



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA EMPRESA HELATONY`S S.A.C., LIMA-
2019**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES**

AUTORA

BACH. ESPINO PACHECO, ROSSELLA MADELEINE

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

DR. GONZÁLEZ ZAVALA EDMUNDO

JURADO EXAMINADOR

DR. FERNANDO LUIS TAM WONG

Presidente

MG. ERNESTO ARCE GUEVARA

Secretario

MG. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE

Vocal

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado salud para poder lograr esta presente investigación.

A mi familia, mi esposo Jhon y a mi hija Dasha, porque ellos me motivaron a través de sus consejos, apoyo incondicional y gracias a ellos, pude culminar esta presente investigación.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme salud, sabiduría, y guiarme durante este largo camino, donde tuve dificultades para poder cumplir con esta presente tesis.

A la Universidad Privada Telesup, por haberme brindado valiosos conocimientos, para poder crecer profesionalmente.

Al Dr. Edmundo González Zavaleta por haberme guiado con sus conocimientos.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada: “La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY´S S.A.C., Lima en el periodo 2019; donde el estudio tuvo como propósito investigar si existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY´S S.A.C., Lima en el periodo 2019. Para ello, se planteó como hipótesis general: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa HELATONY´S S.A.C., Lima en el periodo 2019.

En la parte de metodología se desarrolló un estudio de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, mientras que el nivel es descriptivo – correlacional, con relación al diseño fue no experimental de corte transversal. Por otra parte, la población estuvo conformada por 135 colaboradores de la empresa HELATONY´S S.A.C, en la cual, el estudio fue censal, ya que se tomó toda la población. En la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, que brindaron información acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral llegando a la conclusión siguiente:

Se determinó que existe relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY´S S.A.C., en el periodo 2019; porque en la prueba de $t = 8.40136$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 15\ 252.0$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, por la tendencia de los trabajadores que permite con sus labores un desempeño laboral en función a los procedimientos y políticas de la empresa.

Palabras Claves: Empresa HELATONY´S S.A.C, talento humano, desempeño laboral

ABSTRACT

The present research work entitled: "The Management of human talent and job performance in the company HELATONY'S S.A.C., Lima in the period 2019; The purpose of the study was to investigate whether there is a relationship between the management of human talent and job performance in the company HELATONY'S SAC, Lima in the period 2019. For this, it was proposed as a general hypothesis: The management of human talent is significantly related to job performance in the company HELATONY'S SAC, Lima in the period 2019.

In the methodology part, an applied study was developed, with a quantitative approach, while the level is descriptive - correlational, in relation to the design it was non-experimental, cross-sectional. On the other hand, the population consisted of 135 employees of the company HELATONY'S S.A.C, in which the study was census, since the entire population was taken. In data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which provided information on the management of human talent and job performance, reaching the following conclusion:

It was determined that there is a relationship between Human Talent Management and job performance in the company HELATONY'S S.A.C., in the period 2019; because in the test of $t = 8.40136$ and $P\text{-value} = 0$, where the null hypothesis is rejected for $\alpha = 0.05$ and in the Wilcoxon test it has a value of $W = 15\ 252.0$ and $P\text{-value} = 0.0$ that allows to reject the null hypothesis for $\alpha = 0.05$, because of the tendency of workers that allows with their tasks a job performance according to the procedures and policies of the company.

Key Words: company HELATONY'S S.A.C, Human talent, job performance

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARATULA	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xvii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	19
1.1. Planteamiento del problema.....	19
1.2 Formulación del problema	22
1.2.1. Problema general.	22
1.2.2. Problemas específicos.....	22
1.3. Justificación del estudio	23
1.3.1. Justificación teórica	23
1.3.2. Justificación práctica.....	23
1.3.3. Justificación metodológica.....	24
1.3.4. Justificación Social.	24
1.4. Objetivos de la investigación.....	24
1.4.1. Objetivo general.....	24
1.4.2. Objetivos específicos.....	25
II. MARCO TEÓRICO.....	26
2.1 Antecedentes de la investigación	26
2.1.1 Antecedentes nacionales	26
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	30
2.2. Bases teóricas de las variables	34
2.2.1. Variable independiente. Gestión del talento humano	34
2.2.2. Variable dependiente. Desempeño laboral.....	43
2.3. Definición de términos básicos.....	50

III. MÉTODOS Y MATERIALES.....	56
3.1. Hipótesis de la investigación	56
3.1.1. Hipótesis general.....	56
3.1.2. Hipótesis específicas.....	56
3.2. Variables de estudio.....	57
3.2.1. Definición conceptual.....	57
3.2.2. Definición operacional.	67
3.3. Tipo y nivel de la investigación.....	69
3.3.1. Tipo de investigación	69
3.3.2. Nivel de investigación	69
3.4. Diseño de la investigación.....	69
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.....	71
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	71
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.	71
3.7. Métodos y análisis de datos	72
3.8. Aspectos éticos	72
IV. RESULTADOS	73
4.1. Resultados de la validación del instrumento de la investigación	73
4.1.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.	73
4.2. Resultados de la Estadística Descriptiva	75
4.2.1. Estadística descriptiva de la variable: Gestión del talento Humano...75	
4.2.2. Estadística descriptiva de la variable: desempeño laboral.....113	
4.3. Resultados de la Estadística Inferencial para la Contrastación de las hipótesis	132
4.3.1. Contrastación de las hipótesis específicas.	132
4.3.2. Contrastación de la hipótesis general.....160	
V. DISCUSIÓN.....	166
5.1. Discusión sobre los resultados de la estadística descriptiva	166
5.1.1. Discusión sobre los resultados de la estadística descriptiva de la variable independiente	166
5.1.2. Discusión sobre los resultados de la estadística descriptiva de la variable dependiente	166
5.2. Discusión sobre los resultados de la estadística inferencial.....	167

5.2.1. Discusión de los resultados de la contrastación de las hipótesis específicas.	167
5.2.2. Discusión de resultados de la contrastación de la hipótesis general... ..	170
VI. CONCLUSIONES	172
VII. RECOMENDACIONES.....	175
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	177
ANEXOS	180
Anexo 1. Matriz de consistencia	181
Anexo 2. Matriz de operacionalización	183
Anexo 3. Instrumentos	185
Anexo 4. Validación de instrumentos	188
Anexo 5. Matriz de datos.....	190
Anexo 6. Propuesta de valor.....	201

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano	68
Tabla 2. Operacionalización de la variable de estudio: Desempeño laboral.....	68
Tabla 3. Población de los trabajadores de la empresa HELATONY'S S.A.C.....	70
Tabla 4. Resultados de la validación de gestión de talento humano	73
Tabla 5. Suma de las Validaciones para Gestión del talento Humano	74
Tabla 6. Suma de las Validaciones desempeño laboral	74
Tabla 7. Resultados generales del ítem 1	75
Tabla 8. Resultados estadísticos del ítem 1	76
Tabla 9. Resultados generales del ítem 2	77
Tabla 10. Resultados estadísticos del ítem 2	77
Tabla 11. Resultados generales del ítem 3	78
Tabla 12. Resultados estadísticos del ítem 3	79
Tabla 13. Resultados generales del ítem 4	80
Tabla 14. Resultados estadísticos del ítem 4	81
Tabla 15. Resultados generales del ítem 5	82
Tabla 16. Resultados estadísticos del ítem 5	82
Tabla 17. Resultados generales del ítem 6	83
Tabla 18. Resultados estadísticos del ítem 6	84
Tabla 19. Resultados generales del ítem 7	85
Tabla 20. Resultados estadísticos del ítem 7	86
Tabla 21. Resultados generales del ítem 8	87
Tabla 22. Resultados estadísticos del ítem 8	87
Tabla 23. Resultados generales del ítem 9	88
Tabla 24. Resultados estadísticos del ítem 9	89
Tabla 25. Resultados generales del ítem 10	90
Tabla 26. Resultados estadísticos del ítem 10	91
Tabla 27. Resultados generales del ítem 11	92
Tabla 28. Resultados estadísticos del ítem 11	92
Tabla 29. Resultados generales del ítem 12	93
Tabla 30. Resultados estadísticos del ítem 12	94
Tabla 31. Resultados generales del ítem 13	95
Tabla 32. Resultados estadísticos del ítem 13	96
Tabla 33. Resultados generales del ítem 14	97
Tabla 34. Resultados estadísticos del ítem 14	97
Tabla 35. Resultados generales del ítem 15	98
Tabla 36. Resultados estadísticos del ítem 15	99
Tabla 37. Resultados generales del ítem 16	100
Tabla 38. Resultados estadísticos del ítem 16	101
Tabla 39. Resultados generales del ítem 17	102
Tabla 40. Resultados estadísticos del ítem 17	102
Tabla 41. Resultados generales del ítem 18	103
Tabla 42. Resultados estadísticos del ítem 18	104
Tabla 43. Resultados generales del ítem 19	105
Tabla 44. Resultados estadísticos del ítem 19	106
Tabla 45. Resultados generales del ítem 20	107
Tabla 46. Resultados estadísticos del ítem 20	107

Tabla 47. Resultados generales del ítem 21	108
Tabla 48. Resultados estadísticos del ítem 21	109
Tabla 49. Resultados generales del ítem 22	110
Tabla 50. Resultados estadísticos del ítem 22	111
Tabla 51. Resultados generales del ítem 23	112
Tabla 52. Resultados estadísticos del ítem 23	112
Tabla 53. Resultados generales del ítem 24	113
Tabla 54. Resultados estadísticos del ítem 24	114
Tabla 55. Resultados generales del ítem 25	115
Tabla 56. Resultados estadísticos del ítem 25	116
Tabla 57. Resultados generales del ítem 26	117
Tabla 58. Resultados estadísticos del ítem 26	117
Tabla 59. Resultados generales del ítem 27	118
Tabla 60. Resultados estadísticos del ítem 27	119
Tabla 61. Resultados generales del ítem 28	120
Tabla 62. Resultados estadísticos del ítem 28	121
Tabla 63. Resultados generales del ítem 29	122
Tabla 64. Resultados estadísticos del ítem 29.....	122
Tabla 65. Resultados generales del ítem 30	123
Tabla 66. Resultados estadísticos del ítem 30	124
Tabla 67. Resultados generales del ítem 31	125
Tabla 68. Resultados estadísticos del ítem 31	126
Tabla 69. Resultados generales del ítem 32	127
Tabla 70. Resultados estadísticos del ítem 32.....	127
Tabla 71. Resultados generales del ítem 33	128
Tabla 72. Resultados estadísticos del ítem 33	129
Tabla 73. Resultados generales del ítem 34	130
Tabla 74. Resultados estadísticos del ítem 34	131
Tabla 75. Tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Incorporación de las personas & Desempeño laboral.....	133
Tabla 76. Tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Colocación de las personas & Desempeño laboral	137
Tabla 77. Tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Recompensar a las personas & Desempeño laboral.....	142
Tabla 78. Tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Desarrollo de las personas & Desempeño laboral	147
Tabla 79. Tablas cruzadas para la comparación de dos muestras: Retener a las personas & Desempeño laboral	151
Tabla 80. Tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Supervisar a las personas & Desempeño laboral	156
Tabla 81. Tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Gestión de talento & Desempeño laboral	161

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo Final del Estudio	66
Figura 2. Gráfico de los resultados del ítem 1	75
Figura 3. Grafica de la tendencia normal del ítem 1	76
Figura 4. Gráfico de los resultados del ítem 2	77
Figura 5. Gráfica de la tendencia normal del ítem 2	78
Figura 6. Gráfico de los resultados del ítem 3	79
Figura 7. Gráfica de la tendencia normal del ítem 3	79
Figura 8. Gráfico de los resultados del ítem 4	80
Figura 9. Gráfica de la tendencia normal del ítem 4	81
Figura 10. Gráfico de los resultados del ítem 5	82
Figura 11. Gráfica de la tendencia normal del ítem 5	83
Figura 12. Gráfico de los resultados del ítem 6	84
Figura 13. Gráfica de la tendencia normal del ítem 6	84
Figura 14. Gráfico de los resultados del ítem 7	85
Figura 15. Gráfica de la tendencia normal del ítem 7	86
Figura 16. Gráfico de los resultados del ítem 8	87
Figura 17. Gráfica de la tendencia normal del ítem 8	88
Figura 18. Gráfico de los resultados del ítem 9	89
Figura 19. Gráfica de la tendencia normal del ítem 9	89
Figura 20. Gráfico de los resultados del ítem 10	90
Figura 21. Gráfica de la tendencia normal del ítem 10	91
Figura 22. Gráfico de los resultados del ítem 11	92
Figura 23. Gráfica de la tendencia normal del ítem 11	93
Figura 24. Gráfico de los resultados del ítem 12	94
Figura 25. Gráfica de la tendencia normal del ítem 12	94
Figura 26. Gráfico de los resultados del ítem 13	95
Figura 27. Gráfica de la tendencia normal del ítem 13	96
Figura 28. Gráfico de los resultados del ítem 14	97
Figura 29. Gráfica de la tendencia normal del ítem 14	98
Figura 30. Gráfico de los resultados del ítem 15.	99
Figura 31. Gráfica de la tendencia normal del ítem 15	99
Figura 32. Gráfico de los resultados del ítem 16	100

Figura 33. Gráfica de la tendencia normal del ítem 16.....	101
Figura 34. Gráfico de los resultados del ítem 17	102
Figura 35. Gráfica de la tendencia normal del ítem 17.....	103
Figura 36. Gráfico de los resultados del ítem 18.....	104
Figura 37. Gráfica de la tendencia normal del ítem 18.....	104
Figura 38. Gráfico de los resultados del ítem 19.....	105
Figura 39. Gráfica de la tendencia normal del ítem 19.....	106
Figura 40. Gráfico de los resultados del ítem 20.....	107
Figura 41. Gráfica de la tendencia normal del ítem 20.....	108
Figura 42. Gráfico de los resultados del ítem 21	109
Figura 43. Gráfica de la tendencia normal del ítem 21	109
Figura 44. Gráfico de los resultados del ítem 22.....	110
Figura 45. Gráfica de la tendencia normal del ítem 22.....	111
Figura 46. Gráfico de los resultados del ítem 23.....	112
Figura 47. Gráfica de la tendencia normal del ítem 23.....	113
Figura 48. Gráfico de los resultados del ítem 24.....	114
Figura 49. Gráfica de la tendencia normal del ítem 24.....	114
Figura 50. Gráfico de los resultados del ítem 25	115
Figura 51. Gráfica de la tendencia normal del ítem 25.....	116
Figura 52. Gráfico de los resultados del ítem 26.....	117
Figura 53. Gráfica de la tendencia normal del ítem 26.....	118
Figura 54. Gráfico de los resultados del ítem 27	119
Figura 55. Gráfica de la tendencia normal del ítem 27.....	119
Figura 56. Gráfico de los resultados del ítem 28	120
Figura 57. Gráfica de la tendencia normal del ítem 28.....	121
Figura 58. Gráfico de los resultados del ítem 29.....	122
Figura 59. Gráfica de la tendencia normal del ítem 29.....	123
Figura 60. Gráfico de los resultados del ítem 30.....	124
Figura 61. Gráfica de la tendencia normal del ítem 30.....	124
Figura 62. Gráfico de los resultados del ítem 31	125
Figura 63. Gráfica de la tendencia normal del ítem 31	126
Figura 64. Gráfico de los resultados del ítem 32.....	127
Figura 65. Gráfica de la tendencia normal del ítem 32.....	128
Figura 66. Gráfico de los resultados del ítem 33.....	129

Figura 67. Gráfica de la tendencia normal del ítem 33.....	129
Figura 68. Gráfico de los resultados del ítem 34.....	130
Figura 69. Gráfica de la tendencia normal del ítem 34.....	131
Figura 70. Frecuencia de la de la incorporación de las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral.....	133
Figura 71. Densidades suavizadas de la incorporación de las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana.....	134
Figura 72. Gráfico de cajas y bigotes de la comparación de dos Muestras: la incorporación de las personas y el desempeño laboral.....	136
Figura 73. Frecuencia de la colocación de las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral.....	138
Figura 74. Densidades suavizadas de la colocación de las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana.....	138
Figura 75. Gráfico de cajas y bigotes de la comparación de dos muestras: la colocación de las personas y el desempeño laboral.....	141
Figura 76. Frecuencia de recompensar a las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral.....	143
Figura 77. Densidades suavizadas de recompensar las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana.....	143
Figura 78. Gráfico de cajas y bigotes de la comparación de dos muestras: recompensar a las personas y el desempeño laboral.....	147
Figura 79. Frecuencia del desarrollo de las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral.....	147
Figura 80. Densidades suavizadas del desarrollo de las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana.....	148
Figura 81. Gráfico de cajas y bigotes de la comparación de dos muestras: desarrollo de las personas y el desempeño laboral.....	150
Figura 82. Frecuencia de retener a las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral.....	152
Figura 83. Densidades suavizadas de retener a las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana.....	152
Figura 84. Gráfico de cajas y bigotes de la comparación de dos muestras: retener a las personas y el desempeño laboral.....	155
Figura 85. Frecuencia de supervisar a las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral.....	157

Figura 86. Densidades suavizadas de supervisar a las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana.....	157
Figura 87. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras – supervisar a las personas y el desempeño laboral.....	160
Figura 88. Frecuencia de gestión de talento frente a la frecuencia del desempeño laboral.....	161
Figura 89. Densidades suavizadas de gestión de talento frente a la frecuencia del desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana	162
Figura 90. Gráfico de cajas y bigotes de la comparación de dos muestras: gestión de talento y el desempeño laboral.....	165

INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY`S S.A.C., Lima en el periodo 2019; toma en consideración que en la actualidad las empresas que no invierten en la evaluación del personal y han empezado con políticas y estrategias éticas en beneficio del trabajador que van a repercutir en su desempeño laboral lo que permitirá superar los inconvenientes que el cambio está provocando hoy las tendencias del mercado, por estas consideraciones se estableció el objetivo siguiente:

Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY`S S.A.C., Lima-2019.

El contenido del informe está estructurado en capítulos, de la siguiente manera:

Capítulo I, Contiene el planteamiento del problema, abarcando la caracterización de la problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación e importancia y delimitación del problema de la investigación, Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY`S S.A.C., Lima en el periodo 2019

Capítulo II, Guarda relación con el desarrollo del marco teórico, comprendiendo los antecedentes de la investigación, teoría científica que fundamenta el estudio, y el marco teórico conceptual.

Capítulo III, Abarca la parte metodológica de la investigación, en la que incluye el tipo y nivel, el método y diseño de investigación, población y muestra, procedimientos de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Capítulo IV, Detalla el análisis e interpretación de los resultados las discusiones de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY`S S.A.C., Lima en el periodo 2019

Capítulo V, Contiene la discusión en la que se detalló, las investigaciones desarrolladas por los tesisistas: Asencio, (2017), Begazo, (2019), Taípe, (2017), Jauregui, (2017), Domínguez, (2019). Dichos autores tienen una relación similar en sus inveapítulostigaciones realizadas.

Capítulo VI, Detalla las conclusiones, donde se muestra el resumen de los resultados estadísticos, obtenidos con relación a los objetivos generales y específicos.

Capítulo VII, Detalla las recomendaciones, donde se presenta las sugerencias tomando en cuenta los resultados obtenidos en el estudio de investigación de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY`S S.A.C., Lima en el periodo 2019.

Finalmente se han establecido las respectivas referencias bibliográficas y anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En este capítulo, se presenta el planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática a nivel Internacional, Nacional y Local. Así mismo, está la formulación del problema general y específico, además se encuentra la justificación del estudio y finalmente se presenta los objetivos de la investigación que permitirán determinar la relación entre las variables

1.1. Planteamiento del problema

La gestión del talento humano dentro de una empresa ha tomado gran importancia a menudo cada vez más globalizado y competitivo, en el que los colaboradores dejaron de ser considerados como un recurso no valioso, a convertirse en miembros estratégicos con la finalidad de lograr las metas establecidas por la empresa, generando así una mayor competitividad dentro del mercado.

Esto ha motivado a muchas empresas a implementar una serie de estrategias para así poder generar una adecuada gestión del talento humano, en la cual permita identificar, desarrollar, potenciar sus habilidades y destrezas de los colaboradores, ya que el éxito de las empresas depende de las gestiones y decisiones tomadas de forma eficiente en relación a sus colaboradores, invertir en ellos, ocasiona un mayor beneficio en la que mejoraran su desempeño laboral, es ahí donde los gerentes toman decisiones importantes, pues va depender el interés de mejorar el desempeño de los colaboradores a través de las capacitaciones, reconocimientos y el desarrollo de sus habilidades.

A nivel Internacional, en la empresa INPLANET (Babahoyo- Ecuador), dedicada a la venta del servicio de Internet para hogar, ha presentado problemas con relación a los procesos de la gestión del talento humano, ya que, el desempeño laboral de los colaboradores no es óptima.

Esta situación influye, debido a la falta de capacitaciones, como también una escasa en la motivación, al momento de realizar alguna actividad como puede ser

los incentivos económicos, un caso sería digamos al mejor vendedor no lo premian con las comisiones por ventas, ni al que mejor realiza la atención al cliente. Además, la empresa no brinda oportunidades de crecimiento, en la que pueda facilitar para poder ejercer un puesto con eficiencia. Por otro lado, la empresa no cuenta con un adecuado clima laboral, incluso ocasiona que los trabajadores no sientan el compromiso de entregar todo por su trabajo, ya que se presenta la diferenciada remuneración económica, a colaboradores que cumplen las mismas responsabilidades, en el mismo ámbito laboral, esto hace que los colaboradores se sienten desmotivados, porque no son reconocidos por el trabajo que brindan a la empresa.

Dichas causas, mencionadas líneas arriba, tienen como efecto la disminución del desempeño laboral, carencia de coordinación y desinterés de poder integrar un equipo. (Palma, 2018)

A nivel Nacional, en nuestro país la publicación realizada por la noticia “CNN Español” mostró un reporte sobre un accidente en la que murieron electrocutados dos jóvenes empleados de la empresa Operaciones Arcos Dorados de Perú que opera la franquicia del restaurante McDonald’s, dedicada a la comida rápida.

De esta manera, se pudo evidenciar debilidades en el proceso de la gestión del talento humano, debido a que no realizó evaluaciones de riesgo y controles periódicos de las condiciones de trabajo, tampoco no cumplió con brindar información y capacitación a sus colaboradores en materia de seguridad y salud, sobre todo los riesgos que implican sus puestos de trabajo, ya que el reglamento interno no contenía estándares de seguridad para la limpieza, asimismo ni supervisó el uso adecuado de equipos de protección personal.

Por lo tanto, el desempeño de los colaboradores, se muestra en problemas, por falta de capacitaciones y eso evita tener una buena productividad. (Melgar, 2019).

A nivel Local, la empresa HELATONY`S S.A.C, una empresa 100% peruana que lleva 15 años en el mercado dedicándose a la producción y distribución de helados de hielo y crema, que busca satisfacer las necesidades de sus clientes.

Según la información de la gerente de recursos humanos Guísela Chávez Garay en el año 2019, que a pesar de las charlas que se realiza a los colaboradores, no existe un plan de capacitación constante en la empresa, asimismo no se ejecuta todos los métodos para el proceso de la selección, por falta de personal para este puesto determinado.

Dichos inconvenientes mencionados líneas arriba, se observa que se ha presentado un crecimiento rápido sobre la rotación de personal, y esto nos lleva alterar la estabilidad de la empresa, porque nuevamente hay que reclutar, seleccionar al personal, entrenarlo y finalmente debemos esperar un determinado periodo para que el personal pueda adecuarse a sus funciones, todo esto trae como consecuencia retraso en la producción elevando los gastos de la compañía.

De tal manera, existen colaboradores que no se sienten comprometido con la empresa por motivo que no encuentran un crecimiento personal y profesional. Por otro lado, también se ha observado que la motivación de los colaboradores no es tan alta, esto conlleva a un problema grave al nivel de producción y desempeño laboral.

Así mismo, estas causas relacionado con el proceso de la gestión del talento humano en la empresa, genera gran incertidumbre en la estabilidad laboral del personal, creando un clima hostil, en la que provoca que los colaboradores tomen la iniciativa de retirarse o trabajar sin motivación alguna.

Por lo tanto, el desempeño laboral de los colaboradores se ha mostrado en problemas con el cumplimiento de las normas impuestas por la empresa, como por ejemplo la asistencia y puntualidad en sus labores, el esfuerzo que demuestran en obtener mejores resultados en su trabajo no es reflejado continuamente, esto es ocasionado por la falta de motivación y capacitaciones que no reciben los colaboradores de la empresa, así mismo, se da por la diferenciada remuneración

económica a colaboradores que cumplen las mismas responsabilidades, en el mismo ámbito laboral.

La información expuesta en la presente investigación, se puede corroborar a través de los informes internos que tiene la empresa, en los cuales se encuentran en el área de recursos humanos.

Por último, en esta investigación podemos determinar si existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa HELATONY'S S.A.C, LIMA-2019, de tal manera que la parte investigada pretende colaborar con información que guíe hacia un panorama más amplio sobre la problemática expuesta y como tal la investigación busca revertir dicha situación problemática que permita un mejor desempeño laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C. Lima-2019?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Qué conexión existe entre incorporar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C. Lima-2019?

¿Qué interrelación existe entre la colocación de personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C. Lima-2019?

¿Qué impacto existe entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C. Lima-2019?

¿Qué vinculo existe entre desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C. Lima-2019?

¿Qué correlación existe entre retener a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C. Lima-2019?

¿Qué enlace existe entre supervisar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C. Lima-2019?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica.

Esta investigación nos permite aplicar los conceptos básicos y definiciones actualizadas sobre la Gestión del Talento Humano, así como la relación que existe con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa HELATONY'S S.A.C.; por lo tanto, se aplicara los estudios teóricos de Idalberto Chiavenato quien con su libro "Gestión del Talento Humano" y también el libro "Administración de Recursos Humanos" del autor Wayne quien escribe sobre la administración y la evaluación del desempeño.

1.3.2. Justificación práctica.

La empresa podrá conocer los factores de la gestión del talento humano que están afectando el nivel de desempeño laboral, a través de los resultados de la presente investigación, en la cual serán de utilidad para tomar decisiones en la mejora de la gestión del talento humano dentro de la empresa HELATONY'S S.A.C., permitirá también conocer más sobre los colaboradores y posteriormente luego de realizar los ajustes necesarios servirá para darle un mejor valor al recurso humano.

Así mismo, el presente estudio servirá para que muchas empresas del sector privado y público puedan tomarla como referencia y lograr mejoras en el área de recursos humanos.

1.3.3. Justificación metodológica.

En la presente investigación se utilizó el método científico, para explicar la problemática de la empresa HELATONY'S S.A.C, situaciones que pueden ser investigadas por la ciencia, en la cual se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, una vez que sea demostrado su validez y confiabilidad, podrá ser utilizado en otros trabajos de investigación y en otras empresas sean privadas o públicas.

1.3.4. Justificación Social.

Los resultados de la presente investigación "Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019" ayudarán a nuestra sociedad, la cual se verá beneficiada porque tendrá empresas con nivel de desempeño aceptable según nuestro contexto nacional e internacional.

