



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
IMAGINATIVA COMERCIAL S.A.C MAGDALENA DEL
MAR. LIMA.PERU 2017.**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

Bach. ALCIDES VASQUEZ REQUEJO

ASESOR

Mgtr. EDMUNDO JOSÉ BARRANTES RÍOS

LIMA – PERÚ

2018

ASESOR DE TESIS

MGTR. BARRANTES RÍOS EDMUNDO JOSÉ

JURADO EXAMINADOR

DR. ANAXIMANDRO ODILO PERALES SANCHEZ

Presidente

DR. NELSON MARCOS RICHARDSON PORLLES

Secretario

DRA. MEDELEIN BERNARDO SANTIAGO

Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por permitir llegar a este momento tan especial de mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más. A mis padres por el apoyo incondicional en momentos difíciles y durante toda mi carrera universitaria.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación ha sido posible gracias a la Universidad Privada Telesup, gestora de mis competencias profesionales adquiridas, por los años que he transcurrido por sus aulas.

RESUMEN

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la influencia existente entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017.

El problema general refiere a la interrogante: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017, cuya hipótesis general es: La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de la empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017. Las variables de estudio: Variable Independiente La Gestión del talento humano y la Variable Dependiente el Desempeño laboral. Se utilizó el diseño No Experimental de corte Transversal, de tipo Explicativo y método Cuantitativo.

Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, cuyo instrumento fue aplicado a la población conformada por 50 trabajadores para medir la Gestión del Talento Humano. El cuestionario consta de 47 preguntas en total estructuradas en 27 preguntas para la variable independiente y 20 para la variable dependiente. Se utilizó la escala de Likert con 5 alternativas de respuestas: 5: Siempre, 4: Casi siempre, 3: A veces si a veces no, 2: Casi nunca y 1: Nunca. La confiabilidad del cuestionario del coeficiente de Alfa de Cronbach es 97.60% en sus 47 elementos.

Por último se concluye que existe una relación positivamente alta entre el nivel de gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017.

Términos claves:

Gestión de talento humano, productividad, desempeño laboral, rotación voluntaria, retención, capacitación, felicidad y motivación.

ABSTRACT

The present investigation was carried out in order to determine the existing influence between the management of human talent in the work performance of the Imaginative Business Enterprise S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Peru 2017

The general problem refers to the question: How does the management of human talent influence the work performance of the Imaginative Business Enterprise S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Peru 2017, whose general hypothesis is: Human talent management influences the work performance of the company Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017. The study variables: Independent Variable The Human Talent Management and the Variable Dependent Work Performance. We used the non-experimental design of cross section, Explanatory type and Quantitative method.

As a data collection technique, the survey was used, whose questionnaire instrument was applied to the population made up of 50 workers to measure Human Talent Management. The questionnaire consists of 47 questions in total structured in 27 questions for the independent variable and 20 for the dependent variable. We used the Likert scale with 5 alternative answers: 5: Always, 4: Almost always, 3: Sometimes if sometimes not, 2: Almost never and 1: Never. The reliability of the Cronbach's Alpha coefficient questionnaire is 97.60% in its 47 elements.

Finally, it is concluded that there is a positive relationship between the level of management of human talent and the work performance of the Imaginative Business Enterprise S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Peru 2017.

Key terms:

Management of human talent, productivity, work performance, voluntary rotation, retention, training, happiness and motivation.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
Carátula	i
Asesor de tesis	ii
Jurado examinador	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1 Planteamiento del problema	17
1.2 Formulación del problema	19
1.2.1 Problema general	19
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3 Justificación del estudio	20
1.4 Objetivos de la investigación	23
1.4.1 Objetivo general	23
1.4.2 Objetivos específicos	23
II. MARCO TEÓRICO	24
2.1 Antecedentes de la investigación	24
2.1.1 Antecedentes Nacionales	24
2.1.2 Antecedentes Internacionales	33
2.2 Bases teóricas de las Variables	39
2.2.1 Bases teóricas de la Variable Independiente	39
2.2.1.1 Gestion del talento Humano.	41
2.2.1.2 Integración de personas	41

2.2.1.3 Organización de las personas	44
2.2.1.4 Recompensas a las personas	46
2.2.1.5 Desarrollo de las personas.	47
2.2.1.6 Retener a las personas	47
2.2.1.7 Auditar a las personas	48
2.2.1.8 Tipos de Talentos	49
2.2.1.9 Importancia de la Gestión del Talento	49
2.2.3.0 Objetivos de la Gestión del Talento	50
2.2.2.1 Teorías de la gestión del talento humano Teoría de Lewin	51
2.2.2. Base teóricas de la variable dependiente.	52
2.2.2.1 Definición de Capacidad	53
2.2.2.2 Reclutamiento	54
2.2.2.3 Selección	54
2.2.2.4 Capacitación	54
2.2.2.5 Desarrollo	55
2.2.2.6 Definición de Motivación	55
2.2.2.7 Definición de Entorno	56
2.2.3 Teorías del desempeño organizacional.	57
2.2.3.1 Teoría jerarquía de necesidades de Maslow	57
2.2.3.2 Teoría Sistemas, Likert	60
2.2.3.3 Evaluación del desempeño	61
2.2.3.4 Administración del desempeño	62
2.2.3.5 Definición de las metas y los esfuerzos laborales del empleado	62
2.2.3.6 ¿Por qué se debe evaluar el desempeño?	63
2.2.3.7 La medición del desempeño	63
2.3 Definición de términos básicos	64
III. METODOS Y MATERIALES	66
3.1 Hipótesis de la investigación	66
3.1.1 Hipótesis general	66
3.1.2 Hipótesis específicas	66

3.2 Variables de estudio	66
3.2.1 Definición conceptual	66
3.2.2 Definición operacional	67
3.3 Tipo y nivel de la investigación	69
3.4 Diseño de la Investigación	70
3.5. Población y Muestra del estudio	70
3.5.1 Población	70
3.5.2 Muestra	71
3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	72
3.6.1 Técnicas de recolección de datos	72
3.6.2 Instrumentos de recolección de datos	72
3.6.2.1 Confiabilidad del Instrumento	73
3.6.2.2 Validez del Instrumento	74
3.7 Métodos de análisis de datos	74
IV. RESULTADOS	75
4.1 Descripción y Análisis Estadísticos	75
4.2 Contrastación de Hipótesis	98
V. DISCUSIÓN	107
VI. CONCLUSIONES	111
VII. RECOMENDACIONES	113
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115
ANEXOS	118
Anexo 1: Matriz de consistencia	118
Anexo 2: Matriz de operacionalización	120
Anexo 3: Instrumentos	121
Anexo 4: Validación de Instrumentos	124
Anexo 5: Matriz de Datos	132

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla N° 1 <i>Definición operacional</i>	68
Tabla N° 2 <i>Ficha Técnica de Recolección de Datos</i>	70
Tabla N° 3 <i>Ficha Técnica de Recolección de Datos</i>	71
Tabla N° 4 <i>Estadísticos de fiabilidad</i>	73
Tabla N° 5 <i>Validación de Expertos</i>	74
Tabla N° 6 <i>La contratación de personas se realiza de manera interna</i>	75
Tabla N° 7 <i>El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que usted posee</i>	75
Tabla N° 8 <i>La selección de personas es con relación al perfil del puesto de trabajo</i>	76
Tabla N° 9 <i>El puesto que ocupa en la empresa está en relación con el requerimiento del área</i>	76
Tabla N° 10 <i>La empresa proporciona los recursos necesarios e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño</i>	77
Tabla N° 11 <i>Existen posibilidades reales de ascenso o desarrollo de carrera en su empresa</i>	77
Tabla N° 12 <i>Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe</i>	78
Tabla N° 13 <i>Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe</i>	78
Tabla N° 14 <i>Considera que existe igualdad entre la experiencia y formación en cuanto a la remuneración percibida de su empresa</i>	79
Tabla N° 15 <i>Cree que su sueldo y el de sus compañeros está en relación con la situación y marcha económica de la empresa</i>	79
Tabla N° 16 <i>Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos de la empresa</i>	80
Tabla N° 17 <i>Considera que su trabajo recibe todos los beneficios sociales</i>	80
Tabla N° 18 <i>Los incentivos fomentan las competencias individuales</i>	81
Tabla N° 19 <i>Se involucra para el alcance de las metas</i>	81
Tabla N° 20 <i>Promueve la capacitación de sus colaboradores</i>	82
Tabla N° 21 <i>Demuestra capacitación en la administración del conocimiento para el cumplimiento de los objetivos</i>	82

Tabla N° 22 <i>Promueve el desarrollo del capital intelectual</i>	83
Tabla N° 23 <i>Planifica el logro de metas y objetivos</i>	83
Tabla N° 24 <i>Promueve la mejora continua de los trabajadores</i>	84
Tabla N° 25 <i>Su puesto de trabajo es lo suficientemente cómodo para realizar su trabajo</i>	84
Tabla N° 26 <i>Tiene relación agradable con sus compañeros de trabajo</i>	85
Tabla N° 27 <i>Los integrantes del área generan un buen clima para alcanzar el éxito de la compañía</i>	85
Tabla N° 28 <i>Considera que los valores y cultura se aplican en la empresa</i>	86
Tabla N° 29 <i>Se aplica el valor agregado para el cumplimiento de los objetivos de la empresa</i>	86
Tabla N° 30 <i>Cumple con el manual de funciones de la empresa</i>	87
Tabla N° 31 <i>Efectúa con criterio la toma de decisiones justas</i>	87
Tabla N° 32 <i>Fomenta la creatividad e innovación</i>	88
Tabla N° 33 <i>La contratación de personas se realiza de manera interna</i>	88
Tabla N° 34 <i>El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que usted posee</i>	89
Tabla N° 35 <i>Diseña con técnica el sistema organizacional de la empresa</i>	89
Tabla N° 36 <i>Elabora el reglamento interno con participación de su personal</i>	90
Tabla N° 37 <i>Aplica el modelo de organización horizontal democrático</i>	90
Tabla N° 38 <i>Recibe horas de entrenamiento en su empresa</i>	91
Tabla N° 39 <i>Considera que en su empresa promueven el desarrollo del personal</i>	91
Tabla N° 40 <i>Supervisa la labor de los trabajadores</i>	92
Tabla N° 41 <i>Asesora la actividad laboral de los trabajadores</i>	92
Tabla N° 42 <i>Cuenta con un manual de procedimientos</i>	93
Tabla N° 43 <i>Promueve buenas relaciones con los empleados</i>	93
Tabla N° 44 <i>Promueve el logro de metas de la empresa</i>	94
Tabla N° 45 <i>Diseña técnicamente los ascensos de los trabajadores</i>	94
Tabla N° 46 <i>Posee un perfil necesario para lograr un ascenso</i>	95
Tabla N° 47 <i>Planifica programas de trabajo de los empleados</i>	95
Tabla N° 48 <i>Estimula el rendimiento de los empleados</i>	96

Tabla N° 49 <i>Plantea objetivos claros</i>	96
Tabla N° 50 <i>Capacita a los trabajadores anualmente</i>	97
Tabla N° 51 <i>Es proactivo, optimista y positivo</i>	97
Tabla N° 52 <i>Es perseverante y transformador</i>	98
Tabla N° 53 <i>Estadísticos de prueba</i>	99
Tabla N° 54 <i>Estadísticos de prueba</i>	100
Tabla N° 55 <i>Estadísticos de prueba</i>	101
Tabla N° 56 <i>Estadísticos de prueba</i>	102
Tabla N° 57 <i>Estadísticos de prueba</i>	103
Tabla N° 58 <i>Estadísticos de prueba</i>	104
Tabla N° 59 <i>Estadísticos de prueba</i>	105

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
<i>Figura 1</i> Reclutamiento interno y externo	43
<i>Figura 2</i> Posición del puesto en el organigrama	45
<i>Figura 3</i> Los tres componentes del reclutamiento total	46
<i>Figura 4</i> Procesos para supervisar a las personas	49
<i>Figura 5</i> Teorías de las necesidades	59

INTRODUCCIÓN.

En el presente trabajo se quiere explicar la importancia de la gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral como un camino para influir positivamente, las organizaciones están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos. Y para las personas constituye el medio que les permite alcanzar sus objetivos personales.

El objeto central de la tesis es demostrar que la llamada Función de Recursos Humanos está viviendo cambios radicales en su concepto y aplicación, convirtiéndose en factor esencial para el logro de las ventajas competitivas de la empresa. Es decir, que el desarrollo humano, su capacidad, su desempeño, están viviendo esos cambios. De igual manera, demostrar que los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. Por qué el mundo digital ha cambiado el panorama de nuestras vidas.

En el Capítulo I. Presentamos el planteamiento del problema donde se detallan las deficiencias de la Empresa Imaginativa Comercial SAC, encontramos también la formulación general y específica donde se enfoca la influencia que existe entre la variable Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral, así como la justificación siendo el resultado de esta investigación.

Capítulo II. Marco Teórico, se citan los antecedentes de los autores de tesis nacionales e internacionales, mostrando las conclusiones de cada uno de ellos producto de sus investigaciones. Se explica las definiciones de la variable independiente. La Gestión del Talento Humano y la variable dependiente Desempeño Laboral.

Capítulo III. Métodos y Materiales, presentamos las hipótesis generales y específicas donde se busca probar la relación entre las variables de estudio. Para recopilar los datos de la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento: Cuestionario. Dicha encuesta fue aplicada a 50 trabajadores de la empresa investigada. El método que se empleó fue la Escala de Likert con 5 alternativas de respuestas.

Capítulo IV. Resultados, se precisa la existencia de una relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral

Capítulo V. Discusión, se muestra que las investigaciones desarrolladas por los tesisistas.

Capítulo VI. Conclusiones, se detallan las conclusiones donde se demuestra que existe una influencia alta entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral. La gestión humana juega un papel protagonista debido a que permiten la adquisición, la retención y/o el desarrollo de los empleados con mayor potencial para contribuir al desempeño organizacional. El desempeño laboral no solamente nos permite analizar la situación económica, sino también los efectos que causan la falta de gestión del talento, liderazgo, retención, capacitación, la percepción del clima laboral, las evaluaciones de desempeño y el grado de motivación de las personas al formar parte de una empresa. Las personas constituyen el principal activo de la organización, por lo tanto, las organizaciones y las personas representan el contexto donde se sitúa la administración de los recursos. Capítulo VII. Se describen las recomendaciones de cómo mejorar la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral según los resultados obtenidos en esta investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Conforme pasa el tiempo, han surgido un sin fin de herramientas y teorías enfocadas al desarrollo del factor humano dentro de las organizaciones; el contexto laboral evoluciona y exige de manera inmediata que los trabajadores de una organización evolucionen al mismo ritmo que marca el mercado global; en la actualidad no es suficiente contar con ciertos conocimientos sobre un tema específico, sino que existe la necesidad inminente de ser cada día más competitivos de contar con capacidades, habilidades, aptitudes, actitudes y conocimientos que ayuden a hacer la diferencia, primero como personas y luego como parte de una organización.

Como es bien entendido en nuestra época, la globalización es uno de los pilares del cambio, nos presenta un nuevo entorno en donde la gestión del talento humano, tiene relación directa con los cambios en las empresas para hacerlas más competitivas, sin embargo la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C desconoce el uso de esta herramienta para llevar a cabo un completo análisis basado en el desarrollo del talento humano.

El desempeño laboral no solamente nos permite analizar la situación económica, sino también los efectos que causan la falta de gestión del talento, liderazgo, retención, capacitación, la percepción del clima laboral, las evaluaciones de desempeño y el grado de motivación de las personas al formar parte de una empresa. La rotación del personal, podrían ser consecuencia de la falta de atención en estos factores, los empleados ya que en muchas empresas no aplican estas herramientas para obtener el éxito de la organización.

El desempeño laboral significa calificar el desempeño actual y/o anterior de un trabajador en relación con sus estándares. Aunque evaluar el desempeño por lo general trae a la mente herramientas específicas. La evaluación del desempeño también supone que se han establecido estándares de éste, y también que se dará a los trabajadores la retroalimentación y los incentivos para ayudarlos a solventar las deficiencias en el desempeño. O para que continúen

desempeñándose de forma sobresaliente.

La idea de que las evaluaciones son únicamente un elemento en el proceso de mejorar el desempeño del trabajador no es nada nuevo. Sin embargo, en la actualidad los gerentes por lo general toman la naturaleza integrada de dicho proceso (de establecer metas, capacitar a la fuerza laboral y, luego. Evaluarla y recompensarla) con mucho mayor seriedad que en el pasado.

Es necesario que la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C se actualice de acuerdo a los avances tecnológicos; con una correcta gestión del talento humano para mejorar el desempeño en la organización, porque el mundo digital ha cambiado el panorama de nuestras vidas en donde las empresas lo que buscan es reducir sus costos y aumentar sus utilidades pero no toman en cuenta que el principal activo son las personas.

Actualmente la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C ha dejado de lado el personal, solo se enfoca en resultados y no a la formación de talentos, no sólo ha mantenido el ritmo con el ambiente empresarial rápidamente cambiante y los nuevos retos que presenta, al no poder ofrecer soluciones viables a los problemas de las personas que laboran en la compañía, el personal no está comprometido y hay una ausencia de capacitación y motivación. El principal motivo para tomar en cuenta la función de RR.HH. Es el cumplimiento de los objetivos, involucra excesivo trabajo y compromiso lo cual depende principalmente del trabajo de equipo y del liderazgo efectivo.

La evaluación del desempeño es necesaria, pero en la práctica no siempre resulta sencilla, sin el establecimiento de metas. La administración del desempeño consiste en definir, medir, motivar y desarrollar de manera continua al personal que integra una organización. Los recursos de la organización deben de administrarse debidamente, las personas son los únicos elementos capaces de dirigirse y desarrollarse por sí mismas por ello es necesario que las organizaciones capaciten a su personal para un buen desempeño laboral.

Hablar de desempeño laboral es un problema internacional por que las compañías están integradas de gente, de mente de inteligencia, de vitalidad, de acción y de proacción. La administración de las personas es una de las áreas que

ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes. Éstos no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptuales e intangibles. La visión del área que se tiene hoy es enteramente diferente de la que tenía su configuración tradicional, cuando se llamaba Administración de Recursos Humanos (ARH). Muchas cosas han cambiado. El objetivo central es presentar las nuevas características y el nuevo perfil de este gratificante campo de actividad. La administración de las personas ha llevado a que las organizaciones exitosas alcancen la excelencia y ha aportado el capital intelectual que representa, más que cualquier otra cosa, la importancia del factor humano en plena era de la información. Por ello es importante que la gestión del talento humano vaya de la mano del desempeño laboral.

Nunca se había dado algo igual, el mundo cambia a una velocidad increíble y cada vez de manera más intensa. En la historia de la humanidad siempre ha habido cambios, pero nunca del tamaño, la velocidad y el efecto de los que ocurren ahora. Diversos factores contribuyen a lo anterior: los cambios económicos, tecnológicos, sociales, culturales, legales, políticos, demográficos y ecológicos actúan de forma conjunta y sistémica, en un campo de fuerzas dinámicas que produce resultados inimaginables y que coloca a las organizaciones en la incertidumbre y la imprevisibilidad.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017?

1.2.2 Problemas específicos

a) ¿Cómo influye la integración de personas en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017?

b) ¿Cómo influye la organización de las personas en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017?

c) ¿Cómo influye las recompensas a las personas en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017?

d) ¿Cómo influye desarrollar a las personas en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017?

e) ¿Cómo influye retener a las personas en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017?

f) ¿Cómo influye auditar a las personas en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017?

1.3 Justificación del estudio

Fue importante la investigación de la gestión del talento humano, porque ayudo a mejorar el desempeño organizacional de los empleados de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C., fomentando la participación de los mismos. Además, contribuirá con una adecuada gestión administrativa dentro de la empresa, misma que permitirá el crecimiento personal de los empleados.

La Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. se constituye en junio del 2005 con más de 12 años de experiencia ha logrado estar un paso adelante de su competencia, está ubicada Av. Tomas Ramsey 930 Magdalena del Mar departamento de Lima, Perú. Se define como una empresa de ingeniería dedicada al cálculo, diseño, equipamiento y mantenimiento de diversos proyectos de cocina, lavandería y de calentamiento de agua. La empresa está conformada por diversos procesos internos que pueden ser caracterizados por cadenas de tareas encaminadas a satisfacer las necesidades de los clientes en función del cumplimiento del objetivo de la empresa. Es por ello que la gestión del talento humano intervienen distintos departamentos al no haber un buen clima laboral dificulta su control y gestión, haciendo que se distribuya toda la responsabilidad entre todos aquellos que intervengan en el desarrollo de las actividades. Como podemos apreciar la falta de capacitación y motivación genera problemas serios en la compañía.

Es por ello la necesidad de tomar conciencia de la importancia de la capacitación a los colaboradores de la empresa que permite un mejor control de las existencias para el abastecimiento de los diferentes proyectos de la empresa.

Las organizaciones poseen un elemento común: todas están integradas por personas. Las personas llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones. Por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado. Si una organización dispusiera de considerables capitales, equipos modernos e instalaciones impecables pero careciera de un conjunto de personas, o éstas se consideraran mal dirigidas, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible. La verdadera gestión de los recursos humanos de toda la empresa se encuentra en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo. Esto requiere que gente adecuada, con la combinación correcta de conocimientos y habilidades, se encuentre en el lugar y en el momento adecuados para desempeñar el trabajo necesario.

El éxito de las organizaciones modernas en un ambiente de negocios dinámicos y competitivos es cada vez más el resultado de una administración eficaz de los recursos humanos. La expresión recursos humanos se refiere a las personas que forman parte de la organización y desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales. Por un lado, las personas pasan gran parte de su tiempo en las organizaciones, son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual será su nivel jerárquico ellos aportan habilidades, conocimientos y actitudes para el cumplimiento de las metas u objetivos de las organizaciones.

Las personas constituyen el principal activo de la organización. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados.

El desempeño laboral es relevante porque la globalización influye directamente en los negocios, el desarrollo tecnológico, el fuerte impacto del cambio y el intenso movimiento en busca de la calidad y la productividad en la mayoría de las organizaciones, surge una elocuente prueba de que la gran diferencia y la principal ventaja competitiva de las empresas provienen de las personas que trabajan en ellas.

En algunas organizaciones más sofisticadas, ahora se habla de administración de las personas, con un enfoque que propende a individualizar a las personas y a verlas como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales. Sin embargo, la tendencia actual va más allá y hoy se habla de administración las personas; es decir, de una administración que se refiere a la organización y también a sus colaboradores y asociados internos, que son quienes más entienden de ella, de sus negocios y de su futuro. Se trata de una nueva visión de las personas, ya no como un recurso de la organización, como objetos serviles o simples sujetos pasivos del proceso, sino fundamentalmente como sujetos activos que toman decisiones, emprenden acciones, crean innovaciones y agregan valor a las organizaciones. Es más, la persona es vista como un agente proactivo, dotado de visión propia y, sobre todo, de inteligencia, que es la mayor de las habilidades humanas, la más avanzada y sofisticada.

Las organizaciones son auténticos seres vivos. Cuando logran el éxito, tienden a crecer o, cuando menos, a sobrevivir. El crecimiento conlleva una mayor complejidad de los recursos que necesitan para sus operaciones, como aumentar el capital, incrementar la tecnología, las actividades de apoyo, etc. Por otra parte, provoca el aumento en el número de personas y también la necesidad de que éstas apliquen más los conocimientos, habilidades y destrezas indispensables para mantener la competitividad del negocio. Todo ello para asegurar que la utilización de los recursos materiales, financieros y tecnológicos sea eficiente y eficaz. Así, las personas serán el diferencial competitivo que propicie y sostenga el éxito de la organización; así se convierten en la competencia básica de ésta, en su principal ventaja competitiva dentro de un mundo globalizado, inestable y cambiante en el que existe una competencia feroz. Las organizaciones cambian sus conceptos y modifican sus prácticas administrativas para movilizar y utilizar con plenitud a las personas en sus actividades.

En lugar de invertir directamente en productos y servicios, ahora invierten en las personas que los conocen bien y que saben cómo crearlos, desarrollarlos, producirlos y mejorarlos

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Establecer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la Empresa imaginativa comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú.2017.

1.4.2 Objetivo específicos.

a) Determinar cómo influye la integración personas en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017.

b) Establecer cómo influye la organización de las personas en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017.

c) Establecer cómo influye las recompensas a las personas en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017.

d) Establecer cómo influye desarrollar a las personas en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017.

e) Establecer cómo influye retener a las personas en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017.

f) Establecer cómo influye auditar a las personas en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Nacionales

Según la tesis presentada por, Bedoya (2003). *“La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas”*. Tesis para obtener el grado académico de magister en administración.

Conclusiones

El desarrollo de la investigación ha permitido cumplir con los objetivos planteados, al mismo tiempo nos permite comprobar las hipótesis de trabajo, por ello se esbozan las siguientes conclusiones:

Los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos. El nuevo enfoque radica en el análisis de las mejores prácticas empresariales y en la acción de revisar el cambio de RRHH y del proceso de Gestión de la evaluación de su desempeño, especialmente en tres dimensiones: Económica, social y tecnológica.

La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

El enfoque tradicional de evaluación de los RRHH como una función aislada con estándares especiales está siendo reemplazado por un nuevo enfoque sustentado en la Gestión de las personas como creadores de ventajas competitivas para la empresa. Los métodos utilizados en nuestra investigación orientan a la obtención de mejores resultados.

La globalización nos presenta un nuevo entorno que tiene relación directa con los cambios en las empresas y en la formación de los Recursos Humanos para hacerlas más competitivas. Sin embargo los Factores que pueden descarrilar los esfuerzos de cambio son:

- La incapacidad de articular una visión clara de los que debiera ser la función de RRHH
- Poco o ningún soporte administrativo, tanto de la alta dirección como de los gerentes medios,
- Imposibilidad de enfocarse en los procesos empresariales,
- Descuidar las creencias y valores de la gente,
- Falta de asignación de la mejor gente al equipo de cambio,
- El intento por fijar meramente un proceso en lugar de cambiarlo.
- Ausencia de una verdadera planificación y de un sistema efectivo de evaluación de desempeño de los RRHH.

La función de RRHH están viviendo la angustia de una transformación radical. Dicho en pocas palabras, se está volviendo esencial para el logro de ventajas competitivas tanto como son los recursos financieros, tecnológicos y de otro tipo con que cuentan las organizaciones.

En esta nueva concepción, la función de RRHH tiene la oportunidad de participar como agente de cambio en la formulación de estrategias que permitan el mejor funcionamiento de la empresa competitiva en el desarrollo de la misma.

La gestión de personas (GP). En esta nueva concepción, las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales para ser abordadas como seres dotados de inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, destreza, aspiraciones y percepciones singulares.

Un nuevo enfoque de recursos humanos, que se visualiza para el siglo XXI, y cuyos aspectos son los siguientes:

Metas de la función de RRHH

- Alta calidad/productividad/satisfacción del cliente
- Relación de los recursos humanos con la estrategia de la organización.
- Captar gente calificada
- Retener gente calificada
- Conformar una fuerza de trabajo flexible
- Estructurar una fuerte cultura organizacional.
- Alcanzar índices de satisfacción altos
- Procesos de gestión de evaluación de desempeño en escenarios competitivos.
- Desarrollo y entrenamiento gerencial.
- Tener un buen lugar de trabajo

Con la globalización de los negocios, el desarrollo tecnológico, el fuerte impacto del cambio y el intenso movimiento por la calidad y productividad, surge una elocuente constatación en la mayoría de las organizaciones: la gran diferencia, la principal ventaja competitiva de las empresas deviene de las personas que en ellas trabajan. Son las personas que mantienen y conservan el statu quo y son ellas y solamente ellas quienes generan y fortalecen la innovación y el futuro que vendrá a ser.

La moderna gestión de personas se basa en tres aspectos fundamentales: Las personas como seres humanos, las personas como activadores inteligentes de los recursos organizacionales, y, las personas como socios de la organización.

Las personas como seres humanos: dotados de personalidad propia, profundamente diferentes entre sí, con una historia personal particular y diferenciada, poseedores de conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables a la adecuada gestión de los recursos organizacionales. Personas como personas y no como meros recursos de la organización.

Las personas como activadores inteligentes de recursos organizacionales: como elementos impulsores de la organización y capaces de dotar de inteligencia,

talento y aprendizaje indispensables a su constante renovación y competitividad en un mundo de cambios y retos. Las personas como fuente de impulso propio que dinamizan la organización y no como agentes pasivos, inertes y estáticos.

Las personas como socios de la organización: capaces de conducir a la excelencia y al éxito. Como socios, las personas hacen inversiones en la organización como esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. En la expectativa de obtener retornos de estas inversiones como salarios, incentivos financieros, desarrollo profesional, carrera, etc. Toda inversión solamente se justifica cuando trae un retorno razonable.

La evaluación del desempeño es una sistemática apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona.

Normalmente, la disminución de costos, los recortes de personal y las directrices de la alta dirección no son razones importantes para el cambio. La evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados con cierta continuidad, sea formal o informalmente, en las organizaciones. Además, una evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

La evaluación del desempeño no es por sí misma un fin, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los resultados humanos de la empresa.

Los nuevos enfoques del proceso de gestión de la evaluación del desempeño, por definición deberán ser:

- Adecuadas a las condiciones del mercado.
- Íntimamente vinculadas con los planes estratégicos de las empresas.
- Concebidas e implementadas en forma conjunta por los gerentes de línea y los de RRHH
- Centradas en la calidad, el servicio al cliente.
- Orientadas a convertirse en una función estratégica

- Concebida como unidad de negocios vinculada a resolver las necesidades de sociedades empresariales con clientes internos y externos.

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño pueden presentarse de tres maneras:

Permitir condiciones de medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.

Permitir el tratamiento de los recursos humanos como recurso básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente dependiendo de la forma de administración.

Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta de una parte los objetivos empresariales y de otra los objetivos individuales.

Finalmente cuando un programa de evaluación del desempeño es bien planeado, coordinado y desarrollado normalmente proporciona beneficios a corto, a mediano y a largo plazo. Por lo general, los principales beneficiarios son el individuo, el jefe, la empresa y la comunidad.

Las medidas no financieras le dicen hacia donde se dirige. Se desarrollaron cinco preguntas de diagnóstico que se pueden usar como una herramienta de evaluación para determinar la afectividad relativa y el valor de los servicios de relaciones industriales de recursos humanos de los resultados de las encuestas y entrevistas.

Según la tesis presentada por, Inca (2015). "*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas*". Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas.

Conclusiones

La gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre

gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

La selección de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo.

La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo.

La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.

La capacitación de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo.

Según la tesis presentada por, Casa (2015). "*Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de san Jerónimo*". Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas.

Conclusiones

Dando respuesta al primer objetivo específico de esta investigación: determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, se concluye que el valor "sig." es de 0,056, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión proceso de selección de

personal y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo.

Dando respuesta al segundo objetivo específico de esta investigación: determinar la relación que existe entre Capacitación/desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, se concluye que el valor "sig." es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza de 95% que sí existe una relación significativa entre la dimensión capacitación y desarrollo y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo.

Dando respuesta al tercer objetivo específico de esta investigación: determinar la relación que existe entre Carrera profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, se concluye que el valor "sig." es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza de 95% que sí existe una relación significativa entre la dimensión desarrollo personal y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo.

Finalmente con relación al objetivo general: determinar la relación que existe entre Gestión por Competencias y Desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, se concluye que el valor "sig." es de 0.000, que es menor al nivel de significancia de 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza de 95% que sí existe una relación significativa entre la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo. 89 Del mismo modo el valor de correlación que existe entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral, utilizando el coeficiente de Pearson, es de 0,555 lo que significa que existe una correlación positiva moderada

Los resultados de correlación más bajos fueron presentados entre las variables proceso de selección de personal y la variable desempeño laboral ya que no se

obtuvieron relaciones significativas entre sus indicadores. Se infiere así que selección de personal está actuando como una variable poco determinante de la dimensión desempeño laboral y viceversa.

Según tesis presentada por Asenjo, (2015). *“Relación de la gestión del Talento Humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas”*. Tesis para optar al grado académico de magister en administración con mención en administración

Conclusiones

Las conclusiones están en función a los objetivos y resultados del trabajo de campo, demostrando que la gestión del talento humano por competencias incidió positivamente en aumentar el desempeño en todo el proceso productivo haciendo frente a factores de cambios que se han producido y se siguen produciendo en las economías, globalización de mercado, desarrollo tecnológico y volúmenes de información disponible.

Se determinó que el planteamiento estratégico de RR.HH. Influyo en el proceso de reclutamiento, selección e incorporación del talento humano coincidiendo con Pardo y Porras (2011), que considera el punto de vista estratégico desde todas sus actualizaciones hasta lograr la incorporación de los recursos.

Se concluyó que cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz haciendo uso de los planes estratégicos de desarrollo de talentos para alcanzar las competencias deseadas a fin de efectuar actividades eficientemente, este es el sentido, se debe implementar el modelo de dirección basado en gestión del talento humano por competencias que pueda ser prevista desde la planificación hasta el control de resultados.

Según tesis presentada por Arana,(2014). *“La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014”*.Tesis para obtener el título de licenciado en administración.

Conclusiones

Para la organización el puesto de trabajo, las tareas tanto habituales como periódicas y eventuales que debe cumplir el trabajador, se concluye que la Universidad Privada Antenor Orrego si se responsabiliza por dar a conocer las funciones de que en cada uno de los puestos de trabajo debe cumplir los empleados. Esta es la razón por la cual los trabajadores deben tener un pleno conocimiento de lo deberes que deben cumplir y consecuentemente se establecen semejanzas y diferencias entre los antedichos puestos de trabajo.

Según las respuestas proyectadas en la encuesta, se puede sintetizar que los conocimientos teóricos-prácticos que se necesita para el mejor desenvolvimiento del puesto de trabajo son muy bajos y no de buena calidad.

Se concluye que en la empresa no se realizan reuniones entre el personal y jefes de área con regularidad, por lo que se desconoce eventos importantes que suceden en la misma.

En cuanto tiene relación al incentivo que desean los trabajadores en las respuestas, se ve reflejada que la capacitación es la mejor muestra de motivación para dar mayor impulso al rendimiento de los trabajadores. 5. Una conclusión significativa manifestada por los trabajadores es que si existe de alguna manera evaluaciones, que califican el nivel de desempeño, esto no excluye que la empresa implemente un método más moderno para evaluar el desempeño. 6. El talento humano que se desempeña en la empresa, se encuentra desmotivado, se sobrentiende que es por la ausencia casi total de un plan de capacitación, sin embargo se debe aclarar que existe capacitación de carácter informal.

Según tesis presentada por Alvildo (2015). *“Talento Humano en la Gestión de las empresas textiles de Lima Metropolitana”*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú, para el optar el grado de Doctor en Administración concluye que:

El análisis de los datos permitió establecer que el Talento Humano influye significativamente en la Gestión Empresarial Textil de Lima Metropolitana.

Se ha demostrado que el conocimiento de uno mismo influye significativamente en la toma de decisiones en las empresas textiles de Lima Metropolitana.

Se ha demostrado que la habilidad de comunicación influye significativamente en el compromiso con la organización en las empresas textiles de Lima Metropolitana.

También se ha establecido la capacidad de aprendizaje y adaptación influye significativamente en la motivación por el logro en las empresas textiles de Lima Metropolitana.

Por último, se ha demostrado la flexibilidad y orientación al cambio influye significativamente en la búsqueda de excelencia en las empresas textiles de Lima Metropolitana.

Armas y Asencio, (2015) en su tesis *“Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope”*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración concluyen que:

La relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A es directa, determinado mediante la Prueba Chi Cuadrado.

El nivel de la gestión del talento humano de la empresa Cartavio S.A.A es regular, por cuanto los directivos no prestan el énfasis necesario a sus trabajadores como el activo más importante de la empresa.

El nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A es regular, por cuanto no existe una orientación clara al cumplimiento de metas dentro de la empresa.

El nivel de asociación de las dimensiones de la gestión del talento humano con las dimensiones de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A es directa

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Según tesis presentada por García, A (2013). *“Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal*

administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel". Tesis de grado.

Conclusiones.

No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada del talento humano.

La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones aisladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos

El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección del personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica.

No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. Durante la encuesta y la revisión documental se verifica la ausencia de este plan.

La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas.

Según tesis presentada por León (2016). "Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu". Universidad Rafael Landívar. Ecuador, para el optar título profesional de Psicólogo Organizacional concluye que:

Se determina que la calidad de gestión del talento humano en las PYMES del área urbana de Retalhuleu, es aceptable, por los porcentajes encontrados en cada uno de los ítems, ya que muchos de ellos no cuentan con un área específico que se encargue de la gestión antes mencionada.

Se determina que las PYMES del área urbana de Retalhuleu, en sus distintas líneas de funcionamiento, tienen establecidas normas y procedimientos en un 46% y otro 54% no lo hacen. Es de resaltar que, en un alto porcentaje, se utilizan procesos no técnicos en la dotación de personal.

Se determina que las PYMES del área urbana de Retalhuleu que el 52% de las PYMES tienen establecido procesos orientados al aprovechamiento y fortalecimiento de los conocimientos y experiencias, tales como capacitaciones al empleado periódicamente, condiciones laborales óptimas para mejor desenvolvimiento dentro de la empresa. Sin embargo, existe un 48% de las empresas que no realiza este tipo de gestión.

Se determina que el 64% de las PYMES del área urbana de Retalhuleu tienen establecidos procesos y mecanismos que orientan a la motivación de los colaboradores en el aspecto laboral y personal, tales como retribución monetaria, tomando en cuenta el desarrollo de funciones y también procesos de reingeniería. Es importante señalar que, para estimular laboral y personalmente a los colaboradores, se emplean seguros de vida y viajes en un 4% respectivamente, Becas y seguros médicos en un 7% respectivamente, un 11% en vales de compra; comidas y otros no especificados el 15% y el 37% proporciona regalías y bonos, respectivamente.

Se determina que el 50% de las PYMES tienen establecidos procesos que orientan al aprovechamiento de actitudes, aptitudes y habilidades que posee el candidato al puesto de trabajo. Se denota que el otro 50% de las PYMES carece de esos procesos, por lo tanto; son instituciones que fácilmente pueden presentar problemas en sus líneas de funcionamiento ocasionados por la falta de información del personal.

Se determina que el 50% de las PYMES del área urbana de Retalhuleu poseen procesos que garantizan condiciones saludables a los colaboradores,

destacándose la creación de espacios de confianza con la finalidad de acentuar en los valores de esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto; y actividades que contribuyen a las relaciones interpersonales. En cuanto a las prestaciones laborales legales el 24% de las PYMES proporciona indemnización a sus colaboradores, el 23% otorga aguinaldo, el 22% vacaciones el 18% finiquito laboral, y el 13% otorga Bono¹⁴.

La Torre M, (2011). *“La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral”*. Tesis doctoral.

Conclusiones

La presente tesis pretende, a partir del modelo propuesto por Ostroff y Bowen (2000), analizar la relación entre las prácticas de recursos humanos llevadas a cabo en las organizaciones, y el desempeño de los trabajadores, a través de la mediación de las percepciones y expectativas de los empleados sobre su entorno laboral y de su satisfacción laboral.

