talento humano</i>	33
Gráfico 2 <i>Selección del personal – Gestión del talento humano</i>	34
Gráfico 3 <i>Capacitación del personal – Gestión del talento humano</i>	36
Gráfico 4 <i>Desempeño laboral</i>	37
Gráfico 5 <i>Calidad del trabajo – desempeño laboral</i>	39
Gráfico 6 <i>Trabajo en equipo – desempeño laboral</i>	40

RESUMEN

En el departamento de Tacna precisamente en el distrito de Tacna se desarrolló la investigación que lleva por título Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la industria San Miguel- ISM en el departamento de Tacna, 2020. En el estudio y esquema de investigación se considera un punto importante el cual se denomina objetivos de investigación el cual fue determinar la relación existente entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la industria San Miguel- ISM en el departamento de Tacna.

En cuanto aspectos metodológico se utiliza una investigación clásica desde el enfoque no experimental considerando técnicas cuantitativas por la observación de los instrumentos que se ejecutaron en el estudio, y culminando con la parte metodológica se aprecia un nivel de investigación descriptivo correlacional. Todo este capítulo metodológico fue necesariamente aplicado en un total de 50 colaboradores contratados por la industria San Miguel- ISM.

En la investigación se obtuvo que si se evidencia con la interpretación de resultados que si existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral, reclutamiento.

ABSTRACT

In the department of Tacna, precisely in the district of Tacna, the research entitled Management of human talent and its relationship with the work performance of employees of the San Miguel-ISM industry in the department of Tacna, 2020 was developed. study and research scheme is considered an important point which is called employees of the San Miguel-ISM industry in the department of Tacna.

Regarding methodological aspects, a classical investigation is used from the non-experimental approach, considering quantitative techniques by observing the instruments that were executed in the study, and culminating with the methodological part, a correlational descriptive level of research is appreciated. All this methodological chapter was necessarily applied in a total of 50 collaborators of the San Miguel-ISM industry company.

As a final result of research, it was obtained that if it is evidenced with the interpretation of the results that there is a direct relationship between the management of human talent and job performance.

Keywords: Human talent management, job performance, recruitment.

INTRODUCCIÓN

Se distribuye por capítulos los puntos a tratar determinando que en el capítulo I se desarrolla la parte de la determinación problemática y sus puntos importantes como problemas, objetivos e hipótesis. Conjuntamente en este capítulo también se desarrolla los temas de justificación y la operacionalización de las variables.

El segundo capítulo sigue la continuación de investigación respecto al desarrollo de las teorías por medio del marco teórico y diferentes conceptos que permiten hacer un mejor entendimiento investigativo en cuanto a definiciones y conceptualizaciones.

El tercer capítulo toma en cuenta la metodología de investigación en la cual se desarrollan aspectos importantes como tipos y diseños, poblaciones y muestras, los instrumentos y las técnicas propias de la investigación.

El cuarto capítulo ya se establecen los resultados que se obtienen por la aplicación de los instrumentos y diagnostican los resultados que se obtuvieron.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

La gestión del talento humano y los recursos humanos en la actualidad han avanzado mucho y posicionado muy bien en el campo laboral y tomado mucha importancia en las Empresas y organizaciones, un enfoque anterior sobre los recursos humanos se veía al ser humano como un costo que con el tiempo debería ir reduciéndose cuando la organización tome gran importancia en los mercados y sectores de incursión, pero ahora desde un nuevo enfoque se ve a la persona como el principal recurso y más importante elemento en todas las organizaciones por lo que se gestión eficiente y eficaz mejoren notablemente el potencial de las organizaciones.

La evolución de los recursos humanos trajo consigo una mejor relación entre organización y trabajador lo que mejora la relación notablemente.

En el Perú el Ministerio de Salud, cumple con una función de poder impulsar la gestión integrada y descentralizada de los recursos humanos en todo el territorio nacional, lo que genera una preocupación por parte del estado por el bienestar físico y mental de todos los trabajadores que se desempeñan y laboran para una institución del estado, existen ciertas dificultades cuando se refiere a una empresa de régimen privado pero existen otros mecanismos que las empresas privadas realizan para garantizar una gestión integrada de sus trabajadores en cuanto a cuidar su capital humano.

La evolución de los recursos humanos fue tan impactante que se tienen oficinas que se encargan de velar por cada uno de los trabajadores como es el SERVIR o la SUNAFIL, que son instituciones por parte del estado peruano que velan los derechos de las personas que trabajan en el rubro público o privado según sea el caso, se sabe que tener buenas condiciones de salud y las condiciones laborales necesarias garantiza una persona que se sienta bien en su centro de trabajo por eso mismo se vela por los intereses de la persona cuando se habla de los recursos humanos en la actualidad.

Es por ello que en la presente investigación se busca encontrar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020?

1.2.2 Problema específico.

- ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020?

- ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.2 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020.

- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

La finalidad es encontrar una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, y poder verificar como es que impacta la gestión del talento humano en el proceso y ejecución de tareas de los trabajadores de la industria San Miguel-ISM. Se requiere que todo el personal que es considerado como el capital humano mejore se desempeñó laboral, el tema de capacitaciones, talleres, inducciones permite tener al personal altamente capacitado lo que permite que desarrolle sin problemas las actividades diarias que dispone la empresa para ellos por medio de las tarea y funciones.

Esta investigación traerá consigo nuevos prospectos de investigación a la similitud del tema y las variables para verificar la gestión del talento humano y su desempeño laboral en otras organizaciones y empresas de la localidad.

Se justifica esta investigación por la parte social que traerá muchos beneficios para la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna porque podrá plantearse estrategias y planes de trabajo para mejorar de manera continua una buena estabilidad entre el trato de la gestión del talento humano y el mismo desempeño laboral de todos sus colaboradores.

1.5 Variables

➤ V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensiones:

- ✓ Selección del personal
- ✓ Capacitación del personal

➤ V2: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones:

- ✓ Calidad del trabajo.
- ✓ Trabajo en equipo.

1.5.1 Operacionalización

Tabla 1
Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección del personal	• La organización tiene estrategias para poder captar al personal idóneo para el puesto de trabajo	Cuestionario	Ordinal
	Capacitación personal del	• El personal presta atención a la capacitación y talleres que serán de ayuda para la persona y poder ponerlo en práctica en su centro laboral.		Escala Likert de
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad del trabajo	• El cumplimiento de las actividades en los plazos y tiempos establecidos con un alto índice de productividad	Cuestionario	Ordinal
	Trabajo en equipo	• El trabajo entre compañeros de trabajo logrando un objetivo en común y beneficio de la organización		Escala Likert de

Nota: Elaboración propia

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis general.