Así mismo ayudará a la empresa a mejorar el nivel del desempeño de los colaboradores, a través de acciones de como ejecutar, para una correcta gestión del talento humano, un mejor rendimiento y ser más competitivo, para lograr una posición en el mercado. Por lo tanto, esta investigación ayudará a otras empresas sea Nacional e Internacional, a poder trabajar bajo un modelo de la gestión del talento humano, y de esta manera, lograr un equipo de colaboradores calificados y motivados en la que permitirá obtener una buena productividad.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

1.4.2. Objetivos específicos.

Mencionar la conexión que existe entre incorporar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

Establecer la interrelación que existe entre la colocación de personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

Analizar el impacto que existe entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

Evaluar el vínculo que existe entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

Precisar la correlación que existe entre retener a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

Identificar el enlace que existe entre supervisar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

II. MARCO TEÓRICO

Se presenta los antecedentes de la investigación de distintos autores, los cuales son tesis nacionales e internacionales, se extrae las conclusiones de las investigaciones de cada uno de ellos. Así mismo, las bases teóricas que con las teorías y modelos sirvió para poder sostener la variable independiente “Gestión del Talento Humano” y la dependiente “Desempeño Laboral”. Por último, las definiciones de los términos básicos.

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

Begazo, (2019), realizó una investigación titulada: “*Relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral a los colaboradores del área logística de la empresa minera Bateas S.A.C. Arequipa- 2018*”; para optar el Título de Licenciada en Ciencias Administrativas y Marketing Estratégico; en la Universidad José Carlos Mariátegui.

El objetivo del estudio fue investigar si existe relación entre gestión del talento humano de la empresa Minera Bateas S.A.C. Arequipa, con el desempeño laboral de los colaboradores del área de logística en el periodo del 2018. En la parte Metodológica: El tipo de investigación realizada fue básica y con relación al diseño fue no experimental de corte transversal. Por otra parte, la población de interés de esta investigación, estuvo conformada por la totalidad de 35 trabajadores de la empresa minera Bateas S.A.C, ya que la muestra fue censal; para la recolección de información de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, se utilizó el cuestionario que está conformado por 22 preguntas en la escala de Likert. Los cuestionarios permitieron obtener información referente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Resultados estadísticos: Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. La correlación entre gestión de talento humano y desempeño laboral es positiva con un valor de 0.860 con tendencia de muy buena a perfecta y con un

p valor de .001 donde $p < .005$ se rechaza 0 y se acepta 1, es decir existe relación directa y significativa entre el talento humano y el desempeño laboral. En conclusión, el talento humano contribuye significativamente en el desempeño laboral del personal del área de logística de la empresa Minera Bateas S.A.C. Arequipa-2018.

Domínguez, (2019), realizó una investigación titulada: “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el servicio de administración tributaria (SAT) de Lima, 2018*”; para optar el Grado de Maestra en Gestión Pública; en la Universidad César Vallejo.

El estudio tuvo como finalidad investigar si existe relación entre la gestión del talento humano en el Servicio de Administración Tributaria Lima, con el desempeño laboral de los colaboradores en el periodo 2018. En la parte metodológica: La investigación realizada fue de método hipotético - deductivo. Por otra parte, según el tipo de datos el estudio es de enfoque cuantitativo, mientras que el tipo de investigación es básica, con un nivel de estudio correlacional y con relación al diseño el trabajo fue no experimental de corte transeccional. La población estuvo formada por 120 colaboradores del servicio de administración tributaria (SAT) de Lima y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Resultados Estadísticos: Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman en la cual se evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r_s 0,734$) y directamente proporcional, entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral; asimismo, debido a que el p -valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general. En conclusión, la gestión del talento humano tiene relación positiva y significativa con el desempeño laboral en el Servicio de Administración Tributaria Lima, 2018.

Jáuregui, (2017), realizó una investigación titulada: “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servosa Cargo SAC, Lurigancho – 2016*”; para optar el Grado de Maestra en Administración de Negocios, en la Universidad Cesar Vallejo.

El estudio tuvo como propósito investigar si existe relación entre gestión del talento humano de la empresa Servosa Cargo SAC, Lurigancho, con el desempeño laboral de los colaboradores en el periodo 2016. En la parte Metodológica: La investigación realizada fue básica, con un enfoque cuantitativo, mientras que el nivel fue descriptivo – correlacional. Asimismo, fue de método hipotético – deductivo, por otra parte, se utilizó bajo un diseño no experimental, de corte transversal. El estudio de la población fue censal ya que se tomó toda la población de 50 trabajadores de la empresa Servosa Cargo SAC, sede de Lurigancho en el año 2016. Por otra parte, La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, en la que previamente se validaron los instrumentos y se demostró la validez y confiabilidad, mediante la técnica de opinión de expertos y alfa de Cronbach.

Resultados Estadísticos: Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman en la cual se evidencia que existe correlación alta y directamente proporcional, ello significa que existe una relación altamente significativa entre la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con el Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Servosa Cago SAC, Lurigancho - 2016 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .931**). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

Asencios, (2017), realizó una investigación titulada: “*Gestión de talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2016*”; para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública; en la Universidad Cesar Vallejo.

El estudio tuvo como objetivo investigar si existe relación entre la gestión de talento humano del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, con el desempeño

laboral en el periodo 2016. En la parte Metodológica: La investigación fue sustantiva, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 135 servidores administrativos nombrados del régimen laboral 276 del Hospital Nacional Hipólito Unanue, la muestra por 100 servidores de las áreas administrativas del Hospital Nacional Hipólito Unanue y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, en escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico (Alfa de Cronbach, KR-22).

Resultados Estadísticos: Se aplicó la correlación de Rho spearman, en la cual se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniendo el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral (Rho = 0.642, $p < 0.05$)

Taibe, (2017), realizó una investigación titulada: “*Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los funcionarios de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica- 2016*”; para optar el Título de Licenciada en Administración; en la Universidad Peruana los Andes.

El estudio tuvo como propósito investigar si existe una vinculación entre la gestión del talento humano de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica, con el desempeño laboral de los funcionarios en el periodo 2016. En la parte Metodológica: La investigación fue de tipo básica, mientras que el nivel fue descriptivo – correlacional, asimismo fue de método deductivo, con relación al diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. Por otra parte, la población estuvo conformada por 50 funcionarios de la gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica. La recolección de datos, se realizó a través de la

encuesta y el instrumento fue el cuestionario según la escala de Likert, para ambas variables como la Gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Resultados Estadísticos: Se aplicó la correlación de spearman, donde vemos una observa de tasación 0,311 que se implica que hay una correlación positiva débil, según el valor sig., se llegó a tener 0.000, que es menor a 0.05” “(nivel de significancia)”, por lo tanto, si hay una relación importante dentro de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial” Acobamba, Huancavelica. En conclusión, hay una relación importante dentro de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Mariño, (2018), realizó la tesis titulada: “*Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*”; para optar el grado de Magister en Gestión de Talento Humano, en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

El estudio tuvo como propósito determinar el proceso de capacitación por competencias en la empresa Bioalimentar Cia. Ltda., y el desempeño laboral de los colaboradores. En la parte Metodológica: Fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo – cualitativo, asimismo, dos modalidades básicas de la investigación (bibliográfica y campo), con respecto al tipo de investigación fue exploratoria, con un nivel (descriptiva – correlacional). Por otra parte, la población estuvo conformada por 302 trabajadores y una muestra de 172 trabajadores, en la cual está clasificado por las siguientes áreas como: directivos, administrativos y operativos de la empresa Bioalimentar Cia Ltda., además, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario dirigido a los colaboradores.

Resultados Estadísticos: Se utilizó el chi – cuadrado, en la cual es de 0,720, este valor al ser mayor a 0,50 se concluye que se rechaza la hipótesis nula, se acepta y verifica la hipótesis de investigación que dice “La implementación de un modelo de Gestión de Capacitación por competencias incide en el desempeño laboral en la empresa Bioalimentar, en la ciudad de Ambato”.

Delgado, (2016), realizó la investigación titulada: “*La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa “Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga”*”, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi”, para optar la Licenciatura de Psicólogo Industrial; en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

El estudio tuvo como objetivo investigar si existe relación entre la gestión del talento humano de la Empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga de la ciudad de Latacunga -provincia de Cotopaxi, con el desempeño laboral. En la parte Metodológica: La investigación se realizó con un enfoque, (cuantitativo-cualitativo), asimismo, dos modalidades básicas de la investigación bibliográfica – documental y de campo, con respecto al nivel de investigación fue: exploratoria – descriptivo. Por otro lado, la población estuvo constituida por 68 trabajadores de la empresa, para el desarrollo de la presente investigación se utilizó la técnica de encuestas, con el instrumento cuestionario, dirigido al personal operativo y directivo, el cual estuvo conformado por preguntas cerradas, esto facilitó el registro de la información.

Resultados Estadísticos: Se utilizó el chi- cuadrado con 6 grados de libertad y 95% de confiabilidad, el Chi cuadrado real (22,48) este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0), es mayor que el chi cuadrado teórico (12,59), por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: La Gestión del talento humano si incide en el desempeño laboral en la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi

Cáceres, (2015), realizó la tesis titulada: “*La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*”; para optar el grado de Magister en Gestión Empresarial; en la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

El estudio tuvo como finalidad investigar si la gestión del talento humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí incide en el desempeño laboral del personal. En la parte Metodológica: La investigación realizada fue de método

inductivo, mientras que el nivel fue exploratorio – descriptivo, con relación al diseño fue cuasi – experimental. Por otro lado, la población estuvo conformada por 696 docentes con nombramiento, y 471 de personal administrativo y la muestra hallada de estudio 248 docentes y 212 administrativos de la universidad Laica Eloy Alfaro. Se empleó como técnica una encuesta, el instrumento fue el cuestionario dirigido al personal docente y administrativo, asimismo, una entrevista dirigida al director del departamento de talento humano.

Resultados Estadísticos: Se utilizó el chi- cuadrado, en la cual los valores de Z calculada ($Z_E=14.98$ y 14.85), en los dos casos de análisis, es mayor que la Z crítica ($Z_C=1.64$) con un nivel de significancia de 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, donde se valida y acepta la hipótesis alternativa, que el promedio y calificación del grupo experimental es mayor que el grupo de control, y que la gestión del talento humano incide significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Delgado, (2014), realizó la investigación titulada: “*Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Novacero S.A. de la ciudad de Latacunga*”, para optar el Título de Ingeniería en Empresas, en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

El estudio tuvo como propósito elaborar un manual de reclutamiento y selección del personal en la empresa Novacero S.A. de la ciudad de Latacunga, en la que permita mejorar el desempeño laboral. En la parte Metodológica: La investigación realizada fue de modalidad de campo, con relación al diseño el trabajo fue no experimental. Por otra parte, la población estuvo constituida por 582 trabajadores y con una muestra de 237 trabajadores de la empresa Novacero S.A de la ciudad de Latacunga. Además, se llevó a cabo la técnica de la encuesta como instrumento fue el cuestionario y una entrevista, en la cual fue dirigida a los Directivos, apoyo administrativo, logística, producción y operativos.

Resultados Estadísticos: Se utilizó el chi- cuadrado en la cual se observó que la significación asintótica (bilateral) es de $0.00 < 0.05$ se concluye que se

rechaza la hipótesis nula (H_0): El no aplicar un manual en el proceso de selección del personal no influye en el cumplimiento de los objetivos de la empresa NOVACERO S.A. Y se acepta la hipótesis alternativa (H_1): El aplicar un manual en el proceso de selección del personal si influye en el cumplimiento de los objetivos de la empresa NOVACERO S.A., con un rango de aceptación 3.84%.

Franco, (2014), realizó la tesis titulada: *“Gestión de talento humano y su influencia en la Gerencia estratégica de la empresa “Comunikt S.A.” de la ciudad de Ambato-2014”*; para optar el título de Ingeniero de Empresas; en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

El estudio tuvo como objetivo investigar si existe una influencia de la gestión del talento humano en la Gerencia estratégica de la empresa Comunikt S.A., de la ciudad de Ambato, en el periodo 2014. En la parte Metodológica: La investigación realizó un enfoque (cualitativo – cuantitativo), asimismo dos modalidades de investigación (documental – bibliográfica y de campo), con respecto al tipo de investigación fue exploratoria, con relación al nivel fue (descriptiva – correlacional). Por otra parte, la población estuvo constituida por 45 clientes internos de la empresa “Comunikt S.A. de la ciudad de Ambato, para el desarrollo de la presente investigación se utilizó la técnica de encuesta, con el instrumento cuestionario.

Resultados Estadísticos: Se utilizó el chi-cuadrado, en la cual la presente investigación tuvo los valores de X^2 a los niveles de confianza de 0.05, es igual a 21,0261, y a 0.01, es igual a: 26,2170, con un grado de libertad 12, es necesario recalcar que la investigación se realizó del 1% ajustando a la recomendación técnica que es del 5% del margen de error.

Por lo tanto, el X^2 (30.64), es mayor que el de la tabla de significancia, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1) que dice: La eficiente gestión del talento humano SI influye en la Gerencia estratégica de la empresa Comunikt S.A., de la ciudad de Ambato.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable independiente. Gestión del talento humano.

2.2.1.1. Teoría propuesta por Chiavenato.

Según lo que señala Asencios (2017) sobre la teoría, propuesta por Chiavenato, (2009), afirma lo siguiente: “Es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (p. 9).

Como señala el autor Chiavenato la gestión del talento humano abarca lineamientos que determinan aspectos administrativos indispensables, en cuanto a las relaciones humanas, ya que toda organización busca integrar a nuevos integrantes y retener al personal existente, para así poder destacar el potencial de cada uno en su respectivo puesto, eso permitirá evaluar el desempeño y lograr objetivos de la empresa.

Dimensiones

Incorporar a las personas

Según Chiavenato, (2009), manifestó que:

Es la puerta de entrada que 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 (p. 102).

Colocación de las personas

Los procesos para colocar a las personas en sus actividades dentro de la organización. El objetivo principal de esta parte es explicar la forma en que se recibe, selecciona, introduce e inicia a las personas en la organización. Los procesos de colocación de las personas implican los primeros pasos de la integración de los nuevos miembros de la organización, el diseño del puesto que desempeñarán y la evaluación de su desempeño en el puesto. (Chiavenato, 2009, p.174)

Recompensar a las personas

Las organizaciones desarrollan sistemas de recompensas, que provocan un efecto directo en su capacidad para atraer, retener y motivar a los trabajadores. Por una parte, las recompensas buscan incentivar la contribución de las personas para alcanzar los objetivos y la rentabilidad de la organización (Chiavenato, 2009, p. 279).

Desarrollo de las personas

Desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarle información para que aprenda 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 y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen. Formar es mucho más que sólo informar, toda vez que representa un enriquecimiento de la personalidad humana, y las organizaciones empiezan a darse cuenta de ello (Chiavenato, 2009, p. 366).

Retener a las personas

La retención de las personas exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones, entre las cuales sobresalen los estilos administrativos, las relaciones con los empleados y los programas de higiene y seguridad en el trabajo que

aseguran la calidad de vida dentro de la organización. Los procesos para retener a las personas tienen por objeto mantener a los participantes satisfechos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que permanezcan en la organización, se comprometan con ella y se pongan la camiseta (Chiavenato, 2009, p. 440).

Supervisar a las personas

Supervisar a las personas que trabajan en organizaciones, tiene como objetivo mostrar cómo las organizaciones establecen medios para supervisar el comportamiento de las personas dentro de un estilo democrático y participativo. En la actualidad el control deja de ser externo, impositivo y coercitivo para sustentarse en el conocimiento de las personas y en la información que reciben como realimentación de sus actividades y aportaciones a la organización. (Chiavenato, 2009, p. 505)

2.2.1.2. Teoría propuesta por Werther y Davis.

Según lo que señala Reyes (2018) sobre la teoría, propuesta por Werther y Davis, (2008), manifiestan que:

La administración del capital humano es la dirección hacia la mejora productiva del personal hacia la organización, de tal manera que sean responsables desde una posición estratégica, ética y social. En ese sentido, la importancia del individuo en la organización define el grado de éxito de ésta (p. 9).

Como señalan los autores Werther y Davis, la gestión del talento humano es importante en toda empresa, ya que son las personas que, con su trabajo, hacen que la empresa pueda tener una buena productividad. De tal manera, el personal debe recibir capacitaciones constantemente, para así poder realizar eficientemente las tareas que les corresponden en la empresa; por lo tanto, la gestión del talento humano es atraer a las personas que contribuyan a las estrategias de la empresa y así poder mejorar su efectividad y eficiencia, esto nos lleva a que toda empresa pueda tener éxito.

Dimensiones

Preparación y selección

Según Werther y Davis, (2008), Señalan que:

Los especialistas pueden asesorar a los gerentes en el proceso de diseño de los puestos que supervisan y encontrar maneras de hacer que esos puestos sean más productivos y satisfactorios. Las estimaciones de las necesidades de recursos humanos a mediano y largo plazos permiten a los gerentes y al departamento de personal tomar una posición proactiva en el proceso de reclutamiento y selección de los nuevos trabajadores (p. 23).

Desarrollo y evaluación

De acuerdo a Werther y Davis, (2008), manifestaron que:

Los nuevos empleados se les orientan sobre las políticas y procedimientos de la compañía. En la cual ya ocupando los puestos se les brinda capacitaciones para que así sean productivos y a la vez se califiquen los desempeños mediante una evaluación periódica, en la cual ayuda a la organización a identificar aspectos que es necesario corregir (p. 24).

Compensación y protección

Es algo esencial que motiva a la fuerza de trabajo mediante una compensación adecuada, si la compensación es insuficiente puede que tengan una tasa alta de rotación de personal, eso hace que perdamos rendimiento. Por lo tanto, para poder tener un buen nivel de productividad de los empleados, la compañía debe de retener la fuerza de trabajo para así conservar la capacidad y poder ser competente. Así mismo, la organización debe proteger a sus empleados de los riesgos de labor, mediante programas de salud y seguridad, para así poder cumplir legalmente y poder tener un ambiente adecuado (Werther y Davis, 2008, p. 24)

Relación con el personal y evaluación de la cultura organizacional

Según Werther y Davis, (2008), definen que:

Para perfeccionar la productividad se debe conservar un nivel de satisfacción, por medio de una buena comunicación, esto hace que podamos mantener informados a los integrantes de la organización. Por lo tanto, podemos evaluar los éxitos y así identificar los errores, a través de las auditorías periódicas que permite determinar e identificar los desempeños, para poder tener formas de mejoría y servir a la organización (p. 25).

2.2.1.3. Teoría propuesta por Vallejo.

Por otro lado, Vallejo, (2015), respecto a la gestión del talento humano, señala que:

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente (p. 16).

Como señala la autora Vallejo, la gestión del talento humano, ayuda a destacar a aquellas personas con un alto potencial a través de las habilidades, actitudes y conocimientos, esto les permite ser más competentes y así lograr un incremento de productividad y calidad de trabajo. Así mismo, la empresa con una buena gestión del talento humano ayuda a que exista una buena comunicación con los trabajadores y permite contar con un equipo de trabajo desarrollado y preparado, en la cual estarán motivados y comprometidos para así poder alcanzar las metas.

Dimensiones

Incorporar a las personas

De acuerdo a Vallejo, (2015), manifestó que: “Es un proceso en la cual permite incorporar a personas, a un puesto determinado de la organización, para que puedan así demostrar los candidatos su competencia personal. Así mismo está asociada con dos aspectos importantes: reclutamiento y selección de personal (p. 47).

Organizar personas

De acuerdo a Vallejo, (2015), manifestó que:

Es un proceso donde se organiza y se instala a las personas, para poder orientarles y así ejecutar un diseño organizacional de desempeño de puestos y su correspondiente evaluación del rendimiento. En esta parte se estudia tres aspectos: Orientación a las personas, modelado de trabajo y la evaluación del desempeño (p. 61).

Recompensar personas

De acuerdo a Vallejo, (2015), manifestó que: “La recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de retribución, realimentación y reconocimiento por su desempeño en la organización” (p. 83).

Desarrollar personas

De acuerdo a Vallejo, (2015), manifestó que:

Es brindar información para que tengan nuevas actitudes, en la cual generen ideas y puedan modificar hábitos y comportamientos para que así puedan ser eficientes en lo que realizan, mediante la capacitación podemos desarrollar a las personas, por lo tanto, también a la organización. La capacitación desarrolla personas y, por ende, desarrolla la organización. Los procesos de desarrollo incluyen tres actividades: la capacitación, el desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional (p. 92).

Retener personas

De acuerdo a Vallejo (2015), manifestó que “La administración del talento, además de captar personas idóneas, trata de mantenerlas satisfechas, motivadas a largo plazo dentro de la organización, asegurando las condiciones físicas, psicológicas y sociales” (p. 103).

En esta parte incluyen: programas de reconocimiento, higiene y seguridad en el trabajo y relaciones sindicales.

Auditar personas

De acuerdo a Vallejo (2015), definió que:

Supervisar es seguir, acompañar, orientar, mantener y controlar el cumplimiento de las reglas y reglamentos impuestos en la organización. Es dar seguimiento a las operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes y objetivos de la organización sean ejecutados. La función del staff consiste en diseñar sistemas para reunir y obtener datos que proporcionen información a la

organización. Los gerentes y los administradores deben tener información a tiempo real para tomar decisiones y hacer que sucedan las cosas. En esta parte se incluye: base de datos (p. 118).

2.2.1.4. *Según Robbins & Ocultar sobre administración de recursos humanos.*

Según Robbins & Coulter, (2014), respecto a la administración de recursos humanos señalaron que:

La administración de Recursos Humanos, es importante, tal como han concluido varios estudios, puede ser una fuente significativa de ventaja competitiva. Y esto es válido para las organizaciones de todo el mundo. De acuerdo con el índice de capital humano, un estudio exhaustivo realizado en más de 2000 empresas globales, cuando la función de RH está orientada a las personas, la organización desarrolla una ventaja por el hecho de crear un valor superior para todos los grupos que tienen intereses en ella. La ARH es una parte fundamental de las estrategias organizacionales. Para lograr el éxito competitivo a través de la gente, es preciso que los gerentes modifiquen su forma de pensar respecto a sus empleados y la perspectiva que tienen sobre la relación laboral. En otras palabras, los gerentes deben trabajar con las personas y tratarlas como socios, en lugar de concebirlas como un costo que hay que evitar o minimizar en lo posible. Eso es lo que hacen las organizaciones orientadas a la gente (p. 380).

Dimensiones.

Identificación y selección de empleados competentes

Para Robbins y Coulter, (2014), mencionaron que:

Todas las organizaciones requieren de personas para ejecutar el trabajo que producirá los bienes o servicios que ofrecen, preguntándose ¿Que se debe hacer para conseguir el personal adecuado? Y lo más importante, ¿Qué hacer para asegurarse de que se trate de empleados competentes y talentosos? Este proceso de ARH involucra tres tareas: la planeación de recursos humanos, el reclutamiento y la suspensión laboral (definitiva o temporal) y la selección (p. 387).

Proveer a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios

De acuerdo a Robbins y Coulter, (2014), afirmaron que:

Si las actividades de reclutamiento y selección han sido llevadas adecuadamente, lo más probable es que la entidad haya contratado a personal competente, capaces de desarrollar su labor con éxito. Sin embargo, el buen desempeño exige más que habilidades. Los empleados recién contratados deben adecuarse a la cultura de la organización, recibir las capacitaciones adecuadas para el desenvolvimiento en su labor de manera que vaya acorde con las estrategias de la entidad. En caso de los empleados que ya trabajan en la organización podrían que complementarse con un programa de capacitación para mejorar o actualizar sus conocimientos y habilidades. Para efectuar estas tareas de aclimatación la administración de recursos humanos utiliza la orientación y la capacitación (p. 392).

Retención de los empleados competentes y con alto nivel de desempeño.

De acuerdo a Robbins y Coulter, (2014), señalaron:

Que una vez que la organización ha invertido en reclutar, seleccionar, orientar y capacitar empleados, lo que más le interesa es retener el talento humano, sobre

todo aquellos que sean competentes y tengan un alto rendimiento. En la cual, se considera dos actividades fundamentales que son la administración del desempeño de los empleados y el desarrollo de un programa apropiado de compensación y beneficios (p. 395).

Por lo tanto, de todos los autores que mencione anteriormente, decidí escoger al autor Idalberto Chiavenato con el libro titulado “*Gestión del talento humano*”, porque su información está bien explicado, me es entendible y pude aplicar sin problema alguna, las encuestas; además, el autor detalla los procesos que se deben tener en cuenta para una adecuada gestión en una empresa, relacionado con el talento de los colaboradores, ya que algunas empresas están tomando en cuenta el impacto que es tener colaboradores comprometidos con la empresa.

2.2.2. Variable dependiente. Desempeño laboral.

2.2.2.1. Teoría propuesta por Wayne.

Según lo que señaló Bocanegra (2019) sobre la teoría, propuesta por Wayne, (2010), definió que:

Es un proceso orientado hacia las metas y encaminado al aseguramiento de que los procesos organizacionales se realicen oportunamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos y, en última instancia, de la organización. Es un elemento fundamental en el logro de la estrategia organizacional en tanto que implica la medición y el mejoramiento del valor de la fuerza de trabajo. En la actualidad, (...) Cada individuo dentro de la organización es una parte del sistema de administración del desempeño cada parte del sistema, como la capacitación, la evaluación y las recompensas, está integrado y vinculado con el propósito de una eficacia organizacional continua. Con administración del desempeño, el esfuerzo de todos los empleados debe

dirigirse hacia el logro de metas estratégicas. Si es necesario mejorar las habilidades de un empleado, se requiere de capacitación (pp. 238-239).

Coincido con el autor: Wayne; respecto al desempeño que es el comportamiento de los colaboradores, en la cual lleva a encaminar hacia el logro de los objetivos de la organización. Así mismo, es la eficacia de cada persona que labora dentro de una organización, si el trabajo es en equipo, es más fácil de cumplir con el objetivo, como también para tener un buen desempeño, se basa en los incrementos salariales y un buen clima laboral. Por lo tanto, el desempeño es potencialmente valioso para toda organización.

Dimensiones

Rasgos de personalidad

Ciertos rasgos de personalidad se pueden relacionar con el desempeño en el trabajo y, si se establece esta conexión, su uso resulta apropiado. Rasgos como: la adaptabilidad, el buen juicio, la apariencia y las actitudes se pueden tomar en consideración cuando se demuestra que están relacionados con el trabajo. Cuando el resultado de las tareas de un individuo es difícil de determinar, las organizaciones pueden evaluar el comportamiento o las competencias relacionadas con la tarea de esa persona (Wayne, 2010, p. 243)

Competencias

Según Wayne, (2010), definió que:

Las competencias incluyen un amplio rango de conocimientos, habilidades, rasgos de personalidad y formas de comportamiento que pueden ser de naturaleza técnica, los cuales están relacionados con las habilidades interpersonales o que se orientan hacia los negocios (...) considera que también existen competencias que son específicas para cada puesto. Por ejemplo, el

pensamiento analítico y la orientación hacia el logro son esenciales en los trabajos profesionales. En los trabajos de liderazgo, las competencias relevantes podrían incluir el desarrollo del talento, la delegación de autoridad y las habilidades para el trato con los demás. Las competencias seleccionadas para fines de evaluación deberían ser aquellas que están estrechamente asociadas con el éxito en el puesto de trabajo (p. 244).

Logro de metas

Según Wayne, (2010), manifestó que:

Si las organizaciones consideran que los fines son más importantes que los medios, los resultados finales en cuanto al logro de las metas se convierten en un factor apropiado que debe evaluarse. Los resultados establecidos deben estar dentro del control del individuo o equipo, y deben ser aquellos resultados que conduzcan al éxito de la empresa (...) En niveles organizacionales más bajos, los resultados podrían ser la satisfacción de los requisitos de calidad del cliente y la realización de entregas de acuerdo con el calendario acordado (p. 244).

2.2.2.2. Teoría propuesta por Robbins y Judge.

Por otro lado, Robbins y Judge, (2013), señaló que, “Es el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas” (p. 555).