Además, plantea estudiar dichas relaciones tanto a nivel individual como colectivo (en el conjunto de la organización).

Para ello, se ha utilizado una amplia muestra de trabajadores y organizaciones de siete países, y se ha tomado en consideración tanto información procedente de los propios empleados como de los responsables de recursos humanos de las empresas participantes en el estudio.

Aun teniendo en cuenta las mencionadas limitaciones de la presente investigación, las principales aportaciones de los tres estudios desarrollados son las siguientes:

Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “soft” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización.

Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundaría en mayor satisfacción y desempeño. El apoyo organizacional muestra su potencial para aumentar la satisfacción por su carácter discrecional y de reconocimiento.

Tanto el contrato psicológico (cumplimiento de las promesas realizadas por la organización) como la reciprocidad del contrato psicológico y normativo se ven favorecidos por las prácticas de RRHH orientadas al compromiso en el desempeño.

Sin embargo, la reciprocidad del contrato normativo no favorece el desempeño organizacional, por ello, es necesario el desarrollo de contratos idiosincráticos a todos los niveles de la organización para satisfacer las necesidades individuales de los empleados, evitar la inequidad y mejorar así su rendimiento. El cumplimiento del contrato psicológico y su reciprocidad, sí es que muestra una mayor satisfacción y desempeño, ello avala la necesidad de desarrollar contratos idiosincráticos.

Las perspectivas de empleo futuro se ha analizado como indicador de una política de recursos humanos en base a un plan estratégico de la organización. Sin embargo, los resultados no muestran relación con las prácticas de recursos humanos, lo que contravendría la tesis del alineamiento del sistema de recursos humanos con la política empresarial. Hay que tener en cuenta el modo en el que se ha medido esta variable que si no hay un plan estratégico anteriormente definido en la organización, podría ser ofreciendo una visión sesgada respecto al sistema de recursos humanos.

Los resultados de esta tesis proporcionan evidencia teórica a la investigación multinivel (constructos emergentes y modelos homólogos) y son una muestra de cómo el todo es más que la suma de las partes, proporcionando en algunos casos, resultados diferentes para las mismas variables en diferentes niveles teóricos. Además, proporcionan una visión general del funcionamiento de la organización, teniendo en cuenta sus constricciones, desde la existencia de una

serie prácticas de RRHH orientadas al compromiso y cómo se relacionan con el desempeño organizacional.

Por último, los resultados de la presente tesis aporta evidencia empírica a algunas de las relaciones propuestas por el modelo integrador del funcionamiento de la organización de Ostroff y Bowen (2000). Este modelo global abre nuevas vías para la investigación a nivel global de la organización, ya que ha mostrado su valor heurístico.

Según la tesis presentada, por Martínez (2013).”*Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*”. Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración.

Conclusiones

El objetivo principal de esta tesis es encaminar a la empresa hacia la implantación de un Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias, para dar cumplimiento a las recomendaciones que en materia de Recursos Humanos emite la Administración Pública Federal.

En este sentido, podemos aseverar que el objetivo se cumplió cabalmente, con el desarrollo de la propuesta contenida en el capítulo 3 donde, mediante el análisis del Manual organizacional, misión, visión, valores y demás documentos que contienen la filosofía y sentir de la empresa, se pudieron obtener los tres principales Diccionarios que forman la estructura medular de cualquier Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias: El Diccionario de valores, el Diccionario de competencias cardinales y el Diccionario de competencias específicas y comportamientos.

Posteriormente, una vez definidas las competencias y establecidas sus respectivas mediciones a través de comportamientos observables; se pudo diseñar una serie de instrumentos que permitirán llevar a cabo de forma objetiva los procesos de reclutamiento, capacitación y evaluación del desempeño; los mismos que son pilares de las actividades que desarrolla el Área de Recursos Humanos. Adicionalmente, permitirán planificar y desarrollar estrategias que propicien el crecimiento del trabajador mediante un Plan de Carrera o como posible candidato para la sucesión de una posición de mayor nivel jerárquico.

La mayor restricción que se presentó durante el desarrollo de esta tesis, fue la concerniente al manejo de los puestos por perfiles generales o “puestos tipo”; donde se engloba a los especialistas por el tipo de puesto que ocupa, sin considerar las necesidades o competencias departamentales que requiere su función, restándole así, la personalización y especialización al perfil del puesto. Sin embargo, en este momento, para la empresa es más funcional realizarlo de la manera antes señalada.

Por otro lado, este trabajo deja abiertas algunas líneas de investigación, como son: el desarrollo de planes de carrera y sucesión por competencias y el rubro de Administración de las compensaciones, entre otras.

Finalmente, es importante recordar, que en un mundo con cambios tan vertiginosos, las organizaciones requieren de elementos diferenciadores y bien cimentados para continuar en el mercado. En este caso, IEPSA se propone mirar hacia el factor humano, el desarrollo de sus capacidades y talentos como generador de esa ventaja competitiva.

2.2 Bases teóricas de las Variables

2.2.1 Bases teóricas de la variable independiente.

Chiavenato (2009). Define de la siguiente manera:

La gestión del Talento Humano. Es un campo muy sensible a la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos ,como la cultura que existe en cada organización ,la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos ,el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes. Según los autores, existen distintos conceptos sobre administración de recursos humanos:

Con base en lo anterior, se puede interpretar que cada organización cuenta con su propia estructura organizacional compuesta por un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos. Es una función

administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados. Donde se construye talentos por medio de un conjunto de procesos integrados. Lo cual las personas dependen la organización y la organización depende de ellos para el cumplimiento de los objetivos y metas. (p.7, 9)

Snell (2013). Define de la siguiente manera:

La gestión del Talento Humano Consiste en una amplia variedad de actividades, incluyendo el análisis competitivo de una empresa y el diseño de puestos de trabajo para que la estrategia de una empresa pueda ser implementada con éxito. Para esto, es necesario identificar, reclutar y seleccionar a las personas adecuadas para ese puesto de trabajo, capacitación, motivación y evaluación de estas personas. El capital humano se describe como el valor económico del conocimiento, las habilidades y capacidades de los empleados. (p.4)

Con base en lo anterior, se puede interpretar para el cumplimiento de los objetivos las organizaciones tienen que identificar, reclutar y seleccionar a las personas adecuadas para ese puesto de trabajo, capacitación, motivación y evaluación de estas personas. El capital humano se describe como el valor económico del conocimiento, las habilidades y capacidades de los empleados.

Garay (2015). Tiene diferentes significados para las personas, cuando muchos gerentes hablan de la "Administración del talento Humano" en la actualidad simplemente se refiere a la administración con la finalidad de adquirir, mejorar y retener a sus mejores empleados. Para ser más precisos, definiremos la administración del talento humano como el proceso integrado y orientado hacia metas de planear, reclutar, desarrollar administrar a los empleados. (p.16)

De acuerdo a Garay podemos interpretar que la gestión del talento humano consiste retener, reclutar, desarrollar, administrar y mejorar a sus mejores empleados para el cumplimiento de las metas de la organización.

Jericó (2001), define el talento de una forma muy parecida, aunque más resumida: Como aquella gente cuyas capacidades están comprometidas a

hacer cosas que mejoren los resultados en la organización. Asimismo, define al profesional con talento como un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización. El talento es el mayor patrimonio de las organizaciones y cada vez más va a suponer la diferencia estratégica entre las empresas excelentes y las meramente medianas. (p.24)

Con base en lo anterior, se puede interpretar el talento como la capacidad con la que cuentan las personas para resolver problemas inteligentemente, aplicando todas sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes adquiridas en las organizaciones, comprometidos hacia el progreso de organización.

Se puede concluir entonces que la Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la Organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

2.2.1.1 Gestion del talento Humano.

2.2.1.2 Integración de personas

Es un proceso para incluir nuevas personas en la empresa. Se puede llamar procesos para proveer o abastecer personas incluye el reclutamiento y selección de personal.

Chiavenato (2009). Representan la ruta que conduce a su ingreso en la organización. Es la puerta de entrada que sólo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella. Las organizaciones cuentan con métodos de filtración, que codifican las características deseables e importantes para alcanzar sus objetivos y su cultura interna, y de ahí escogen a aquellas personas que las reúnen en gran medida. El proceso de selección consiste

en encontrar lo que las personas ofrecen, comparándolo con lo que busca la organización. Sin embargo, las organizaciones no son las únicas que seleccionan, las personas también escogen dónde quieren trabajar. Así, se trata de una elección recíproca. (p.102)

Con base en lo anterior, se puede interpretar que las organizaciones están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones. Y para las personas constituyen el medio que les permita alcanzar diversos objetivos personales. Las personas y las organizaciones no nacieron juntas. Las organizaciones escogen las personas que desean tener como colaboradores y las personas escogen a las organizaciones donde quieren trabajar y aplicar sus esfuerzos y competencias.

El reclutamiento

Chiavenato (2009). Se trata de una elección recíproca que depende de innumerables factores y circunstancias. Sin embargo, para que esa relación sea posible es necesario que las organizaciones comuniquen y divulguen sus oportunidades de trabajo a efecto de que las personas las localicen y puedan iniciar una relación. Éste es el papel del reclutamiento: divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que desea. Por medio del reclutamiento, la organización que forma parte del mercado de trabajo envía una señal de oportunidades de empleo a determinados candidatos que forman parte del mercado de RH. El reclutamiento funciona como un puente entre el mercado de trabajo y el mercado de RH. (p.177)

Es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. El mercado donde la organización busca a los candidatos puede ser interna y externa o una combinación de ambas.

Reclutamiento interno y externo

Chiavenato (2009,117). En razón de su aplicación, el reclutamiento es interno o externo. El reclutamiento interno actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización, colaboradores para promoverlos o transferirlos a

otras actividades más complejas o más motivadoras. El reclutamiento externo actúa en los candidatos que están en el MRH y, por tanto, fuera de la organización, para someterlos a su proceso de selección de personal. Así, mientras que el reclutamiento interno se enfoca en buscar competencias internas para aprovecharlas mejor, el externo se enfoca en la adquisición de competencias externas. El reclutamiento interno aborda a los actuales colaboradores de la organización y el externo se enfoca en los candidatos que están en el MRH. Uno privilegia a los trabajadores actuales para ofrecerles oportunidades mejores, mientras que el otro busca candidatos externos para hacerse de experiencias y habilidades que no existen en la organización en este momento. El reclutamiento interno y el externo contribuyen a la formación y la continua actualización del banco de talentos que servirá de fuente para los reclutamientos futuros.

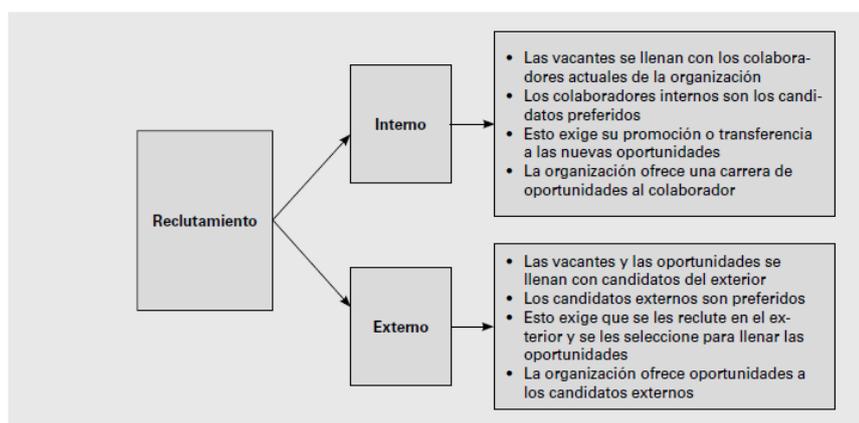


Figura 1. Reclutamiento interno y externo

Fuente: Chiavenato, Pag.117. *Gestión de Talento Humano*. (3ª edición). México: Editorial Mc. Graw Hill, 2009.

El reclutamiento es la integración de las personas a la organización mediante un conjunto de actividades diseñadas para atraer a candidatos calificados, el reclutamiento interno y el externo contribuyen a la formación y la continua actualización del banco de talentos. El reclutamiento interno y el externo contribuyen a la formación y la continua y actualización de talentos que permitan el desarrollo de los objetivos de la empresa. Para reclutar es necesario que las empresas realicen un perfil para un terminado puesto de trabajo

La selección de personal

Chiavenato (2009) La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en oportuno. En términos más amplios, la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. (p.137)

2.2.1.3 Organización de las personas

Chiavenato (2009). La organización de las personas son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño .Incluyen el diseño organizacional y de puestos el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación de desempeño. (p.15)

Chiavenato (2009). Diseño organizacional de puestos es el proceso de organizar el trabajo en razón de las tareas necesarias para desempeñar un puesto específico. Es la organización de las tareas y las actividades repetitivas de un puesto y las calificaciones que necesita el ocupante, así como su posición de la organización del trabajo como un todo.

Bajo el prisma horizontal, cada puesto se sitúa con otros puestos del mismo nivel jerárquico que, en general, reciben un título equivalente (como directores, gerentes, jefes, obreros, etc.). Bajo el prisma vertical, cada puesto aparece en algún departamento, división o área de la empresa. Así se compone el organigrama de los puestos.

Con este enfoque, los puestos no existen por azar. Su diseño, proyección, definición y establecimiento responde a cierta racionalidad: la búsqueda de eficiencia de la organización. La figura 2 brinda una idea de la posición de un puesto en el organigrama de una compañía. (p.205)

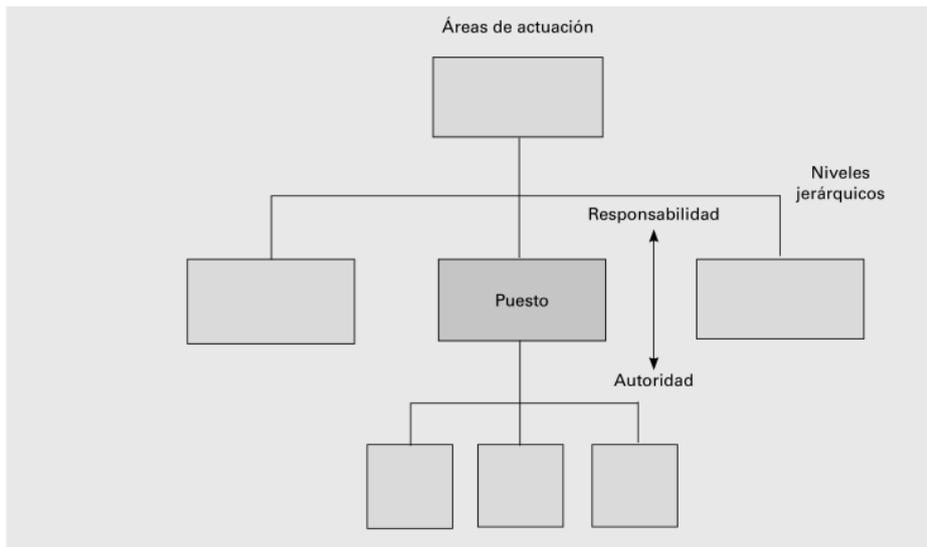


Figura 2. Posición del puesto en el organigrama

Fuente: Chiavenato, Pag.204. Gestión de Talento Humano. (3ª edición.) México: Editorial Mc. Graw Hill, 2009.

Chiavenato (2009). Evaluación de desempeño, es el proceso que mide el desempeño del trabajador entendido como la medida en que este cumple con los requisitos de su trabajo. Consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones.

La evaluación del desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de los puestos y pretende determinar cuáles áreas del trabajo se deben estudiar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y pretende determinar cómo ha sido el desempeño en comparación con ciertos parámetros objetivos. La administración es el punto central de todo sistema de evaluación y debe ser mucho más que una actividad que se orienta al pasado; por el contrario, para desarrollar todo el potencial humano de la organización, se debe orientar hacia el futuro. (p.243)

2.2.1.4 Recompensas a las personas

Chiavenato (2009,15). “Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas, incluyen recompensas remuneración y presentación y servicios sociales (incentivos)”.

Las personas constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos. Por tal razón, los procesos para ofrecer recompensas destacan entre los principales procesos administrativos del área de recursos humanos dentro de las organizaciones.

Chiavenato (2009). La palabra recompensa significa una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización.

Chiavenato (2009). Remuneración. Nadie trabaja gratis como asociado de la organización, cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente. Es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo. Los tres componentes de la remuneración total. En la mayoría de las organizaciones, el principal componente de la remuneración total es la remuneración básica, la paga fija que el trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo mensual o de salario por hora. (p.281)

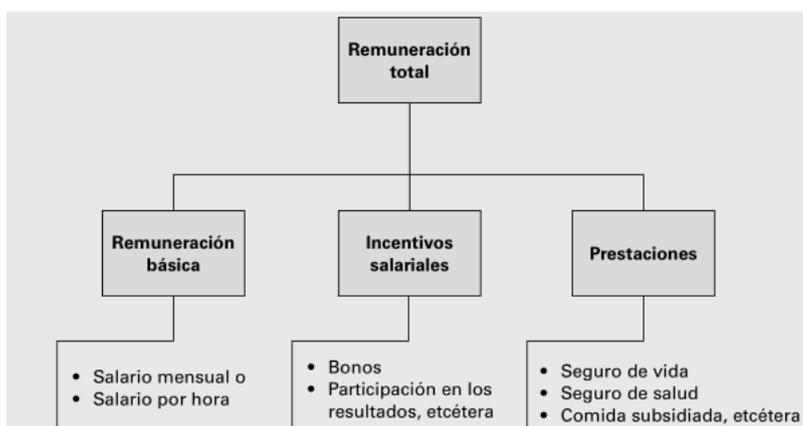


Figura 3. Los tres componentes del reclutamiento total

Fuente: Chiavenato. Pag.281. *Gestión de Talento Humano*. (3ª edición.) México: Editorial Mc. Graw Hill, 2009.

Chiavenato (2009). Prestaciones, son ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todas o una parte de los trabajadores, en forma de pago adicional a sus salarios. Por lo general, constituye un paquete de prestaciones y servicios que forma parte integral de la remuneración del personal. Las prestaciones y los servicios sociales incluyen toda una variedad de facilidades y beneficios que ofrece la organización. (p.281)

Chiavenato (2009). Incentivos, no basta con reemunerar a las personas por el tiempo que dedican a la organización, porque ello es necesario, pero no es suficiente. Es necesario incentivarlas continuamente para que hagan mejor esfuerzo posible superen su desempeño actual y alcancen las metas y los resultados desafiantes que se han planteado para futuro. (p 281)

2.2.1.5 Desarrollo de las personas.

Chiavenato (2009). Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y desarrollarse, tiene una estrecha relación con la educación, educar significa extraer, llevar y arrancar en otros términos consiste en capacitar, educar, entrenar. Desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y así sean más eficientes en lo que hacen. Significa sobre todo brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen. Podemos concluir indicando que el desarrollo de personas se centra en formación, aprendizaje y administración del conocimiento. (p 366)

2.2.1.6 Retener a las personas

Chiavenato (2009). Desde el punto de vista, la administración de personas, la organización viable es aquella que no solo consigue captar y aplicar en forma conveniente sus recursos humanos, sino también los mantiene

satisfechos, a largo plazo dentro de la organización. La retención de personas exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones entre las cuales sobresalen los estilos administrativos. Tiene como objetivo mantener satisfecho y motivados a los participantes así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que permanezcan en la organización. (P.440-447).

2.2.1.7 Auditar a las personas

Chiavenato (2009). La palabra supervisar adquiere un significado especial en esta parte, qué es seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas. Las organizaciones no operan en razón de simple improvisación ni funcionan por azar si no que se riegan por determinados planes que tienen por objeto alcanzar, cumplir con la misión y realizar la visión por medio de estrategias bien definidas.