H₁ Existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020.

H₀ No existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020.

1.6.2 Hipótesis específica.

- HE₁ Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020.

- HE₂ Existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

(Garcia,2013); su investigación titulada “La gestión del recurso humano por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico San Gabriel”, esta investigación se realizó en la universidad Estatal del Carchi en Ecuador, como objetivo principal se propuso determinar los procesos de reclutamiento del personal y su efectividad en el desempeño laboral del personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico San Gabriel, a lo cual se llevó una investigación de nivel descriptivo correlacional con la aplicación de cuestionarios con un corte transeccional siendo esta una investigación no experimental y con un tipo de investigación de campo aplicativo a las que le llegaron a las siguientes conclusiones , que si efectivamente la gestión del recurso humano por competencias influye de manera positiva en el desempeño laboral.

(La torre,2010); su investigación titulada “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral orientado en microempresas en valencia” esta investigación se llevo a cabo en la Universidad de Valencia en España, tuvo como objetivo general determinar como de por medio de la gestión de los recursos humanos se relaciona de manera productiva en el desempeño laboral de las microempresas en Valencia, a lo cual se llevo una investigación de nivel descriptivo correlacional con la aplicación de cuestionarios con un corte transeccional siendo esta una investigación no experimental y con un tipo de investigación de campo aplicativo a las que le llegaron a las siguientes conclusiones, que como conclusión general se obtiene que la gestión de los recurso humanos si se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral orientado en microempresas en valencia.

(Ponce,2014); su investigación titulada “La gestión del talento humano y su suceso en el desempeño laboral del ministerio de justicia en Quito”, en la Universidad Tecnológica de Ecuador, que como objetivo general se tuvo que dterminar como la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño labora del ministerio de justicia en Quito”, a lo cual se llevo una investigación de nivel descriptivo correlacional con la aplicación de cuestionarios con un corte transeccional siendo esta una investigación no experimental y con un tipo de investigación de campo aplicativo a las que le llegaron a las siguientes conclusiones,que existe relación regular significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

(De la cruz, 2009), su investigación titulada “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en financieras de huamanga”, esta investigación se realizo en la Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga” en Ayacucho, tuvo como objetivo general determinar como la nueva gestión del potencial humano se relaciona con el desempeño en las financieras de huamanga, a lo cual se llevo una investigación de nivel descriptivo correlacional con la aplicación de cuestionarios con un corte transeccional siendo esta una investigación no experimental y con un tipo de investigación de campo aplicativo a las que le llegaron a las siguientes conclusiones, que la nueva gestión del potencial humano por medio de su motivación y diversos incentivos si influyen de manera positiva y significativa en el desempeño de las financieras de Huamanga.

(Bedoya,2005); su investigación titulada “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas del sector en el centro de Lima”, en la Universidad Mayor de San Marcos, en la ciudad de Lima, como objetivo general se requiere determinar cual es la relación de la nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas del sector en el centro de Lima, , a lo cual se llevo una investigación de nivel descriptivo

correlacional con la aplicación de cuestionarios con un corte transeccional siendo esta una investigación no experimental y con un tipo de investigación de campo aplicativo a las que le llegaron a las siguientes conclusiones, que si existe una relación positiva significativa de la nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas del sector en el centro de Lima .

(Oscoco,2015); su investigación titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pacucha en Andahuaylas”, esta investigación se realizo en la Universidad Nacional Jose Maria Arguedas, en la ciudad de Andahuaylas, como objetivo general busco determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pacucha, a lo cual se llevo una investigación de nivel descriptivo correlacional con la aplicación de cuestionarios con un corte transeccional siendo esta una investigación no experimental y con un tipo de investigación de campo aplicativo a las que le llegaron a las siguientes conclusiones, que si se relaciona de manera alta y significativa Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Gestión del talento humano

(Chiavenato,2009);infiere que la gestión del talento humano son las politicas que considera necesarias una organización para poder tener lineamientos de dirección sobre cargos de gerencia y toda la aestructura organizacional que se refiere a los puestos laborales desde un sistema de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal que trabaja para una organización.

(Vasquez,2008); manifiesta que la gestión del talento humano son actividades que tienen poca relación con la jerarquia organizacional, son diversas actividades y medidas que se tiene con la obligación de cumplir con los trabajadores de una empresa, desde ofrecer buenas condiciones laborales, salarios beneficiosos, capacitaciones y demas derechos que corresponden al trabajador y pueda desempeñarse con eficacia en la organización.

(Mora,2012); Manifiesta que la gestión del talento humano son estrategias que se utilizan en las organizacines en bienestar de los trabajadores, a demas que son herramientas indispensables para poder hacer frente a los desafios que aparecen en el ambito laboral, la gestión

del talento humano despierta en el trabajador los valores y el impetu de realizar bien sus funciones, compromete a un mejor desarrollo de sus competencias tanto individuales como grupales.

2.2.1.1 Administración de los recursos humanos.

- La administración de los recursos humanos son el conjunto de políticas que son necesarias para poder direccionas por buen camino los aspectos administrativos mediante el capital humano que obtiene la organización mediante los procesos de reclutamiento y selección con los debidos beneficios que tienen que tener cada uno de los colaboradores.
- La administración de los recursos humanos en cuanto a su función administrativa se encarga exclusivamente de velar por los intereses de la organización para ello debe de tener la mejor plana de personal para desempeñar funciones específicas en la organización y se responsabilizan de los procesos de selección, entrevistas, capacitaciones, talleres, etc.; todo ello para que los

trabajadores se encuentren en óptimas condiciones para desempeñar tareas dentro de la organización.

- La administración de los recursos humanos también tiene la potestad y libertad de tomar decisiones en bienestar de la organización y buscar estrategias que garanticen un mejor rendimiento de los trabajadores en beneficio de la organización.
- La administración de los recursos humanos genera espacios para poder fortalecer habilidades a los trabajadores como lo son por medio de talleres, capacitaciones, estímulos, etc., que generen confianza a los trabajadores de la organización.
- La administración de los recursos humanos es el área competente que se preocupa por el desarrollo profesional y personal de todos sus trabajadores, estas actitudes por parte del área de recursos humanos generan fidelización por parte de los trabajadores con la organización por la preocupación constante entre la organización y sus colaboradores.