Las organizaciones miden a los trabajadores mediante el desarrollo de las tareas, coincido con los autores Robbins y Judge; lo cual definen que, el desempeño laboral, permite que el personal pueda demostrar con precisión sus habilidades y competencias, para así poder obtener una buena producción de un

bien o servicios, como también, ayudar a la organización para que pueda tomar decisiones sobre ascensos, recompensas, capacitaciones y entre otros.

Dimensiones

Resultados de la tarea individual

Robbins y Judge, (2013), respecto a los resultados de la tarea individual indicaron que:

Son los resultados de la tarea del empleado, como la cantidad producida, los desperdicios generados y el costo por unidad de producción en el caso de un gerente de planta, o bien, el volumen general de ventas en el territorio, el incremento en el monto obtenida por las ventas y el número de cuentas nuevas obtenidas en el caso de un vendedor (p. 556).

Conductas

Robbins y Judge, (2013), respecto sobre las conductas mencionaron que:

Son acciones de los individuos que desempeñan cargos, cuyas tareas laborales forman parte del esfuerzo de un grupo (...) En el caso de un gerente de planta podría ser evaluado con respecto a la rapidez con que envía los informes mensuales o su estilo de liderazgo, mientras que se evaluaría a un vendedor con base en el promedio de llamadas que realiza al día o por el número de días en un año que se ausentó por enfermedad (p. 556).

Rasgos

Robbins y Judge, (2013), respecto sobre los rasgos mencionaron que:

Tener una buena actitud, mostrar confianza, ser confiable, parecer ocupado o poseer mucha experiencia podrían relacionarse o no con los

resultados positivos de la tarea, pero sería ingenuo ignorar el hecho de que las organizaciones aun utilizan este tipo de rasgos para evaluar el desempeño laboral (p. 556).

2.2.2.3. Teoría propuesta por Alles.

De acuerdo, lo que señaló Chuquipiondo y Caro (2018) sobre la teoría, propuesta por Alles, (2006), señaló que “Es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos” (p. 27).

Las evaluaciones del desempeño son necesarias, porque nos permite detectar las necesidades de capacitación, tomar decisiones sobre salarios e incentivos, poder encontrar a una persona idónea para un puesto determinado, también ayuda a saber el grado de satisfacción que tienen los colaboradores en la tarea que realizan. Por lo tanto, el desempeño de los trabajadores hace que la empresa pueda tener una buena productividad.

Dimensiones

Competencias intelectuales

Está en relación a la perspectiva estratégica, análisis y sentido común, planificación y organización.

Competencias interpersonales

Hacen referencia a, dirigir colaboradores, persuasión, decisión, sensibilidad interpersonal y comunicación oral.

Competencia de adaptabilidad

Se relaciona con la adaptabilidad del colaborador al medio, en el cual realiza su trabajo.

Competencia de orientación a resultados

Corresponde a energía e iniciativa, deseos de éxito y sensatez para los negocios (p. 85).

2.2.2.4. Teoría propuesta por Chiavenato.

Por último, lo que señaló Jáuregui (2017) sobre la teoría, propuesta por Chiavenato, (2011), manifestó que, “Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos” (p. 204).

El desempeño laboral es la calidad de trabajo que se realiza dentro de una empresa, en la cual se demuestra las habilidades, conocimientos y actitudes, para así ser medidos por la empresa y cumplir eficientemente los objetivos organizacionales. Así mismo, el desempeño de un trabajador es vital para las empresas, ya que ayuda a ejecutar estrategias y poder afinar la eficacia.

Dimensiones

Eficacia

Según (Chiavenato, (2011) manifestó que “La eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios)” (p. 22).

Eficiencia

De acuerdo a Chiavenato, (2011) manifestó, que “Es una relación entre costos y beneficios; así mismo, se refiere a la mejor forma de realizar las cosas (método), a fin de que los recursos (personas, maquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible” (p. 22).

Productividad

Según Chiavenato, (2011) manifestó que: “Es la relación mensurable entre el producto obtenido (resultado o salida) y los recursos empleados para su producción. (...), la productividad del trabajo es igual al cociente de la relación de una producción multiplicado por el tiempo empleado para terminarla” (p. 231).

Por lo tanto, escogí al autor Robert Wayne (2010) con el libro titulado “Administración de recursos humanos”, porque tiene una información muy pertinente que me permite conocer sobre la administración y la evaluación del desempeño, y poder así culminar con la encuesta; como también nos lleva a poder identificar los procesos que pueden tener los colaboradores en la empresa, ya que el desempeño laboral beneficia al colaborador, en lo que es traslado a puestos más

acorde a sus habilidades, formación y entre otros, como también a la organización permite obtener mayor productividad.

2.3. Definición de términos básicos

Administración.

Robbins y Coulter, (2014), señalan que: “Es coordinación y supervisión en las actividades laborales de otras personas, de tal manera que se realicen de forma eficiente y eficaz” (p. 7).

Autonomía.

Chiavenato, (2011), definió que “Es el grado de independencia y de criterio personal para planear y realizar la labor. Asimismo, se refiere a la mayor autonomía e independencia para programar el trabajo, y seleccionar equipo y métodos o procedimientos” (p. 179).

Ausentismo.

Chiavenato, (2011), definió que “Designa las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo, ya sea por falta, retardo o algún otro motivo ” (p. 124).

Capital humano.

Chiavenato, (2011), manifiesta que “Se compone de las personas que forman parte de una organización, además es el talento que necesita conservarse y desarrollarse, más aún es un capital invisible compuesto de activos intangibles” (p. 33).

Carrera.

Vallejo, (2015), definió que, “Es la secuencia de todos los puestos desempeñados por una persona durante el transcurso de su vida laboral” (p. 82)

Clima organizacional.

Chiavenato, (2011), “Se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes” (p. 50).

Compromiso organizacional.

Robbins y Coulter, (2014), señalan que, “Es el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y con sus objetivos, y desea mantener su filiación a la misma” (p. 452).

Creatividad.

Robbins y Coulter, (2014), señalaron que es, “La capacidad de combinar ideas de una manera única o establecer asociaciones inusuales entre ideas” (p. 203).

Evaluación de 360°.

Chiavenato, (2011), definió que “ Es la forma más completa de evaluación, porque la información proviene de todos lados y proporciona las condiciones para que el individuo se ajuste a las muy distintas demandas que recibe de su contexto laboral o de sus diferentes asociados” (p. 205).

Gerente.

Robbins y Coulter, (2014), señalan que, “Es alguien que coordina y supervisa el trabajo de otras personas para lograr los objetivos de la empresa. La labor del

gerente no tiene que ver con el logro personal, sino con ayudar a los demás a llevar a cabo su trabajo” (p. 5)

Incentivo.

Chiavenato, (2011), definió que: “Son los pagos de la organización a sus participantes (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, supervisión abierta, reconocimientos, etc.” (p. 71).

Liderazgo.

Alles, (2015), manifestó que es “Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización” (p.194)

Método.

Alles, (2015), definió que, “Es un conjunto de procedimientos ordenados y sistemáticos en relación con un determinado tema” (p. 53).

Motivación.

Robbins y Coulter, (2014), señalaron que, “Son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p. 506).

Organización.

Robbins y Coulter, (2014), manifestaron que, “Es un conjunto de personas constituido de forma deliberada para cumplir un propósito específico” (p. 6)

Orientación

Robbins y Coulter, (2014), manifestaron que, “Es la presentación del puesto de trabajo y de la organización a un nuevo empleado” (p. 393).

Participación laboral.

Robbins y Coulter, (2014), manifestaron que, “Es el grado en el que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es un ingrediente importante de su valía personal una serie de pasos secuenciales que el gerente utiliza para responder a un problema estructurado” (p. 452).

Personalidad.

Robbins y Judge, (2013), señalaron que, “Es la suma de las formas en que el individuo reacciona ante otros e interactúa con ellos. Es más frecuente que se describa en términos de los rasgos medibles que manifiesta una persona” (p. 133)

Política salarial.

Vallejo, (2015), definió que, “Es un conjunto de decisiones organizativas que se toman en asuntos referentes a la remuneración y las prestaciones otorgadas a los colaboradores” (p. 87).

Potencial.

Vallejo, (2015), definió que, “Es la relación con las competencias (conocimientos, experiencias, habilidades, conductas observables) adquiridas y/o desarrolladas por una persona y las posibilidades de ser incrementarlas o asumir otras nuevas” (p. 82).

Procedimiento.

Robbins y Coulter, (2014), manifestaron que, “Es una serie de pasos secuenciales que el gerente utiliza para responder a un problema estructurado” (p. 170)

Promoción.

Vallejo, (2015), definió que, “Es el cambio de un ocupante de puesto a otra posición, dentro de la estructura de puestos de nivel jerárquico más alto, con funciones de mayor responsabilidad y mayor remuneración” (p. 82)

Puesto.

Vallejo, (2015), definió que, “Consiste en las responsabilidades y las obligaciones que desempeña una persona” (p. 82).

Recorte de personal.

Robbins y Coulter, (2014), señalaron que, “Es la eliminación planeada de puestos de trabajo en una organización” (p. 398)

Rotación de personal.

Chiavenato, (2011), “Se define la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, es decir el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización” (p.116)

Salario.

Chiavenato, (2011), definió que, “Es el centro de las relaciones de intercambio entre personas y organizaciones. Todas las personas invierten su tiempo y esfuerzo, a cambio de lo cual reciben dinero, que representa el intercambio de derechos y responsabilidades recíprocos equivalentes entre empleado y empleador” (p. 235).

Satisfacción laboral.

Robbins y Coulter, (2014), señalan que es, la actitud general de un empleado hacia el trabajo que desempeña. Aunque la satisfacción laboral es una actitud y no un comportamiento, constituye un objeto de interés para muchos gerentes, cada vez los empleados satisfechos son más propensos a presentarse en el trabajo, tener niveles más elevados de desempeño y permanecer dentro de la organización (p. 449)

Socialización.

Robbins y Coulter, (2014), señalan que, “Es un proceso a través del cual los trabajadores recién contratados aprenden cómo se hacen las cosas en la compañía” (p. 235).

Talento humano.

Vallejo, (2015), definió que, “Es un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. Para tener talento, la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que la valoren” (p. 30)

Valores.

Alles, (2015), definió que, “Son aquellos principios que representan el sentir de la organización, sus objetivos y prioridades estratégicas” (p. 57)

III. MÉTODOS Y MATERIALES

Se presenta en este capítulo las hipótesis de la investigación, general y específicas, variables de estudio, en la cual son definiciones conceptual y operacional, también se detalló el tipo y nivel de la investigación, diseño de la investigación. Así mismo, se estableció la población y la muestra de estudio en la cual fue censal y, por último, las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general.

Hi: Existe la relación significativa entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima- 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas.

H1: Existe la conexión significativa entre incorporar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

H2: Existe la interrelación significativa entre la colocación de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

H3: Existe el impacto significativo entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

H4: Existe el vínculo significativo entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

H5: Existe la correlación significativa entre retener a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

H6: Existe el enlace significativo entre supervisar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

3.2. Variables de estudio

Variable independiente: Gestión del talento humano.

Variable dependiente: Desempeño laboral.

3.2.1. Definición conceptual.

3.2.1.1. *Variable independiente: Gestión del talento humano.*

Según lo que señaló Asencios (2017) sobre la teoría, propuesta por Chiavenato, (2009), afirmó lo siguiente: “Es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (p. 9). Las dimensiones y sus indicadores son:

3.2.1.1.1. *Dimensión: Incorporar a las personas.*

Según Chiavenato, (2009), manifestó que:

Es la puerta de entrada que 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 (p. 102).

Indicador 1: Reclutamiento

Según Chiavenato, (2009), respecto al reclutamiento definió que:

Es el proceso de atraer a un conjunto de candidatos para un puesto particular, en donde se debe anunciar la disponibilidad del puesto en el mercado y atraer

a candidatos calificados para disputarlo. El mercado donde la organización busca a los candidatos puede ser interno y externo o una combinación de ambos. (p. 117).

Indicador 2: Selección

Según Chiavenato, (2009), manifestó que “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” (p. 137).

3.2.1.1.2. Dimensión: Colocación de las personas.

Los procesos para colocar a las personas en sus actividades dentro de la organización. El objetivo principal de esta parte es explicar la forma en que se recibe, selecciona, introduce e inicia a las personas en la organización. Los procesos de colocación de las personas implican los primeros pasos de la integración de los nuevos miembros de la organización, el diseño del puesto que desempeñarán y la evaluación de su desempeño en el puesto. (Chiavenato, 2009, p.174).

Indicador 1: Diseño de puestos

Según Chiavenato, (2009), definió qué “Es la organización de las tareas y las actividades repetitivas de un puesto y las calificaciones que necesita el ocupante, así como su posición en la organización de trabajo como un todo” (p. 205)

Indicador 2: Evaluación del desempeño

Según Chiavenato, (2009), respecto sobre la evaluación del desempeño definió que:

Es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización. (p. 245)

3.2.1.1.3. Dimensión: Recompensar a las personas.

Las organizaciones desarrollan sistemas de recompensas, que provocan un efecto directo en su capacidad para atraer, retener y motivar a los trabajadores, Por una parte, las recompensas buscan incentivar la contribución de las personas para alcanzar los objetivos y la rentabilidad de la organización (Chiavenato, 2009, p. 279).

Indicador 1: Remuneración

Según Chiavenato, (2009), definió qué “Es un proceso de intercambio, en el cual, por una parte, la organización espera obtener trabajo y, por la otra, la persona espera recibir una compensación por su trabajo” (p. 286).

Indicador 2: Prestaciones sociales

Según Chiavenato, (2009), respecto sobre las prestaciones sociales manifestó que:

Son ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a una parte de sus trabajadores, en forma de pago adicional a sus salarios. Por lo general, constituyen un paquete de prestaciones y servicios que forma parte integral de la remuneración del personal. (p. 345)

3.2.1.1.4. Dimensión: Desarrollo de las personas.

Desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarle información para que aprenda 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 y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen. Formar es mucho más que sólo informar, toda vez que representa un enriquecimiento de la personalidad humana, y las organizaciones empiezan a darse cuenta de ello (Chiavenato, 2009, p. 366).

Indicador 1: Capacitación

Según Chiavenato, (2009), definió que “Es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas” (p. 371).

Indicador 2: El desarrollo de las personas

Según Chiavenato, (2009), definió que “Está compuesto por experiencias, no necesariamente relacionadas con el puesto actual, que brindan oportunidades para el desarrollo y el crecimiento profesional” (p. 415).

Indicador 3: El desarrollo organizacional

Según Chiavenato, (2009) manifestó que es:

El conjunto organizado de acciones enfocadas al aprendizaje (espontáneas y propuestas) en función de las experiencias pasadas y actuales que proporciona la organización, dentro de un periodo específico, para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño y/o el crecimiento humano. (p. 415).

3.2.1.1.5. Dimensión: Retener a las personas.

La retención de las personas exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones, entre las cuales sobresalen los estilos administrativos, las relaciones con los empleados y los programas de higiene y seguridad en el trabajo que

aseguran la calidad de vida dentro de la organización. Los procesos para retener a las personas tienen por objeto mantener a los participantes satisfechos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que permanezcan en la organización, se comprometan con ella y se pongan la camiseta (Chiavenato, 2009, p. 440).

Indicador 1: Relaciones con los empleados

Según Chiavenato, (2009), manifestó que:

Los gerentes de línea supervisan a los subordinados, en la cual requieren de atención y acompañamiento, pues enfrentan diversas contingencias internas y externas, y están sujetos a múltiples problemas personales, financieros, etc. Por lo tanto, la empresa debe motivar y proporcionar ayuda a los trabajadores en estas situaciones. (p. 447).

Indicador 2: Higiene en el trabajo

Según Chiavenato, (2009), manifestó que “Es un conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, resguardándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas de su puesto y al entorno físico donde las desempeña”. (p. 475).

Indicador 3: Seguridad en el trabajo

Según Chiavenato, (2009), manifestó que:

Es el conjunto de medidas de orden técnico, educativo, médico y psicológico que se utiliza para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del entorno, sea al instruir o convencer a las personas de la implantación de prácticas preventivas. (p. 482).

3.2.1.1.6. Dimensión: Supervisar a las personas.

Supervisar a las personas que trabajan en organizaciones, tiene como objetivo mostrar cómo las organizaciones establecen medios para supervisar el comportamiento de las personas dentro de un estilo democrático y participativo. En la actualidad el control deja de ser externo, impositivo y coercitivo para sustentarse en el conocimiento de las personas y en la información que reciben como realimentación de sus actividades y aportaciones a la organización. (Chiavenato, 2009, p. 505)

Indicador 1: base de datos

Según Chiavenato, (2009), definió que, “Es un sistema de almacenamiento y acumulación de datos debidamente codificados y disponibles para el procesamiento y la obtención de información, son los elementos que sirven de base para formar juicios o para la resolución de problemas” (p. 511).

Indicador 2: sistemas de información

De acuerdo a Chiavenato, (2009), definió que, “Es un proceso sistemático para reunir, almacenar, mantener, combinar y validar datos que necesita la organización sobre sus recursos humanos, actividades personales y características de las unidades organizacionales” (p. 514).

Según lo que señaló Bocanegra (2019) sobre la teoría, propuesta por Wayne, (2010), definió que:

Es un proceso orientado hacia las metas y encaminado al aseguramiento de que los procesos organizacionales se realicen oportunamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos y, en última instancia, de la organización. Es un elemento fundamental en el logro de la estrategia organizacional en tanto que implica la medición y el mejoramiento del valor de la fuerza de trabajo (p. 238). Las dimensiones e indicadores son:

3.2.1.2.1. Dimensión: Rasgos de personalidad.

Ciertos rasgos de personalidad se pueden relacionar con el desempeño en el trabajo y, si se establece esta conexión, su uso resulta apropiado. Rasgos como: la adaptabilidad, el buen juicio, la apariencia y las actitudes se pueden tomar en consideración cuando se demuestra que están relacionados con el trabajo. Cuando el resultado de las tareas de un individuo es difícil de determinar, las organizaciones pueden evaluar el comportamiento o las competencias relacionadas con la tarea de esa persona (Wayne, 2010, p. 243)

Indicador 1: Adaptabilidad

Según (Alles, 2015), definió que: “Es la capacidad para comprender y apreciar perspectivas diferentes, cambiar convicciones y conductas a fin de adaptarse en forma rápida y eficiente a diversas situaciones, contextos, medios y personas” (p.208).

Indicador 2: Actitud

“La actitud se refiere al comportamiento que tiene una persona para realizar una tarea, a través de su personalidad o su capacidad para resolver problemas, sus reacciones y como enfrenta las adversidades en su ambiente laboral” (Diario Gestión, 2018)

3.2.1.2.2. Dimensión: Competencias.

Según (Wayne, 2010), definió que:

Las competencias incluyen un amplio rango de conocimientos, habilidades, rasgos de personalidad y formas de comportamiento que pueden ser de naturaleza técnica, los cuales están relacionados con las habilidades interpersonales o que se orientan hacia los negocios (...) considera que también existen competencias que son específicas para cada puesto. Por ejemplo, el pensamiento analítico y la orientación hacia el logro son esenciales en los trabajos profesionales. En los trabajos de

liderazgo, las competencias relevantes podrían incluir el desarrollo del talento, la delegación de autoridad y las habilidades para el trato con los demás. Las competencias seleccionadas para fines de evaluación deberían ser aquellas que están estrechamente asociadas con el éxito en el puesto de trabajo (p. 244).

Indicador 1: Habilidad

“Se entiende como una capacidad que tienen las personas, para poder desarrollar con éxito alguna tarea específica, en la cual puede ser una aptitud innata o desarrollada” (Real Academia Española, 2019).

Indicador 2: Pensamiento analítico

Según Alles, (2015), definió que, “Es la capacidad para comprender una situación, identificar sus partes y organizarlas sistemáticamente, a fin de determinar sus interrelaciones y establecer prioridades para actuar” (p. 246)

Indicador 3: Comunicación efectiva

Según (Chiavenato, 2011), definió que, “Es un tipo de comunicación en la que conseguimos transmitir el mensaje de una forma entendible y muy clara para el receptor sin provocar dudas, confusiones o posibles interpretaciones equivocadas” (p. 51).

3.2.1.2.3. Dimensión: Logro de metas.

Según (Wayne, 2010), manifestó que:

Si las organizaciones consideran que los fines son más importantes que los medios, los resultados finales en cuanto al logro de las metas se convierten en un factor apropiado que debe evaluarse. Los resultados establecidos deben estar dentro del control del individuo o equipo, y deben ser aquellos resultados que conduzcan al éxito de la empresa (...) En niveles organizacionales más bajos, los resultados

podrían ser la satisfacción de los requisitos de calidad del cliente y la realización de entregas de acuerdo con el calendario acordado (p. 244).

Indicador 1: Equipo de trabajo

Según Robbins y Coulter, (2014), definió que, “Son grupos cuyos miembros trabajan intensamente en un cumplimiento de un objetivo común específico, utilizando su sinergia positiva, su responsabilidad individual y mutua, y sus habilidades complementarias” (p. 429).

Indicador 2: Productividad

Según Chiavenato, (2011), definió que, “Es la relación mensurable entre el producto obtenido y los recursos empleados (trabajador, tiempo, capital, etc.) para su producción, durante un periodo determinado” (p. 231).

MODELO FINAL DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación, el modelo final del estudio que se muestra en la *figura 1*, representa la relación entre las variables tanto la gestión del talento humano como el desempeño laboral, asimismo se menciona a las dimensiones e indicadores de cada uno. Por lo tanto, este es el modelo que se ha desarrollado para este trabajo de investigación, en la empresa HELATONY´S S.A.C

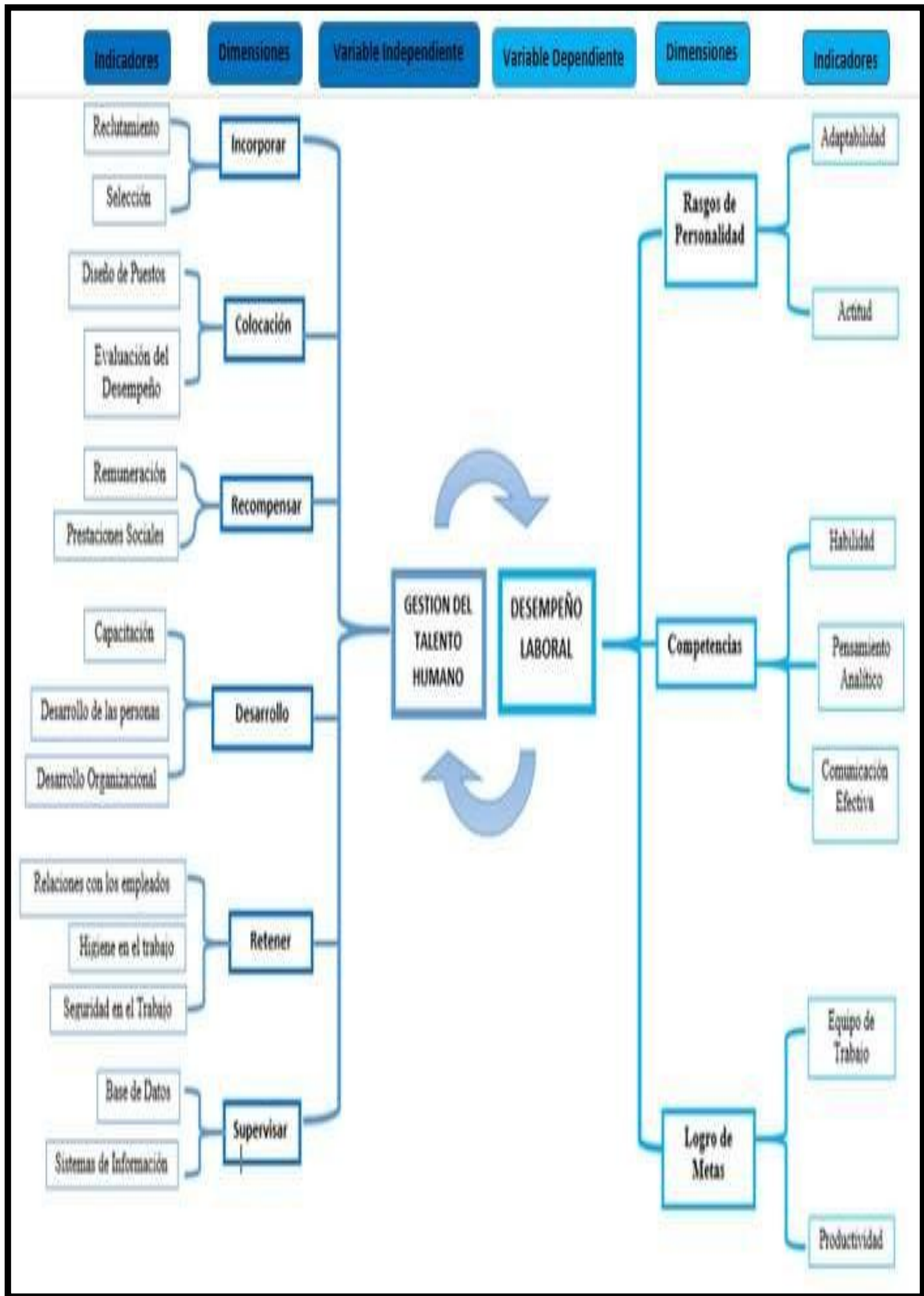


Figura 1. Modelo Final del Estudio
Fuente: Propia

3.2.2. Definición operacional.

3.2.2.1. *Variable independiente: Gestión del talento humano.*

La variable gestión del talento humano fue evaluado de acuerdo a las dimensiones: Incorporar a las personas, colocación de las personas, recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas , supervisar a las personas y los indicadores: reclutamiento, selección, remuneración, prestaciones sociales, capacitación, desarrollo de las personas, desarrollo organizacional, relaciones con los empleados, higiene en el trabajo, seguridad en el trabajo, base de datos y sistemas de información, mediante la valoración de la escala de Likert (nunca – casi nunca - pocas veces - casi siempre - siempre), compuesto por 23 ítems de acuerdo al tamaño según la percepción de los colaboradores de la empresa HELATONY´S S.A.C.

3.2.2.2. *Variable dependiente: Desempeño laboral.*

La variable desempeño laboral fue evaluado de acuerdo a las dimensiones: Rasgos de personalidad, competencias, logro de metas y los indicadores: adaptabilidad, actitud, habilidad, pensamiento analítico, comunicación efectiva, equipo de trabajo y productividad, mediante la valoración de la escala de Likert (nunca – casi nunca - pocas veces - casi siempre - siempre), compuesto por 11 ítems de acuerdo al tamaño de la muestra según la percepción de los colaboradores de la empresa HELATONY´S S.A.C

Operacionalización de Variables

Tabla 1.*Operacionalización de la variable de estudio: Gestión del talento humano*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V. I. LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	D.1. Incorporar a las personas	1.1. Reclutamiento	1
		1.2. Selección	2,3
	D.2. Colocación de las personas	2.1. Diseño de puestos.	4,5
		2.2. Evaluación del desempeño	6,7
	D.3. Recompensar a las personas	3.1. Remuneración	8,9, 10
		3.2. Prestaciones Sociales	11
	D.4. Desarrollo de las personas	4.1. Capacitación	12,13
		4.2. Desarrollo de las personas	14
		4.3. Desarrollo Organizacional	15
	D.5. Retener a las personas	5.1. Relaciones con los empleados	16,17,18
		5.2. Higiene en el trabajo	19
		5.3. Seguridad en el trabajo	20
D.6. Supervisar a las personas	6.1. Base de Datos	21	
	6.2. Sistemas de Información	22, 23	

Fuente: Propia

Tabla 2.*Operacionalización de la variable de estudio: Desempeño laboral.*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V.D. DESEMPEÑO LABORAL	D.1. Rasgos de personalidad	1.1. Adaptabilidad	24
		1.2. Actitud	25, 26, 27
	D.2. Competencias	2.1. Habilidad	28,29
		2.2. Pensamiento Analítico	30
		2.3. Comunicación Efectiva	31
	D.3. Logro de metas	3.1. Equipo de trabajo	32, 33
		3.2. Productividad	34

Fuente: Propia

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación.