Supervisar significa dar seguimiento a esas operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes sean debidamente ejecutados y los objetivos sean alcanzados. (p 504)

Los procesos de supervisión pueden ser objeto de un enfoque tradicional, en la medida que se ciñan al paradigma de la teoría X (desconfianza en las personas y control sobre su comportamiento), un esquema de control externo y rígido que las personas deben obedecer.

En el otro extremo están los procesos de supervisión con un enfoque moderno, en la medida que se ciñan al paradigma de la teoría Y (confiar en las personas e incentivar su comportamiento), con un esquema de autocontrol y flexibilidad (atribuyendo facultades de decisión a las personas con total autonomía para desempeñarse)

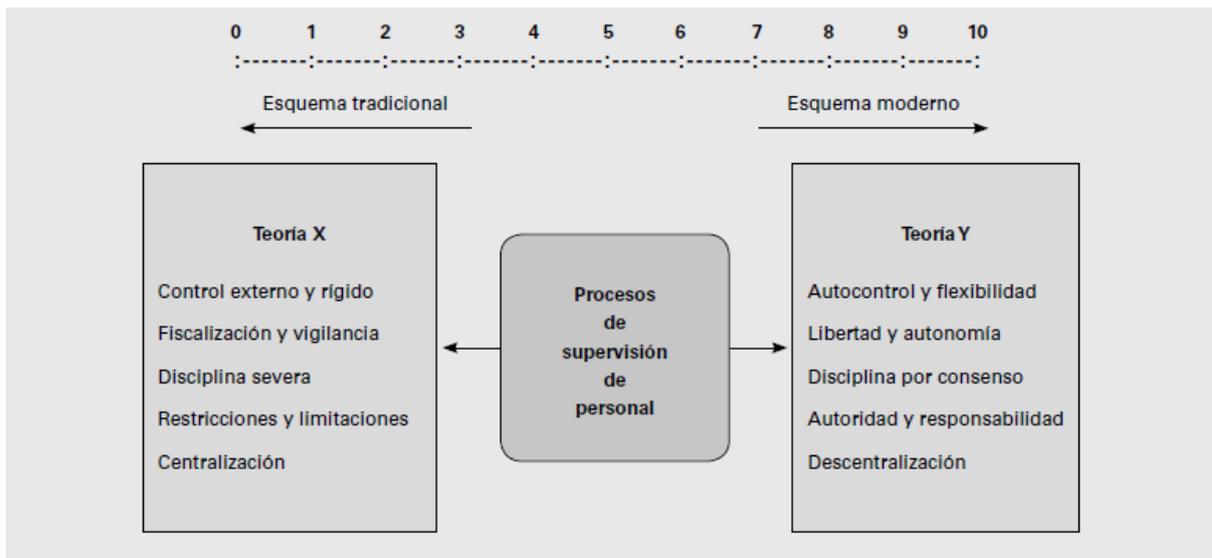


Figura 4. Procesos para supervisar a las personas

Fuente: Chiavenato. Pag.505. *Gestión de Talento Humano*. (3ª edición) México: Editorial Mc. Graw Hill, 2009.

2.2.1.8 Tipos de Talentos

Existen diferentes tipos de talentos. Por ejemplo, existe el talento comercial, el talento directivo, el talento de líder, talento técnico, talento administrativo y así dependiendo de sus funciones, objetivos y aporte de valor a la organización. Se destaca un tipo diferente de talento: el innovador y emprendedor. Se trata de una clasificación transversal, ya que cualquier profesional desde su rol puede innovar. Este tipo de profesionales son, añade, “los que más valor añadido aportan en la empresa”.

Mogollon (2009). Se interpreta entonces que el talento es la capacidad con la que cuentan las personas para resolver problemas inteligentemente, aplicando todas sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes, comprometidos hacia el progreso de organización, es decir añadiéndole valor.

2.2.1.9 Importancia de la Gestión del Talento

Sin duda, uno de los recursos más importantes con los que cuenta cualquier tipo de empresa, son las personas. La necesidad de gestionar este recurso tan valioso ha hecho que, en las empresas, se dedique un área a su gestión y dirección, la

denominada gestión de talento humano, quién, a través de diversas prácticas, trata de adquirir, retener y/o desarrollar dichos recursos. Desde esta perspectiva, surge el enfoque de dirección estratégica de gestión humana como una disciplina encargada de estudiar todo lo relativo al talento humano, su gestión y su contribución al valor de la empresa y a su competitividad sostenible.

Chiavenato (2009), indica que las organizaciones poseen un elemento común: todas están integradas por personas. Las personas llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones. Por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado. Si alguien dispusiera de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables pero careciera de un conjunto de personas, o éstas se consideraran mal dirigidas, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible.” La verdadera importancia de los recursos humanos de toda la empresa se encuentra en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo. (p.4, 5,6)

2.2.3.0 Objetivos de la Gestión del Talento

Los objetivos de la gestión del talento humano son diversos y para que estos se alcancen es necesario que los gerentes traten a las personas como promotoras de la eficacia organizacional.

Chiavenato (2009) considera que el objetivo general de la gestión del talento humano es la correcta integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con la finalidad de lograr de las personas el despliegue de todas sus habilidades y capacidades y lograr la eficiencia y la competitividad organizacional. En síntesis se debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo. (p, 11)

Chiavenato considera que las personas constituyen el principal activo de las organizaciones y de ahí la necesidad que las empresas sean más conscientes de sus trabajadores y les presten más atención. Las

organizaciones con éxito se han dado cuenta de que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de mantener el rendimiento. Los objetivos de la ARH son múltiples, el principal objetivo de la ARH es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos.

2.2.2.1 Teorías de la gestión del talento humano Teoría de Lewin

Según la teoría de Lewin, la comprensión del comportamiento humano depende de dos suposiciones básicas: El comportamiento humano se deriva de la totalidad de hechos coexistentes que lo rodean. Esos hechos coexistentes tienen el carácter de un campo dinámico, llamado campo psicológico.

Ese campo psicológico es el ambiente vital que comprende la persona y su ambiente psicológico. El ambiente psicológico es lo que la persona percibe e interpreta del ambiente externo. Los objetos, las personas o las situaciones pueden adquirir valencias en el ambiente psicológico y determinar un campo dinámico de fuerzas psicológicas.

La valencia es positiva cuando puede o pretende satisfacer las necesidades del individuo, y es negativa cuando puede o pretende causar algún daño o perjuicio. Los objetos, las personas o las situaciones cargadas de valencia positiva tienden a atraer al individuo, en tanto que los de valencia negativa tienen a causarle repulsión o alejamiento. La atracción es una fuerza o vector que se dirige hacia el objeto, hacia la persona o hacia la situación; en tanto que la repulsión es una fuerza o vector que impulsa a alejarse, intentando escapar del objeto, la persona o la situación. Un vector tiende siempre a producir un "movimiento" en cualquier dirección. Cuando dos o más vectores actúan al mismo tiempo sobre una persona, el movimiento es una resultante de fuerzas. En algunas oportunidades, el movimiento producido por los vectores puede ser detenido por una "barrera" (impedimento u obstáculo). En general, el movimiento puede ser de alejamiento o de acercamiento. La teoría de campo explica por qué cada individuo puede percibir e interpretar de manera diferente, un mismo objeto, persona o situación.

2.2.2. Base teóricas de la variable dependiente.

Álvarez, Desempeño Laboral. En la búsqueda de un buen desempeño del capital humano dentro de las organizaciones, los directivos están continuamente preocupados por cuestiones como políticas de selección, control de nóminas, capacitación, entre otras. Sin embargo, a menudo se deja de lado un concepto que puede llegar a ser fundamental para que dichos factores tengan éxito, hablamos del análisis y descripción de puestos de trabajo. La Importancia de la Descripción de Puestos.

Este concepto que puede llegar a ser considerado como poco importante o incluso no necesario en comparación con otras herramientas de la administración, puede ayudarnos a reducir la incidencia de situaciones como: el asignar a una persona no idónea a un puesto; desorientación del trabajador al no conocer con claridad sus funciones y/o el lugar que ocupan en la organización; y el choque de valores con la cultura de la empresa, entre otros.

Según Álvarez, un buen sistema de análisis y descripción de puestos de trabajo no sólo tiene como objetivo el definir de manera clara las tareas que se deberán desempeñar en un determinado puesto, sino también incluir los factores de éxito necesarios para cumplir las expectativas del mismo.

Para analizar la mejor manera de diseñar una metodología para desarrollar descripciones de puestos que incluyan las competencias, comenzaremos por estudiar las descripciones de puestos, así como, las competencias.

Una definición interesante acerca del Desempeño Laboral es la expuesta por Stoner (1994,484). “Quien afirma el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

Sobre la base de esta definición se plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Chiavenato (2002). Expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción labora. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción.

El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Snell (2013) Consiste en una amplia variedad de actividades, incluyendo el análisis competitivo de una empresa y el diseño de puestos de trabajo para que la estrategia de una empresa pueda ser implementada con éxito. Para esto, es necesario identificar, reclutar y seleccionar a las personas adecuadas para ese puesto de trabajo, capacitación, motivación y evaluación de estas personas. El capital humano se describe como el valor económico del conocimiento, las habilidades y capacidades de los empleados (p.4).

2.2.2.1. Definición de Capacidad

Chiavenato (2009), Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y desarrollarse, tiene una estrecha relación con la educación, educar significa extraer, llevar y arrancar en otros términos consiste en capacitar, educar, entrenar. Los procesos de desarrollo incluyen tres estratos que se superponen: la capacitación, el desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional. Los estratos bajos como la capacitación y el desarrollo de personas (C y D) tratan del aprendizaje individual y la manera en que las personas aprenden y se desarrollan. La capacitación tiene que ver mucho en el conocimiento. La capacitación es el proceso de desarrollar cualidades en los RH preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización.(p.366)

2.2.2.2. Reclutamiento

Chiavenato (2009). Se trata de una elección recíproca que depende de innumerables factores y circunstancias. Sin embargo, para que esa relación sea posible es necesario que las organizaciones comuniquen y divulguen sus oportunidades de trabajo a efecto de que las personas las localicen y puedan iniciar una relación. Éste es el papel del reclutamiento: divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que desea. Por medio del reclutamiento, la organización que forma parte del mercado de trabajo envía una señal de oportunidades de empleo a determinados candidatos que forman parte del mercado de RH. El reclutamiento funciona como un puente entre el mercado de trabajo y el mercado de RH.

2.2.2.3. Selección

Chiavenato (2009). La selección es el proceso de escoger al mejor candidato para un puesto.

La selección es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento

La selección es la obtención y el uso de información sobre candidatos reclutados del exterior para decidir a cuál de ellos se le presentará una oferta de empleo.

La selección es un proceso de decisión, con base en datos confiables, para añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo.

2.2.2.4. Capacitación

Chiavenato (2009). Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y desarrollarse, tiene una estrecha relación con la educación, educar significa

extraer, llevar y arrancar en otros términos consiste en capacitar, educar, entrenar. Desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y si sean más eficientes en lo que hacen. Significa sobre todo brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen. El desarrollo de personas se centra formación, aprendizaje y administración del conocimiento.

2.2.2.5. Desarrollo

Chiavenato (2009) Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y desarrollarse, tiene una estrecha relación con la educación, educar significa extraer, llevar y arrancar en otros términos consiste en capacitar, educar, entrenar. Desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y si sean más eficientes en lo que hacen. Significa sobre todo brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen. El desarrollo de personas se centra formación, aprendizaje y administración del conocimiento.

2.2.2.6 Definición de Motivación

Es difícil comprender el comportamiento de las personas sin tener un mínimo conocimiento de lo que motiva. No es fácil definir exactamente el concepto de motivación, pues se utiliza en sentidos diversos. De manera general, motivo es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos a una tendencia concreta.

Chiavenato (2011) La motivación es considerada como el estado de ánimo del individuo, el cual es provocado por diversas variables dependientes o

independientes que rodean el ambiente donde se desenvuelve el individuo. La motivación y la satisfacción laboral, se ve reflejada en la productividad y la calidad que ofrece una organización a su cliente externo, es por esto que se debe poner énfasis en estos puntos para que nuestro producto tenga valor agregado. Es responsabilidad de la organización trabajar en los factores que orientan a la motivación de sus empleados sin dejar de lado que a su vez es obligación de los empleados desempeñar sus labores de manera adecuada. La motivación no es tema sencillo, al abordarlo se busca diagnosticar y satisfacer necesidades económicas, emocionales y psicológicas de las personas que laboran en las empresas. La motivación es un impulso que nos permite mantener constante a una acción, a su vez lograr un objetivo y saciar una necesidad; La motivación de un individuo se comprende parcialmente, implica necesidades, deseos, tensiones, expectativas, etc.

Stoner, Freeman y Gilbert Jr. (1996): La motivación, es una característica de la psicología humana que contribuye el grado de compromiso de una persona. Motivar es el proceso administrativo que consiste en influir en la conducta de las personas, basado en el conocimiento de qué hace que la gente funcione (p.482).

2.2.2.7 Definición de Entorno

Litwin, 1971 citado en: Chiavenato, 1992. Desde que el tema de Clima Laboral despertara interés en los estudiosos, se le ha llamado de diferentes maneras, entre las que podemos mencionar: Ambiente, Atmósfera, Clima Organizacional. Sin embargo, sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar el concepto (p.75).

El clima laboral es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones), y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización en cuanto a productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, etc. Por lo tanto,

evaluando el Clima Organizacional se mide la forma como es percibida la organización.

2.2.3 Teorías del desempeño organizacional.

2.2.3.1 Teoría jerarquía de necesidades de Maslow

Las teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen del propio individuo: su motivación para actuar y comprometerse proviene de fuerzas que existen dentro de algunas de estas necesidades son conscientes, mientras que otras no. La teoría motivacional más conocida es de Maslow, y se basa en la jerarquía de las necesidades humanas. Según Maslow, las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo a su importancia respecto a la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más elaboradas e intelectuales (necesidades secundarias).

1. Necesidades Fisiológicas: constituyen el nivel más bajo de las necesidades humanas

La “Teoría de la Motivación Humana”, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

Las necesidades básicas se ubican en la base de la pirámide, mientras que las necesidades más complejas se encuentran en la parte alta. Las cinco categorías de necesidades de la Pirámide de Maslow son: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel, y subiendo niveles en el orden indicado.

Tipos de necesidades.

En la pirámide de Maslow, este investigador habla acerca de las necesidades instintivas y hace una distinción entre necesidades “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento) y de “desarrollo del ser” (autorrealización). La diferencia existente entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo. Satisfacer las necesidades deficitarias es importante para evitar consecuencias o sentimientos.

Las necesidades del “desarrollo del ser”, por su parte, son importantes para el crecimiento personal, y no tienen que ver con el déficit de algo, sino con el deseo de crecer como persona. Así pues, la pirámide de Maslow tiene 5 niveles de necesidades:

1. Necesidades fisiológicas, incluyen las necesidades vitales para la supervivencia y son de orden biológico. Dentro de este grupo, encontramos necesidades como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio. Maslow piensa que estas necesidades son las más básicas en la jerarquía, ya que las demás necesidades son secundarias hasta que no se hayan cubierto las de este nivel.

2. Necesidades de seguridad

En esta parte de la pirámide de Maslow se incluyen las necesidades de seguridad son necesarias para vivir, pero están a un nivel diferente que las necesidades fisiológicas. Es decir, hasta que las primeras no se satisfacen, no surge un segundo eslabón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, al orden, la estabilidad y la protección. Aquí figuran: la seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud, etc

3. Necesidades de afiliación

Maslow describe estas necesidades como menos básicas, y tienen sentido cuando las necesidades anteriores están satisfechas. Ejemplos de estas necesidades son: el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad. Estas

necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social.

4. Necesidades de reconocimiento

Tras cubrir las necesidades de los tres primeros niveles de la Pirámide de Maslow, aparecen las necesidades de reconocimiento como la autoestima, el reconocimiento hacia la propia persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer dichas necesidades, la persona se siente segura de sí misma y piensa que es valiosa dentro de la sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor.

Según Maslow existen dos necesidades de reconocimiento: una inferior, que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como autoconfianza, competencia, logro, independencia y libertad.

5. Necesidades de autorrealización

Por último, en el nivel más alto se encuentra las necesidades de autorrealización y el desarrollo de las necesidades internas, el desarrollo espiritual, moral, la búsqueda de una misión en la vida, la ayuda desinteresada hacia los demás, etc.



Figura 5. Teorías de las necesidades

Fuente: Maslow, "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, vol. 50, 1943, pp. 370-396,

2.2.3.2 Teoría Sistemas, Likert

En la teoría de Sistemas, Likert, (1967) plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Dice, también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad subjetiva.

Likert (1967) establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

1. Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.
2. Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.
3. Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacionales, estos son:

1. Clima de tipo autoritario.
2. Clima de tipo participativo

Likert (1967), mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones: Los métodos de mando; la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados, Las características de las fuerzas motivacionales; los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades. Las características de los procesos de comunicación; la naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos. Las características de los procesos de influencia; la importancia de la interacción superior- subordinado para establecer los objetivos de la organización. Las características de los procesos de toma de decisiones; la pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones. Las características de los procesos de planificación; la forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices. Las características de los procesos de control; El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento; la planificación así como la formación deseada.

2.2.3.3 Evaluación del desempeño.

Dessler (2011). Significa calificar el desempeño actual y/o anterior de un trabajador en relación con sus estándares. Aunque "evaluar el desempeño, por lo general trae a la mente herramientas. La evaluación del desempeño también supone que se han establecido estándares de éste, y también que se dará a los trabajadores la retroalimentación y los incentivos para ayudarlos a solventar las deficiencias en el desempeño, o para que continúen desempeñándose de forma sobresaliente. (p.222)

La idea de que las evaluaciones son únicamente un elemento en el proceso de mejorar el desempeño del trabajador no es nada nuevo. Sin embargo, en la actualidad los gerentes por lo general toman la naturaleza integrada de dicho proceso (de establecer metas, capacitar a la fuerza laboral y, luego evaluarla y recompensarla) con mucho mayor seriedad que en el pasado.

2.2.3.4. Administración del desempeño

Dessler (2011). Todo ese proceso integrado se conoce como administración del desempeño. Trata del proceso mediante el cual las compañías se aseguran de que la fuerza laboral trabaje para alcanzar las metas organizacionales. E incluye prácticas por las cuales el gerente define las metas y tareas del empleado, desarrolla sus habilidades y capacidades. Y evalúa de manera continua su comportamiento dirigido a metas y luego lo recompensa en una forma que se espera tendrá sentido en cuanto a las necesidades de la compañía y a las aspiraciones profesionales del individuo. (p.222)

El enfoque de administración del desempeño actual refleja los intentos de los gerentes por reconocer de forma más explícita la naturaleza interrelacionada de los factores que influyen el desempeño del trabajador. Y refleja el énfasis que en la actualidad ponen los gerentes al motivar esfuerzos dirigidos a metas de alto desempeño, en un mundo globalmente competitivo.

2.2.3.5. Definición de las metas y los esfuerzos laborales del empleado

Dessler (2011). Como eje de la administración del desempeño está la noción de que los esfuerzos del trabajador deberían estar dirigidos a metas. Por un lado, el gerente debe evaluar al empleado con base en el desempeño de éste con respecto al logro de los estándares específicos, mediante los cuales espera que se le mida. Por otro lado, el gerente debería asegurarse de que las metas y los estándares de desempeño del trabajador tengan sentido en términos de las metas más amplias de la organización. De manera ideal, en cualquier compañía hay una jerarquía de metas. Las metas de la alta gerencia (digamos, duplicar las ventas) implican metas subordinadas para cada gerente y cada empleado que aparecen hacia abajo en la cadena de mando. (p.226)

Sin embargo, aclarar lo que usted espera de la gente a su cargo es más difícil de lo que parece. Por lo general, los empleadores escriben descripciones de los puestos de trabajo; sin embargo tales descripciones rara vez incluyen metas

específicas. Todos los gerentes de ventas en la firma podrían tener la misma descripción del puesto de trabajo, por ejemplo. La descripción del puesto de trabajo de su gerente de ventas quizá mencione actividades como "supervisar a la fuerza de ventas" y "ser responsable de todas las fases de comercialización de los productos de la división".