2.2.1.2 Importancia de los Recursos Humanos.

El área de competencia de los recursos humanos es realmente importante porque permite a la organización de estar satisfecha con el personal que tiene a su cargo para poder lograr sin dificultades los objetivos organizacionales que se proponen las organizaciones.

Para llevar a buen puerto y se cumplan con las exigencias del área de recursos humanos se debe tener en consideración que por medio de los conocimientos y habilidades las organizaciones logran sus propósitos, es por ello que la mayoría de las organizaciones consideran como su insumo más importante a la persona.

Las empresas y organizaciones cuentan con números grandiosos de colaboradores trabajando para ellas y estos trabajadores los une e beneficio mutuo, la buena relación entre el personal y la correcta identificación de labores y actividades permiten tener efectividad dentro de la organización.

2.2.1.3 Reclutamiento.

a) Reclutamiento interno:

Todas las empresas cuentan con fuentes de reclutamiento interno, por lo mismo que cuentan con el capital humano para efectuarlo, quiere decir que todos los trabajadores que se encuentran laborando dentro de la organización puede aspirar a mejorar sus salarios y puestos laborales mediante ascensos que trae consigo el reclutamiento interno. El reclutamiento interno suele ser más económico que el reclutamiento externo debido que la captación del personal la tienes en la organización, para detallar se mencionan las fuentes de reclutamiento interno que se realizan en las organizaciones:

- **Programa de promoción de información de vacantes;** esta fuente de reclutamiento interno tiene por fin lanzar todas las plazas que están libres para poder ser cubiertas por el mismo personal de la empresa, pero para ello se

tendrán que evaluar ciertos requisitos y ciertos perfiles para verificar si efectivamente cumplen con el perfil, en caso de no cumplir ninguno de los trabajadores con el perfil estas vacantes serán destinadas a ser lanzadas por un sistema de selección externo.

- **Empleados que se retiran;** En algunas ocasiones existen renuncias que dejan en problemas en la organización por diversos motivos, profesionales, familiares o personales lo que genera grandes problemas dentro de la organización que tiene que tomar en consideración suplir el puesto cuanto antes para no perjudicar la productividad de la empresa y para ello se toma personal que ya se encuentra familiarizado con los procedimientos para que ocupe el puesto.

b) Reclutamiento externo:

- **Candidatos espontáneos;** Los procesos de selección abiertos o externos son esenciales para atraer sangre nueva a la organización, por más que tengan un costo adicional respecto al reclutamiento interno, son más efectivos porque te permite ver características de la persona, nuevos estilos de trabajo, nuevas personalidades, nuevas características que permita ofrecer una mejora en la organización.
- **Referencia de otros empleados;** las referencias pueden ser muy efectivas al momento de pedir sugerencias en el campo laboral de la organización al requerir un profesional para determinada función, las recomendaciones suelen ser muy útiles cuando compruebas la capacidad de la persona contactada, lo que considera que el tema de recomendaciones puede ser positivo o negativo para la organización según sea el punto de vista que se observe.

2.2.1.4 Selección del personal.

(Chiavenato,2002); es el correcto procedimiento del cual se reúnen un grupo de personas ya sean que forman parte de la organización o sean parte externa de la organización que tienen por finalidad elegir entre la lista de postulantes a una vacante de trabajo, a la persona más idónea que vean las características necesarias y pueda satisfacer al grupo de personas para poder ocupar el cargo que cuenta con disponibilidad siempre y cuando respetando el reglamento y normativa de la organización.

(De Ansorena,2005); es una actividad que lleva un grupo de personas encargadas de poder seleccionar a la persona correcta con los siguientes parámetros evaluador, identificar características principales de los diferentes postulantes. Y por ende tienen la obligación de seleccionar a la persona que se asemeje al perfil del puesto y su desenvolvimiento sea en beneficio de la organización.

(Gomez,2008); Es la respuesta de verificar un número de participantes y optar por el que más se asemeje al perfil del puesto.

a) Proceso de selección:

- La entrevista con los reclutadores, identificar que tanto la persona conoce sobre el perfil y de la organización.
- Ejecución e pruebas psicométricas, para ver que tenga una calificación aprobatoria para continuar el proceso de selección.
- Referencias laborales y personales que garanticen que es un buen trabajador y está capacitado para trabajar en la organización.

b) Selección del candidato

Una vez culminado el proceso de selección ya se tienen en mente cual es la persona más calificada e idónea para ocupar el puesto laboral disponible en la organización, una vez notificado se procede a entregar los reglamentos y políticas de la organización para la posterior firma de su contrato.

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Conceptualización

(Araujo,2007); en el desempeño laboral se puede apreciar las habilidades y competencias que tiene una persona con respecto a una organización que conlleva de conocimientos, experiencias, emociones, actitudes y los valores que permiten poder alcanzar resultados que la organización espera que sean positivos para su cumplimiento de objetivos institucionales.

El termino desempeño laboral se refleja las habilidades de todos los trabajadores en la Organización como la calidad de sus actividades, eficiencia en sus funciones, y productivo. También viene influenciado de rasgos de personalidad como la disciplina y los valores, el trabajador puede ser muy cumplido en sus funciones y actividades, pero también tiene que ser responsable con los reglamentos y normas de la organización de eso depende lograr un correcto desempeño laboral en una organización.

2.2.2.2 Factores que influyen en la ocupación profesional.

Las empresas tienen la consigna siempre satisfacer a sus clientes ya sean por sus productos y servicios, y por la calidad de su atención que les puedan brindar los trabajadores de la organización, es por ello que los factores que ayudan a desempeñar mejor las funciones en una organización son la motivación, una buena autoestima, pre disponibilidad para trabajar en equipo y que mejor tener un trabajador altamente capacitado para estar atento a cualquier situación y dar una solución adecuada.

Los sistemas de gestión de desempeño basado en capacidades permiten al equipo de alta gerencia poder cumplir y satisfacer las necesidades de los clientes y de los trabajadores por lo mismo que generan más confianza y responsabilidad sobre el colaborador y el cliente.

(García,2011); el desempeño laboral son las acciones que se pueden observar en los trabajadores cuando cumplen de forma oportuna sus actividades y funciones en la organización.