La investigación fue del tipo Aplicada - Cuantitativa

3.3.1.1. Aplicada.

La investigación sobre, la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019, fue de tipo aplicada, porque se utilizan las teorías de diferentes autores sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; ya que se busca darle una solución a la problemática, por medio del proceso adecuado de la gestión del talento humano.

3.3.1.2. Cuantitativa.

El tipo de investigación que se decidió utilizar para esta tesis, es de cuantitativa, ya que este método permite demostrar que las hipótesis son realmente validas tomando en cuenta los datos numéricos obtenidos, mediante la encuesta. Asimismo, su uso me permite formular conclusiones

3.3.2. Nivel de investigación.

El nivel de la investigación fue descriptivo – correlacional.

3.3.2.1. Correlacional.

La investigación es de nivel correlacional, porque busca conocer la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, de los colaboradores en la empresa HELATONY`S S.A.C, Lima- 2019.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación sobre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima - 2019, fue no

experimental porque no se ha manipulado ninguna de las variables, ni se ha modificado las conductas, se ha respetado las opiniones de cada colaborador de la empresa HELATONY`S S.A.C, tal como está en el instrumento. Asimismo, es transeccional, dado que en la investigación se recolecto la información aplicando el instrumento del cuestionario, a los colaboradores de la empresa HELATONY`S S.A.C., sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. En la cual, se utilizó durante el mes de febrero de 2020 y no se aplicó posteriormente.

3.5. Población y muestra del estudio

3.5.1. Población.

La población de estudio estuvo conformada por 135 trabajadores de la empresa HELATONY`S S.A.C. Así mismo, la población de la presente investigación está constituida por personal de ambos sexos, que se encuentran actualmente en actividad en la empresa, en la cual están clasificados por áreas, siendo un total de 135, los que están distribuidos como lo indica la tabla 3.

Tabla 3.

Distribución de la población de los trabajadores de la empresa HELATONY`S S.A.C.

ÁREAS	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Administración	3	1	4
Contabilidad	5	5	10
Producción	31	20	51
Calidad	2	5	7
Ventas	6	3	9
Logística	14	6	20
Seguridad	4	0	4
Transporte	15	0	15
Mantenimiento	14	1	15
TOTAL	94	41	135

Fuente: Propia

3.5.2. Muestra.

El estudio es censal, porque se va a trabajar con el 100% de la población. 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 HELATONY´S S.A.C. Siendo dicha muestra de 135 trabajadores, clasificados en 9 áreas básicas: Administrativo, Contabilidad, Producción, Calidad, Ventas, Logística, Seguridad, Transporte y Mantenimiento, habiéndose utilizado preferentemente a personas que tenían conocimiento de dicha problemática e interés por participar.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

En la presente investigación se optó por la técnica de encuestas porque permite obtener de forma rápida la información a través del cuestionario, en la cual se basa en la escala de Likert con preguntas estructuradas y enfocadas a la población motivo de estudio para que contesten con facilidad. La encuesta es para la presente investigación una de las técnicas de recolección de información, debido que, técnicamente construida la encuesta, registra con veracidad la problemática existente, pues son los propios colaboradores los que nos brindan información.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

La recolección de datos fue dada por el instrumento llamado cuestionario. Dicho cuestionario cuenta con un membrete donde se identifica el propósito, como también se asegura la confidencialidad y anonimato de los encuestados debido a la información que deban brindar.

El Instrumento para medir la gestión del talento humano y el desempeño laboral, fue elaborado mediante un cuestionario con un tiempo de duración: 18 minutos aproximadamente. Constó de un cuestionario de escala ordinal con un total

de 23 preguntas, distribuido en seis dimensiones: Incorporar a las personas, Colocación de las personas, Recompensar a las personas, Desarrollo de las personas, Retener a las personas y Supervisar a las personas. También se realizó 11 preguntas sobre desempeño laboral, en la cual está distribuido en tres dimensiones: Rasgos de personalidad, Competencias y Logro de metas.

3.7. Métodos y análisis de datos

Se realizó el proceso estadístico en el programa SPSS, con las alternativas de escala de Likert (Siempre, casi siempre, pocas veces, casi nunca y nunca). Los totales correspondientes a las variables y dimensiones específicas, posteriormente se elaboraron tablas y figuras, de los cuales se analizó en qué condición se encuentra la empresa, dada la importancia de las variables y por último para la constatación de las hipótesis, se realizó las pruebas pertinentes para tener la precisión de la valides de las mismas, por lo que se analizó si los datos corresponden a una distribución normal o no, y luego se determinó que se debía utilizar pruebas paramétricas (Pearson) y no paramétricas (Rho Spearman).

3.8. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad Telesup, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva. Por lo tanto, no existe modificación de la conducta.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de la validación del instrumento de la investigación

4.1.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

a. Validez de los instrumentos.

El instrumento de la medición en la tesis Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY`S S.A.C., Lima en el periodo 2019, los que fueron sometido a la validación de contenidos a través del juicio de expertos, utilizándose el formato de evaluación de los ítems en tabla de Evaluación de Instrumentos por expertos, el cual tuvo el resultado que se detalla a continuación.

Los expertos que participaron en la validación de contenidos fueron los profesores: Dr. González Zavaleta, Edmundo y Mg. Suarez Ymbertis, Percy con el siguiente resultado:

Tabla 4.
Resultados de la validación de gestión de talento humano

EXPERTO	Institución	Precisar si hay suficiencia
Dr. González Zavaleta, Edmundo	Universidad Privada Telesup	Si hay suficiencia
Mg. Suarez Ymbertis, Percy	Universidad Privada Telesup	Si hay suficiencia

Fuente: Propia

b. La confiabilidad.

Para determinar la confiabilidad de la prueba de Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral que brindan los trabajadores de la empresa la empresa HELATONY`S S.A.C; a los que se aplicó los test y luego se analizó la confiabilidad de los ítems, correspondiente a los ítems de prueba, y luego se calcula el coeficiente Alfa de Cronbach, mediante la varianza de los ítems y la varianza de puntaje total, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: número de preguntas o ítems

S_i^2 : suma de varianzas de cada ítem

S_T^2 : varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta, es decir haya homogeneidad en la respuesta de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach. Para la prueba piloto se seleccionó 50 trabajadores de la empresa HELATONY`S S.A.C, con el fin de analizar la confiabilidad de los instrumentos y los resultados obtenidos.

Tabla 5.

Suma de las Validaciones para Gestión del talento Humano

Validez	Coficiente
Validez de contenido	0,998
Validez de criterio	0,999
Validez de constructo	0,998
Validez	0,998

Fuente: Propia

Los resultados mostrados en tabla 5 anterior nos permiten concluir que los instrumentos son confiables.

Tabla 6.

Suma de las Validaciones desempeño laboral

Validez	Coficiente
Validez de contenido	0,998
Validez de criterio	0,999
Validez de constructo	0,996
Validez	0,997

Fuente: Propia

Los resultados mostrados en tabla 6 anterior nos permiten concluir que los instrumentos son confiables.

4.2. Resultados de la Estadística Descriptiva

4.2.1. Estadística descriptiva de la variable: Gestión del talento Humano.

4.2.1.1. Dimensión: incorporar a las personas.

Ítem 1. La empresa HELATONY'S S.A.C emplea técnicas e instrumentos para reclutar a las personas.

Interpretación:

En la presente tabla 7 y figura 2, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 77% de los encuestados consideran que CASI NUNCA la empresa HELATONY'S S.A.C emplea técnicas e instrumentos para reclutar a las personas, por otro lado, el 18% de los encuestados consideran que NUNCA y por último el 5% de los encuestados consideran que POCAS VECES.

Tabla 7.
Resultados generales del ítem 1

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
24	104	7	0	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
18%	77%	5%	0%	0%	100%

Fuente: Propia

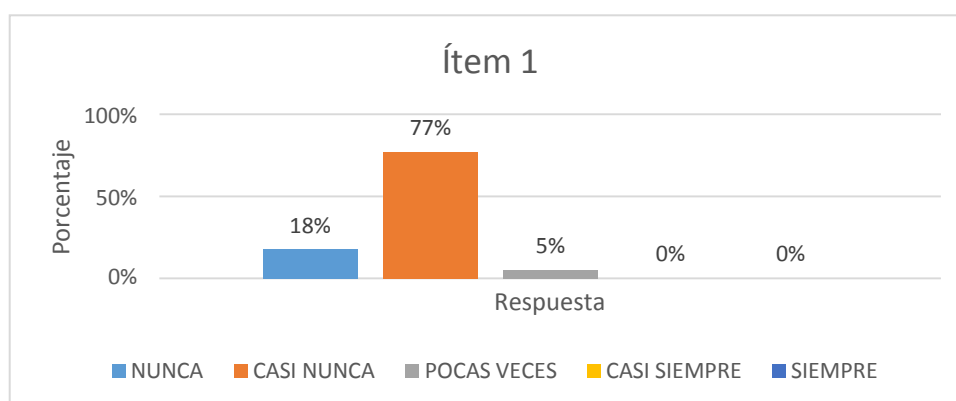


Figura 2. Gráfico de los resultados del ítem 1.
Fuente: Propia

Tabla 8.
Resultados estadísticos del ítem 1

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 1	5	0	100	100	27,0	19,7	44,1	1949,0	163,51

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 1	11441,0	0,0	0,0	7,0	64,0	104,0	1,98	3,97

Fuente: Propia

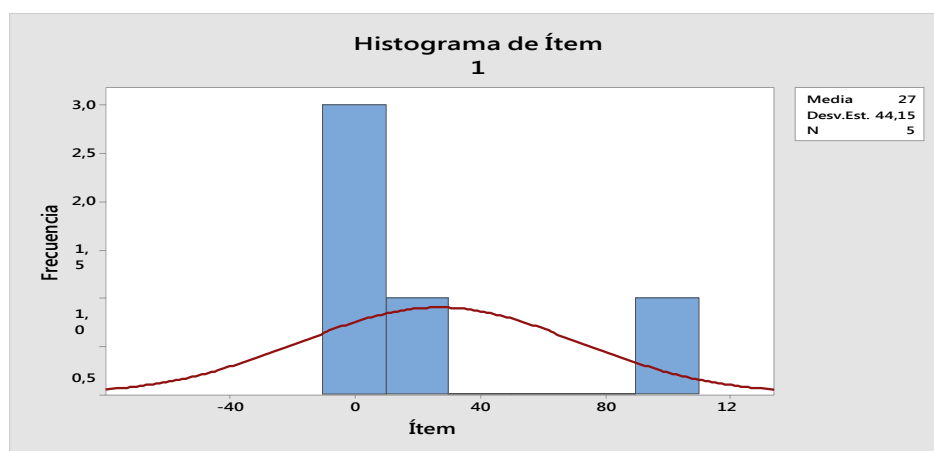


Figura 3. Grafica de la tendencia normal del ítem 1

Fuente: Propia

Los valores que se reportan están dentro de las tendencias indicadas por los autores Delgado (2014), Domínguez (2019) y Palma (2018).

Ítem 2. La empresa maneja un filtro adecuado para seleccionar a las personas.

Interpretación:

En la presente tabla 9 y figura 4, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 89% de los encuestados consideran que CASI NUNCA la empresa HELATONY'S S.A.C maneja un filtro adecuado para seleccionar a las personas, por otro lado, el 7% de los encuestados consideran que POCAS VECES y por último el 4% de los encuestados consideran que NUNCA.

Tabla 9.
Resultados generales del ítem 2

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
5	120	10	0	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
4%	89%	7%	0%	0%	100%

Fuente: Propia

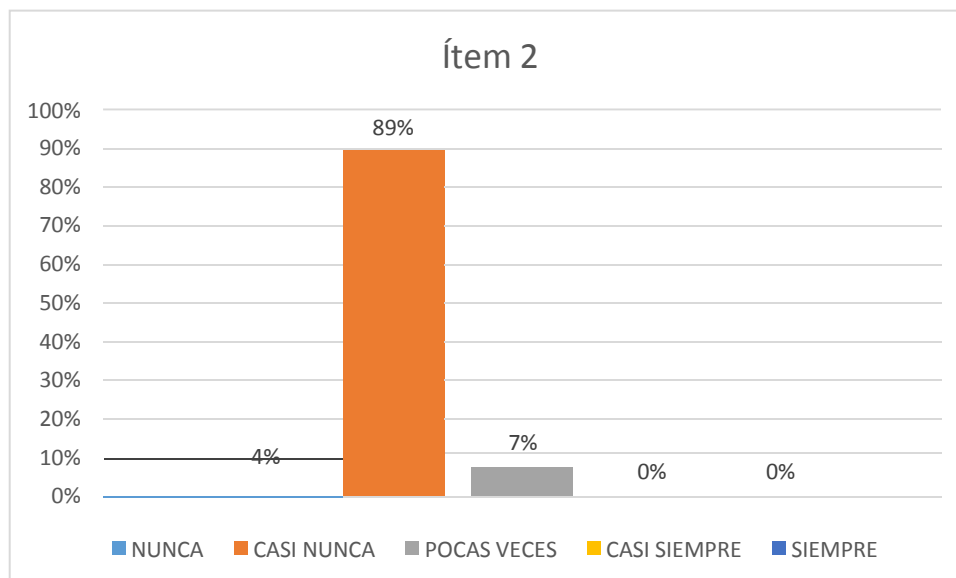


Figura 4. Gráfico de los resultados del ítem 2.
Fuente: propia

Tabla 10.
Resultados estadísticos del ítem 2

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 2	5	0	100	100	27,0	23,3	52,2	2720,0	193,16
Variable	Suma de cuadrados		Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 2	14525,0		0,0	0,0	5,0	65,0	120,0	2,20	4,87

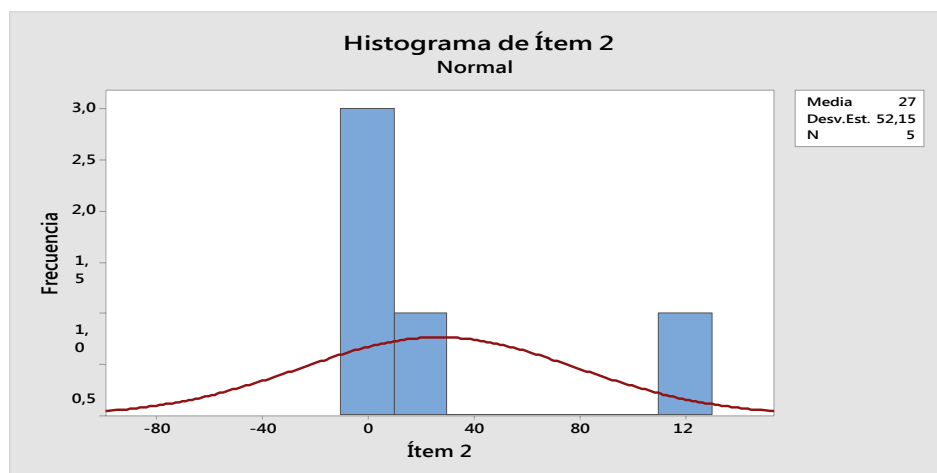


Figura 5. Gráfica de la tendencia normal del ítem 2

Fuente: Propia

Los valores que se reportan están dentro de las tendencias indicadas por los autores Domínguez (2019) y Palma (2018).

Ítem 3. La empresa HELATONY'S S.A.C selecciona a las personas según la necesidad del puesto.

Interpretación:

En la presente tabla 11 y figura 6, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 87% de los encuestados consideran que POCAS VECES la empresa HELATONY'S S.A.C selecciona a las personas según la necesidad del puesto, por otro lado, el 13% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE y por último el 1% de los encuestados consideran que CASI NUNCA.

Tabla 11.
Resultados generales del ítem 3

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	1	117	17	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	1%	87%	13%	0%	100%

Fuente: Propia

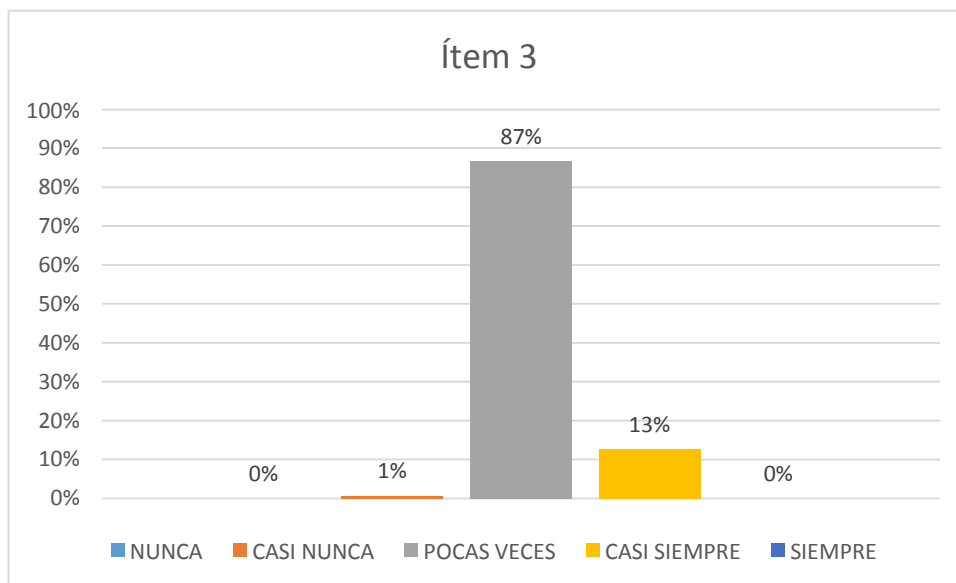


Figura 6. Gráfico de los resultados del ítem 3.
Fuente: Propia

Tabla 12.
Resultados estadísticos del ítem 3

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 3	5	0	100	100	27,0	22,7	50,8	2583,5	188,25

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 3	13979,0	0,0	0,0	1,0	67,0	117,0	2,13	4,57

Fuente: Propia

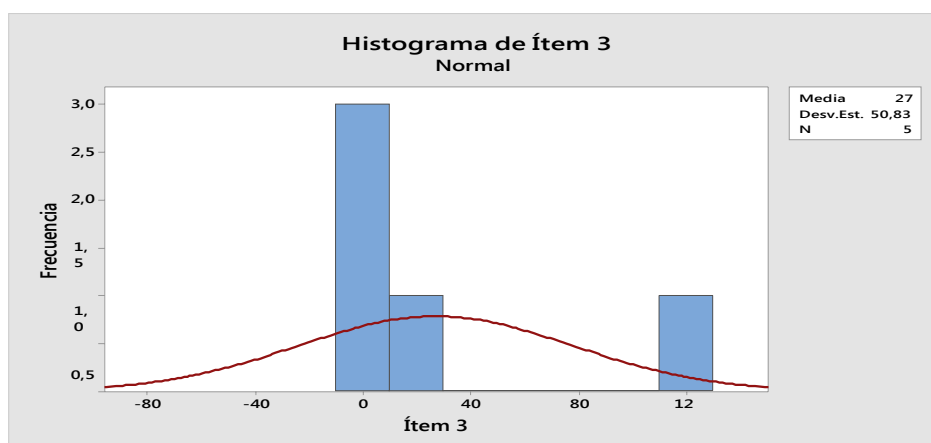


Figura 7. Gráfica de la tendencia normal del ítem 3

Fuente: Propia

Los indicadores de esta variable Gestión del talento humano tienen las mismas tendencias que son indicadas por Franco (2014), Taipe (2017) y Vallejo (2015).

4.2.1.2. Dimensión: colocación de las personas.

Ítem 4. La empresa HELATONY’S S.A.C ubica a los colaboradores según el perfil requerido por el puesto.

Interpretación:

En la presente tabla 13 y figura 8, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 91% de los encuestados consideran que POCAS VECES la empresa HELATONY’S S.A.C ubica a los colaboradores según el perfil requerido por el puesto, y el 9% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE.

Tabla 13.
Resultados generales del ítem 4

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	0	123	12	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	0%	91%	9%	0%	100%

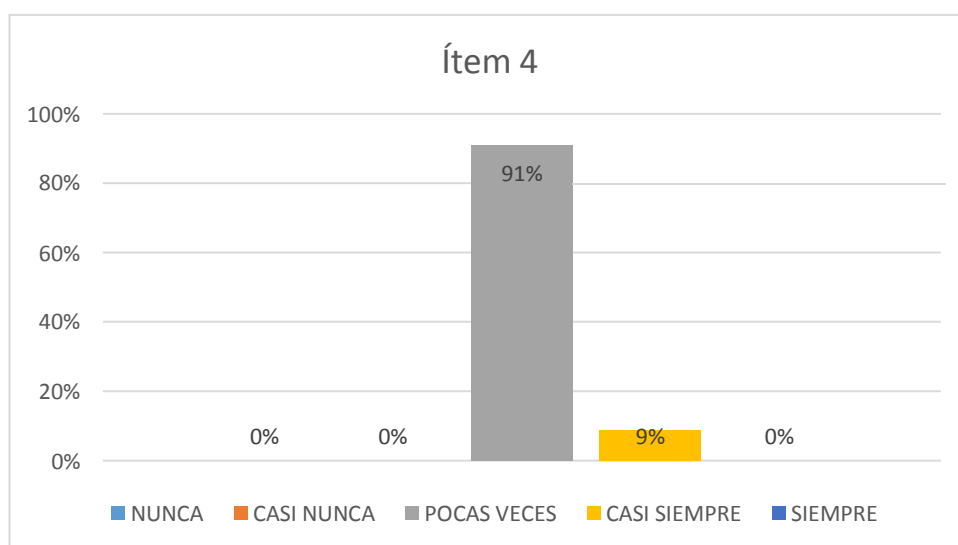


Figura 8. Gráfico de los resultados del ítem 4.

Tabla 14.
Resultados estadísticos del ítem 4

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 4	5	0	100	100	27,0	24,1	53,9	2907,0	199,69
Suma de									
Variable	cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis	
Ítem 4	15273,0	0,0	0,0	0,0	67,5	123,0	2,19	4,81	

Fuente: Propia

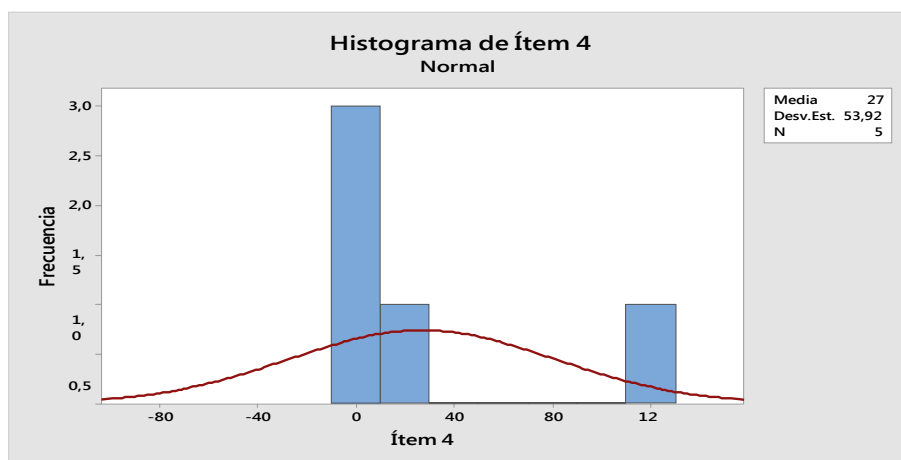


Figura 9. Gráfica de la tendencia normal del ítem 4

Fuente: Propia

Los indicadores de esta variable Gestión del talento humano tienen las mismas tendencias que son indicadas por Palma (2018), Domínguez (2019), y Vallejo (2015).

Ítem 5. Los colaboradores se adaptan con facilidad a sus puestos de trabajo.

Interpretación:

En la presente tabla 15 y figura 10, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 76% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE los colaboradores se adaptan con facilidad a sus puestos de trabajo, y por último el 24% de los encuestados consideran que POCAS VECES.

Tabla 15.
Resultados generales del ítem 5

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	0	33	102	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	0%	24%	76%	0%	100%

Fuente: Propia

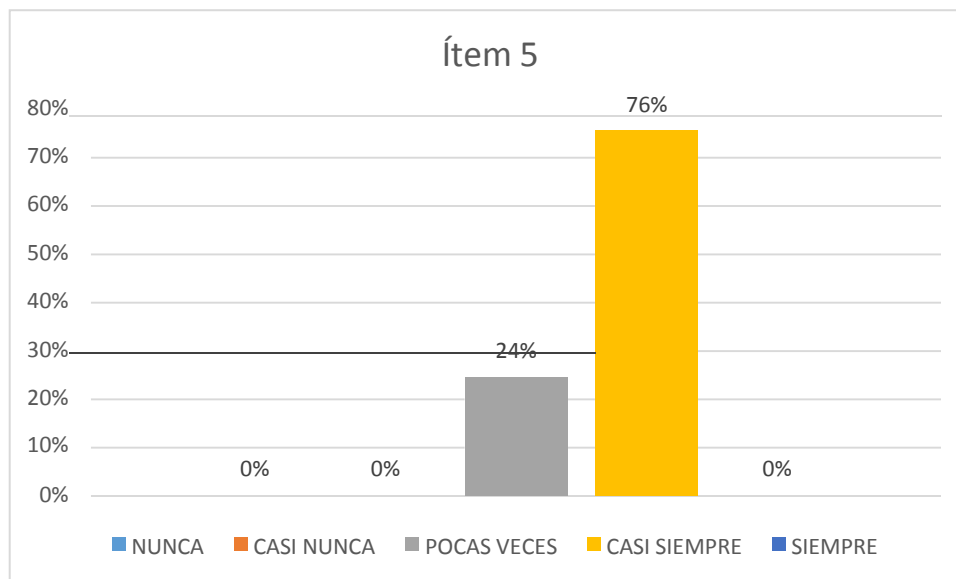


Figura 10. Gráfico de los resultados del ítem 5.

Tabla 16.
Resultados estadísticos del ítem 5

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 5	5	0	100	100	27,0	19,8	44,3	1962,0	164,05
Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis	
Ítem 5	11493,0	0,0	0,0	0,0	67,5	102,0	1,74	2,79	

Fuente: propia

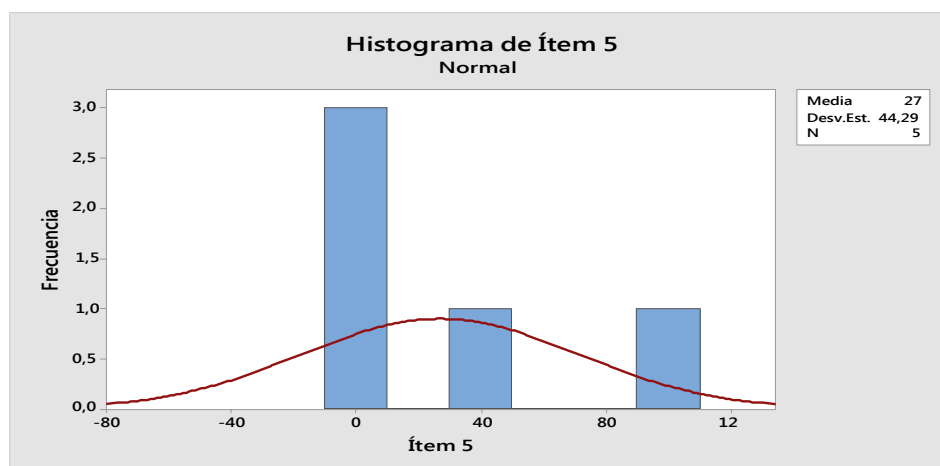


Figura 11. Gráfica de la tendencia normal del ítem 5

Los indicadores de esta variable Gestión del talento humano tienen las mismas tendencias que son indicadas por Palma (2018), Domínguez (2019), Franco (2014), Taipe (2017) y Vallejo (2015).