Por lo tanto, tienen que cuantificarse las expectativas. La forma más directa para hacerlo (para el puesto de gerente de ventas, por ejemplo) consiste en establecer estándares medibles para cada expectativa. La actividad de "ventas personales" se mide en términos de cuánto dinero en ventas genera personalmente el gerente. El punto es que los trabajadores siempre deberían saber de antemano cómo y sobre qué base se les evaluará." No puede esperar que ellos administren su propio desempeño, si no conocen los estándares que usted usará para evaluar su desempeño.

2.2.3.6. ¿Por qué se debe evaluar el desempeño?

Dessler (2011). Existen tres razones principales para evaluar el desempeño de los subalternos. Primera, las evaluaciones brindan información relevante sobre la cual el supervisor puede tomar decisiones acerca de promoción e incrementos de salario. Segunda. La evaluación permite a jefe y subalterno desarrollar un plan para corregir cualesquiera deficiencias que la evaluación llegue a descubrir, así como para reforzar las cuestiones que el trabajador hace de manera correcta. Finalmente, las evaluaciones sirven para un propósito útil en la planeación profesional, al brindar la oportunidad de revisar los planes de carrera del empleado a la luz de sus fortalezas y debilidades exhibidas. (p.227)

2.2.3.7 La medición del desempeño

Hurtado, (2002) El desempeño es un término abundantemente utilizado dentro de la literatura de las organizaciones, sin embargo, el concepto, el nivel de análisis y la medición presentan una gran ambigüedad. Bajo la denominación de desempeño organizacional podemos encontrar la

productividad, la satisfacción de los empleados, la rentabilidad, la eficiencia, etc. El desempeño es un concepto multidimensional y un único ítem puede no ser capaz de proporcionar una adecuada comprensión de las implicaciones de otros conceptos de interés en el mismo.

Diferentes autores han asimilado el desempeño a la idea de efectividad, es decir, el grado en el cual los objetivos de la organización han sido alcanzados. Este significado del desempeño es congruente con la de efectividad organizacional que engloba al desempeño financiero, el operativo y los objetivos de distintos grupos de interés.

2.3 Definición de términos básicos

Administración de recursos humanos

Chiavenato (2000). El área de la administración de recursos humanos de una organización o empresa (por ejemplo determinar la necesidad de recursos humanos de la empresa, reclutar, seleccionar, desarrollar, asesorar y recompensar a los empleados: actuar como enlace con los sindicatos y entidades gubernamentales y manejar otros asuntos del bienestar de los empleados

Aprendices.

Chiavenato (2000). “Aquellos individuos en una organización con un alto potencial de adelanto pero que en la actualidad están rindiendo por debajo de lo normal.

Desarrollo.

Chiavenato (2000) “El proceso relacionado con la mejora y crecimiento de las capacidades de los individuos y grupos dentro de la empresa.

Orientación.

Chiavenato (2000).El proceso de introducir el nuevo empleado en la organización, la unidad de trabajo y el puesto. Administración de RRHH.

Organización.

Dessler G, (2015). “(Empresa grande o pequeña): Un grupo de personas juntas en cierto tipo de esfuerzo concentrado o coordinado para alcanzar objetivos”.

El proceso de introducir el nuevo empleado.

Dessler G, (2015). “En la organización, la unidad de trabajo y el puesto”.

Planeación.-

Chiavenato (2000). “El proceso de decidir los objetivos que se buscarán durante un período futuro y lo que se debe hacer para alcanzarlos”.

Planeación de personal (recursos humanos).

Chiavenato (2000). “El proceso mediante el cual una organización se asegura de que tiene el número y el tipo correcto de personal en los puestos correctos en el momento adecuado y que hacen aquellas cosas para los cuales ellos son más útiles económicamente”.

Política.

Chiavenato (2000). “Guías amplias, generales para la acción que deben ayudar en el logro de los objetivos.

Reclutamiento.

Chiavenato (2000). “Proceso de buscar y atraer un grupo de personas, entre las cuales se puedan seleccionar candidatos idóneos para los puestos vacantes.

III. METODOS Y MATERIALES

3.1 Hipótesis de investigación

3.1.1. Hipótesis general

Hi: La gestión del talento humano si influye en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017.

3.1.2. Hipótesis específicas

H1: La integración personas si influye en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017.

H2: La organización de las personas si influye en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017.

H3: Las recompensas a las personas si influye en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017.

H4: Desarrollar a las personas si influye en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017.

H5: Retener a las personas si influye en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017.

H6: Auditar a las personas si influye en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C. Magdalena del Mar. Lima. Perú. 2017.

3.2 Variables del estudio.

3.2.1 Definición conceptual

Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009). La gestión del Talento Humano. “Es un campo muy sensible a la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos ,como la

cultura que existe en cada organización ,la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos ,el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes(P.7-9)

Desempeño Laboral

Stoner (1994,433). Quien afirma “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre la base de esta definición se plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas

3.2.2 Definición operacional

Hernández (1997). La definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, que indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado. (p.120)

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS / E. LIKERT	
I: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	I.1. INTEGRACIÓN PERSONAS	I.1.1. RECLUTAMIENTO	1 Interna 2 Externa	
		I.1.2. SELECCIÓN	3 Perfil de puesto	
	I.2. ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS	I.1.2.1. DISEÑO DE PUESTOS	4 Requerimiento del área 5 Eficiencia y excelencia 6 Aplica estrategias	
		I.1.2.2. EVALUACION DEL DESEMPEÑO	7 Transmisión de información 8 Modernización de los equipos	
	I.3. RECOMPENSAS A LAS PERSONAS	I.1.3.1. REMUNERACIONES	9 Experiencia y formación 10 Situación Económica	
		I.1.3.2. PRESTACIONES	11 Escucha sugerencias 12 Recibe y remite informes	
		I.1.3.3. INCENTIVOS	13 Competencias Individuales 14 Alcance de las metas	
	I.4. DESARROLLAR A LAS PERSONAS	I.1.4. FORMACIÓN	15 Capacitación 16 Administración del conocimiento	
		I.1.4.2. DESARROLLO	17 Desarrollar el capital intelectual 18 Logra metas y objetivos	
		I.1.4.3. APRENDIZAJE	19 Mejora continua	
	I.5. RETENER A LAS PERSONAS	I.5.1. HIGIENE Y SEGURIDAD	20 Aspectos Ambientales	
		I.5.2. CALIDAD DE VIDA	21 Relaciones humanas agradables 22 Genera clima del éxito	
		I.5.3. RELACIONES CON LOS EMPLEADOS	23 Valores y cultura	
	I.6. AUDITAR A LAS PERSONAS	I.6.1. BANCO DE DATOS	24 Toma decisiones justas 25 creatividad e innovación	
		I.6.2. SISTEMA DE INFORMACIÓN ADM.	26 valor agregado 27 Analiza y aplica normas	
	D. DESEMPEÑO LABORAL	D.1. CAPACIDAD	D.1.1. RECLUTAMIENTO	28 Interna 29 Externa
			D.1.2. SELECCIÓN	30 Diseña Organización. 31 Elabora Reglamento Interno 32 Flexibilidad organizacional
			D.1.3. CAPACITACIÓN	33 Aprendizaje 34 Desarrollo
D.1.4. DESARROLLO			35 Supervisa y Asesora labor 36 Monitorea y asesora actividad 37 Manuales de procedimientos	
D.2. MOTIVACIÓN		D.2.1. ENTRENAMIENTO	38 Promueve relaciones 39 Logra metas y Objetivos	
		D.2.2. ASCENSOS	40 Diseña técnicamente 41 Posee un perfil necesario 42 Planifica programas de trabajo.	
D.3. ENTORNO		D.3.1. APOYO DE LOS LIDERES	43 Estimula el rendimiento 44 Alienta y ayuda al personal 45 Capacita y actualiza personal	
		D.3.2. EQUIPOS	46 Proactivo, optimista y positivo 47 Perseverante y transformador	

Tabla N° 1

Definición operacional

Fuente: Elaboración propia del autor.

3.3 Tipo y nivel de la investigación

3.3.1 Tipo de investigación

Aplicada: Este tipo de investigación permite obtener respuestas efectivas y fundamentadas a un problema detectado, descrito y analizado. Brinda fácticas de llevar a la práctica las teorías generales, y ayuda resolver los problemas y necesidades que se plantean las personas en sociedad en un corto, mediano o largo plazo. Es decir, se interesa fundamentalmente por la propuesta de solución en un contexto físico-social específico.

Para Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de investigación práctica o empírica, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. (p.56)

3.3.2 Nivel

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio explicativo.

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio de investigación explicativa porque van más allá de los estudios descriptivos y de los correlacionales. Están dirigidos a responder las causas de los eventos, sucesos o fenómenos, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste.

Según Hernández (2014), van más allá de los conceptos de la descripción de los fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos, es decir están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos y sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o porque se relacionan dos o más variables. (p.95)

3.4. Diseño de investigación

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, que reúne por su nivel de características de un estudio no experimental- transversal, porque se desarrolla una sola vez, sin manipular las variables, lo cual se trabaja tal como se encuentran en la realidad.

Tal como lo afirma Hernández (2014). El diseño de la investigación será no experimental de corte transversal correlacional debido a que se describirán la relación entre dos variables en un momento determinado. Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos de un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (p.154).

El diseño de investigación es no experimental transversal porque no se pueden manipular las dimensiones de la variable independiente ni tampoco la variable dependiente, solo serán medidas tal como están en su realidad, su contexto o su estado natural.

3.5 Población y Muestra del estudio

3.5.1 Población

López (1998,123), “La muestra censal es aquella porción que representa toda la población”.

La población motivo de esta investigación está conformada por el total de 50 trabajadores de todos los niveles del personal que prestan servicios en la Empresa Imaginativa comercial S.A.C. la cual se distribuyó de la siguiente manera:

Sujeto de Estudio	Cantidad
Personal Administrativo	25
Técnicos	25
Total de la población	50

Tabla N° 2

Ficha Técnica de Recolección de Datos

Fuente: Elaboración propia del autor

3.5.2 Muestra

La muestra es censal, porque se va a trabajar con toda la población por ser relativamente pequeña. Por lo tanto no se necesita de muestreo para seleccionar los elementos de la muestra censal y en consecuencia no existió error muestral.

La muestra utilizada en la presente investigación, está conformada por el personal de la empresa Imaginativa comercial S.A.C. Siendo dicha muestra el orden de 60 trabajadores, según algunos casos, clasificados en dos categorías básicas: Profesional y Técnico, habiéndose utilizado preferentemente a personas que tenían conocimiento de dicha problemática e interés por participar.

Hernández (1997, 174). “La muestra es esencia del sub grupo de la población.

Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población”.

Ficha técnica de recolección de datos

Nombre del instrumento	Encuesta del desempeño laboral
Autor de la ficha	Alcides Vázquez Requejo
Año de elaboración	2017
Dirigido	Colaboradores de la Imaginativa Comercial S.A.C
Tiempo de aplicación	15 a 20 min
Método de recolección	Encuesta
Periodo de recolección	1 día calendario
Procedimiento de selección	Toda la población del área operativa de la organización
Método de Muestreo	Muestra censal
Confianza	Alfa de Cron Bach 99.60 %
Error muestral	No Existe error muestral

Tabla N° 3

Ficha Técnica de Recolección de Datos

Fuente: Elaboración propia del autor

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las principales técnicas que se utilizaron en la investigación son:

3.6.1 Técnica de recolección de datos

La técnica de investigación que se utilizó en el presente trabajo fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, la cual, mediante preguntas adecuadamente formuladas, fueron aplicadas a los sujetos materia de investigación, es decir a los trabajadores administrativos y técnicos de la empresa Imaginativa Comercial S.A.C.

3.6.2 Instrumento de recolección de datos.

Se utilizó el cuestionario como instrumento de acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio cuantitativo. Porque es la orientación que utiliza para descubrir preguntas de investigación, donde no se considera necesaria la prueba de hipótesis, y que se basa, casi siempre, en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y observaciones.

Estas investigaciones se conducen en ambientes naturales, donde las personas se comportan como lo hacen en su vida diaria, donde el grado de interferencia es mínimo, siendo el argumento entender el fenómeno en su contexto original. Cuyo objeto es verificar el orden en el que se desarrolla el sistema social.

Tal como lo afirma Hernández (2014) las características que posee el enfoque cuantitativo de investigación. Es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos "brincar" o eludir pasos, el orden es riguroso aunque desde luego. Podemos definir una fase, parte de una idea que va acotándose y una vez delimitada se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se constituye un marco o una perspectiva teórica. (p.4)

Hernández (2014) Los planteamientos cuantitativos se derivan de la literatura y corresponden a una extensa gama de propósitos de investigación, como:

descubrir tendencias y patrones, evaluar variaciones, identificar diferencias, medir resultados y probar teorías. (p.35)

El cuestionario contenía 47 preguntas, 27 ítems para la primera variable (gestión del talento humano) y 20 ítems para la segunda variable (desempeño laboral). Las alternativas de los ítems de las dos variables tuvieron la siguiente valoración:

(05) Siempre, (04) Casi siempre, (03) A Veces sí a Veces no, (02) Casi Nunca (01) Nunca.

3.6.2.1 Confiabilidad del instrumento.

Bernal (2006) menciona: La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios o como afirma Mc Daniel y Gates “Es la capacidad del mismo instrumento para producir resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez, en condiciones tan parecidas como sea posible” es decir el instrumento arroja medidas congruentes de una medición a la siguiente. (p.214)

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
97.60%	47

Fuente: Elaboración propia SPSS.

El coeficiente Alfa obtenido $\alpha=98.60\%$ lo cual permite decir que el cuestionario en su versión de 47 ítems tiene una fuerte confiabilidad o una alta consistencia interna entre los ítems.

Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumenta o disminuye el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo.

3.6.2.2 Validez del Instrumento.

Tabla 5

Validación de Expertos

Mg. Ing. Barrantes Ríos Edmundo José	Experto Metodológico
Dra. Grisi Bernardo Salcedo	Experto Temático

Fuente: Elaboración propia

3.7. Métodos de análisis de datos

Luego de aplicar las encuestas, los datos se recogerán de forma manual y trasladados a una computadora, Windows 10 Pro Intel Corel i7, asimismo se procesó la información utilizando Microsoft Office Excel 2013 para Windows y el programa estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS), nos permite analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen.

Se utilizará la Estadística Descriptiva e Inferencial para contrastar las hipótesis mediante el Análisis Factorial, que consiste en utilizar todos los datos para su influencia, se contrastará la hipótesis general y las hipótesis específicas determinando la influencia que existen las variables La gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa Imaginativa Comercial S.A.C .

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción y análisis estadísticos.

VARIABLES INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN DE PERSONA

Tabla 6

La contratación de personas se realiza de manera interna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces si a veces no	16	32,0	32,0	32,0
	Casi siempre	16	32,0	32,0	64,0
	Siempre	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 36% de los encuestados considera que siempre la contratación de personas se realiza de manera interna y el 32% considera que casi siempre.

Tabla 7

El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que usted posee

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,0	4,0	4,0
	A veces si a veces no	15	30,0	30,0	34,0
	Casi siempre	21	42,0	42,0	76,0
	Siempre	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 42% de los encuestados considera que casi siempre si el puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que posee y el 30 % considera a veces si a veces no.

Tabla 8

La selección de personas es con relación al perfil del puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
A veces si a veces no	16	32,0	32,0	34,0
Casi siempre	18	36,0	36,0	70,0
Siempre	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 36% de los encuestados considera que casi siempre la selección de personas es con relación al perfil del puesto de trabajo y el 30% considera siempre.

DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS

Tabla 9

El puesto que ocupa en la empresa está en relación con el requerimiento del área

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	2	4,0	4,0	4,0
A veces si a veces no	11	22,0	22,0	26,0
Casi siempre	20	40,0	40,0	66,0
Siempre	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 40% de los encuestados considera que Casi siempre el puesto que ocupa en la empresa está en relación con el requerimiento del área y el 4% casi nunca.

Tabla 10

La empresa proporciona los recursos necesarios e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	2,0	2,0	2,0
Casi nunca	5	10,0	10,0	12,0
A veces si a veces no	13	26,0	26,0	38,0
Casi Siempre	24	48,0	48,0	86,0
Siempre	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 48% de los encuestados considera que casi siempre la empresa proporciona los recursos e instrumentos necesarios para el buen desempeño y el 2 % considera que nunca.

Tabla 11

Existen posibilidades reales de ascenso o desarrollo de carrera en su empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	4,0	4,0	4,0
Casi nunca	4	8,0	8,0	12,0
A veces si a veces no	17	34,0	34,0	46,0
Casi siempre	15	30,0	30,0	76,0
Siempre	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 34% de los encuestados considera que a veces si a veces no existen posibilidades reales de ascenso o desarrollo en su empresa y el 4% considera que nunca.

Tabla 12

Informa de manera transparente la transmisión de información de desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	12,0	12,0
	A veces si a veces no	16	32,0	44,0
	Casi siempre	18	36,0	80,0
	Siempre	10	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Propia

Interpretación

El 36% de los encuestados considera que casi siempre Informa de manera transparente la transmisión de información de desempeño y el 12 % considera que casi nunca.

Tabla 13

Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0
	Casi nunca	7	14,0	16,0
	A veces si A veces no	13	26,0	42,0
	Casi siempre	23	46,0	88,0
	Siempre	6	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Propia

Interpretación

El 46% de los encuestados considera que casi siempre considera adecuado el nivel de exigencia den su jefe y el 2 % considera que nunca.

DIMENSION: RECOMPENSAS A LAS PERSONAS

Tabla 14

Considera que existe igualdad entre la experiencia y formación en cuanto a la remuneración percibida de su empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	2,0	2,0	2,0
Casi nunca	7	14,0	14,0	16,0
A veces si a veces no	15	30,0	30,0	46,0
Casi siempre	22	44,0	44,0	90,0
Siempre	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 44% de los encuestados considera que casi siempre existe igualdad entre la experiencia y formación en cuanto a la remuneración percibida de su empresa y el 2% considera que nunca.

Tabla 15

Cree que su sueldo y el de sus compañeros está en relación con la situación y marcha económica de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	9	18,0	18,0	18,0
A veces si a veces no	16	32,0	32,0	50,0
Casi siempre	20	40,0	40,0	90,0
Siempre	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 40% de los encuestados considera que casi siempre cree que su sueldo y el de sus compañeros está en relación con la situación y marcha económica de la empresa y el 10 % considera que siempre.

Tabla 16

Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	5	10,0	10,0	16,0
	A veces si a veces no	21	42,0	42,0	58,0
	Casi siempre	12	24,0	24,0	82,0
	Siempre	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 42% de los encuestados considera que a veces si a veces no se sienten satisfechos con los beneficios económicos recibidos de la empresa y el 6% considera que nunca.

Tabla 17

Considera que su trabajo recibe todos los beneficios sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	10	20,0	20,0	26,0
	A veces si a veces no	14	28,0	28,0	54,0
	Casi siempre	13	26,0	26,0	80,0
	Siempre	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 28% de los encuestados consideran que a veces si a veces no su trabajo recibe todos los beneficios sociales y el 6 % considera que nunca.