2.2.2.3. Fases del desempeño laboral

a) Planificación:

Es esta fase se proponen estrategias que se deben de cumplir cronológicamente con acciones pertinentes, calendarización, resultados esperados y si existiera limitaciones considerarlas, estos procesos de planificación se pueden considerar a corto, mediano y largo plazo con la finalidad de obtener resultados positivos para la organización, todo proceso de planificación tiene una reestructuración que será modificada y mejorada en el tiempo una vez ya ejecutado lo que se requiere en bienestar de la organización.

b) Seguimiento:

Aquí se reportan los incidentes que pasan en la organización con la finalidad de superarlos y no se repitan, todo lo que se observa se anota y se documenta, toda esta información servirá para fortalecer la evaluación, estar atento a mejoras continuas es bueno para la organización.

c) Evaluación:

Se examina lo que se planifico y si realmente se está logrando en beneficio de la organización, y se detallan los aportes positivos para el logro de los objetivos y los errores que se cometieron en camino para mejorarlos en el tiempo, siempre se pretenden evaluar las competencias que tienen los trabajadores y debatirlas con la intención de mejorar en el camino.

2.3 Marco Conceptual

1. Actitud:

Es la acción positiva al desempeñar alguna actividad, la perseverancia y la motivación permitirán lograr un cumplimiento de una actividad en perfecto estado.

2. Calidad:

Las organizaciones anhelan a ofrecer calidad a sus clientes por medio de sus productos o servicios fin finalizados y en la satisfacción de adquirir el producto en la organización por medio del personal.

3. Capital humano.

Es considerada a todas las personas que tienen derechos y obligaciones dentro de una organización, ya que es considerada en la actualidad a las personas como piezas claves dentro de la organización.

4. Colaboradores.

Son todas las personas que tienen vínculo laboral con la organización por medio de un contrato que establece actividades y funciones de acuerdo como le convenga a la organización.

5. Desempeño laboral:

en el desempeño laboral se puede apreciar las habilidades y competencias que tiene una persona con respecto a una organización que conlleva de conocimientos, experiencias, emociones, actitudes y los valores que permiten poder alcanzar resultados que la organización espera que sean positivos para su cumplimiento de objetivos institucionales.

6. Equipos de trabajo:

Son el conjunto de personas que se ponen a realizar actividades de manera conjunta con un solo objetivo a lograr para mejorar la productividad de la organización y esta la desempeñan buscando el bienestar en conjunto y no de manera personal.

7. Evaluación de 360°:

Observa todas las conductas del trabajador desde todos los ángulos y perspectivas como es que desarrolla sus múltiples comportamientos que permite estudiar a la persona y sacar un diagnóstico de su rendimiento laboral y emocional.

8. Medidas de desempeño.

Son las conductas que verifican un buen desempeño de los trabajadores en las actividades ejecutadas, están van monitoreando el cumplimiento de los objetivos en los colaboradores.

9. Normas de desempeño:

Son reglas ya estipuladas por parte de la organización que ayudan a medir resultados que desea obtener la organización.

10. Talento humano:

Son la fuerza humana que contribuyen de manera positiva el bienestar de la organización buscando siempre que la organización pueda cumplir con sus objetivos y metas organizacionales, todas las personas forman parte del equipo y son consideradas como el talento humano.

CAPITULO III:

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

(Hernández y Sampieri,2014); Esta investigación tienen un enfoque de tipo aplicativo por lo que la información se obtendrá en campo, también se establecen hipótesis y variables de las cuales no se realizaran ninguna manipulación y se utilizaran de acuerdo al método propuesto.

3.2. Diseño de investigación

(Hernández Sampieri,2014); Es no experimental que se vas a en variables y sucesos, que traerán consigo distintos fenómenos que se darán por medio de la información recaudada en la investigación, esta investigación presenta un corte transversal ya que los datos obtenidos fueron en una fecha específica y por lo mismo que es una investigación descriptiva correlacional.

3.3. Población y muestra

La conformación de la base muestral y de población hacen un total de 50 colaboradores de la industria San Miguel ISM los cuales intervendrán de forma directa en el informe final.

Tabla 2
Industria San Miguel-ISM.

<i>EDAD</i>	<i>REGION</i>	<i>P. ADMIN</i>
<i>18- 75</i>	<i>Tacna</i>	<i>50</i>
	<i>total</i>	<i>50</i>

Nota: estructurada por el autor

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A través de un cuestionario que permite conocer la perspectiva de los trabajadores Industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna en relación a la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para procesar los datos de la investigación obtenidos por medio de los cuestionarios de la gestión del talento humano y el desempeño laboral se necesita de la ayuda de un programa o software que desarrolle la parte estadística y ayude a obtener resultados confiables y reales, lo cual también permitirá realizar las tablas de frecuencia, gráficos y demás información relevante a la exposición de resultados.

CAPITULO IV:
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

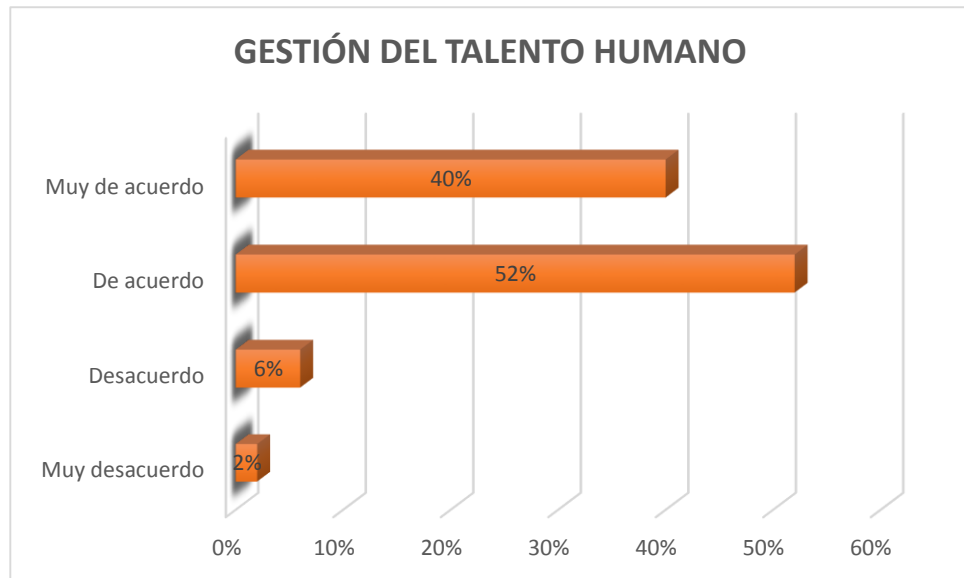
4.1. Presentación de resultados por variable y dimensiones

Tabla 3
Gestión del talento humano.