Ítem 6. En la evaluación del personal se considera el tiempo de servicio en la empresa HELATONY'S S.A.C.

Interpretación:

En la presente tabla 17 y figura 12, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 83% de los encuestados consideran que POCAS VECES en la evaluación del personal se considera el tiempo de servicio en la empresa HELATONY'S S.A.C, por otro lado, el 16% de los encuestados consideran que CASI NUNCA y por último el 1% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE.

Tabla 17.
Resultados generales del ítem 6

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	22	112	1	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	16%	83%	1%	0%	100%

Fuente: Propia

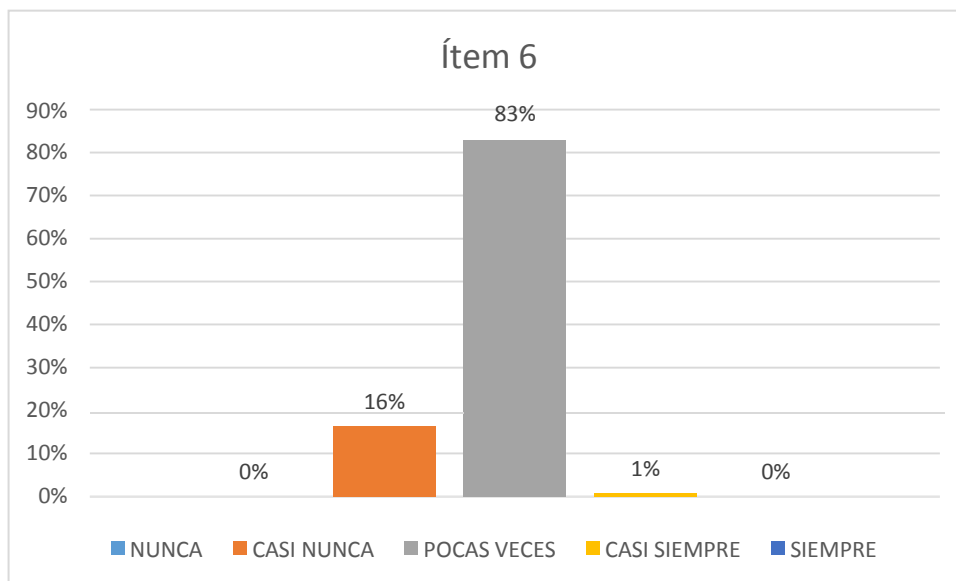


Figura 12. Gráfico de los resultados del ítem 6.

Tabla 18.

Resultados estadísticos del ítem 6

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 6	5	0	100	100	27,0	21,7	48,4	2346,0	179,39

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 6	13029,0	0,0	0,0	1,0	67,0	112,0	2,04	4,20

Fuente: Propia

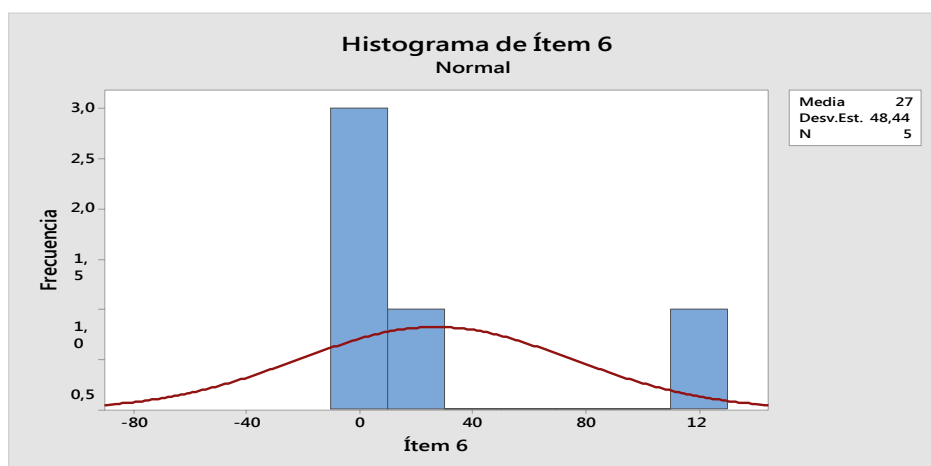


Figura 13. Gráfica de la tendencia normal del ítem 6

Los indicadores de esta variable Gestión del talento humano tienen las mismas tendencias que son indicadas por Franco (2014), Taipe (2017) y Vallejo (2015).

Ítem 7. La empresa HELATONY'S S.A.C evalúa a los colaboradores periódicamente en sus funciones.

Interpretación:

En la presente tabla 19 y figura 14, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 80% de los encuestados consideran que CASI NUNCA la empresa HELATONY'S S.A.C evalúa a los colaboradores periódicamente en sus funciones, por otro lado, el 17% de los encuestados consideran que NUNCA y por último el 1% de los encuestados consideran que POCAS VECES.

Tabla 19.
Resultados generales del ítem 7

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
23	108	4	0	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
17%	80%	3%	0%	0%	100%

Fuente: Propia

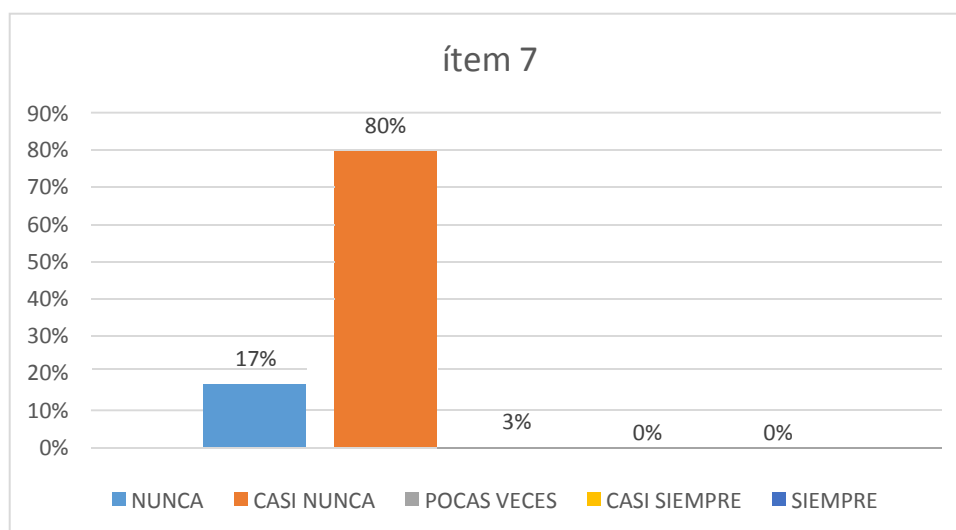


Figura 14. Gráfico de los resultados del ítem 7.

Tabla 20.
Resultados estadísticos del ítem 7

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 7	5	0	100	100	27,0	20,7	46,3	2141,0	171,37
Variable	Suma de cuadrados		Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 7	12209,0		0,0	0,0	4,0	65,5	108,0	2,02	4,10

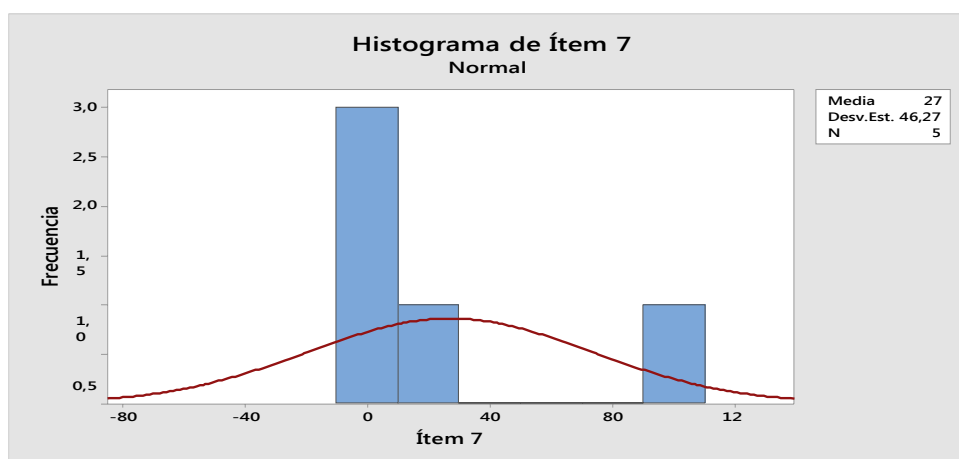


Figura 15. Gráfica de la tendencia normal del ítem 7

Los indicadores de esta variable Gestión del talento humano tienen las mismas tendencias que son indicadas por Palma (2018), Domínguez (2019), Franco (2014), Taípe (2017) y Vallejo (2015).

4.2.1.3. Dimensión: recompensar a las personas.

Ítem 8. La empresa HELATONY'S S.A.C cumple de manera puntual con el pago a sus colaboradores.

Interpretación:

En la presente tabla 21 y figura 16, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 67% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE la empresa HELATONY'S S.A.C cumple de manera puntual con el pago a sus colaboradores, por otro lado, el 33% de los encuestados consideran que POCAS VECES.

Tabla 21.
Resultados generales del ítem 8

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	0	45	90	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	0%	33%	67%	0%	100%

Figura: propia

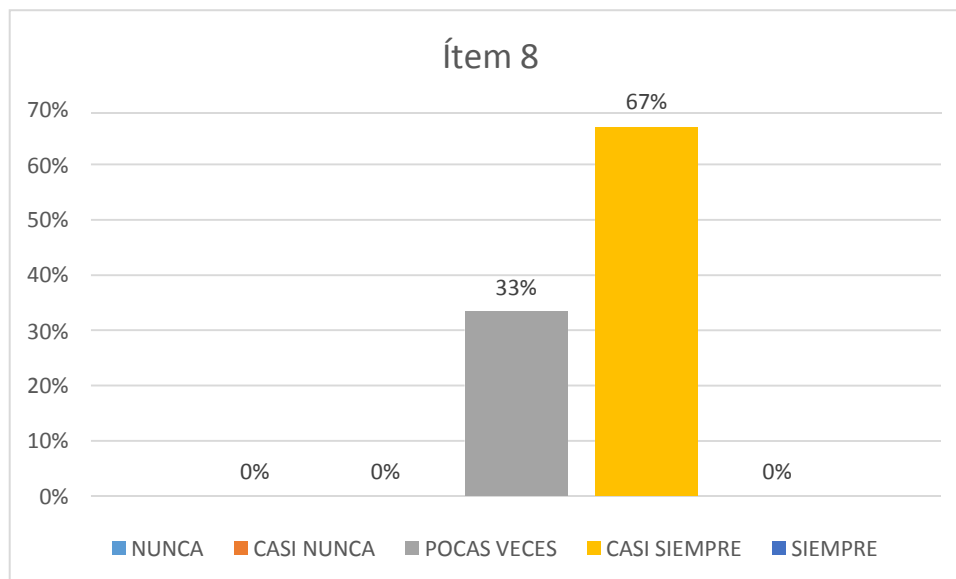


Figura 16. Gráfico de los resultados del ítem 8.

Tabla 22.
Resultados estadísticos del ítem 8

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 8	5	0	100	100	27,0	18,0	40,2	1620,0	149,07
Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis	
Ítem 8	10125,0	0,0	0,0	0,0	67,5	90,0	1,26	0,31	

Figura: Propia

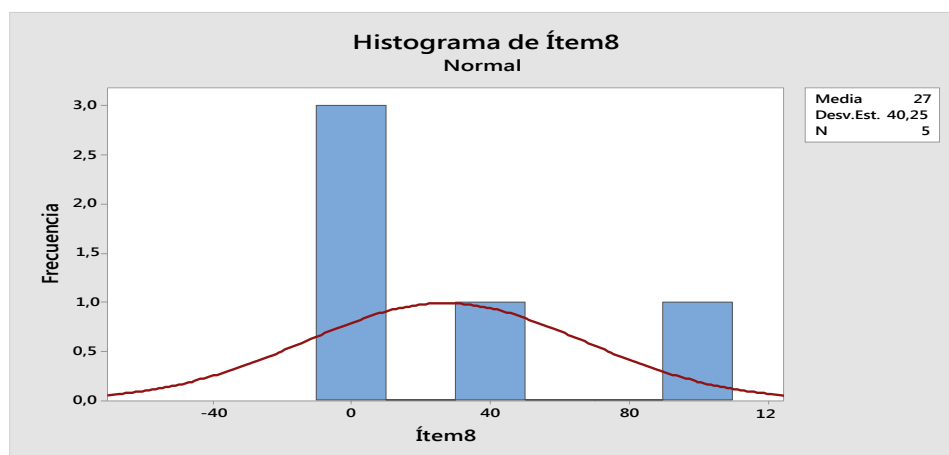


Figura 17. Gráfica de la tendencia normal del ítem 8

Los indicadores de esta variable Gestión del talento humano tienen las mismas tendencias que son indicadas por Palma (2018), Domínguez (2019), Franco (2014), Taípe (2017) y Vallejo (2015).

Ítem 9. La empresa incentiva a sus colaboradores con bonos de acuerdo a su rendimiento.

Interpretación:

En la presente tabla 23 y figura 18, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 96% de los encuestados consideran que POCAS VECES la empresa incentiva a sus colaboradores con bonos de acuerdo a su rendimiento, asimismo el 3% de los encuestados consideran que CASI NUNCA y por otro lado el 1% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE y, por último, el 1% de los encuestados consideran que NUNCA.

Tabla 23.
Resultados generales del ítem 9

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
1	4	129	1	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
1%	3%	96%	1%	0%	100%

Figura: propia

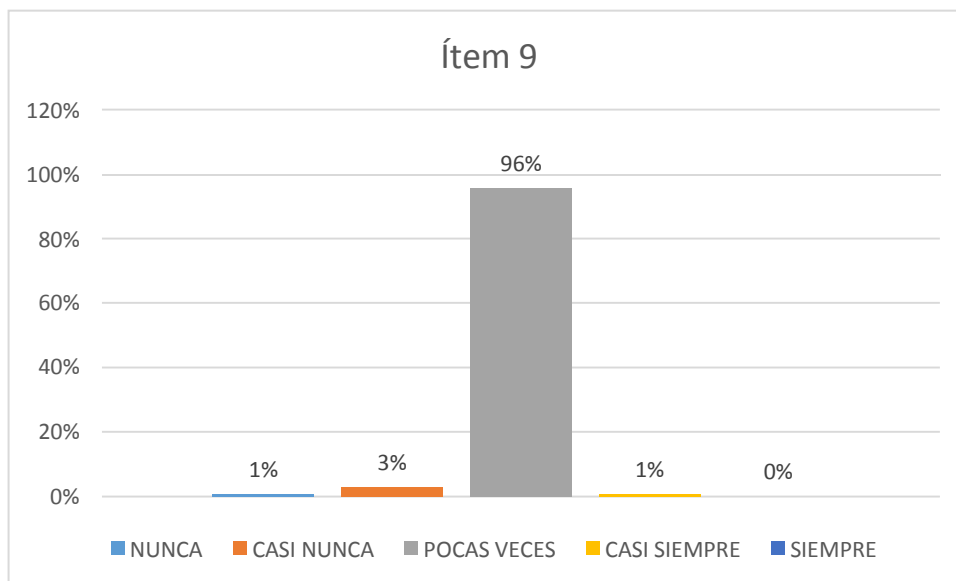


Figura 18. Gráfico de los resultados del ítem 9.

Tabla 24.
Resultados estadísticos del ítem 9

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 9	5	0	100	100	27,0	25,5	57,0	3253,5	211,26

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 9	16659,0	0,0	0,5	1,0	66,5	129,0	2,23	4,99

Fuente: propia

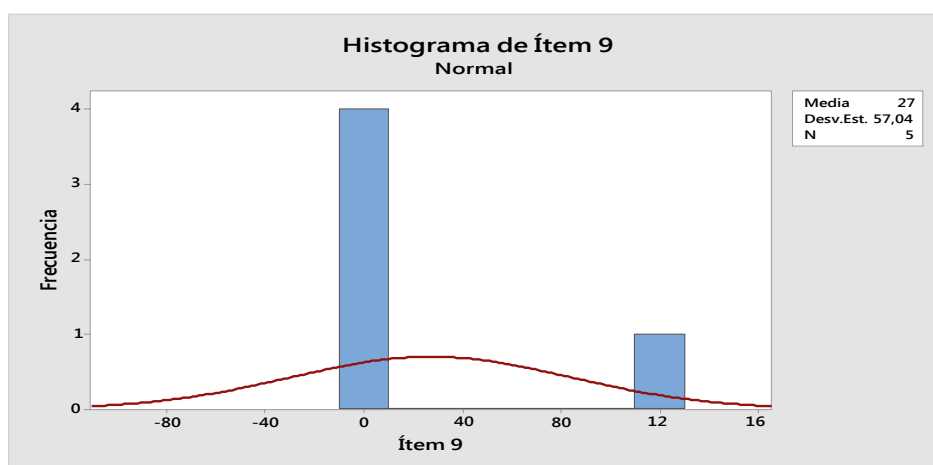


Figura 19. Gráfica de la tendencia normal del ítem 9

Los indicadores de esta variable Gestión del talento humano tienen las mismas tendencias que son indicadas por Domínguez (2019), Franco (2014), Taípe (2017) y Vallejo (2015).

Ítem 10. La empresa HELATONY'S S.A.C otorga préstamos a los colaboradores que tienen un mínimo de seis meses.

Interpretación:

En la presente tabla 25 y figura 20, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 58% de los encuestados consideran que CASI NUNCA la empresa HELATONY'S S.A.C otorga préstamos a los colaboradores que tienen un mínimo de seis meses, por otro lado, el 38% de los encuestados consideran que NUNCA y por último el 4% de los encuestados consideran que POCAS VECES.

Tabla 25.
Resultados generales del ítem 10

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
51	78	6	0	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
38%	58%	4%	0%	0%	100%

Figura: Propia

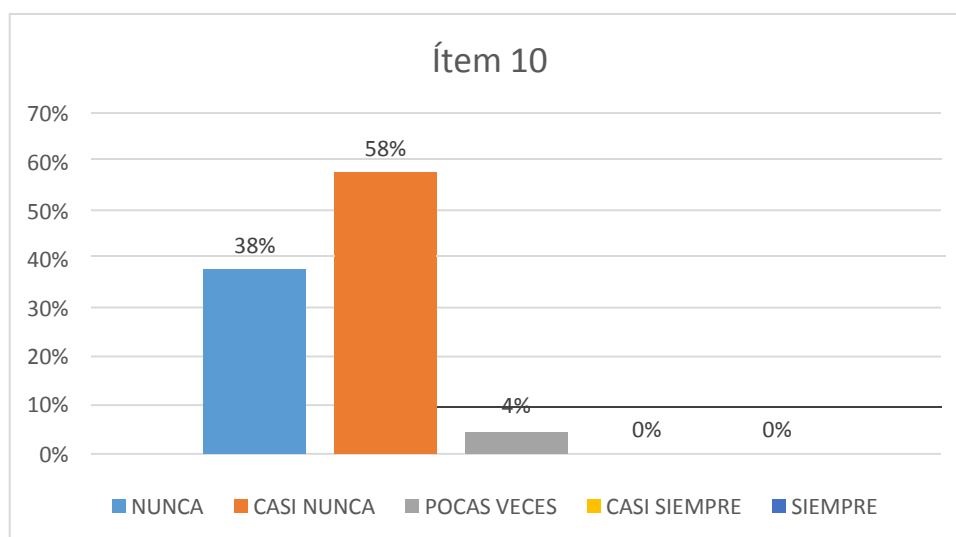


Figura 20. Gráfico de los resultados del ítem 10.

Tabla 26.
Resultados estadísticos del ítem 10

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 10	5	0	100	100	27,0	15,9	35,6	1269,0	131,94

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 10	8721,0	0,0	0,0	6,0	64,5	78,0	0,90	-1,52

Fuente: Propia

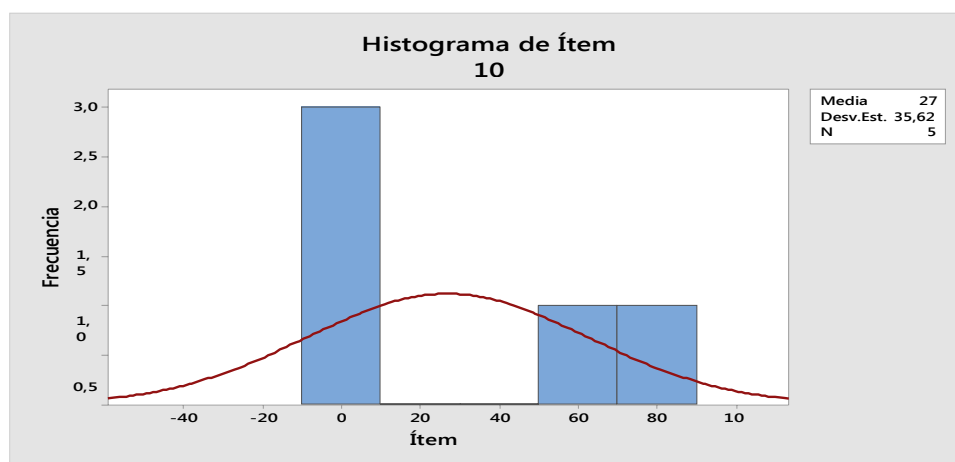


Figura 21. Gráfica de la tendencia normal del ítem 10

Los valores que se reportan están dentro de las tendencias indicadas por los autores Delgado (2014), Domínguez (2019) y Palma (2018).

Ítem 11. La empresa HELATONY'S S.A.C retribuye a los colaboradores de acuerdo a la banda salarial del mercado.

Interpretación:

En la presente tabla 27 y figura 22, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 53% de los encuestados consideran que POCAS VECES la empresa HELATONY'S S.A.C retribuye a los colaboradores de acuerdo a la banda salarial del mercado, y por último el 47% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE.

Tabla 27.
Resultados generales del ítem 11

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	0	72	63	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	0%	53%	47%	0%	100%

Fuente: propia

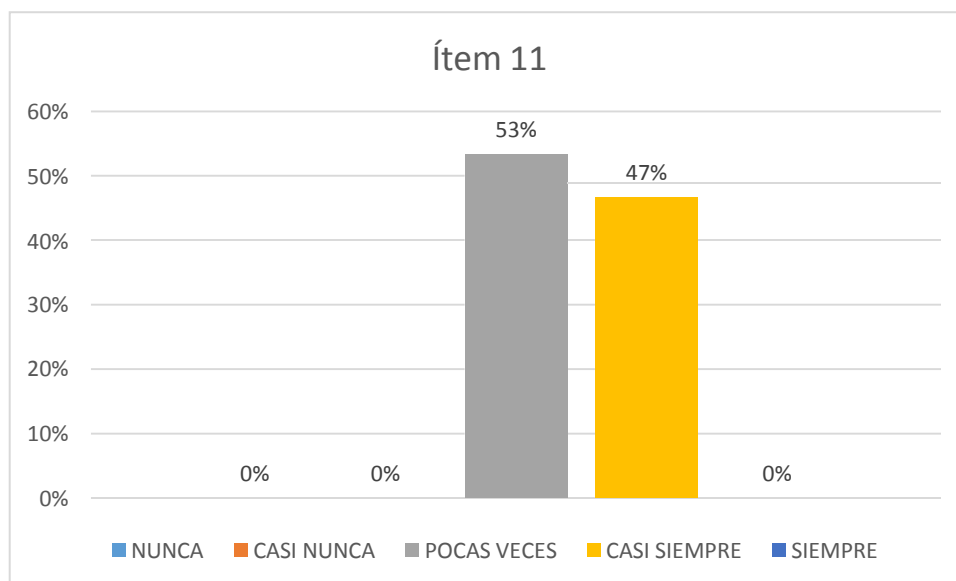


Figura 22. Gráfico de los resultados del ítem 11.

Tabla 28.
Resultados estadísticos del ítem 11

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 11	5	0	100	100	27,0	16,6	37,1	1377,0	137,44
Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis	
Ítem 11	9153,0	0,0	0,0	0,0	67,5	72,0	0,64	-3,14	

Fuente: Propia

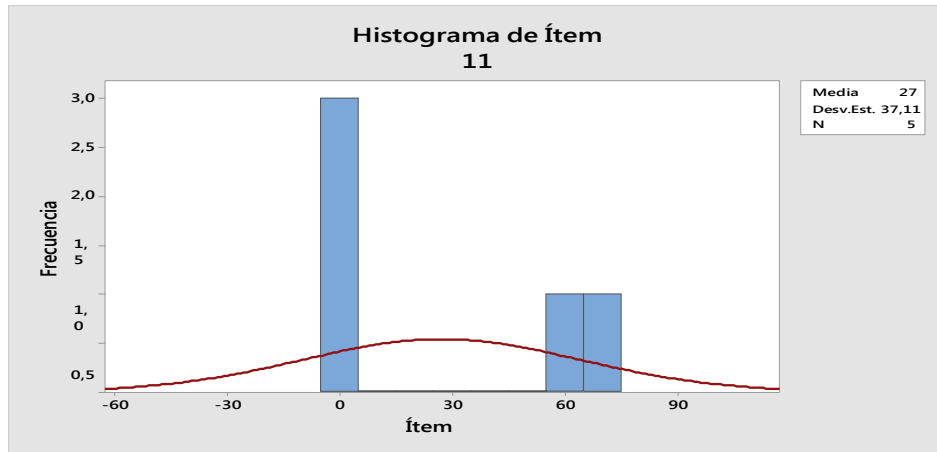


Figura 23. Gráfica de la tendencia normal del ítem 11

Los valores que se reportan están dentro de las tendencias indicadas por los autores Delgado (2014), Domínguez (2019) y Palma (2018).

4.2.1.4. **Dimensión: desarrollo de las personas.**

Ítem 12. El jefe capacita a sus colaboradores en nuevas funciones.

Interpretación:

En la presente tabla 29 y figura 24, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 98% de los encuestados consideran que POCAS VECES el jefe capacita a sus colaboradores en nuevas funciones, por otro lado, el 2% de los de los encuestados consideran que CASI NUNCA.