Tabla 18

Los incentivos fomentan las competencias individuales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	4	8,0	8,0	8,0
Casi nunca	5	10,0	10,0	18,0
A veces si a veces no	11	22,0	22,0	40,0
Casi siempre	20	40,0	40,0	80,0
Siempre	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 40% de los encuestados considera que casi siempre los incentivos fomentan las competencias individuales y el 8% considera que nunca.

Tabla 19

Se involucra para el alcance de las metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	7	14,0	14,0	14,0
A veces si a veces no	25	50,0	50,0	64,0
Casi siempre	14	28,0	28,0	92,0
Siempre	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 50% de los encuestados considera que a veces si a veces no la empresa se involucra para el alcance de las metas y el 8 % considera que siempre.

DIMENSION: DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Tabla 20

Promueve la capacitación de sus colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	6,0	6,0	6,0
Casi nunca	8	16,0	16,0	22,0
A veces si a veces no	21	42,0	42,0	64,0
Casi siempre	14	28,0	28,0	92,0
Siempre	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 42% de los encuestados considera que a veces si a veces no la empresa promueve la capacitación de sus colaboradores y el 6% considera que nunca.

Tabla 21

Demuestra capacitación en la administración del conocimiento para el cumplimiento de los objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	3	6,0	6,0	6,0
A veces si a veces no	11	22,0	22,0	28,0
Casi siempre	25	50,0	50,0	78,0
Siempre	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 50% de los encuestados considera que casi siempre demuestra capacitación en la administración del conocimiento para el cumplimiento de los objetivos y un 22% considera que siempre y el otro 6% considera que nunca

Tabla 22

Promueve el desarrollo del capital intelectual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,0	4,0	4,0
	Casi nunca	7	14,0	14,0	18,0
	A veces si a veces no	18	36,0	36,0	54,0
	Casi siempre	17	34,0	34,0	88,0
	Siempre	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 36% de los encuestados considera que a veces si a veces no la empresa promueve el desarrollo del capital intelectual y el 4% considera que nunca.

Tabla 23

Planifica el logro de metas y objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	16,0	16,0	16,0
	A veces si a veces no	9	18,0	18,0	34,0
	Casi siempre	19	38,0	38,0	72,0
	Siempre	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 38% de los encuestados considera que casi siempre la empresa planifica el logro de metas y objetivos y el 16% considera que casi nunca.

Tabla 24

Promueve la mejora continua de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	10,0	10,0	10,0
	A veces si a veces no	16	32,0	32,0	42,0
	Casi siempre	15	30,0	30,0	72,0
	Siempre	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 32% de los encuestados considera que a veces si a veces no la empresa promueve la mejora continua de los trabajadores y el 10% considera que casi nunca.

DIMENSION: RETENER A LAS PERSONAS

Tabla 25

Su puesto de trabajo es lo suficientemente cómodo para realizar su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	6,0	6,0	6,0
	A veces si a veces no	15	30,0	30,0	36,0
	Casi siempre	21	42,0	42,0	78,0
	Siempre	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 42% de los encuestados considera que casi siempre su puesto de trabajo es lo suficientemente cómodo para realizar su trabajo y el 6% considera que a casi nunca.

Tabla 26

Tiene relación agradable con sus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	6,0	6,0	6,0
	A veces si a veces no	10	20,0	20,0	26,0
	Casi siempre	17	34,0	34,0	60,0
	Siempre	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 40% de los encuestados considera que siempre tiene relación agradable con sus compañeros de trabajo y el 6% considera que casi nunca.

Tabla 27

Los integrantes del área generan un buen clima para alcanzar el éxito de la compañía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces si a veces no	15	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	20	40,0	40,0	70,0
	Siempre	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 40% de los encuestados considera que casi siempre los integrantes del área generan un buen clima para alcanzar el éxito de la compañía y el 30% considera que a veces si a veces no y el otro 30% considera que siempre.

Tabla 28

Considera que los valores y cultura se aplican en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
A veces si a veces no	6	12,0	12,0	14,0
Casi siempre	26	52,0	52,0	66,0
Definitivamente si	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia Interpretación

El 52% de los encuestados considera que casi siempre considera que los valores y cultura se aplican en la empresa y el 2% considera que casi nunca.

DIMENSION: AUDITAR A LAS PERSONAS

Tabla 29

Se aplica el valor agregado para el cumplimiento de los objetivos de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indeciso	15	30,0	30,0	30,0
Probablemente si	35	70,0	70,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 70% de los encuestados considera que casi siempre se aplica el valor agregado para el cumplimiento de los objetivos de la empresa y el 30% considera que a veces si a veces no.

Tabla 30

Cumple con el manual de funciones de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	6,0	6,0	6,0
	A veces si a veces no	16	32,0	32,0	38,0
	Casi siempre	25	50,0	50,0	88,0
	Siempre	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 50% de los encuestados considera que casi siempre cumple con el manual de funciones de la empresa y el 6% considera que casi nunca.

Tabla 31

Efectúa con criterio la toma de decisiones justas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,0	4,0	4,0
	A veces si a veces no	8	16,0	16,0	20,0
	Casi siempre	29	58,0	58,0	78,0
	Siempre	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 58% de los encuestados considera que casi siempre efectúa con criterio la toma de decisiones justas y el 4% considera que casi nunca.

Tabla 32

Fomenta la creatividad e innovación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces si a veces no	16	32,0	32,0	32,0
	Casi siempre	19	38,0	38,0	70,0
	Siempre	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 38% de los encuestados considera que casi siempre fomenta la creatividad e innovación y el 30% considera que siempre.

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSION: CAPACIDAD

Tabla 33

La contratación de personas se realiza de manera interna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces si a veces no	15	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	23	46,0	46,0	76,0
	Siempre	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 46% de los encuestados considera que casi siempre la contratación de personas se realiza de manera interna y el 24% considera que siempre.

Tabla 34

El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que usted posee

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	6,0	6,0	6,0
	A veces si a veces no	13	26,0	26,0	32,0
	Casi siempre	14	28,0	28,0	60,0
	Siempre	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 40% de los encuestados considera que siempre el puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que posee y el 6% considera que casi nunca.

Tabla 35

Diseña con técnica el sistema organizacional de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,0	4,0	4,0
	Casi nunca	6	12,0	12,0	16,0
	A veces si a veces no	13	26,0	26,0	42,0
	Casi siempre	24	48,0	48,0	90,0
	Siempre	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 48% de los encuestados considera que casi siempre diseña con técnica el sistema organizacional de la empresa y el 4% considera que nunca.

Tabla 36

Elabora el reglamento interno con participación de su personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	6	12,0	12,0	18,0
	A veces si a veces no	20	40,0	40,0	58,0
	Casi siempre	19	38,0	38,0	96,0
	Siempre	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 40% de los encuestados considera que a veces si a veces no elabora el reglamento interno con participación de su personal y el 4% considera que siempre.

Tabla 37

Aplica el modelo de organización horizontal democrático

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,0	4,0	4,0
	Casi nunca	1	2,0	2,0	6,0
	A veces si a veces no	22	44,0	44,0	50,0
	Casi siempre	22	44,0	44,0	94,0
	Siempre	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 44% de los encuestados considera que casi siempre aplica el modelo de organización horizontal democrático y el otro 2% considera que Casi nunca.

Tabla 38

Recibe horas de entrenamiento en su empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	13	26,0	26,0	32,0
	A veces a veces no	15	30,0	30,0	62,0
	Casi siempre	15	30,0	30,0	92,0
	Siempre	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 30% de los encuestados considera que a veces si a veces no recibe horas de entrenamiento en su empresa y el otro 6% considera que nunca.

Tabla 39

Considera que en su empresa promueven el desarrollo del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	16,0	16,0	16,0
	A veces si a veces no	20	40,0	40,0	56,0
	Casi siempre	18	36,0	36,0	92,0
	Siempre	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 40% de los encuestados considera que a veces si a veces no considera que en su empresa promueven el desarrollo del personal y el 8% considera que siempre.

Tabla 40

Supervisa la labor de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	5	10,0	10,0	12,0
	A veces si a veces no	16	32,0	32,0	44,0
	Casi siempre	19	38,0	38,0	82,0
	Siempre	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 38% de los encuestados considera que casi siempre la empresa supervisa la labor de los trabajadores y el 2% considera que nunca.

Tabla 41

Asesora la actividad laboral de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	1	2,0	2,0	4,0
	A veces si a veces no	28	56,0	56,0	60,0
	Casi siempre	18	36,0	36,0	96,0
	Siempre	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 56% de los encuestados considera que a veces si a veces no la empresa asesora la actividad laboral de los trabajadores y el 2% considera que nunca y el 0tr0 2% casi nunca.

Tabla 42

Cuenta con un manual de procedimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	8	16,0	16,0	16,0
Casi nunca	11	22,0	22,0	38,0
A veces si a veces no	17	34,0	34,0	72,0
Casi siempre	12	24,0	24,0	96,0
Siempre	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 34% de los encuestados considera que a veces si a veces no la empresa cuenta con un manual de procedimientos y el 4% considera que siempre.

DIMENSION: MOTIVACION

Tabla 43

Promueve buenas relaciones con los empleados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	2,0	2,0	2,0
Casi nunca	5	10,0	10,0	12,0
A veces si a veces no	14	28,0	28,0	40,0
Casi siempre	15	30,0	30,0	70,0
Siempre	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 30% de los encuestados considera que casi siempre la empresa promueve buenas relaciones con los empleados y el 2% considera que nunca.

Tabla 44

Promueve el logro de metas de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	5	10,0	10,0	12,0
	A veces si a veces no	14	28,0	28,0	40,0
	Casi siempre	22	44,0	44,0	84,0
	Siempre	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 44% de los encuestados considera que casi siempre promueve el logro de metas de la empresa y el 2% considera que nunca.

Tabla 45

Diseña técnicamente los ascensos de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	8,0	8,0	8,0
	Casi nunca	11	22,0	22,0	30,0
	A veces si a veces no	9	18,0	18,0	48,0
	Casi siempre	16	32,0	32,0	80,0
	Siempre	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 32% de los encuestados considera que casi siempre diseña técnicamente los ascensos de los trabajadores y el 8% considera que nunca.

Tabla 46

Posee un perfil necesario para lograr un ascenso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	10,0	10,0	10,0
	A veces si a veces no	18	36,0	36,0	46,0
	Casi siempre	18	36,0	36,0	82,0
	Siempre	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 36% de los encuestados considera que a veces si a veces no posee un perfil necesario para lograr un ascenso y el 10% considera que casi nunca.

Tabla 47

Planifica programas de trabajo de los empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	11	22,0	22,0	22,0
	A veces si a veces no	21	42,0	42,0	64,0
	Casi siempre	16	32,0	32,0	96,0
	Siempre	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 42% de los encuestados considera que casi siempre planifica programas de trabajo de los empleados y el 4% considera que siempre.

DIMENSION: ENTORNO

Tabla 48

Estimula el rendimiento de los empelados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	6	12,0	12,0	12,0
Casi nunca	8	16,0	16,0	28,0
A veces si a veces	20	40,0	40,0	68,0
Casi siempre	12	24,0	24,0	92,0
Siempre	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 40% de los encuestados considera que a veces si a veces no estimula el rendimiento de los empleados y el 8% considera que siempre.

Tabla 49

Plantea objetivos claros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	6	12,0	12,0	12,0
A veces si a veces no	14	28,0	28,0	40,0
Casi siempre	20	40,0	40,0	80,0
Siempre	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 40% de los encuestados considera que casi siempre plantea objetivos claros y el 12% considera que casi nunca.

Tabla 50

Capacita a los trabajadores anualmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	16,0	16,0	16,0
	Casi nunca	8	16,0	16,0	32,0
	A veces si a veces no	20	40,0	40,0	72,0
	Casi siempre	13	26,0	26,0	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 40% de los encuestados considera que a veces si a veces no la empresa capacita a los trabajadores anualmente y el 2% siempre.

Tabla 51

Es proactivo, optimista y positivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces si a veces no	2	4,0	4,0	4,0
	Casi siempre	25	50,0	50,0	54,0
	Siempre	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 50% de los encuestados considera que casi siempre es proactivo, optimista y positivo y el 46% considera que a veces si a veces no.

Tabla 52

Es perseverante y transformador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces si a veces no	3	6,0	6,0	6,0
	Casi siempre	19	38,0	38,0	44,0
	Siempre	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación

El 56% de los encuestados considera que siempre es perseverante y transformador y el 6% considera que a veces si a veces no.

4.2. Contrastación de Hipótesis.

Hipótesis general

La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de la empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

Para la contrastación se ha utilizado la prueba de rangos de Wilcoxon porque la investigación tiene variables ordinales. Para ello se ha planteado las hipótesis de trabajo:

Ho: La gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

H1: La gestión del talento humano si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

Tabla 53
Estadísticos de prueba

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño laboral -	Rangos negativos	50 ^a	25,50	1275,00
Gestion del talento humano	Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
	Empates	0 ^c		
	Total	50		

a. Desempeño laboral < Gestion del talento humano

b. Desempeño laboral > Gestion del talento humano

c. Desempeño laboral = Gestion del talento humano

Regla de decisión

En la prueba de Wilcoxon, si el valor de la prueba es menor que $p = 0.05$, se rechaza H_0 y se acepta H_1

Estadísticos de prueba^a

	Desempeño laboral - Gestion del talento humano
Z	-6,157 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Interpretación

Como en este caso la prueba es menor que $p = 0.05$, se rechaza H_0 : La gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, y se acepta H_1 : La gestión del talento humano si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, es decir si existe influencia, lo que demuestra la hipótesis general.

Hipótesis Especifica 1

La integración de personas influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

Hipótesis de trabajo

Ho: La integración de personas no influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

H1: La integración de personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

Tabla 54

Estadísticos de prueba

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño laboral -	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
Integración de personas	Rangos positivos	50 ^b	25,50	1275,00
	Empates	0 ^c		
	Total	50		

a. Desempeño laboral < Integración de personas

b. Desempeño laboral > Integración de personas

c. Desempeño laboral = Integración de personas

Estadísticos de prueba ^a	
	Desempeño laboral - Integración de personas
Z	-6,156 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Interpretación

Como en este caso la prueba es menor que $p = 0.05$, se rechaza Ho: La integración de personas no influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, y se acepta H1: La integración de personas si influye en el desempeño laboral de la empresa

imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, es decir si existe influencia, lo que demuestra la hipótesis secundaria 1.

Hipótesis Específica 2

La organización de las personas influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

Hipótesis de trabajo

Ho: La organización de personas no influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

H1: La organización de personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

Tabla 55

Estadísticos de prueba

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño laboral -	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
Organización de las personas	Rangos positivos	50 ^b	25,50	1275,00
	Empates	0 ^c		
	Total	50		

a. Desempeño laboral < Organización de las personas

b. Desempeño laboral > Organización de las personas

c. Desempeño laboral = Organización de las personas

Estadísticos de prueba ^a	
	Desempeño laboral - Organización de las personas
Z	-6,157 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Interpretación

Como en este caso la prueba es menor que $p = 0.05$, se rechaza H_0 : La organización de personas no influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, y se acepta H_1 : La integración de personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, es decir si existe influencia, lo que demuestra la hipótesis secundaria 2.

Hipótesis Específica 3

La recompensa de las personas influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

Hipótesis de trabajo

H_0 : La recompensa de las personas influye en el desempeño laboral de la empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

H_1 : La recompensa de las personas humanas si influye en el desempeño laboral de la empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

Tabla 56

Estadísticos de prueba

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño laboral -	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
Recompensa de las personas	Rangos positivos	50 ^b	25,50	1275,00
	Empates	0 ^c		
	Total	50		

a. Desempeño laboral < Recompensa de las personas

b. Desempeño laboral > Recompensa de las personas

c. Desempeño laboral = Recompensa de las personas

Estadísticos de prueba^a

	Desempeño laboral - Recompensa de las personas
Z	-6,156 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Interpretación

Como en este caso la prueba es menor que $p = 0.05$, se rechaza H_0 : La recompensa de las personas no influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, y se acepta H_1 : La recompensa de las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, es decir si existe influencia, lo que demuestra la hipótesis secundaria 3.

Hipótesis Especifica 4

El Desarrollo de las personas influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

Hipótesis de trabajo

H_0 : El Desarrollo de personas no influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

H_1 : El Desarrollo de personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

Tabla 57

Estadísticos de prueba

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño laboral - Desarrollo de las personas	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	50 ^b	25,50	1275,00
	Empates	0 ^c		
	Total	50		

a. Desempeño laboral < Desarrollo de las personas

b. Desempeño laboral > Desarrollo de las personas

c. Desempeño laboral = Desarrollo de las personas

Estadísticos de prueba^a

	Desempeño laboral - Desarrollo de las personas
Z	-6,156 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Como en este caso la prueba es menor que $p = 0.05$, se rechaza H_0 : El desarrollo de las personas no influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, y se acepta H_1 : El desarrollo de las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, es decir si existe influencia, lo que demuestra la hipótesis secundaria 4.

Hipótesis Especifica 5

El retener a las personas influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

Hipótesis de trabajo

H_0 : El retener a las personas no influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

H_1 : El retener a las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

Tabla 58

Estadísticos de prueba

Rangos				
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño laboral - Retener a las personas	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	50 ^b	25,50	1275,00
	Empates	0 ^c		
	Total	50		

a. Desempeño laboral < Retener a las personas

b. Desempeño laboral > Retener a las personas

c. Desempeño laboral = Retener a las personas

Estadísticos de prueba^a

	Desempeño laboral - Retener a las personas
Z	-6,157 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Interpretar

Como en este caso la prueba es menor que $p = 0.05$, se rechaza H_0 : El retener a las personas no influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, y se acepta H_1 : El retener a las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, es decir si existe influencia, lo que demuestra la hipótesis secundaria 5.

Hipótesis Específica 6

El auditar a las personas influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

Hipótesis de trabajo

H_0 : El auditar a las personas no influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

H_1 : El auditar a las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017

Tabla 59

Estadísticos de prueba

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño laboral - Auditar a las personas	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	50 ^b	25,50	1275,00
	Empates	0 ^c		
	Total	50		

a. Desempeño laboral < Auditar a las personas

b. Desempeño laboral > Auditar a las personas

c. Desempeño laboral = Auditar a las personas

Estadísticos de prueba^a

	Desempeño laboral - Auditar a las personas
Z	-6,156 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Interpretar

Como en este caso la prueba es menor que $p = 0.05$, se rechaza H_0 : El auditar a las personas no influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, y se acepta H_1 : El auditar a las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, es decir si existe influencia, lo que demuestra la hipótesis secundaria 6.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tiene como propósito presentar de la gestión del Talento Humano sobre el desempeño laboral en el personal operativo que labora en la empresa Imaginativa describiendo cada dimensión y su impacto en el desempeño, para ello se compara los resultados obtenidos de esta investigación con las conclusiones de los antecedentes y teorías referenciados en el Capítulo II. A continuación se discute los principales hallazgos.

1.- En la tesis de Inca (2015). "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas". Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas concluye que la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas, tiene un alto coeficiente así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. Concluye que la selección del personal en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, es la dimensión más importante que influye en el desempeño laboral, mientras que en la Empresa Imaginativa comercial S.A.C la dimensión más relevante es el diseño organizacional donde el personal considera que existe una buena cultura organizacional. Pero también de los resultados obtenidos dentro del diseño organizacional específicamente en la cultura, el personal operativo no considera que la organización oriente adecuadamente en la empresa Imaginativa.

Mientras que recompensar a las personas también es importante pero no tan relevante puesto que el personal siente que se apoya y alienta solo entre ellos para el logro de resultados, que a veces si o a veces no se estimula un buen clima organizacional. Como punto crítico del clima laboral es en el diseño organizacional donde muestra un diseño que se puede mejorar basado en la encuesta.