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy desacuerdo	1	2%	2%	2%
Desacuerdo	3	6%	6%	8%
validos De acuerdo	26	52%	52%	60%
Muy de acuerdo	20	40%	40%	100%
total	50	100.00%	100.00%	

Nota: estructurada por el autor

Gráfico 1
Gestión del talento humano



Nota: estructurada por el autor

Interpretación

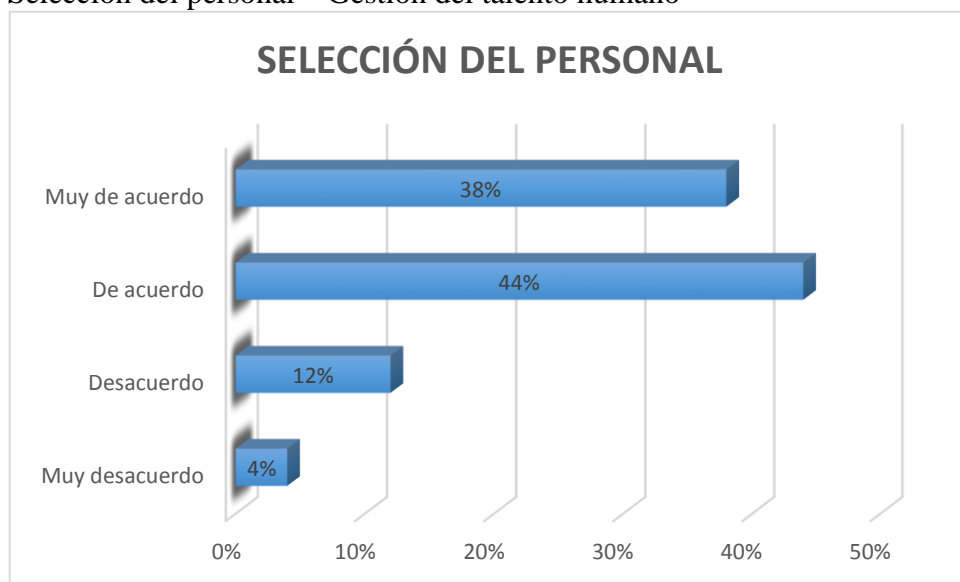
Al procesar las encuestas respecto a la variable 1 gestión del talento humano se logra justificar como resultado la Tabla 3 y en el Gráfico 1 que a su totalidad de 50 colaboradores encuestados se obtiene que el 2% de los colaboradores se encuentra muy desacuerdo con la gestión del talento humano, mientras que el 6% está de acuerdo, el 52% se encuentra de acuerdo y el 40% se encuentra muy de acuerdo con la gestión del talento humano de la Industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna.

Tabla 4
Selección del personal – Gestión del talento humano

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy desacuerdo	2	4%	4%	4%
Desacuerdo	8	16%	16%	20%
validos De acuerdo	28	56%	56%	76%
Muy de acuerdo	12	24%	24%	100%
total	50	100.00%	100.00%	

Nota: estructurada por el autor

Gráfico 2
Selección del personal – Gestión del talento humano



Nota: estructurada por el autor

Interpretación

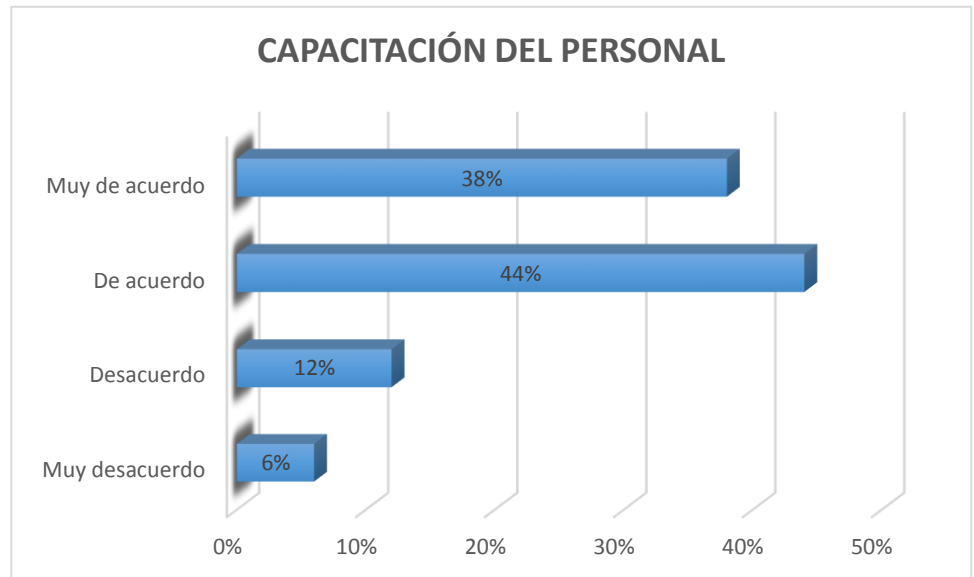
Al procesar las encuestas respecto a la variable 1 gestión del talento humano en la dimensión 1 selección de personal se logra justificar como resultado en la Tabla 4 y en el Gráfico 2 que a su totalidad de 50 colaboradores encuestados se obtiene que el 4% de los colaboradores se encuentra muy desacuerdo con la selección del personal, mientras que el 16% está de acuerdo, el 56% se encuentra de acuerdo y el 24% se encuentra muy de acuerdo con la selección del personal de la Industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna.

Tabla 5
Capacitación del personal - Gestión del talento humano

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy desacuerdo	3	6%	6%	6%
Desacuerdo	6	12%	12%	18%
validos De acuerdo	22	44%	44%	62%
Muy de acuerdo	19	38%	38%	100%
total	50	100.00%	100.00%	

Nota: estructurada por el autor

Gráfico 3
Capacitación del personal – Gestión del talento humano.