Tabla 29.
Resultados generales del ítem 12

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	3	132	0	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	2%	98%	0%	0%	100%

Fuente: Propia

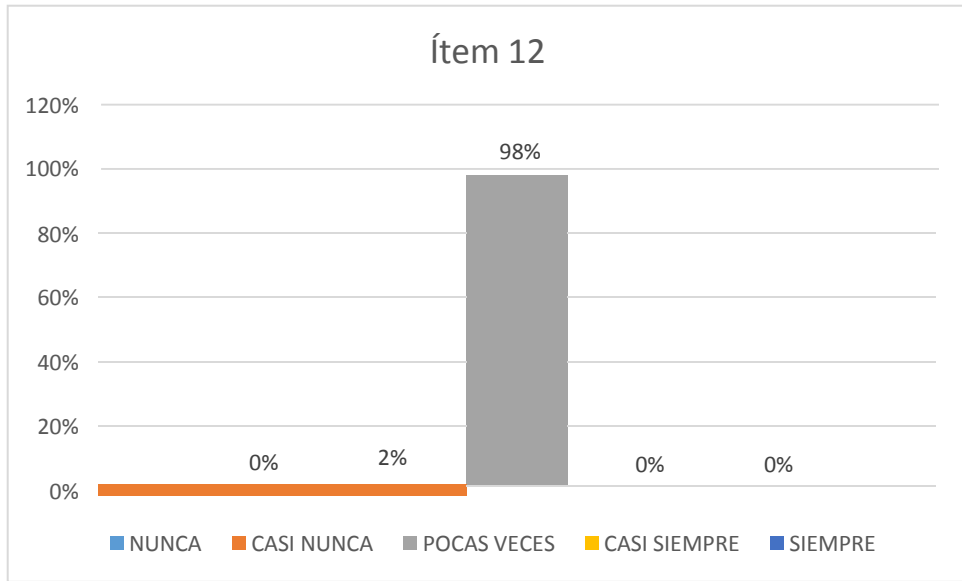


Figura 24. Gráfico de los resultados del ítem 12.

Tabla 30.
Resultados estadísticos del ítem 12

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 12	5	0	100	100	27,0	26,3	58,7	3447,0	217,45
Suma de									
Variable	cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis	
Ítem 12	17433,0	0,0	0,0	0,0	67,5	132,0	2,23	4,99	

Fuente: Propia

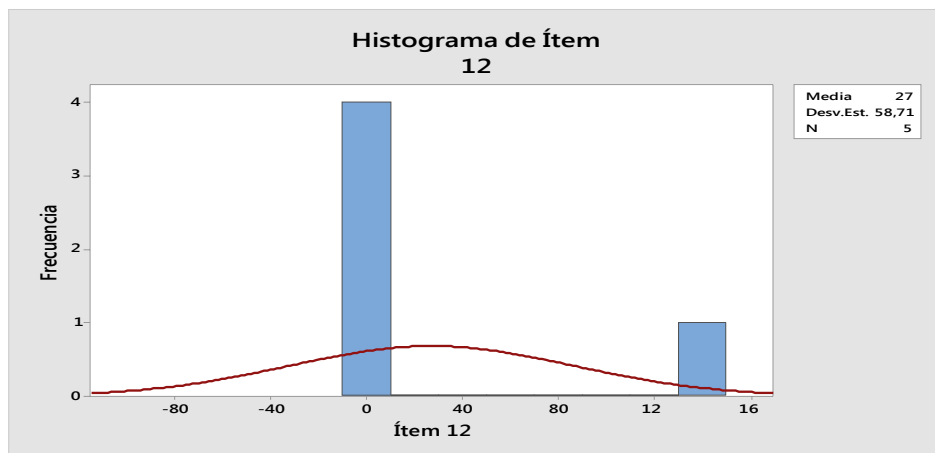


Figura 25. Gráfica de la tendencia normal del ítem 12

Los valores que se reportan están dentro de las tendencias indicadas por los autores Delgado (2014), Domínguez (2019) y Palma (2018).

Ítem 13. La empresa HELATONY'S S.A.C programa talleres de actualización para sus colaboradores.

Interpretación:

En la presente tabla 31 y figura 26, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 90% de los encuestados consideran que CASI NUNCA la empresa HELATONY'S S.A.C programa talleres de actualización para sus colaboradores, por otro lado, el 7% de los encuestados consideran que NUNCA y por último el 3% de los encuestados consideran que POCAS VECES.

Tabla 31.
Resultados generales del ítem 13

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
10	121	4	0	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
7%	90%	3%	0%	0%	100%

Fuente: Propia

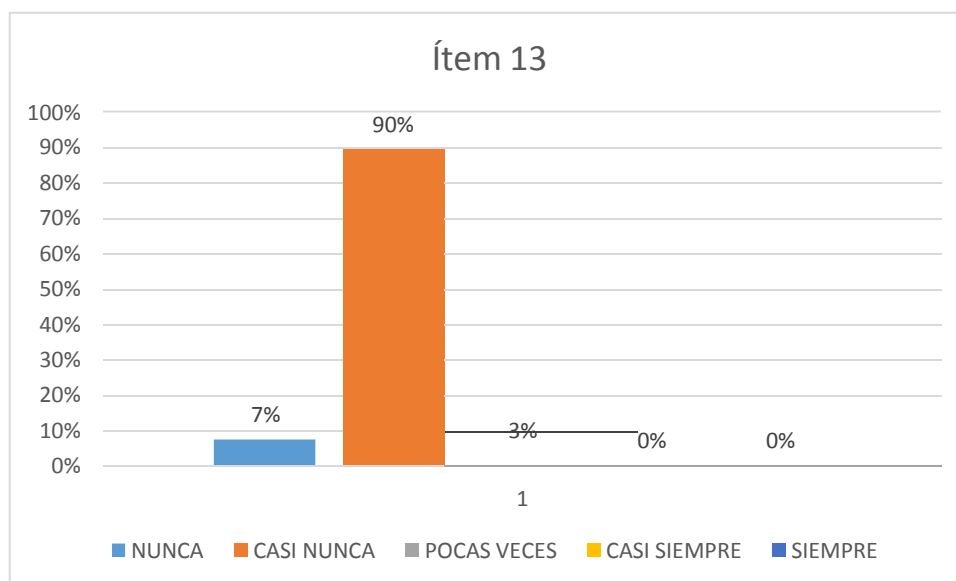


Figura 26. Gráfico de los resultados del ítem 13.

Tabla 32.
Resultados estadísticos del ítem 13

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 13	5	0	100	100	27,0	23,6	52,7	2778,0	195,21

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 13	14757,0	0,0	0,0	4,0	65,5	121,0	2,20	4,88

Fuente: Propia

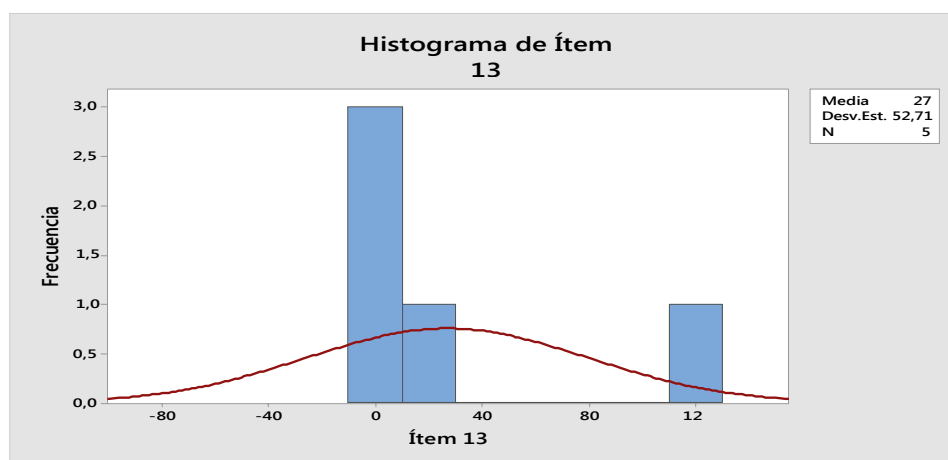


Figura 27. Gráfica de la tendencia normal del ítem 13

Los valores que se reportan están dentro de las tendencias indicadas por los autores Delgado (2014), Domínguez (2019) y Palma (2018).

Ítem 14. La empresa HELATONY'S S.A.C incentiva a sus colaboradores en su formación personal y profesional.

Interpretación:

En la presente tabla 33 y figura 28, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 59% de los encuestados consideran que POCA VECES la empresa HELATONY'S S.A.C incentiva a sus colaboradores en su formación personal y profesional, por otro lado, el 38% de los encuestados consideran que CASI NUNCA y por último el 3% de los encuestados consideran que NUNCA.

Tabla 33.
Resultados generales del ítem 14

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
4	51	80	0	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
3%	38%	59%	0%	0%	100%

Fuente: Propia

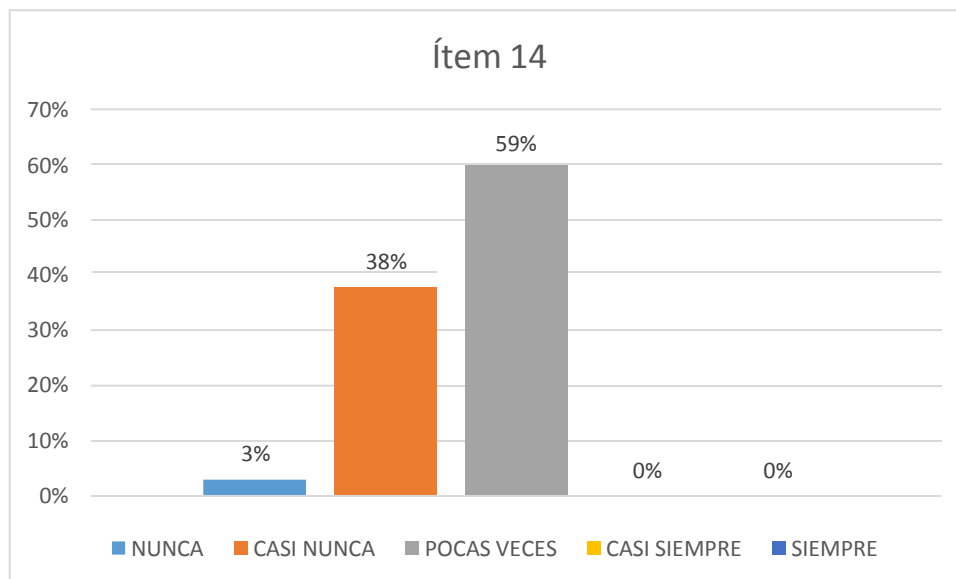


Figura 28. Gráfico de los resultados del ítem 14.

Domínguez (2019), Franco (2014), Taípe (2017) y Vallejo (2015) reportan las mismas tendencias en esta dimensión.

Tabla 34.
Resultados estadísticos del ítem 14

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 14	5	0	100	100	27,0	16,4	36,6	1343,0	135,73
Variable	Suma de cuadrados		Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 14	9017,0		0,0	0,0	4,0	65,5	80,0	0,94	-1,37

Fuente: Propia

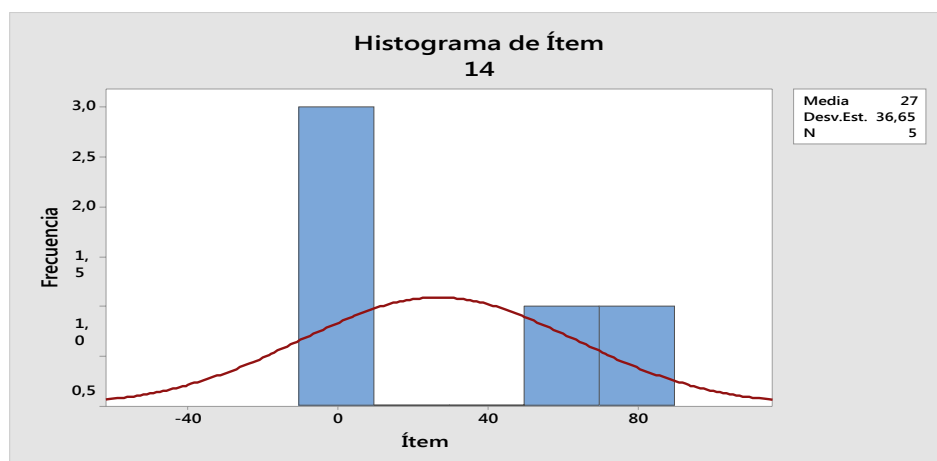


Figura 29. Gráfica de la tendencia normal del ítem 14

Domínguez (2019), Franco (2014), Taípe (2017) y Vallejo (2015) reportan las mismas tendencias en esta dimensión.

Ítem 15. El personal está comprometido con los objetivos de desarrollo en la empresa.

Interpretación:

En la presente tabla 35 y figura 30, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 57% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE el personal está comprometido con los objetivos de desarrollo en la empresa, por otro lado, el 36% de los encuestados consideran que POCAS VECES y por último el 7% de los encuestados consideran que SIEMPRE.

Tabla 35.
Resultados generales del ítem 15

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	0	48	77	10	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	0%	36%	57%	7%	100%

Fuente: Propia

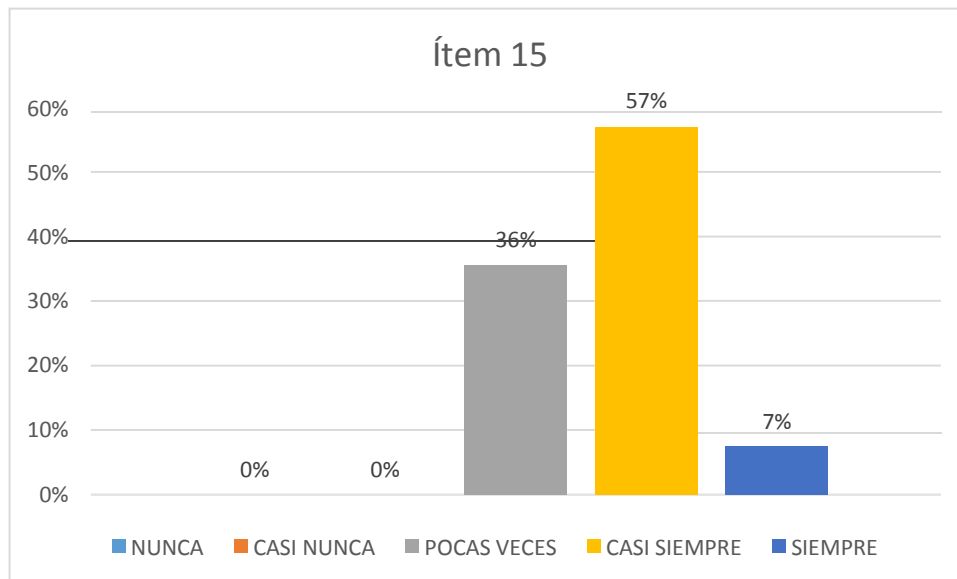


Figura 30. Gráfico de los resultados del ítem 15.

Tabla 36.
Resultados estadísticos del ítem 15

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 15	5	0	100	100	27,0	15,3	34,2	1172,0	126,79

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 15	8333,0	0,0	0,0	10,0	62,5	77,0	0,93	-1,09

Fuente: Propia

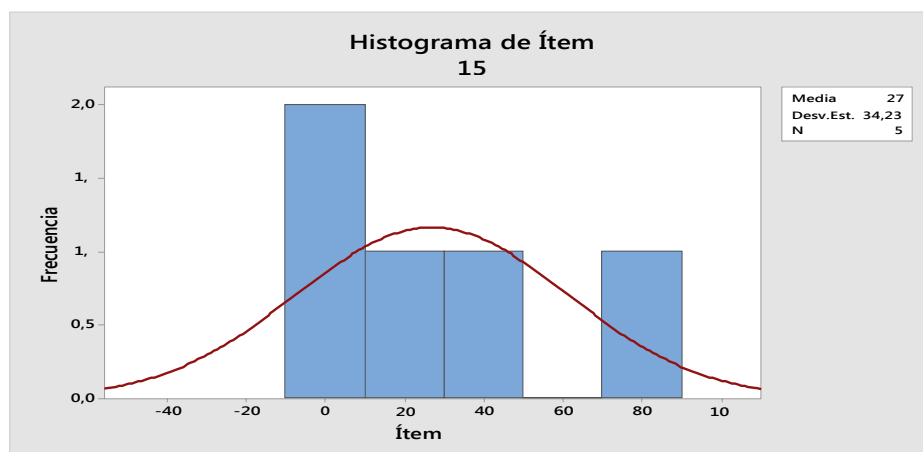


Figura 31. Gráfica de la tendencia normal del ítem 15

Domínguez (2019), Franco (2014), Taípe (2017) y Vallejo (2015) reportan las mismas tendencias en esta dimensión.

4.2.1.5. Dimensión: retener a las personas.

Ítem 16. La empresa brinda condiciones laborales óptimas para que los colaboradores realicen sus funciones.

Interpretación:

En la presente tabla 37 y figura 32, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 94% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE la empresa brinda condiciones laborales óptimas para que los colaboradores realicen sus funciones, por otro lado, el 5% de los encuestados consideran que POCAS VECES y por último el 1% de los encuestados consideran que SIEMPRE.

Tabla 37.
Resultados generales del ítem 16

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	0	7	127	1	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	0%	5%	94%	1%	100%

Fuente: propia

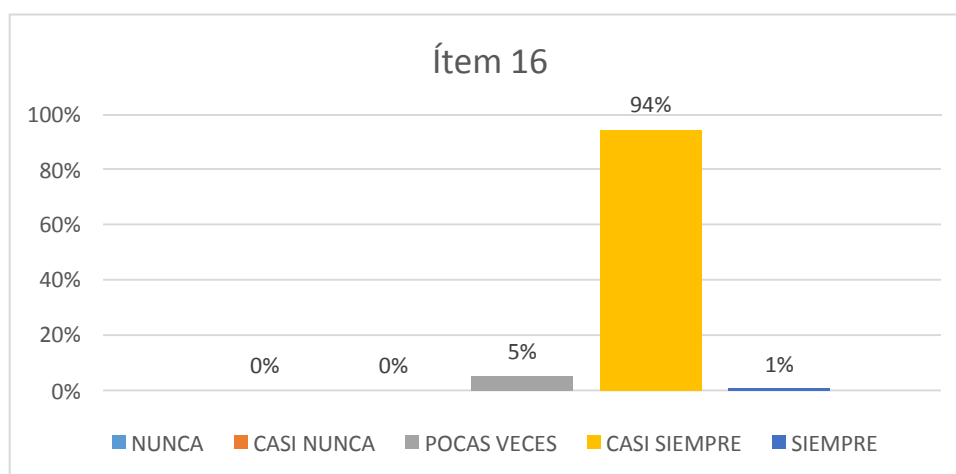


Figura 32. Gráfico de los resultados del ítem 16.

Tabla 38.
Resultados estadísticos del ítem 16

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 16	5	0	100	100	27,0	25,0	56,0	3133,5	207,32

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 16	16179,0	0,0	0,0	1,0	67,0	127,0	2,22	4,94

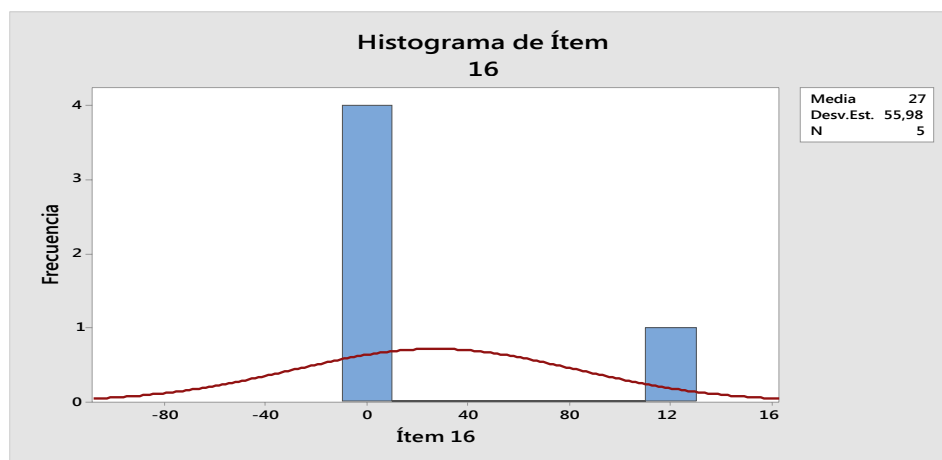


Figura 33. Gráfica de la tendencia normal del ítem 16

Domínguez (2019), Franco (2014), Taípe (2017) y Vallejo (2015) reportan las mismas tendencias en esta dimensión.

Ítem 17. La empresa HELATONY'S S.A.C realiza convenios con universidades que otorgan descuentos a sus colaboradores.

Interpretación:

En la presente tabla 39 y figura 34, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 81% de los encuestados consideran que NUNCA la empresa HELATONY'S S.A.C realiza convenios con universidades que otorgan descuentos a sus colaboradores, por otro lado, el 19% de los encuestados consideran que CASI NUNCA

Tabla 39.
Resultados generales del ítem 17

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
110	25	0	0	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
81%	19%	0%	0%	0%	100%

Fuente: propia

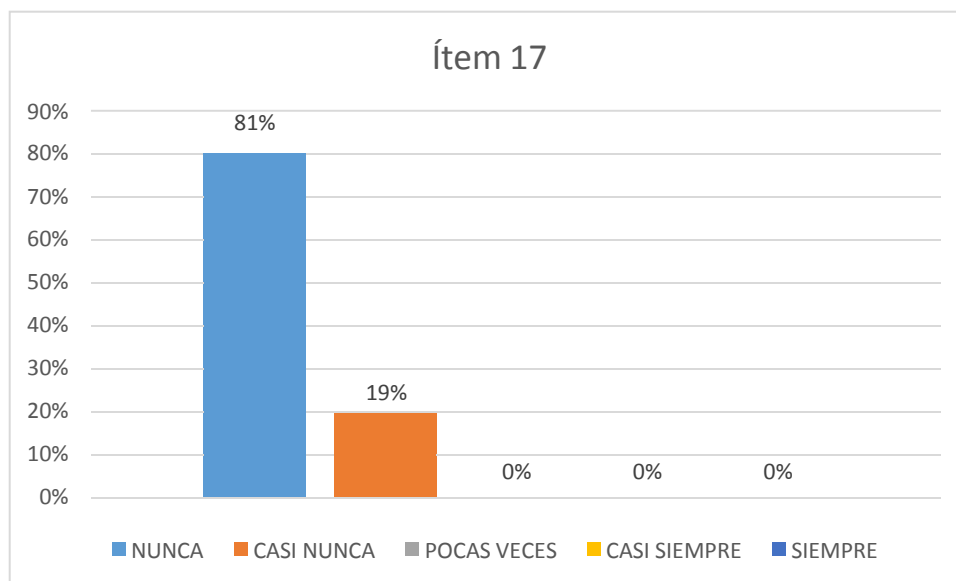


Figura 34. Gráfico de los resultados del ítem 17.

Tabla 40.
Resultados estadísticos del ítem 17

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 17	5	0	100	100	27,0	21,3	47,6	2270,0	176,46
Variable	Suma de cuadrados		Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 17	12725,0		0,0	0,0	0,0	67,5	110,0	1,98	3,90

Fuente: Propia

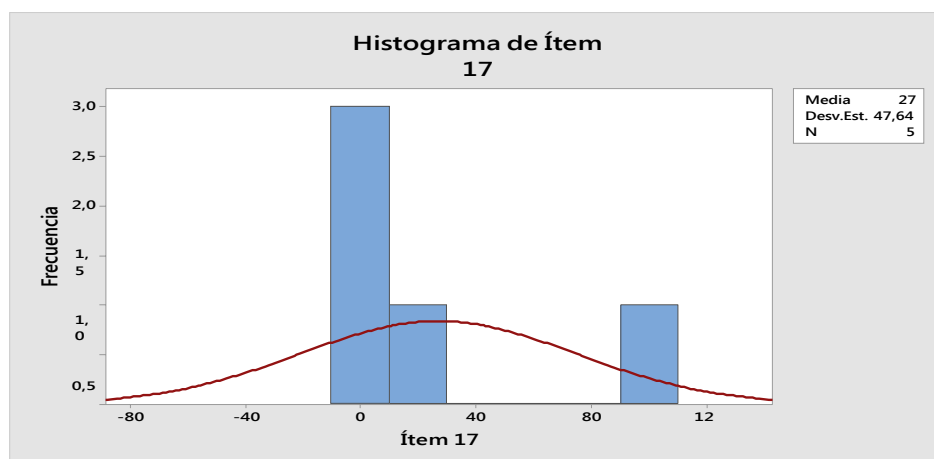


Figura 35. Gráfica de la tendencia normal del ítem 17

Domínguez (2019), Franco (2014), Taípe (2017) y Vallejo (2015) reportan las mismas tendencias en esta dimensión.

Ítem 18. La empresa brinda horarios flexibles a sus colaboradores estudiantes.

Interpretación:

En la presente tabla 41 y figura 36, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 53% de los encuestados consideran que POCAS VECES la empresa brinda horarios flexibles a sus colaboradores estudiantes, por otro lado, el 46% de los encuestados consideran que CASI NUNCA y por último el 1% de los encuestados consideran que NUNCA.

Tabla 41.
Resultados generales del ítem 18

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
2	62	71	0	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
1%	46%	53%	0%	0%	100%

Fuente: Propia

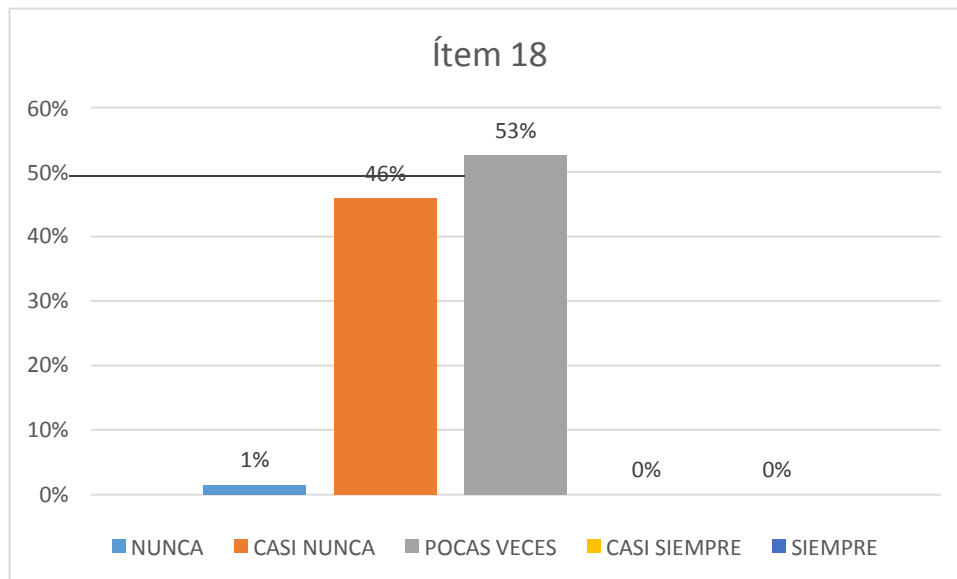


Figura 36. Gráfico de los resultados del ítem 18.

Tabla 42.

Resultados estadísticos del ítem 18

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 18	5	0	100	100	27,0	16,2	36,2	1311,0	134,10

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 18	8889,0	0,0	0,0	2,0	66,5	71,0	0,64	-3,13

Fuente: propia

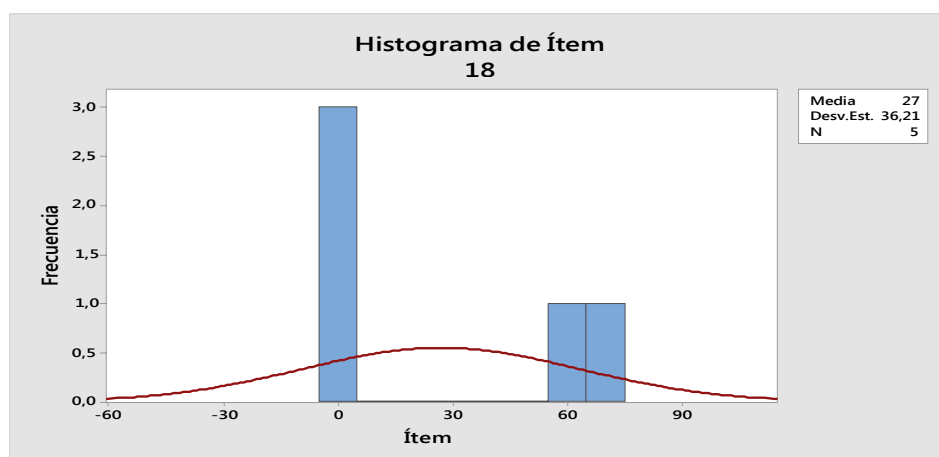


Figura 37. Gráfica de la tendencia normal del ítem 18

Cáceres (2015), Chiavenato (2009), Delgado (2016) y Vallejo (2015), indican que esta dimensión tiene igual valor en esta variable.