2.- Según la tesis presentada por, Bedoya (2003). "La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas". Tesis para obtener el grado académico de magister en administración. La moderna gestión de personas se basa en tres aspectos fundamentales: Las personas como seres humanos, las

personas como activadores inteligentes de los recursos organizacionales, y, las personas como socios de la organización.

Las personas como seres humanos: dotados de personalidad propia, profundamente diferentes entre sí, con una historia personal particular y diferenciada, poseedores de conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables a la adecuada gestión de los recursos organizacionales. Personas como personas y no como meros recursos de la organización.

Las personas como activadores inteligentes de recursos organizacionales: como elementos impulsores de la organización y capaces de dotar de inteligencia, talento y aprendizaje indispensables a su constante renovación y competitividad en un mundo de cambios y retos. Las personas como fuente de impulso propio que dinamizan la organización y no como agentes pasivos, inertes y estáticos.

Las personas como socios de la organización: capaces de conducir a la excelencia y al éxito. Como socios, las personas hacen inversiones en la organización como esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. En la expectativa de obtener retornos de estas inversiones como salarios, incentivos financieros, desarrollo profesional, carrera, etc. Toda inversión solamente se justifica cuando trae un retorno razonable.

Mientras que en la Empresa Imaginativa comercial S.A.C las dimensiones más relevantes son:

Proceso para integrar personas. Son los procesos para incluir a las nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas.

Proceso para organizar a las personas. Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizan en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño.

Proceso para recompensar a las personas. Son los procesos para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneraciones y prestaciones y servicios sociales.

Proceso para desarrollar a las personas. Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Aplica formación y desarrollo la administración del conocimiento y las competencias del aprendizaje.

Proceso para retener a las personas. Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluye la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene y la seguridad del colaborar.

Proceso para auditar a las personas. Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar el resultado de las personas.

Todos estos procesos tienen estrecha relación entre sí, de manera que unos penetran en otros y tienen influencia recíproca. Cada proceso tiende a favorecer o a perjudicar a los demás cuando es bien o mal utilizado.

3.-Según la tesis presentada por La Torre, (2011). *“La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral”*. Tesis doctoral. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “soft” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización.

Sin embargo, en la empresa Imaginativa el desarrollo de las personas influye en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, En este vínculo entre la gestión del talento humano y el desarrollo, juegan un papel protagonista debido a que permiten la adquisición, la retención y/o el desarrollo de los empleados con mayor potencial para contribuir al desempeño organizacional. No obstante, aunque reconocemos la importancia estratégica de estas tres funciones; adquisición, retención y desarrollo, su estudio conjunto es tan amplio que resulta difícilmente abarcable en un solo trabajo; por ello, esta monografía se ha decidido centrar fundamentalmente en el ámbito de la

retención de empleados y su relación con: la gestión del talento humano y la felicidad o bienestar laboral.

VI. CONCLUSIONES

La gestión del talento humano si influye en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, a un nivel de significación de 0.05; donde la contrastación se ha utilizado la prueba de rangos de Wilcoxon porque la investigación tiene variables ordinales, y se acepta H1: La gestión del talento humano si influye en el desempeño laboral de la empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, es decir si existe influencia, lo que demuestra la hipótesis general.

La integración de personas influye en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, a un nivel de significación de 0.05; donde la contrastación se ha utilizado la prueba de rangos de Wilcoxon porque la investigación tiene variables ordinales, y se acepta H1: La integración de personas si influye en el desempeño laboral de la empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, es decir si existe influencia, lo que demuestra la hipótesis secundaria 1.

La organización de las personas influye en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, a un nivel de significación de 0.05; donde la contrastación se ha utilizado la prueba de rangos de Wilcoxon porque la investigación tiene variables ordinales, y se acepta H1: La integración de personas si influye en el desempeño laboral de la empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, es decir si existe influencia, lo que demuestra la hipótesis secundaria 2.

La recompensa de las personas influye en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, a un nivel de significación de 0.05; donde la contrastación se ha utilizado la prueba de rangos de Wilcoxon porque la investigación tiene variables ordinales, y se acepta H1: La recompensa de las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, es decir si existe influencia, lo que demuestra la hipótesis secundaria 3.

El Desarrollo de las personas influye en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, a un nivel de significación de 0.05; donde la contrastación se ha utilizado la prueba de rangos de Wilcoxon porque la investigación tiene variables ordinales, y se acepta H1: El desarrollo de las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, es decir si existe influencia, lo que demuestra la hipótesis secundaria 4.

El retener a las personas influye en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, a un nivel de significación de 0.05; donde la contrastación se ha utilizado la prueba de rangos de Wilcoxon porque la investigación tiene variables ordinales, y se acepta H1: El retener a las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, es decir si existe influencia, lo que demuestra la hipótesis secundaria 5.

El auditar a las personas influye en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, a un nivel de significación de 0.05; donde la contrastación se ha utilizado la prueba de rangos de Wilcoxon porque la investigación tiene variables ordinales, y se acepta H1: El auditar a las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017, es decir si existe influencia, lo que demuestra la hipótesis secundaria 6.

VII. RECOMENDACIONES

1.- Fortalecer la gestión del talento humano de la empresa Imaginativa Comercial SAC Magdalena del Mar, Lima-2017. A través de la motivación reforzando el estímulo del personal operativo cuando cumplen las metas mensuales con bonos de producción, y no solo monitorear el avance de los objetivos sin descuidar el diseño organizacional. Ello llevara a mejorar el desempeño laboral del personal que lo integra.

2.- La integración de personas mejorar la buena aceptación del diseño organizacional por ser una de las dimensiones más relevantes y que influyen directamente con el desempeño laboral a través de la orientación adecuada con un manual de funciones actualizado, definiendo realmente el tipo de información que tienen que compartir entre una y otra área, en la actualidad predomina el enfoque estratégico, para satisfacer las necesidades de la organización y mejorar el desempeño laboral.

3.- La empresa Imaginativa debe tener totalmente claro la organizaron de la empresa. Si bien las organizaciones poseen cosas físicas como edificios, maquinaria mesas archivos, etc., al final están compuestas por personas, para ello es necesario que establezca una estructura y puestos de trabajo según el requerimiento de la organización para el cumplimiento de los objetivos ya que la organización jamás existiría sin las personas que lo dan vida, creatividad y racionalidad.

4.- La empresa Imaginativa debe de enfocarse en los planes de remuneración, los incentivos son componentes importantes de cualquier organización .El principal objetivo es motivar a los empleados mediante los incentivos.

5.- Las personas son el principal patrimonio de las organizaciones en un mundo cambiante y competitivo la empresa Imaginativa debe preparar continuamente a sus operarios para ser más competitivo el cual permitirá desarrollar las diferentes cualidades de los colaboradores para el logro de los objetivos de la organización. Es un proceso de enseñar las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo.El propósito es la aumentar la eficiencia con respecto al a la capacitación del personal. El siguiente paso consiste en decidir cuál de esos

puestos debe de cubrir y seleccionar a quienes lo cubrirán funciona como un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas que cuentan con las características deseadas lo cual permitirá el cumplimiento de los objetivos de la empresa

6.- Después de haber intervenido tiempo y recursos en la selección, capacitación y evaluación del personal es evidente que el empleador desea que sus trabajadores permanezcan en la organización (retener a las personas). Por desgracia conservar buenos elementos suele ser todo un desafío. La empresa Imaginativa debe de ser efectiva la retención y la participación de los trabajadores, así como desarrollar sus carreras por que no basta con remunerar a las personas por el tiempo que dedican en la organización, es necesario incentivarlo continuamente para que hagan su mejor esfuerzo posible y cumplir con las metas de la organización.

7.- Auditar a las personas, Con todas las tareas que un jefe y dueño de una empresa realiza día a día, no es fácil controlar a los empleados, saber las horas exactas que trabajan y cuántas veces han faltado, fiscalizar los horarios y la asistencia son dos cosas que sí se relacionan pero son muy diferentes. El primero es el registro de entrada, salida y cuántas horas al día permanecen en su lugar de trabajo los empleados; mientras que el segundo es cuántos días asisten al trabajo. Por ello es necesario que la empresa imaginativa empiece a controlar el ingreso, salida y cuánto tiempo permanece en la empresa. Si faltaran en un día tienen que llevar la ficha médica o cualquier documento que permita sustentar la falta. Esto generar mejor control en la empresa Imaginativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arana, “*La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014*”. Universidad Privada Antenor Orrego. Tesis para obtener el título de licenciado en administración”

Álvarez, L. “*La Importancia de la Descripción de Puestos*”

Asenjo. “*Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco lima Perú.2015.Univesidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Falle. Para optar al Grado académico de Magister en Administración con mención en Administración.*”

Armas, J y Asencio, V (2015) en su tesis “*Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope*”. Universidad Privada Antenor Orrego

Bedoya, S. (2003) “*La nueva Gestión de Personas y su Evaluación de Desempeño en Empresas Competitivas,*” Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.

Beatriz, M. (2013).”*Gestión del Talento Humano por Competencias para una Empresa de las Artes Gráficas.*” México, Distrito Federal.

Casa. *Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital De San Jerónimo – 2015.* Andahuaylas - Perú 2015. Universidad Nacional José María Arguedas Facultad De Ciencias De La Empresa .Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Chiavenato, I. (2009). “*Gestión de Talento Humano.*”(3ª Edición.) México: Editorial Mc. Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011).”*El capital Humano de las Organizaciones.* (” 9ª Edición.) México: Editorial Mc. Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007) "*Administración de recursos humanos*". (8^a Edición.) México: McGrawHill.

Chiavenato, I. (2002). "*Gestión del talento humano*," (1^a Edición.) México: McGraw-Hill.

Dessler G, (2015). "*Administración de Recursos Humanos*.(14^a edición.) México: Editorial Pearson Educación.

Dessler G, (2011). "*Administración de Recursos Humanos*.(5^a edición.) México: Editorial Pearson Educación.

García A. (2013). "*Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico.*"

Hernández, S. (2014). "*Metodología de la Investigación*" (6^a Edición). Colombia: McGraw-Hill.

Hurtado, T (2002), "*Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa Vol. 8, N° 2. 2002, pp. 87-102. ISSN: 1135-2523*"

Inca A. (2015) "*Gestión Del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.*" Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Andahuaylas, Perú.

Likert R. (1967) "*En la Teoría de Sistemas.*"

La Torre M, (2011). "*La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*". Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia -España Tesis doctoral

León, R. (2016). "*Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu. Universidad Rafael Landívar. Ecuador*"

Maslow, "*A theory of human motivation*", Psychological Review.

Pilar, J."Gestión del Talento humano", (2008). Disponible en:

<http://guiadegerencia.com/resumen-gestion-del-talento-de-pilar-gerico>.

Mogollon, k. (2009). "Talento humano". Disponible en:
<http://msilva15.blogspot.es/1236198240/>

Murillo, W. (2008). "*La investigación científica*". Ed Semphis, Madrid

Snell, S. (2013). "*Administración de recursos humanos*." (16ª edición). México: Editorial Cengage Learning S.A.

Stoner J. (1996), "*Administración*", (6a Edición.)

Anexo 1: Matriz de Consistencia

UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TEMA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA IMAGINATIVA COMERCIAL SAC

MAGDALENA DEL MAR. LIMA. PERU 2017

AUTOR (ES): Alcides Vasquez Requejo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																	
<p>Problema general: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017?</p> <p>Problemas específicos: A. ¿Cómo influye la integración de personas en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017? B ¿Cómo influye la organización de las personas en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017? C. ¿Cómo influye las recompensas a las personas en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017? D. ¿Cómo influye desarrollar a las personas en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017? E. ¿Cómo influye retener a las personas en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017? F. ¿Cómo influye auditar a las personas en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017?</p>	<p>Objetivo general: Determinar cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017.</p> <p>Objetivos específicos: A. Determinar cómo influye la integración personas en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017. B. Determinar cómo influye la organización de las personas en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017. C. Determinar cómo influye las recompensas a las personas en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017. D. Determinar cómo influye desarrollar a las personas en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017. E. Determinar cómo influye retener a las personas en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017. F. Determinar cómo influye auditar a las personas en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017.</p>	<p>Hipótesis principal: La gestión del talento humano si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017.</p> <p>Hipótesis Secundarias: H1. La integración personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017. H2. La organización de las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017. H3. Las recompensas a las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017. H4. Desarrollar a las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017. H5. Retener a las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017. H6. Auditar a las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa imaginativa comercial S.A.C Magdalena del Mar. Lima. Perú 2017.</p>	<p>V. INDEPENDIENTE: (X):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems / Índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>i. Integración de Personas</td> <td>Reclutamiento Selección</td> <td>1 y 2 3</td> </tr> <tr> <td>ii. Organización de las personas</td> <td>Diseño de puestos Evaluación de desempeño</td> <td>4, 5 y 6 7 y 8</td> </tr> <tr> <td>iii. Recompensas a las personas</td> <td>Remuneraciones Prestaciones Incentivos</td> <td>9 y 10 11 y 12 13 y 14</td> </tr> <tr> <td>IV. Desarrollar a las personas</td> <td>Formación Desarrollo Aprendizaje</td> <td>15 y16 17, y 18 19</td> </tr> <tr> <td>V.Retener Personas</td> <td>Higiene y Seguridad Calidad de Vida Relaciones con los empleados</td> <td>20 21 y 22 23</td> </tr> <tr> <td>VI.Auditar a las personas</td> <td>Banco de Datos Sistema de Información</td> <td>24 y 25 26 Y 27</td> </tr> </tbody> </table> <p>V. DEPENDIENTE: (Y)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems / Índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I. Capacidad</td> <td>Reclutamiento Selección Capacitación Desarrollo</td> <td>28 y 29 30, 31 y 32 33 y 34 35, 36 y 37</td> </tr> <tr> <td>II. Motivación</td> <td>Entrenamiento Asensos</td> <td>38 y 39 40, 41 y 42</td> </tr> <tr> <td>III. Entorno</td> <td>Apoyo a los Lideres Equipos</td> <td>43,44 y 45 46 y 47</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	i. Integración de Personas	Reclutamiento Selección	1 y 2 3	ii. Organización de las personas	Diseño de puestos Evaluación de desempeño	4, 5 y 6 7 y 8	iii. Recompensas a las personas	Remuneraciones Prestaciones Incentivos	9 y 10 11 y 12 13 y 14	IV. Desarrollar a las personas	Formación Desarrollo Aprendizaje	15 y16 17, y 18 19	V.Retener Personas	Higiene y Seguridad Calidad de Vida Relaciones con los empleados	20 21 y 22 23	VI.Auditar a las personas	Banco de Datos Sistema de Información	24 y 25 26 Y 27	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	I. Capacidad	Reclutamiento Selección Capacitación Desarrollo	28 y 29 30, 31 y 32 33 y 34 35, 36 y 37	II. Motivación	Entrenamiento Asensos	38 y 39 40, 41 y 42	III. Entorno	Apoyo a los Lideres Equipos	43,44 y 45 46 y 47
Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices																																		
i. Integración de Personas	Reclutamiento Selección	1 y 2 3																																		
ii. Organización de las personas	Diseño de puestos Evaluación de desempeño	4, 5 y 6 7 y 8																																		
iii. Recompensas a las personas	Remuneraciones Prestaciones Incentivos	9 y 10 11 y 12 13 y 14																																		
IV. Desarrollar a las personas	Formación Desarrollo Aprendizaje	15 y16 17, y 18 19																																		
V.Retener Personas	Higiene y Seguridad Calidad de Vida Relaciones con los empleados	20 21 y 22 23																																		
VI.Auditar a las personas	Banco de Datos Sistema de Información	24 y 25 26 Y 27																																		
Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices																																		
I. Capacidad	Reclutamiento Selección Capacitación Desarrollo	28 y 29 30, 31 y 32 33 y 34 35, 36 y 37																																		
II. Motivación	Entrenamiento Asensos	38 y 39 40, 41 y 42																																		
III. Entorno	Apoyo a los Lideres Equipos	43,44 y 45 46 y 47																																		

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA	PROPUESTA DE BASES TEÓRICAS
<p>Método cuantitativo. Por qué es la orientación que utiliza para. Descubrir preguntas de investigación, donde no se considera necesaria la prueba de hipótesis, y que se basa, casi siempre, en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y observaciones.</p> <p>Diseño. No experimental-trasversal, porque se desarrolla una sola vez, sin manipular las variables, lo cual se trabaja tal como se encuentran en la realidad.</p>	<p>La población motivo de esta investigación está conformada por el total de 120 trabajadores de todos los niveles del personal que prestan servicios en empresas Imaginativa comercial S.A.C .</p> <p>La muestra utilizada en la presente investigación, está conformada por el personal de la empresa Imaginativa comercial S.A.C . Siendo dicha muestra el orden de 120 trabajadores, comprendiendo también a gerentes y empresarios según algunos casos, clasificados en tres categorías básicas: Profesional, Técnico y Auxiliar, habiéndose utilizado preferentemente a personas que tenían conocimiento de dicha problemática e interés por participar.</p>	<p>Las principales técnicas que se utilizará en la investigación son:</p> <p>Entrevista Encuesta</p>	<p>Los métodos para analizar los datos serán Excel y todas las herramientas que me permita desarrollar mi investigación.</p> <p>Luego de aplicar las encuestas, los datos se recogerán de forma manual y trasladados a una computadora, Windows 10 Pro Intel Core i7, asimismo se procesó la información utilizando Microsoft Office Excel 2013 para Windows y el programa estadístico SPSS, con ello se obtendrán las tablas estadísticas, figuras, con la finalidad de ser presentadas y analizados.</p> <p>Se utilizará la Estadística Descriptiva e Inferencial para contrastar las hipótesis mediante el Análisis Factorial, que consiste en utilizar todos los datos para su influencia pertinente mediante la rotación matricial y por el cuadro de esfericidad de Barlett y KMO que contiene a la chi-cuadrada calculada, se contrastará la hipótesis general y las hipótesis específicas determinando la influencia que existen las variables La gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa Imaginativa Comercial S.A.C .</p>	<p>2.2 Bases teóricas de las Variables</p> <p>2.2.1 Bases teóricas de la variable independiente.</p> <p>2.2.2 Definiciones de las dimensiones de la gestión del talento humano.</p> <p>2.2.2.1 Integración personas</p> <p>2.2.2.2 Organización de las personas</p> <p>2.2.2.5 Retener a las personas</p> <p>2.2.2.6 Auditar a las personas</p> <p>2.2.3 Tipos de Talentos</p> <p>2.2.4 Importancia de la Gestión del Talento</p> <p>2.2.5 Objetivos de la Gestión del Talento</p> <p>2.2.6 Teorías de la gestión del talento humano</p> <p>Teoría de Lewin</p> <p>2.3.1. Definición de Capacidad</p> <p>2.3.1.1. Reclutamiento</p> <p>2.3.1.2. Selección</p> <p>2.3.1.3. Capacitación</p> <p>2.3.1.4. Desarrollo</p> <p>2.3.2 Definición de Motivación</p> <p>2.3.3 Definición de Entorno</p> <p>2.3.4 Teorías del desempeño organizacional.</p> <p>2.3.4.1 Teoría jerarquía de necesidades de Maslow</p> <p>2.3.4.2 Teoría Sistemas, Likert</p> <p>2.3.4.3 Evaluación del desempeño.</p> <p>2.3.4.4. Administración del desempeño</p> <p>2.3.4.5 Definición de las metas y los esfuerzos laborales del empleado</p> <p>2.3.4.6. ¿Por qué se debe evaluar el desempeño?</p> <p>2.3.4.7 La medición del desempeño.</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalidad

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS / E. LIKERT	ESCALA DE MEDICION	RANGO DE CATEGORIAS
I: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	I.1. INTEGRACIÓN PERSONAS	I.1.1. RECLUTAMIENTO	1,2,	LIKERT 5.- Definitivamente si 4.- Probablemente sí. 3.- Indeciso. 2.- Probablemente no. 1.- Definitivamente no.	Alta (75-100) Media (48-74) Baja (27-47)
		I.1.2. SELECCIÓN	3		
	I.2. ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS	I.1.2.1. DISEÑO DE PUESTOS	4,5,6		
		I.1.2.2. EVALUACION DEL DESEMPEÑO	7,8		
	I.3. RECOMPENSAS A LAS PERSONAS	I.1.3.1. REMUNERACIONES	9,10		
		I.1.3.2. PRESTACIONES	11,12		
		I.1.3.3. INCENTIVOS	13,14		
	I.4. DESARROLLAR A LAS PERSONAS	I1.4. FORMACIÓN	15,16		
		I1.4.2. DESARROLLO	17,18		
		I1.4.3. APRENDIZAJE	19		
	I.5. RETENER A LAS PERSONAS	I.5.1. HIGIENE Y SEGURIDAD	20		
		I.5. 2. CALIDAD DE VIDA	21,22		
		I.5.3. RELACIONES CON LOS EMPLEADOS	23		
	I.6. AUDITAR A LAS PERSONAS	I.6.1. BANCO DE DATOS	24,25		
		I.6.2. SISTEMA DE INFORMACIÓN ADM.	26,27		
	D. DESEMPEÑO LABORAL	D.1. CAPACIDAD	D.1.1. RECLUTAMIENTO		
D.1.2. SELECCIÓN			30,31,32		
D.1.3. CAPACITACIÓN			33,34		
D.1.4. DESARROLLO			35,36,37		
D.2. MOTIVACIÓN		D.2.1. ENTRENAMIENTO	38,39		
		D.2.2. ASCENSOS	40,41,42		
D.3. ENTORNO		D.3.1. APOYO DE LOS LIDERES	43,44,45		
		D.3.2. EQUIPOS	46,47		

Anexo 3: Instrumento

ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA IMAGINATIVA COMERCIAL S.A.C MAGDALENA DEL MAR. LIMA.PERU 2017.