Nota: estructurada por el autor

Interpretación

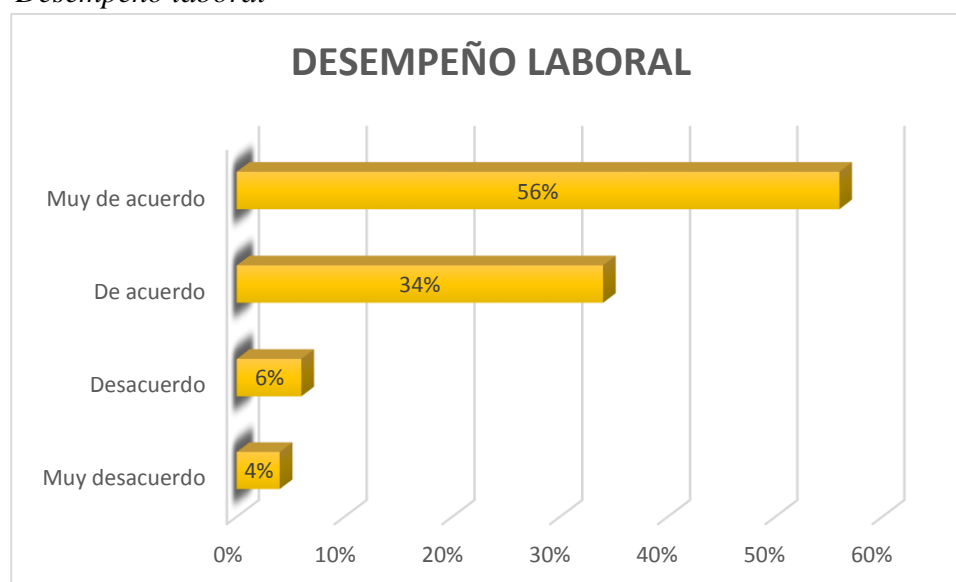
Al procesar las encuestas respecto a la variable 1 gestión del talento humano en la dimensión 2 capacitación del personal se logra justificar como resultado en la Tabla 5 y en el Gráfico 3 que a su totalidad de 50 colaboradores encuestados se obtiene que el 6% de los colaboradores se encuentra muy desacuerdo con la capacitación del personal, mientras que el 12% está de acuerdo, el 44% se encuentra de acuerdo y el 38% se encuentra muy de acuerdo con la capacitación del personal de la Industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna.

Tabla 6
Desempeño laboral

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy desacuerdo	2	4%	4%	4%
Desacuerdo	3	6%	6%	10%
validos De acuerdo	17	34%	34%	44%
Muy de acuerdo	28	56%	56%	100%
total	50	100.00%	100.00%	

Nota: estructurada por el autor

Gráfico 4
Desempeño laboral



Nota: estructurada por el autor

Interpretación

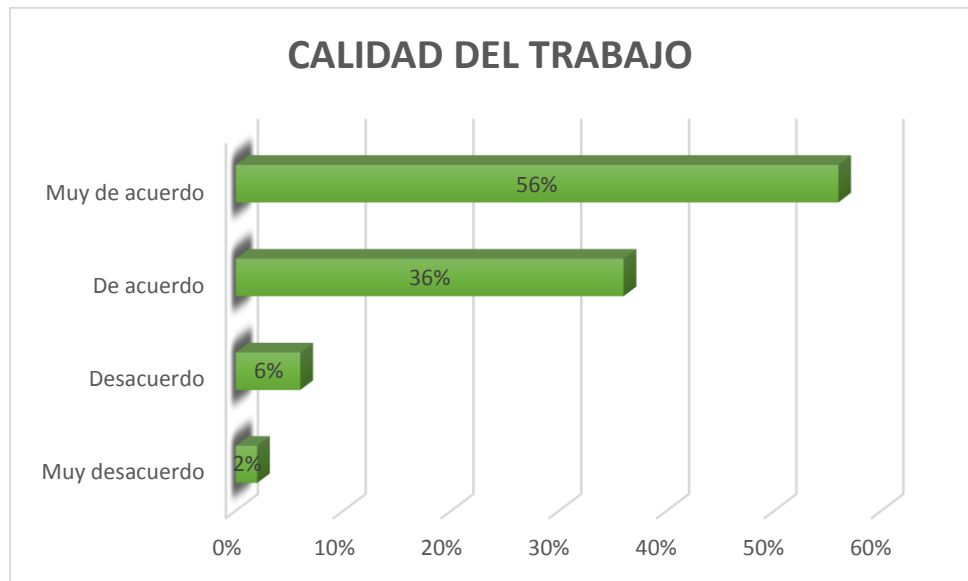
Al procesar las encuestas respecto a la variable 2 desempeño laboral se logra justificar como resultado en la Tabla 6 y en el Gráfico 4 que a su totalidad de 50 colaboradores encuestados se obtiene que el 4% de los colaboradores se encuentra muy desacuerdo con desempeño laboral, mientras que el 6% está de acuerdo, el 34% se encuentra de acuerdo y el 56% se encuentra muy de acuerdo con el desempeño laboral de la Industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna.

Tabla 7
Calidad del trabajo – desempeño laboral

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy desacuerdo	1	2%	2%	2%
Desacuerdo	3	6%	6%	8%
validos De acuerdo	18	36%	36%	44%
Muy de acuerdo	28	56%	56%	100%
total	50	100.00%	100.00%	

Nota: estructurada por el autor

Gráfico 5
Calidad del trabajo – desempeño laboral



Nota: estructurada por el autor

Interpretación

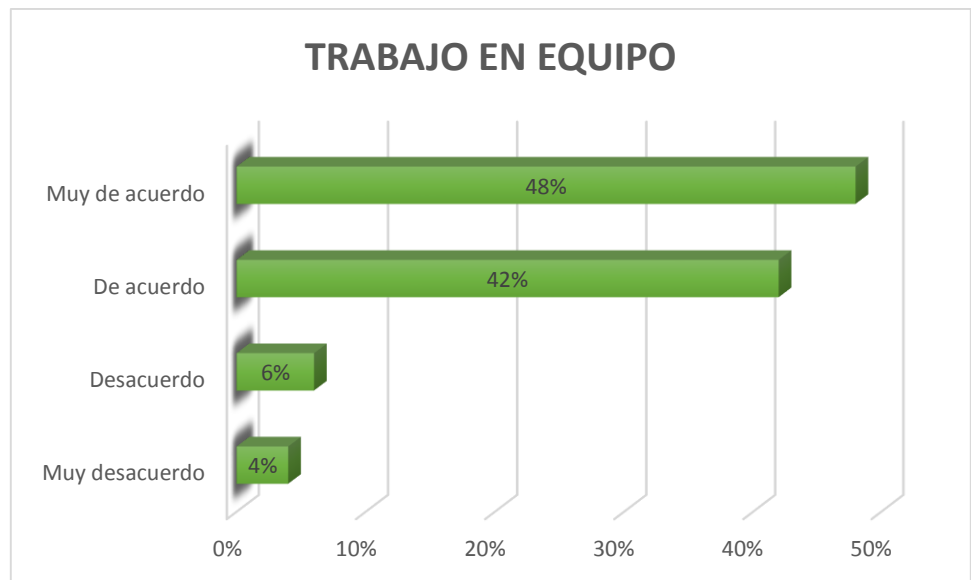
Al procesar las encuestas respecto a la variable 2 desempeño laboral en la dimensión 1 calidad del trabajo se logra justificar como resultado en la Tabla 7 y en el Gráfico 5 que a su totalidad de 50 colaboradores encuestados se obtiene que el 6% de los colaboradores se encuentra muy desacuerdo con la capacitación del personal, mientras que el 12% está de acuerdo, el 44% se encuentra de acuerdo y el 38% se encuentra muy de acuerdo con la capacitación del personal de la Industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna.