Ítem 19. Los colaboradores cuentan con un seguro de vida cubierto por la empresa.

Interpretación:

En la presente tabla 43 y figura 38, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 82% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE los colaboradores cuentan con un seguro de vida cubierto por la empresa, por otro lado, el 18% de los encuestados consideran que POCAS VECES

Tabla 43.
Resultados generales del ítem 19

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	0	24	111	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	0%	18%	82%	0%	100%

Figura: Propia

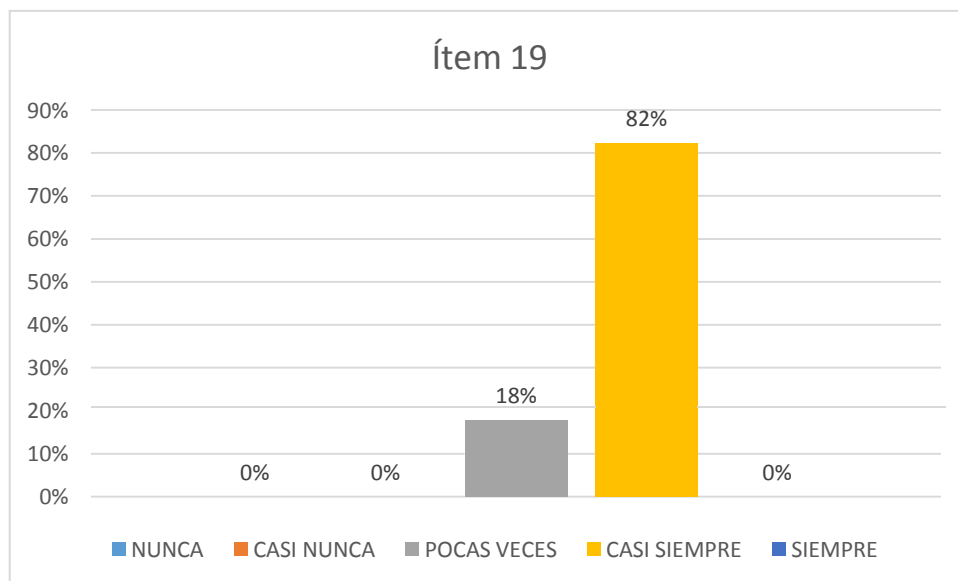


Figura 38. Gráfico de los resultados del ítem 19.

Tabla 44.
Resultados estadísticos del ítem 19

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 19	5	0	100	100	27,0	21,5	48,1	2313,0	178,12

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 19	12897,0	0,0	0,0	0,0	67,5	111,0	2,00	4,01

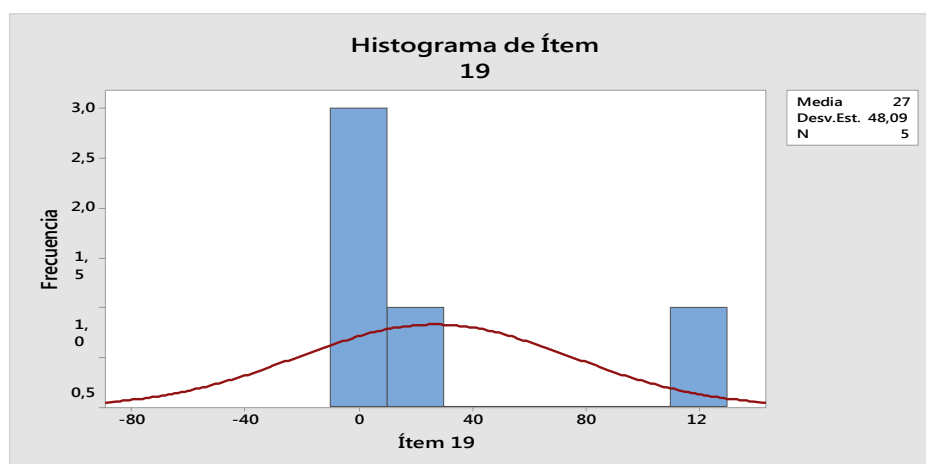


Figura 39. Gráfica de la tendencia normal del ítem 19

Cáceres (2015), Chiavenato (2009), Delgado (2016) y Vallejo (2015), indican que esta dimensión tiene igual valor en esta variable.

Ítem 20. La comunicación es fluida del jefe de área con sus colaboradores.

Interpretación:

En la presente tabla 45 y figura 40, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 70% de los encuestados consideran que POCA VECES la comunicación es fluida del jefe de área con sus colaboradores, por otro lado, el 30% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE.

Tabla 45.
Resultados generales del ítem 20

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	0	95	40	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	0%	70%	30%	0%	100%

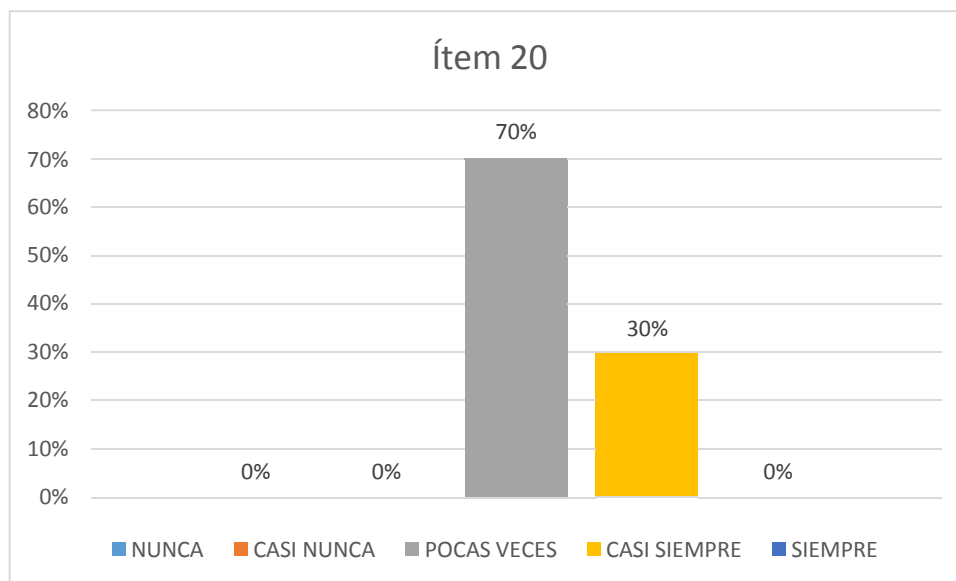


Figura 40. Gráfico de los resultados del ítem 20.

Tabla 46.
Resultados estadísticos del ítem 20

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 20	5	0	100	100	27,0	18,7	41,8	1745,0	154,72
Variable	Suma de cuadrados		Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 20	10625,0		0,0	0,0	0,0	67,5	95,0	1,47	1,44

Fuente: Propia

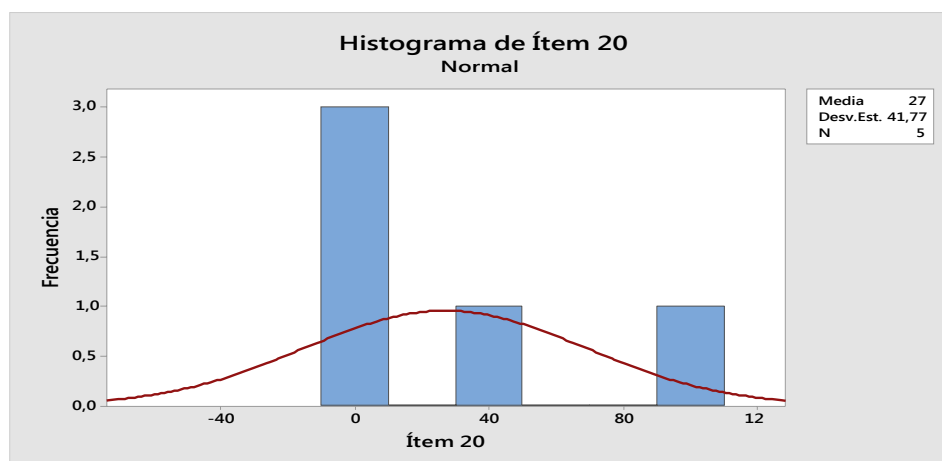


Figura 41. Gráfica de la tendencia normal del ítem 20

Cáceres (2015), Chiavenato (2009), Delgado (2016) y Vallejo (2015), indican que esta dimensión tiene igual valor en esta variable.

4.2.1.6. Dimensión: supervisar a las personas.

Ítem 21. La empresa HELATONY'S S.A.C cuenta con una completa base de datos actualizada de su personal.

Interpretación:

En la presente tabla 47 y figura 42, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 71% de los encuestados consideran que POCAS VECES la empresa HELATONY'S S.A.C cuenta con una completa base de datos actualizada de su personal, por otro lado, el 28% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE.

Tabla 47.
Resultados generales del ítem 21

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	1	96	38	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	1%	71%	28%	0%	100%

Fuente: Propia

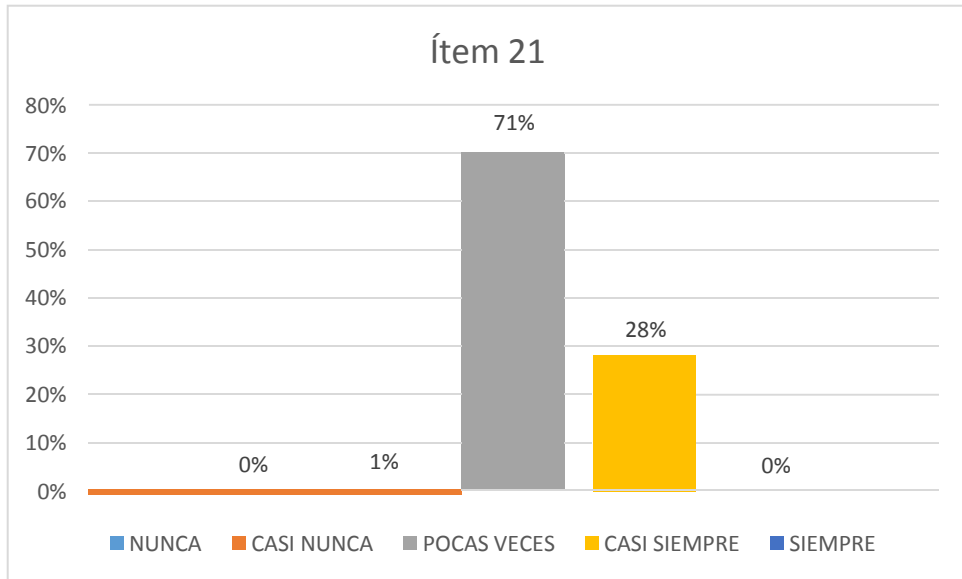


Figura 42. Gráfico de los resultados del ítem 21.

Tabla 48.
Resultados estadísticos del ítem 21

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 21	5	0	100	100	27,0	18,7	41,9	1754,0	155,11

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 21	10661,0	0,0	0,0	1,0	67,0	96,0	1,55	1,83

Fuente: Propia

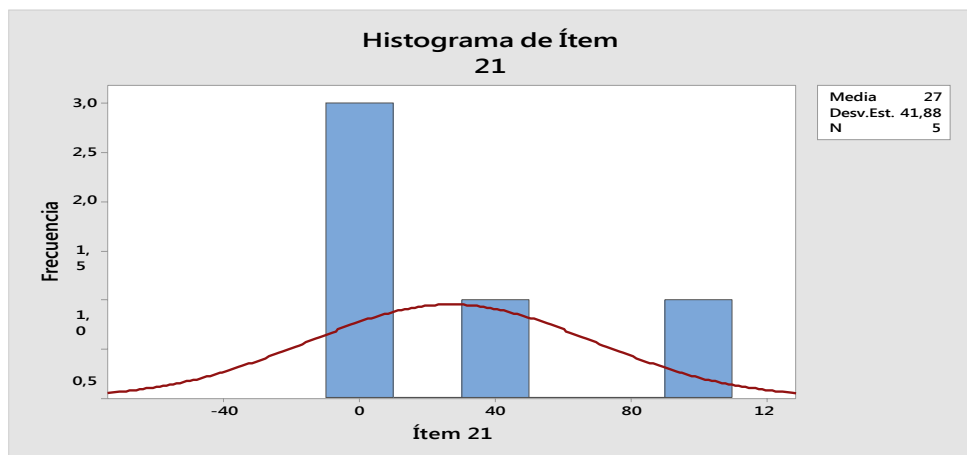


Figura 43. Gráfica de la tendencia normal del ítem 21

Cáceres (2015), Chiavenato (2009), Delgado (2016) y Vallejo (2015), indican que esta dimensión tiene igual valor en esta variable.

Ítem 22. La empresa HELATONY'S S.A.C realiza al menos una auditoría anual a sus áreas.

Interpretación:

En la presente tabla 49 y figura 44, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 55% de los encuestados consideran que POCAS VECES la empresa HELATONY'S S.A.C realiza al menos una auditoría anual a sus áreas, por otro lado, el 45% de los encuestados consideran que CASI NUNCA.

Tabla 49.
Resultados generales del ítem 22

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	61	74	0	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	45%	55%	0%	0%	100%

Fuente: Propia

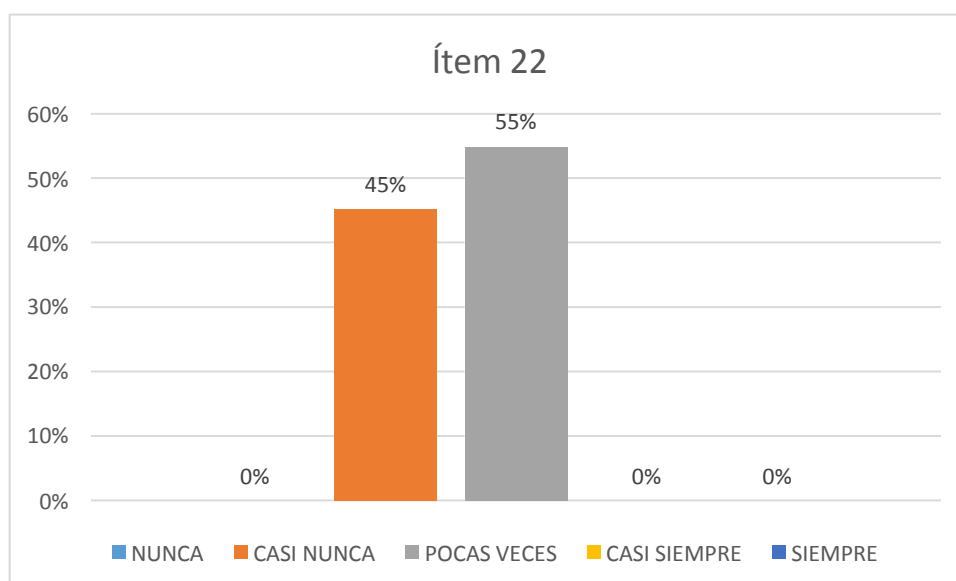


Figura 44. Gráfico de los resultados del ítem 22.

Tabla 50.
Resultados estadísticos del ítem 22

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 22	5	0	100	100	27,0	16,7	37,3	1388,0	137,98
Variable	Suma de cuadrados		Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 22	9197,0		0,0	0,0	0,0	67,5	74,0	0,68	-2,93

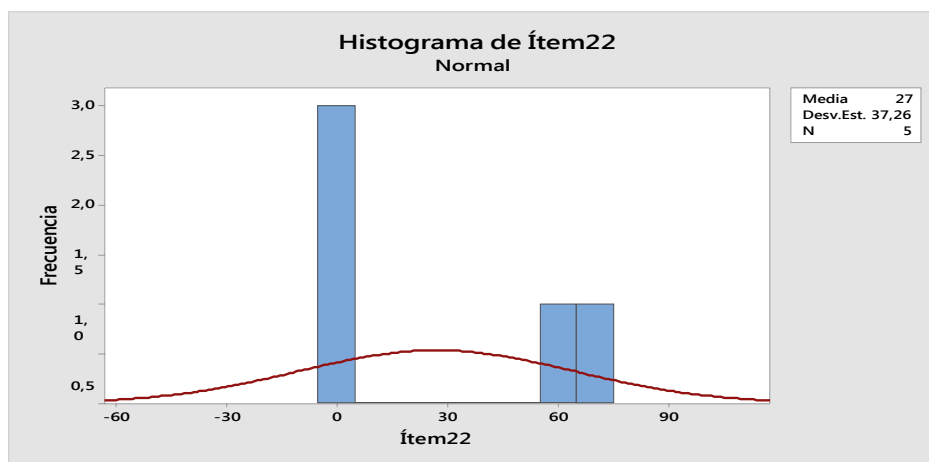


Figura 45. Gráfica de la tendencia normal del ítem 22

Domínguez (2019), Franco (2014), Taípe (2017) y Vallejo (2015) reportan las mismas tendencias en esta dimensión.

Ítem 23. Los colaboradores conocen y usan el ERP como sistema de información para el desarrollo de sus funciones.

Interpretación:

En la presente tabla 51 y figura 46, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 61% de los encuestados consideran que POCAS VECES los colaboradores conocen y usan el ERP como sistema de información para el desarrollo de sus funciones, por otro lado, el 33% de los encuestados consideran que CASI NUNCA y por último el 5% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE.

Tabla 51.
Resultados generales del ítem 23

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	45	83	7	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	33%	61%	5%	0%	100%

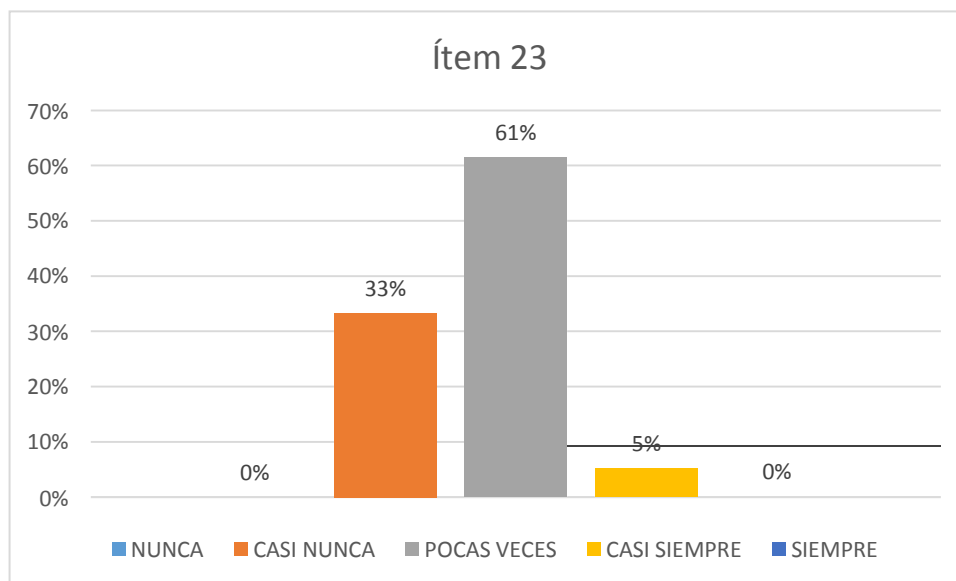


Figura 46. Gráfico de los resultados del ítem 23.

Tabla 52.
Resultados estadísticos del ítem 23

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 23	5	0	100	100	27,0	16,3	36,5	1329,5	135,05
Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis	
Ítem 23	8963,0	0,0	0,0	7,0	64,0	83,0	1,15	-0,11	

Fuente: Propia

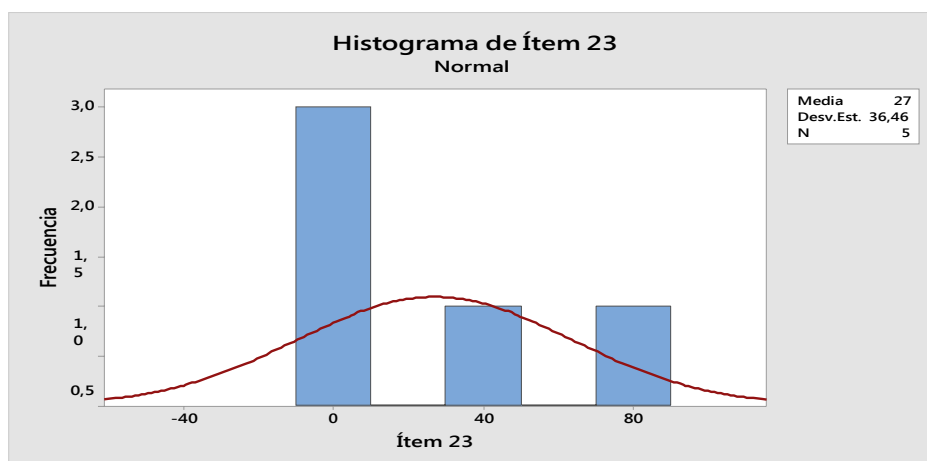


Figura 47. Gráfica de la tendencia normal del ítem 23

Domínguez (2019), Franco (2014), Taípe (2017) y Vallejo (2015) reportan las mismas tendencias en esta dimensión.

4.2.2. Estadística descriptiva de la variable: desempeño laboral.

4.2.2.1. Dimensión: rasgos de personalidad.

Ítem 24. Adapta rápido a los cambios en las tareas desempeñadas en el trabajo.

Interpretación:

En la presente tabla 53 y figura 48, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 71% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE se adaptan rápido a los cambios en las tareas desempeñadas en el trabajo, por otro lado, el 15% de los encuestados consideran que POCAS VECES y por último el 14% de los encuestados consideran que SIEMPRE.

Tabla 53.
Resultados generales del ítem 24

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	0	20	96	19	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	0%	15%	71%	14%	100%

Fuente: Propia

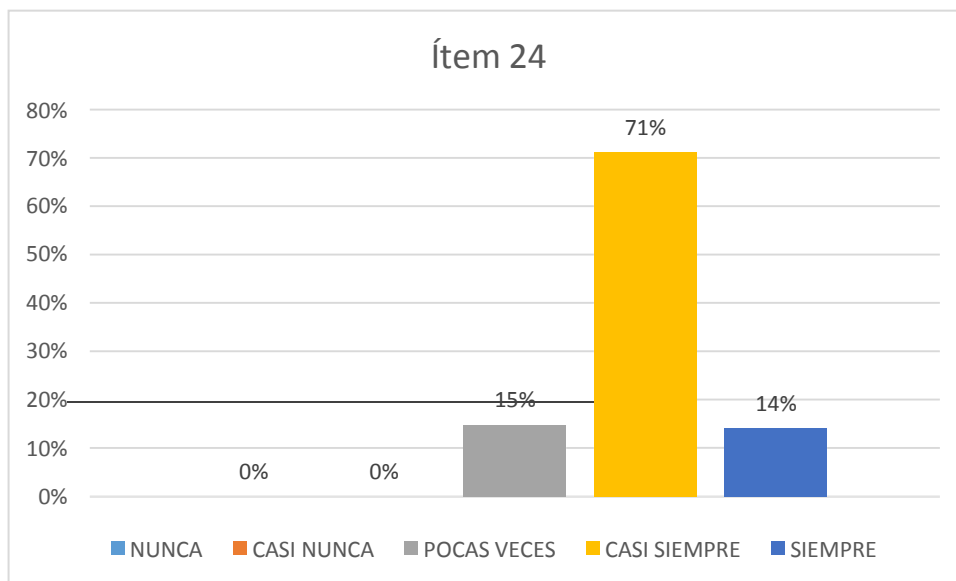


Figura 48. Gráfico de los resultados del ítem 24.

Tabla 54.

Resultados estadísticos del ítem 24

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 24	5	0	100	100	27,0	17,8	39,8	1583,0	147,36

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 24	9977,0	0,0	0,0	19,0	58,0	96,0	1,91	3,84

Fuente: Propia

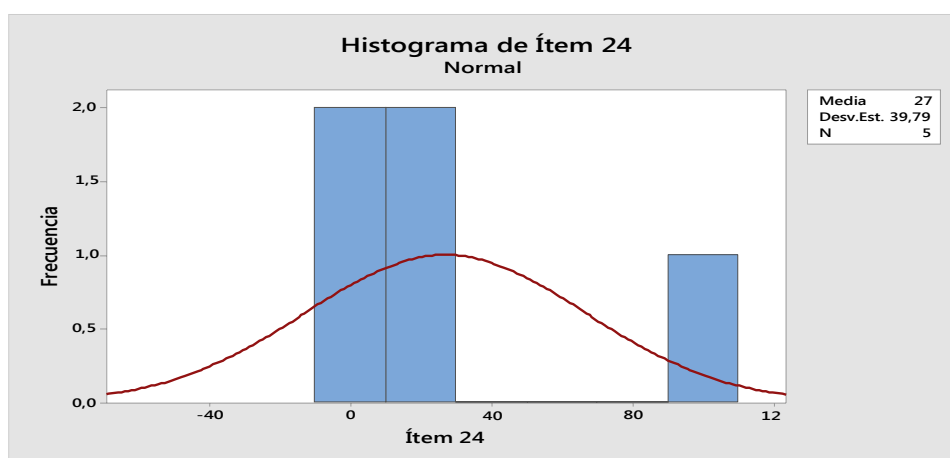


Figura 49. Gráfica de la tendencia normal del ítem 24

Esta tendencia de la variable Desempeño laboral son compartidas por los investigadores Cáceres (2015), Chiavenato (2009), Delgado (2016), Taipe (2017) y Vallejo (2015).

Ítem 25. Los problemas personales afectan tu trabajo.

Interpretación:

En la presente tabla 55 y figura 50, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 62% de los encuestados consideran que POCAS VECES los problemas personales afectan a su trabajo, por otro lado, el 29% de los encuestados consideran que CASI NUNCA y por último el 7% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE.

Tabla 55.
Resultados generales del ítem 25

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
2	39	84	10	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
1%	29%	62%	7%	0%	100%

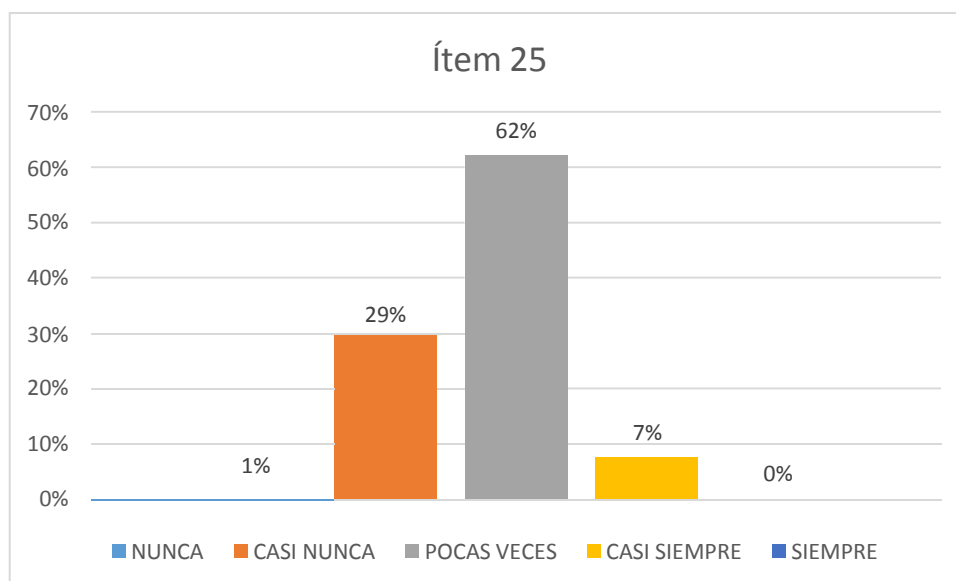


Figura 50. Gráfico de los resultados del ítem 25.