ESTIMADOS COLABORADORES:

La presente encuesta tiene por objetivo recopilar información sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral dentro de la organización donde usted labora; los resultados de esta investigación ayudarán a mejorar la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

RECOMENDACIÓN:

Lea las preguntas detenidamente y marque con una (X) en un casillero por cada pregunta.

Cada número equivale a:

5 = Siempre

4 = Casi siempre

3 = A Veces sí a Veces no

2 = Casi Nunca

1 = Nunca

I. GESTION DEL TALENTO HUMANO

I.1. INTEGRACION DE PERSONAS

N°		5	4	3	2	1
----	--	---	---	---	---	---

I.1.1. RECLUTAMIENTO

1	La contratación de personas se realiza de manera interna					
2	El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que usted posee					

I.1.2. SELECCIÓN

3	La selección de personas es con relación al perfil del puesto de trabajo					
---	--	--	--	--	--	--

I.2. ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS

N°		5	4	3	2	1
----	--	---	---	---	---	---

I.2.1 DISEÑO DE PUESTOS

4	El puesto que ocupa en la empresa está en relación con el requerimiento del área					
5	La empresa proporciona los recursos necesarios e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño					
6	Existen posibilidades reales de ascenso o desarrollo de carrera en su empresa					

I.2.2 EVALUACION DE DESEMPEÑO

7	Informa de manera transparente la transmisión de información de desempeño					
8	Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe					

I.3. RECOMPENSAS A LAS PERSONAS

N°		5	4	3	2	1
----	--	---	---	---	---	---

I.3.1. REMUNERACIONES

9	Considera que existe igualdad entre la experiencia y formación en cuanto a la remuneración percibida de su empresa					
10	Cree que su sueldo y el de sus compañeros está en relación con la situación y marcha económica de la empresa					

I.3.2. PRESTACIONES

11	Se siente satisfecho Ud. Con los beneficios económicos recibidos de la empresa					
12	Considera que su trabajo recibe todos los benéficos sociales					

I.3.3. INCENTIVOS					
13	Los incentivos fomenta las competencias Individuales				
14	Se involucra para el alcance de las metas				

I.4. DESARROLLAR A LAS PERSONAS

N°		5	4	3	2	1
----	--	---	---	---	---	---

I.4.1. FORMACIÓN

15	Promueve la capacitación de sus colaboradores					
16	Demuestra capacidad en la administración del conocimiento para el cumplimiento de los objetivos					

I.4.2. DESARROLLO

17	Promueve el desarrollo del capital intelectual					
18	Planifica el logro de metas y objetivos					

I.4.3. APRENDIZAJE

19	Promueve la mejora continua de los trabajadores					
----	---	--	--	--	--	--

I.5. RETENER A LAS PERSONAS

N°		5	4	3	2	1
----	--	---	---	---	---	---

I.5.1. HIGIENE Y SEGURIDAD

20	Su puesto de trabajo es lo suficientemente cómodo para realizar su trabajo					
----	--	--	--	--	--	--

I.5.2. CALIDAD DE VIDA

21	Tiene una relación agradable con sus compañeros de trabajo					
22	Los integrantes del área generan un buen clima para alcanzar el éxito de la compañía					

I.5.3. RELACIONES CON LOS EMPLEADOS

23	Considera usted que los valores y cultura se aplican en la empresa					
----	--	--	--	--	--	--

I.6. AUDITAR A LAS PERSONAS

N°		5	4	3	2	1
----	--	---	---	---	---	---

I.6.1. BANCO DE DATOS

24	Se aplica el valor agregado para el cumplimiento de los objetivos de la empresa					
25	Cumple con el manual de funciones de la empresa					

I.6.2. SISTEMA DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA

26	Efectúa con criterio la toma de decisiones justas					
27	Fomenta la creatividad e innovación					

II. DESEMPEÑO LABORAL

II.1. CAPACIDAD

N°		5	4	3	2	1
----	--	---	---	---	---	---

II.1.2. RECLUTAMIENTO

28	La contratación de personas se realiza de manera interna					
29	El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que usted posee					

II.1.2. SELECCIÓN

30	Diseña con técnica el sistema organizacional de la empresa					
31	Elabora el Reglamento Interno con participación de su personal					
32	Aplica el modelo de organización horizontal democrático					

II.1.3. CAPACITACIÓN

33	Recibe horas de entrenamiento en su empresa					
34	Considera usted que en su empresa promueven al desarrollo del personal					

II.1.3. DESARROLLO					
35	Supervisa la labor de los trabajadores				
36	Asesora la actividad laboral del trabajadores				
37	Cuenta con un manual de procedimientos				

II.2. MOTIVACION

N°		5	4	3	2	1
----	--	---	---	---	---	---

II.2.1 ENTRENAMIENTO

38	Promueve buenas relaciones con los empleados					
39	Promueve al logra metas de la empresa					

II.2.2 ASCENSOS

40	Diseña técnicamente los ascensos de los trabajadores					
41	Posee un perfil necesario para lograr un ascenso					
42	Planifica programas de trabajo de los empleados					

II.3. ENTORNO

N°		5	4	3	2	1
----	--	---	---	---	---	---

II.3.1. APOYO DE LOS LIDERES

43	Estimula el rendimiento de los empleados					
44	Plantea objetivos claros					
45	Capacita a los trabajadores anualmente					

II.2.2. EQUIPOS

46	Es proactivo, optimista y positivo					
47	Es perseverante y transformador					

**MUCHAS
GRACIAS**

Anexo 4: Validación de Instrumentos

Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INTEGRACION DE PERSONAS								
1	La contratación de personas se realiza de manera interna	✓		✓		✓		
2	El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que usted posee	✓		✓		✓		
3	La selección de personas es con relación al perfil del puesto de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS								
4	El puesto que ocupa en la empresa está en relación con el requerimiento del área	✓		✓		✓		
5	La empresa proporciona los recursos necesarios e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño	✓		✓		✓		
6	Existen posibilidades reales de ascenso o desarrollo de carrera en su empresa	✓		✓		✓		
7	Informa de manera transparente la transmisión de información de desempeño	✓		✓		✓		
8	Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAS A LAS PERSONAS								
9	Considera que existe igualdad entre la experiencia y formación en cuanto a la remuneración percibida de su empresa	✓		✓		✓		
10	Cree que su sueldo y el de sus compañeros está en relación con la situación y marcha económica de la empresa	✓		✓		✓		
11	Se siente satisfecho Ud. Con los beneficios económicos recibidos de la empresa	✓		✓		✓		
12	Considera que su trabajo recibe todos los benéficos sociales	✓		✓		✓		
13	Los incentivos fomenta las competencias Individuales	✓		✓		✓		
14	Se involucra para el alcance de las metas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE PERSONAS								
15	Promueve la capacitación de sus colaboradores	✓		✓		✓		
16	Demuestra capacidad en la administración del conocimiento para el cumplimiento de los objetivos	✓		✓		✓		
17	Promueve el desarrollo del capital intelectual	✓		✓		✓		
18	Planifica el logro de metas y objetivos	✓		✓		✓		
19	Promueve la mejora continua de los trabajadores	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: RETENER A LAS PERSONAS								
		Si	No	Si	No	Si	No	

20	Su puesto de trabajo es lo suficientemente cómodo para realizar su trabajo	✓		✓		✓	
21	Tiene una relación agradable con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
22	Los integrantes del área generan un buen clima para alcanzar el éxito de la compañía	✓		✓		✓	
23	Considera usted que los valores y cultura se aplican en la empresa	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: AUDITAR A LAS PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No
24	Se aplica el valor agregado para el cumplimiento de los objetivos de la empresa	✓		✓		✓	
25	Cumple con el manual de funciones de la empresa	✓		✓		✓	
26	Efectúa con criterio la toma de decisiones justas	✓		✓		✓	
27	Fomenta la creatividad e innovación	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *SI EXISTE SUFICIENCIA*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Ing. *Barrantes Ríos Edmundo José*

DNI: *25651955*

Especialidad del evaluador:

Barrantes

23 de Septiembre del 2017

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD								
28	La contratación de personas se realiza de manera interna	✓		✓		✓		
29	El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que usted posee	✓		✓		✓		
30	Diseña con técnica el sistema organizacional de la empresa	✓		✓		✓		
31	Elabora el Reglamento Interno con participación de su personal	✓		✓		✓		
32	Aplica el modelo de organización horizontal democrático	✓		✓		✓		
33	Recibe horas de entrenamiento en su empresa	✓		✓		✓		
34	Considera usted que en su empresa promueven al desarrollo del personal	✓		✓		✓		
35	Supervisa la labor de los trabajadores	✓		✓		✓		
36	Asesora la actividad laboral del trabajadores	✓		✓		✓		
37	Cuenta con un manual de procedimientos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACION								
		Si	No	Si	No	Si	No	
38	Promueve buenas relaciones con los empleados	✓		✓		✓		
39	Promueve al logro metas de la empresa	✓		✓		✓		
40	Diseña técnicamente los asensos de los trabajadores	✓		✓		✓		
41	Posee un perfil necesario para lograr un asenso	✓		✓		✓		
42	Planifica programas de trabajo de los empleados	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ENTORNO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
43	Estimula el rendimiento de los empleados	✓		✓		✓		
44	Plantea objetivos claros	✓		✓		✓		
45	Capacita a los trabajadores anualmente	✓		✓		✓		
46	Es proactivo, optimista y positivo	✓		✓		✓		
47	Es perseverante y transformador	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *SI EXISTE SUFICIENCIA*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Mgtr. Barantes Rios Edmundo José

DNI: *25651955*

Especialidad del evaluador:

Docente Metodólogo

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Barantes

23 de Septiembre del 2017

Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INTEGRACION DE PERSONAS								
1	La contratación de personas se realiza de manera interna	✓		✓		✓		
2	El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que usted posee	✓		✓		✓		
3	La selección de personas es con relación al perfil del puesto de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS								
4	El puesto que ocupa en la empresa está en relación con el requerimiento del área	✓		✓		✓		
5	La empresa proporciona los recursos necesarios e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño	✓		✓		✓		
6	Existen posibilidades reales de ascenso o desarrollo de carrera en su empresa	✓		✓		✓		
7	Informa de manera transparente la transmisión de información de desempeño	✓		✓		✓		
8	Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAS A LAS PERSONAS								
9	Considera que existe igualdad entre la experiencia y formación en cuanto a la remuneración percibida de su empresa	✓		✓		✓		
10	Cree que su sueldo y el de sus compañeros está en relación con la situación y marcha económica de la empresa	✓		✓		✓		
11	Se siente satisfecho Ud. Con los beneficios económicos recibidos de la empresa	✓		✓		✓		
12	Considera que su trabajo recibe todos los beneficios sociales	✓		✓		✓		
13	Los incentivos fomenta las competencias Individuales	✓		✓		✓		
14	Se involucra para el alcance de las metas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE PERSONAS								
15	Promueve la capacitación de sus colaboradores	✓		✓		✓		
16	Demuestra capacidad en la administración del conocimiento para el cumplimiento de los objetivos	✓		✓		✓		
17	Promueve el desarrollo del capital intelectual	✓		✓		✓		
18	Planifica el logro de metas y objetivos	✓		✓		✓		
19	Promueve la mejora continua de los trabajadores	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: RETENER A LAS PERSONAS								
		Si	No	Si	No	Si	No	

20	Su puesto de trabajo es lo suficientemente comodo para realizar su trabajo						
21	Tiene una relación agradable con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
22	Los integrantes del área generan un buen clima para alcanzar el éxito de la compañía	✓		✓		✓	
23	Considera usted que los valores y cultura se aplican en la empresa	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: AUDITAR A LAS PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No
24	Se aplica el valor agregado para el cumplimiento de los objetivos de la empresa	✓		✓		✓	
25	Cumple con el manual de funciones de la empresa	✓		✓		✓	
26	Efectúa con criterio la toma de decisiones justas	✓		✓		✓	
27	Fomenta la creatividad e innovación	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *SI EXISTE SUFICIENCIA*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Dra. Gisela Bernardo Salcedo*

DNI: *10041465*

Especialidad del evaluador: *Docente Lemática*



¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de Septiembre del 2017

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD								
28	La contratación de personas se realiza de manera interna	✓		✓		✓		
29	El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que usted posee	✓		✓		✓		
30	Diseña con técnica el sistema organizacional de la empresa	✓		✓		✓		
31	Elabora el Reglamento Interno con participación de su personal	✓		✓		✓		
32	Aplica el modelo de organización horizontal democrático	✓		✓		✓		
33	Recibe horas de entrenamiento en su empresa	✓		✓		✓		
34	Considera usted que en su empresa promueven al desarrollo del personal	✓		✓		✓		
35	Supervisa la labor de los trabajadores	✓		✓		✓		
36	Asesora la actividad laboral del trabajadores	✓		✓		✓		
37	Cuenta con un manual de procedimientos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACION								
		Si	No	Si	No	Si	No	
38	Promueve buenas relaciones con los empleados	✓		✓		✓		
39	Promueve al logra metas de la empresa	✓		✓		✓		
40	Diseña técnicamente los asensos de los trabajadores	✓		✓		✓		
41	Posee un perfil necesario para lograr un asenso	✓		✓		✓		
42	Planifica programas de trabajo de los empleados	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ENTORNO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
43	Estimula el rendimiento de los empleados	✓		✓		✓		
44	Plantea objetivos claros	✓		✓		✓		
45	Capacita a los trabajadores anualmente	✓		✓		✓		
46	Es proactivo, optimista y positivo	✓		✓		✓		
47	Es perseverante y transformador	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *SI EXISTE SUFICIENCIA*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Dra. Grisi Bernardo Santiago

DNI: *10041465*

Especialidad del evaluador:

Docente Eximático.



¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de Septiembre del 2017

Anexo 5: Matriz Datos

MATRIZ DE DATOS

VARIABLE INDEPENDIENTE GESTION DEL TALENTO HUMANO																											VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL																			Sumatoria					
INTEGRACION DE PERSONAS			ORGANIZACION DE LAS PERSONAS					RECOMPENSAR A LAS PERSONAS					DESARROLLAR A LAS PERSONAS					RETENER A LAS PERSONAS				AUDITAR LAS PERSONAS				CAPACIDAD					MOTIVACION				ENTORNO				Variable Independiente *	Variable Dependiente											
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47				
1	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	5	4	3	4	2	1	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	2	5	5	95	67		
2	4	4	4	5	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	4	4	97	60			
3	5	3	3	4	2	5	4	4	3	3	4	4	5	3	2	5	2	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	98	74			
4	5	3	4	4	4	3	5	2	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	5	5	5	5	3	3	3	2	3	3	3	2	5	3	2	2	2	2	2	1	5	5	99	59		
5	5	5	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	2	2	4	3	2	2	5	5	4	3	3	5	5	5	5	1	1	1	1	3	5	3	1	3	3	2	4	2	3	3	2	5	5	77	58		
6	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	2	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	2	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	96	71			
7	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	1	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	115	88
8	4	3	3	5	4	3	2	4	3	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	3	2	4	3	1	3	3	1	3	3	1	2	3	4	4	85	56	
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	1	5	3	3	1	5	1	1	5	3	1	3	3	5	5	119	67		
10	5	3	4	3	2	4	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	2	3	4	3	4	5	97	75		
11	4	5	3	5	4	2	3	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	80	44		
12	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	107	78	
13	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	2	3	2	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	2	3	5	3	1	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	5	4	100	67
14	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	5	3	3	4	3	3	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	1	5	5	99	63		
15	5	5	5	4	3	1	3	5	4	5	4	4	5	3	3	5	4	3	3	2	4	5	4	4	3	4	5	4	5	1	1	3	2	4	5	4	1	5	4	2	4	2	3	4	3	5	5	105	67		
16	5	4	4	3	5	3	2	5	4	5	1	5	3	4	4	1	3	4	4	1	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	2	4	1	1	3	4	3	2	3	2	3	2	2	1	5	5	108	59			
17	3	5	3	3	5	5	5	2	5	4	5	1	1	5	3	4	5	3	5	5	3	5	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	2	3	3	5	3	3	5	4	5	3	2	4	4	107	73		
18	4	5	5	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	2	5	4	4	6	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	2	4	2	5	4	3	1	4	4	5	3	4	1	5	3	5	5	101	73		
19	3	4	5	3	3	5	3	3	2	4	3	5	4	3	4	5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	2	3	5	1	5	3	4	4	5	103	72			
20	3	4	5	4	2	2	4	4	3	5	4	5	2	2	4	3	5	3	3	5	3	4	3	4	3	4	5	3	5	2	2	3	4	5	2	4	3	1	5	3	5	3	3	3	3	3	96	68			
21	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	77			
22	3	4	3	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	2	5	4	93	70			
23	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	3	1	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	111	82	
24	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93	80		
25	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	112	81		
26	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	79		
27	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	107	81	
28	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	79		
29	3	2	5	4	4	5	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	92	69		
30	4	5	3	5	4	3	2	3	3	5	2	2	4	2	5	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	2	4	2	5	4	3	1	4	4	5	3	4	1	5	3	5	5	103	73		
31	3	4	5	3	3	5	3	3	2	4	3	5	4	3	4	5	2	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	5	3	4	5	103	72		
32	4	5	3	4	2	2	2	4	4	3	5	5	5	2	5	4	3	5	3	5	5	5	4	3	4	5	3	5	2	2	3	4	5	2	4	3	4	5	3	5	3	3	4	3	5	5	104	73			
33	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	81		
34	3	4	5	2	4	4	4	3	5	3	5	2	5	3	3	3	3	5	3	3	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	2	5	4	105	71	
35	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	3	1	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	82		
36	5	3	4	4	5	2	3	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	85	77	
37	3	4	4	5	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	69		
38	5	3	4	5	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3</							