Tabla 8
Trabajo en equipo – desempeño laboral

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy desacuerdo	2	4%	4%	4%
Desacuerdo	3	6%	6%	10%
validos De acuerdo	21	42%	42%	52%
Muy de acuerdo	24	48%	48%	100%
total	50	100.00%	100.00%	

Nota: estructurada por el autor

Gráfico 6
Trabajo en equipo – desempeño laboral



Nota: estructurada por el autor

Interpretación

Al procesar las encuestas respecto a la variable 2 desempeño laboral en la dimensión 2 trabajo en equipo se logra justificar como resultado en la Tabla 8 y en el Gráfico 6 que a su totalidad de 50 colaboradores encuestados se obtiene que el 4% de los colaboradores se encuentra muy desacuerdo con el trabajo en equipo, mientras que el 6% está de acuerdo, el 42% se encuentra de acuerdo y el 48% se encuentra muy de acuerdo con el trabajo en equipo de la Industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

- **Formulación de hipótesis estadística**

- H_1 Existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020.
- H_0 No existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020.

Solo se utilizará para contrastar las hipótesis el CHI CUADRADO Y Rho Pearson.

Tabla 9

Chi cuadrado de gestión del talento humano y el desempeño laboral

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	23,822°	1	.001
Razón de verosimilitud	12,228	1	.021
Asociación lineal por lineal	7,118	1	.001
N de casos válidos	50		

Nota: estructurada por el autor

Interpretación

Se observa en la tabla 9 que tras la aplicación de Chi cuadrado de Pearson se evidencia como resultado obtenido el valor $-p$ es de 0,001 la cual se interpreta la relación por medio del coeficiente de chi cuadrado si existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna.

Tabla 10

Correlación por rho Pearson de la gestión del talento humano y el desempeño laboral

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho Pearson	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,701"
		N	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,701"
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Nota: estructurada por el autor

Interpretación

Rho Pearson se ejecuta en la tabla 10 da como resultado valor el 0,000 ya que por regla cuando se obtiene un resultado así que se menor al 0,05 rechaza la hipótesis nula y se considera como optima la hipótesis alterna, entonces se dice que hay una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020. Aclarando el valor de Rho Pearson fue de 0.701 siendo esta una correlación positiva moderada alta.

4.2.2. Hipótesis Especifica 1

- H_1 Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020.
- H_0 No existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020.

Solo se utilizará para contrastar las hipótesis el CHI CUADRADO Y Rho Pearson.

Tabla 11

Chi cuadrado entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	8,442°	1	.006
Razón de verosimilitud	1,288	1	.018
Asociación lineal por lineal	8,364	1	.006
N de casos válidos	50		

Nota: estructurada por el autor

Interpretación

Se observa en la tabla 11 que tras la aplicación de Chi cuadrado de Pearson se evidencia como resultado obtenido el valor $-p$ es de 0,006 la cual se interpreta la relación por medio del coeficiente de chi cuadrado si existe entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna.

Tabla 12

Correlación por rho Pearson de la gestión del talento humano y calidad del trabajo

		Gestión del talento humano	Calidad del trabajo
Rho Pearson	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,682"
		N	50
	Calidad del trabajo	Coefficiente de correlación	,682"
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Nota: estructurada por el autor

Interpretación

Rho Pearson se ejecuta en la tabla 12 da como resultado valor el 0,000 ya que por regla cuando se obtiene un resultado así que se menor al 0,05 rechaza la hipótesis nula y se considera como optima la hipótesis alterna, entonces se dice que hay una relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020. Aclarando el valor de Rho Pearson fue de 0.682.

4.2.3. Hipótesis Especifica 2

- H_1 Existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020.
- H_0 No existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020.

Solo se utilizará para contrastar las hipótesis el CHI CUADRADO Y Rho Pearson

Tabla 13
Chi cuadrado entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	7,158°	1	.008
Razón de verosimilitud	2,624	1	.072
Asociación lineal por lineal	7,008	1	.008
N de casos válidos	50		

Nota: estructurada por el autor

Interpretación

Se observa en la tabla 13 que tras la aplicación de Chi cuadrado de Pearson se evidencia como resultado obtenido el valor $-p$ es de 0,008 la cual se interpreta la relación por medio del coeficiente de chi cuadrado si existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna.

Tabla 14

Correlación por rho Pearson de la gestión del talento humano y calidad del trabajo

		Gestión del talento humano	Trabajo en equipo
Rho Pearson	Gestión del talento humano	1,000	,692"
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Rho Pearson	Trabajo en equipo	,692"	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50

Nota: estructurada por el autor

Interpretación

Rho Pearson se ejecuta en la tabla 14 da como resultado valor el 0,000 ya que por regla cuando se obtiene un resultado así que se menor al 0,05 rechaza la hipótesis nula y se considera como optima la hipótesis alterna, entonces se dice que hay una relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020. Aclarando el valor de Rho Pearson fue de 0.692.

4.3. **Discusión de resultados**

A nivel mundial por Europa, América Latina, Centro América y todas las sociedades a nivel mundial están constantemente actualizándose sobre la importancia de la gestión del talento humano en sus organizaciones, ya que trae consigo un mejor funcionamiento de las organizaciones, la selección y reclutamiento del personas es esencial que se tengan los lineamientos establecidos para un correcto desempeño y ejecución de funciones del personal y poder satisfacer sus necesidades básicas para un buen desempeño.

(Henry,2015); en su investigación de la integración del talento humano se obtienen resultados positivos en cuanto a los coeficientes de correlación para esta investigación se obtuvo 0.483 siendo correlacional mente moderado entre el talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Pacucha.

(Cruz,2009); en su investigación de los recursos humanos y el desempeño laboral se evidencia con una correcta recompensa y motivación a los colaboradores se concreta una correcta administración y beneficios para la organización en cuanto a resultados y productividad de la misma.

CAPITULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020 obteniendo en Chi cuadrado el valor de ,001.
- Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020. obteniendo en Chi cuadrado el valor de ,006.
- Existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna, 2020 obteniendo en Chi cuadrado el valor de ,008

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere la implementación completa del área de la gestión del capital humano o talento humano, en la industria San Miguel-ISM en el departamento de Tacna fortaleciendo la mejora continua de su personal por medio de la motivación, recompensas, actividades recreacionales, es importante todo ello porque directamente se relaciona con el desempeño laboral en la industria San Miguel-ISM.
- Se sugiere la evaluación y monitoreo esporádico, ya que es necesario velar por el cumplimiento de las responsabilidades y funciones de cada uno de los trabajadores, esta supervisión tiene que ser discreta para no poner bajo presión y constante acoso al colaborador al momento de desempeñar sus funciones.
- Se sugiere profundizar sobre el trabajo en equipo mediante actividades diarias en las funciones de trabajo, el repartir funciones colectivas con una correcta comunicación aminoran los tiempos de ejecución de las actividades lo que es beneficiosos para la empresa en cuanto a su productividad diaria y en mediano y largo plazo.

Bibliografía

- Arévalo, Y. (2017). *Material no Estructurado para Desarrollar Apendizajes Significativos en el Área de Matemática, en los Estudiantes de la IEI. N°526, Churúz- Cutervo 2016*. tesis de postgrado, Universidad Nacional de Cajamarca, cajamarca.
- Blas Millán, T. (2019). *El material no estructurado en el desarrollo de nociones matemáticas básicas en niños de inicial*. Tesis de Postgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Calderon, M. (28 de julio de 2009). Dirección General de Educación Inicial. *Orientaciones Metodológicas para el uso del Material Didáctico en el Nivel Inicial*, 11,22.
- CN. (2016). *Currículo Nacional*. Lima, Perú. doi:www. minedu.gob.pe/curriculo
- CNEB. (2018). *Currículo Nacional de la Educación Básica* (Primera Edición ed.). (Minedu, Ed.) Lima, Perú. Recuperado el 29 de Julio de 2020, de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/>
- Córdova, R. (2017). *Recursos y Materiales Reciclables para la Adquisición del Número en Educación Infantil*. Universidad de la Rioja, España.
- Educación Parvularia, 1. y. (2014). Relaciones lógico-matemáticas y cuantificación. (M. d. Educación, Ed.) *Cuadernillos de Orientaciones Pedagógicas*, 60. Recuperado el 30 de julio de 2020

Gervilla, Á. (2014). *El currículo de educación infantil*. Narcea Ediciones. Recuperado el 28 de julio de 2020, de <https://ebookcentral.proquest.com>

Gonzales Torres, J. (2019). *Material Didáctico Interactivo para Mejorar el Aprendizaje en Iniciación a las Operaciones Lógico- Matemáticas en Niños del Nivel Inicial II de la Escuela de Educación Básica*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.

Guamán Tocachi, L. (2016). *los Materiales Didácticos para el Desarrollo del Pensamiento Lógico Matemática en los niños del Primer año de Educación Básica de la Unidad Educativa “Daniel Evas Guaraca” de la comunidad Atapo Quilloto de la Parroquia Palmira, Guamote Chimborazo, en el. Título de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.*

Guevara Díaz, A. (2017). *Actividades Lúdicas con Material no Estructurado para desarrollar la noción de Número y Cantidad en los niños*. Tesis de Licenciatura, Universidad san Pedro, Chimbote.

Ignacio Barja, M. (2020). *Materiales no estructurados para desarrollar el aprendizaje de nociones básicas de matemática en estudiantes de la institucion educativa inicial*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Satipo.

INEI. (2018). Indicadores de Educación por Departamento. En *Calidad Educativa* (pág. 340). LIMA. doi:Web: www.inei.gob.pe

- Jimenez López, L. (5 de Febrero de 2016). *Nociones matemáticas*. Obtenido de [www.slideshare.net: https://www.slideshare.net/litita/nociones-matematicas-57907108](https://www.slideshare.net/litita/nociones-matematicas-57907108)
- Martín Biezma, C. (2012). *Didáctica de la Educación Infantil*. Macmillan Iberia, S.A. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com>
- MINEDU. (2015). *Sesiones de aprendizaje*. Lima: MINEDU.
- Morales Muñoz, P. (2012). *Elaboración de Material Didáctico*. Mexico: Red TERCER MILENIO S.C. Recuperado el 28 de julio de 2020
- Ortiz Arroba, A. (2014). *Guía Docente para Desarrollar las Nociones Lógico-Matemáticas*. Tesis de Licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana, Quito.
- Programa Curricular de Educación Inicial*. (2018). Perú: Ministerio de educación. doi:[www. minedu.gob.pe/curriculo](http://www.minedu.gob.pe/curriculo)
- Puentes, A. (23 de Junio de 2015). *Material Didáctico Estructurado y no Estructurado*. Obtenido de [https://es.slideshare.net: https://es.slideshare.net/alejita1999/material-didactico-estructurado-y-no-estructurado](https://es.slideshare.net/alejita1999/material-didactico-estructurado-y-no-estructurado)
- Quinchori Atilio, N. (2017). *Materiales Didácticos no Estructurados como Estrategia Didáctica y Aprendizaje en Matemática en la I.E. N° 1044 Perené-2016*. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Satipo.

- Quispe Torres, J. (2018). *Programa “Matemática con la naturaleza” para desarrollar las nociones matemáticas en estudiantes de 5 años del nivel inicial de la I.E N° 659 “María Montessori”*. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Lima.
- Rodríguez B., M. (2009). *El pensamiento lógico matemático desde la perspectiva de Piaget*. El Cid Editor. Recuperado el 28 de 07 de 2020, de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Rodriguez Barreto, M. (2009). *El desarrollo del pensamiento lógico en la educación infantil*. El Cid Editro. Recuperado el 28 de julio de 2020, de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Rutas del Aprendizaje*. (2015). Lima, Perú. doi:www.minedu.gob.pe
- Vigilio Rivera, M. (2018). *Bloques Lógicos para Desarrollar las Nociones Matemáticas en los niños de Inicial 5 años*. Título de Licenciatura, Universidad de Huánuco, Huánuco.