Tabla 56.
Resultados estadísticos del ítem 25

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 25	5	0	100	100	27,0	15,9	35,5	1259,0	131,42

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 25	8681,0	0,0	1,0	10,0	61,5	84,0	1,37	1,13

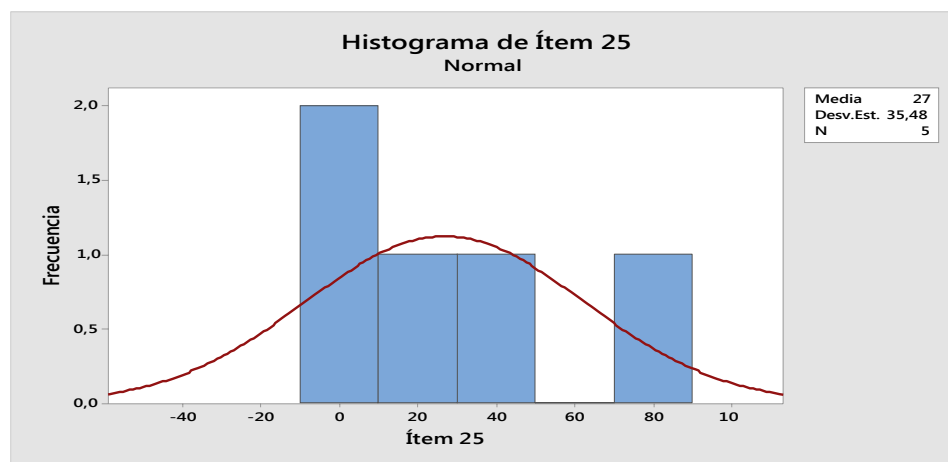


Figura 51. Gráfica de la tendencia normal del ítem 25

Esta tendencia de la variable Desempeño laboral son compartidas por los investigadores Cáceres (2015), Chiavenato (2009), Delgado (2016), Taipe (2017) y Vallejo (2015).

Ítem 26. Eres una persona sociable y expresiva.

Interpretación:

En la presente tabla 57 y figura 52, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 55% de los encuestados consideran que POCAS VECES son sociable y expresiva, por otro lado, el 44% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE y por último el 1% de los encuestados consideran que SIEMPRE.

Tabla 57.
Resultados generales del ítem 26

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	0	74	59	2	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	0%	55%	44%	1%	100%

Fuente: propia

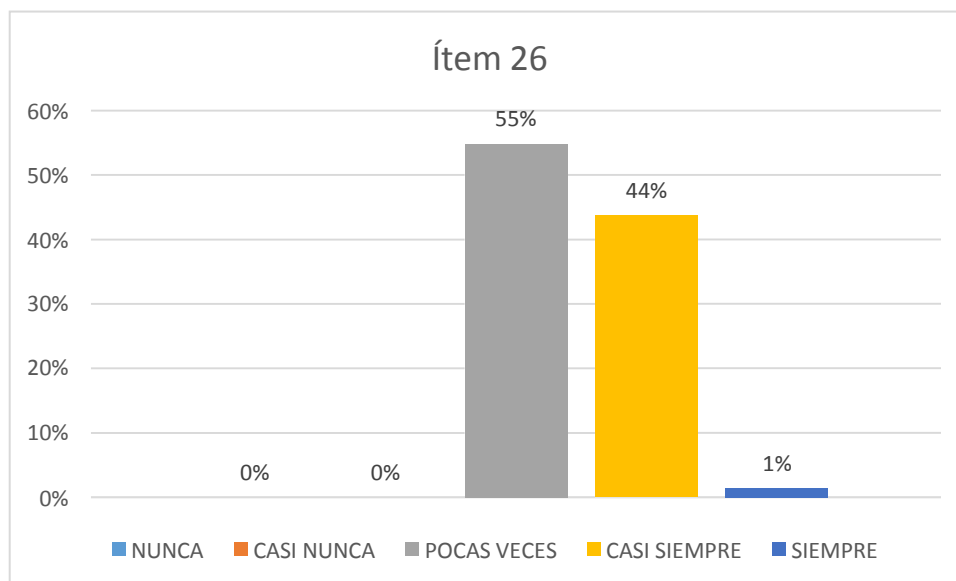


Figura 52. Gráfico de los resultados del ítem 26.

Tabla 58.
Resultados estadísticos del ítem 26

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 26	5	0	100	100	27,0	16,3	36,5	1329,0	135,02
Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis	
Ítem 26	8961,0	0,0	0,0	2,0	66,5	74,0	0,70	-2,78	

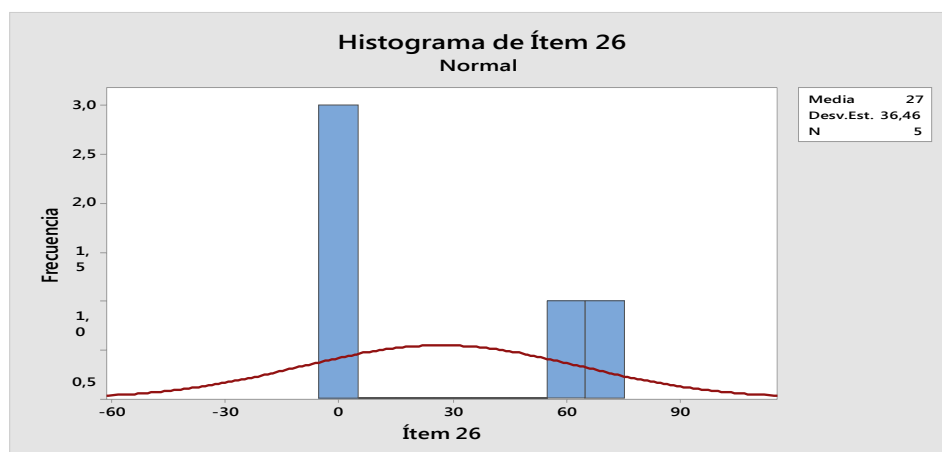


Figura 53. Gráfica de la tendencia normal del ítem 26

Esta tendencia de la variable Desempeño laboral son compartidas por los investigadores Delgado (2016), Taípe (2017) y Vallejo (2015).

Ítem 27. Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.

Interpretación:

En la presente tabla 59 y figura 54, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 64% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE muestran actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo, por otro lado, el 30% de los encuestados consideran que SIEMPRE y por último el 6% de los encuestados consideran que POCAS VECES.

Tabla 59.
Resultados generales del ítem 27

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	0	8	86	41	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	0%	6%	64%	30%	100%

Fuente: Propia

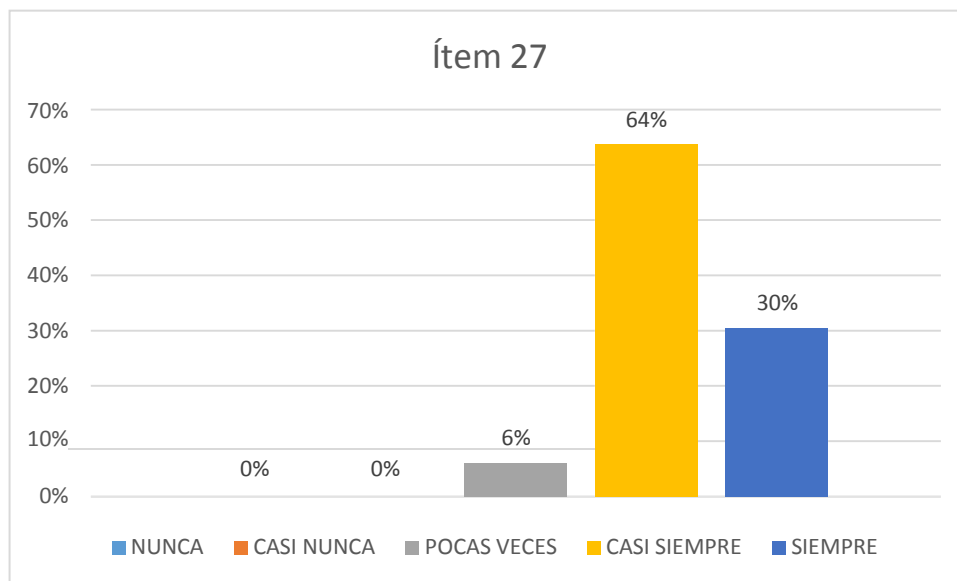


Figura 54. Gráfico de los resultados del ítem 27.

Tabla 60.

Resultados estadísticos del ítem 27

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 27	5	0	100	100	27,0	16,6	37,1	1374,0	137,29

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 27	9141,0	0,0	0,0	8,0	63,5	86,0	1,32	0,84

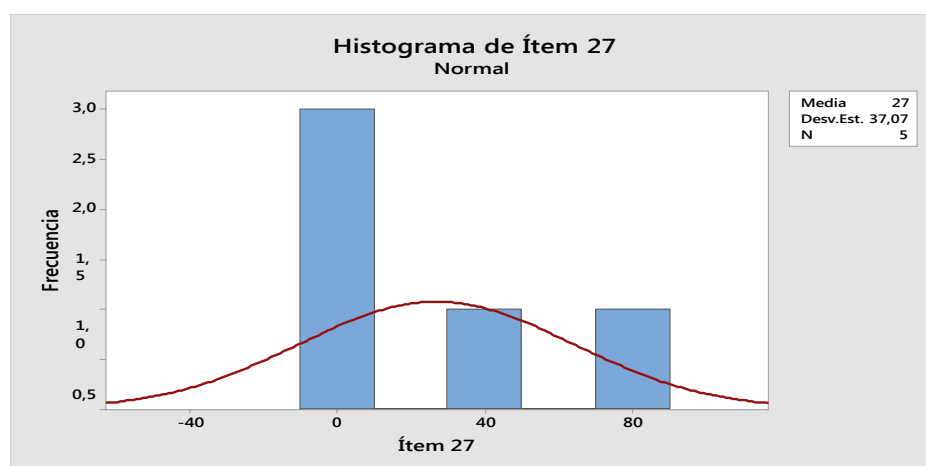


Figura 55. Gráfica de la tendencia normal del ítem 27

Esta tendencia de la variable Desempeño laboral son compartidas por los investigadores Cáceres (2015), Chiavenato (2009), Delgado (2016), Taipe (2017) y Vallejo (2015).

4.2.2.2. Dimensión: competencias.

Ítem 28. El trabajo realizado por su persona es considerado eficaz y eficiente por su jefe.

Interpretación:

En la presente tabla 61 y figura 56, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 64% de los encuestados consideran que POCAS VECES el trabajo realizado por su persona es considerado eficaz y eficiente por su jefe, por otro lado, el 26% de los encuestados consideran que CASI NUNCA y por último el 8% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE.

Tabla 61.
Resultados generales del ítem 28

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
2	35	87	11	0	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
1%	26%	64%	8%	0%	100%

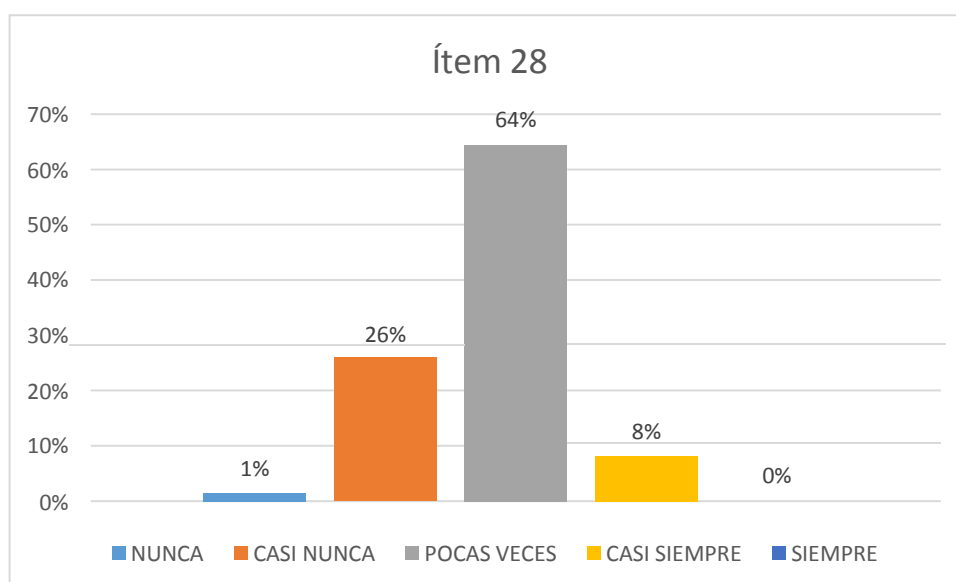


Figura 56. Gráfico de los resultados del ítem 28.

Tabla 62.
Resultados estadísticos del ítem 28

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 28	5	0	100	100	27,0	16,2	36,3	1318,5	134,49
Variable	Suma de cuadrados		Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 28	8919,0		0,0	1,0	11,0	61,0	87,0	1,54	2,03

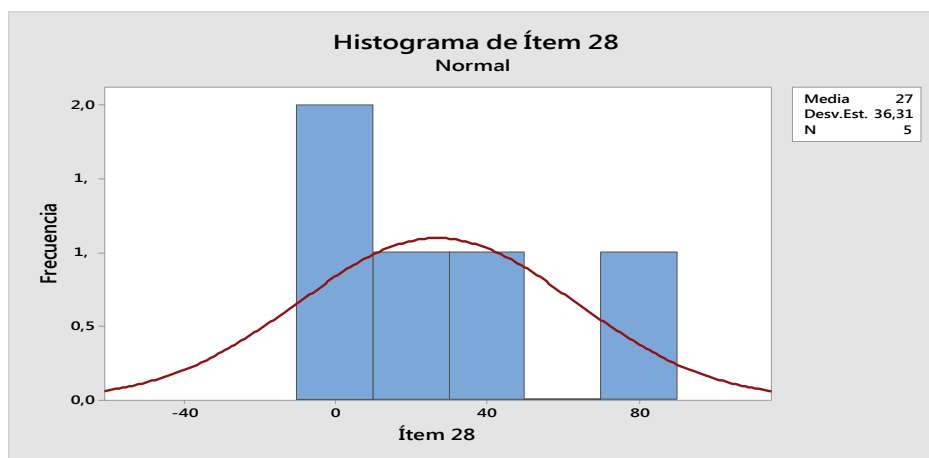


Figura 57. Gráfica de la tendencia normal del ítem 28

La dimensión del desempeño laboral reportada guarda las mismas tendencias indicadas por Domínguez (2019), Franco (2014), Taípe (2017) y Vallejo (2015).

Ítem 29. Ha tenido la capacidad de poder solucionar problemas.

Interpretación:

En la presente tabla 63 y figura 58, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 51% de los encuestados consideran que POCAS VECES han tenido la capacidad de poder solucionar problemas, el 43% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE por otro lado, el 4% de los encuestados consideran que CASI NUNCA y por último el 2% de los encuestados consideran que SIEMPRE.

Tabla 63.
Resultados generales del ítem 29

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	5	69	58	3	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	4%	51%	43%	2%	100%

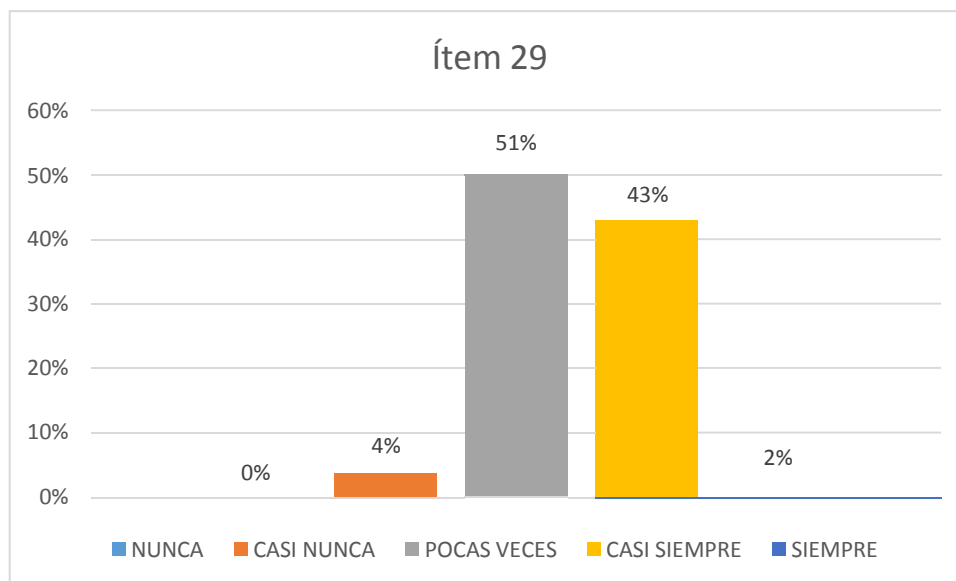


Figura 58. Gráfico de los resultados del ítem 29.

Tabla 64.
Resultados estadísticos del ítem 29

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 29	5	0	100	100	27,0	15,0	33,6	1128,5	124,42
Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis	
Ítem 29	8159,0	0,0	1,5	5,0	63,5	69,0	0,66	-2,96	

Fuente: Propia

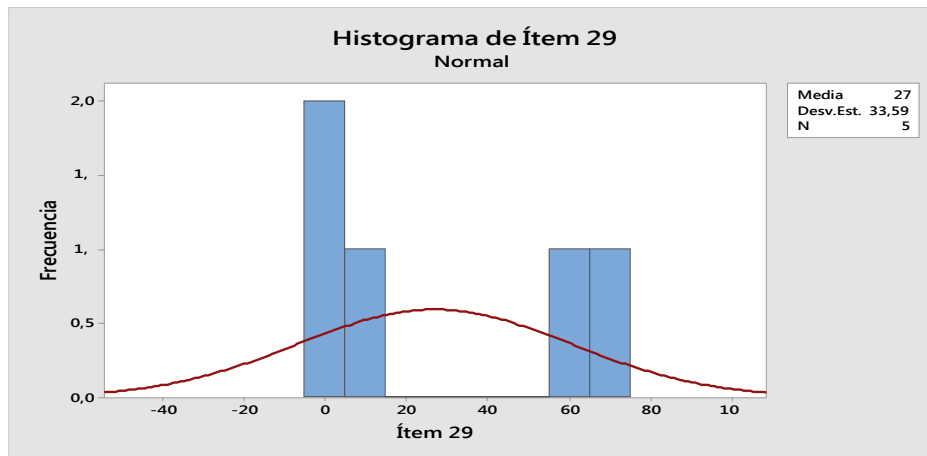


Figura 59. Gráfica de la tendencia normal del ítem 29

La dimensión del desempeño laboral reportada guarda las mismas tendencias indicadas por Domínguez (2019), Franco (2014), Taípe (2017) y Vallejo (2015).

Ítem 30. Mantiene una comunicación eficaz con sus demás compañeros de trabajo.

Interpretación:

En la presente tabla 65 y figura 60, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 57% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE mantienen una comunicación eficaz con sus demás compañeros de trabajo, por otro lado 39% de los encuestados consideran que POCAS VECES y, por último, el 4% de los encuestados consideran que SIEMPRE

Tabla 65.
Resultados generales del ítem 30

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	0	53	77	5	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	0%	39%	57%	4%	100%

Fuente: Propia

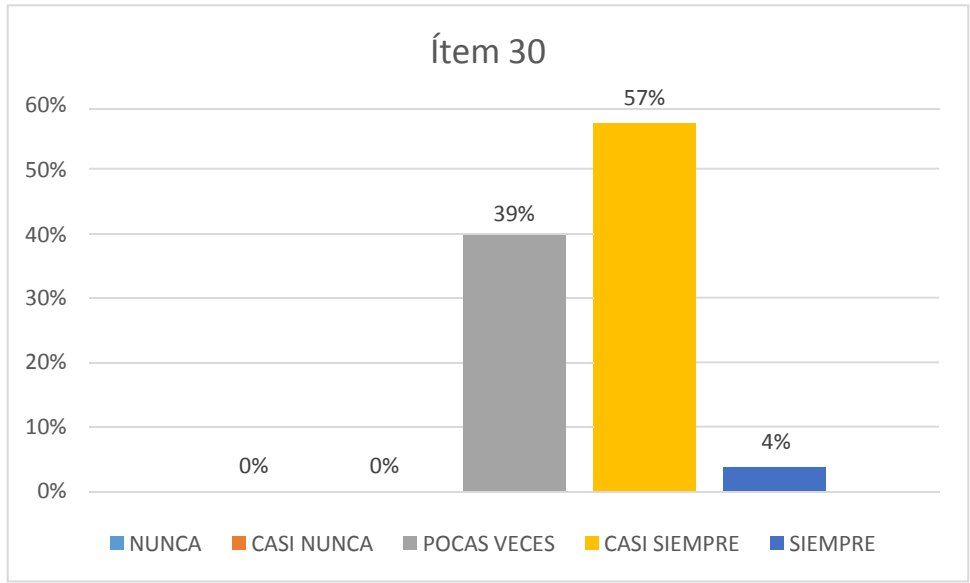


Figura 60. Gráfico de los resultados del ítem 30.

Tabla 66.

Resultados estadísticos del ítem 30

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 30	5	0	100	100	27,0	16,0	35,8	1279,5	132,48

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 30	8763,0	0,0	0,0	5,0	65,0	77,0	0,84	-1,89

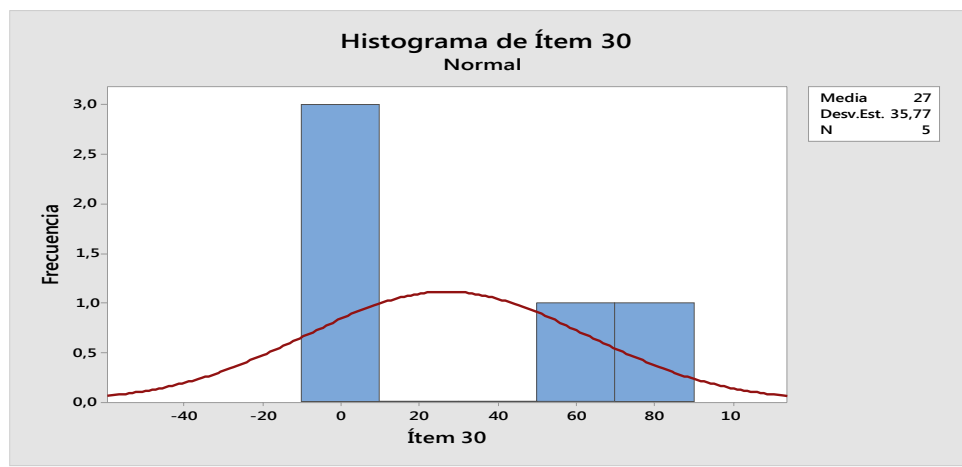


Figura 61. Gráfica de la tendencia normal del ítem 30

Domínguez (2019), Franco (2014), Taípe (2017) y Vallejo (2015) reportan las mismas tendencias en esta dimensión.

Ítem 31. Cumple las tareas, que le son asignadas en el tiempo determinado e incluso antes.

Interpretación:

En la presente tabla 67 y figura 62, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 52% de los encuestados consideran que POCAS VECES cumplen las tareas, que le son asignadas en el tiempo determinado, por otro lado 44% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE y, por último, el 4% de los encuestados consideran que SIEMPRE

Tabla 67.
Resultados generales del ítem 31

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	0	70	59	6	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	0%	52%	44%	4%	100%

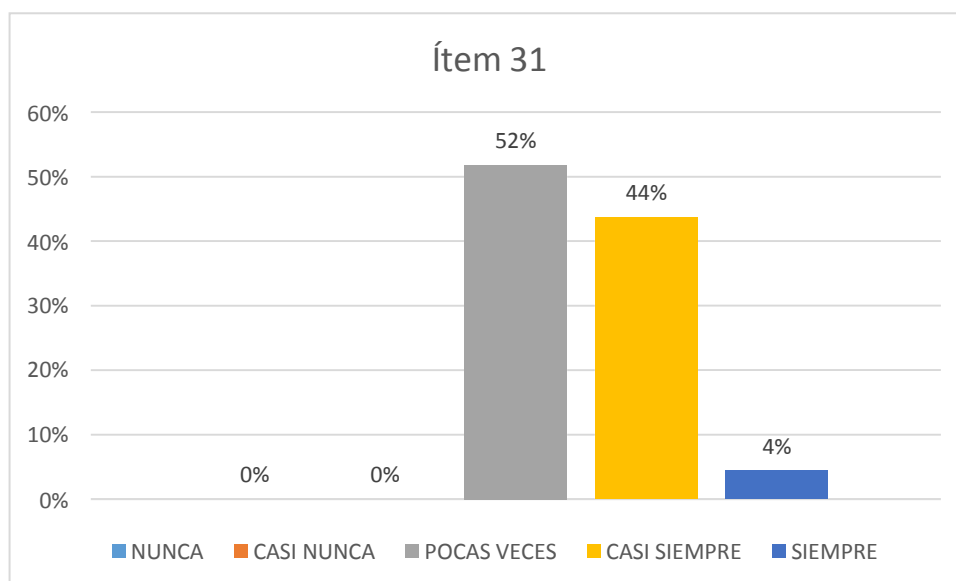


Figura 62. Gráfico de los resultados del ítem 31.

Tabla 68.
Resultados estadísticos del ítem 31

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 31	5	0	100	100	27,0	15,4	34,5	1193,0	127,93

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 31	8417,0	0,0	0,0	6,0	64,5	70,0	0,64	-2,97

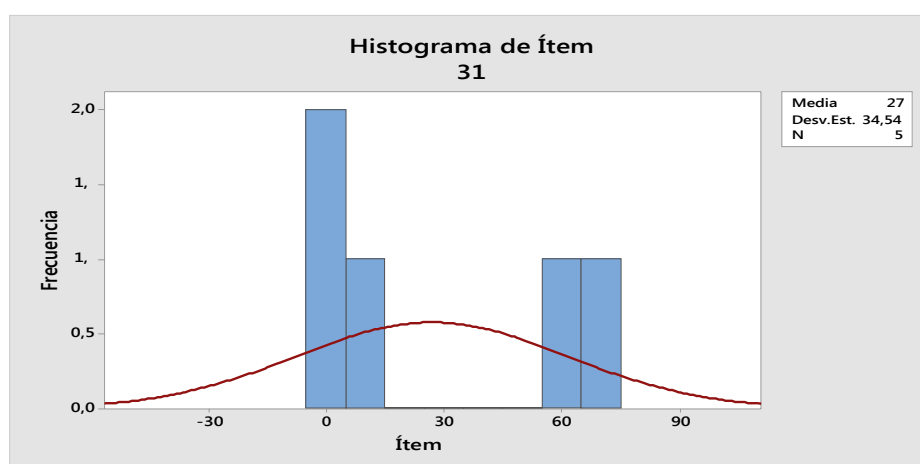


Figura 63. Gráfica de la tendencia normal del ítem 31

Domínguez (2019), Franco (2014) y Vallejo (2015) reportan las mismas tendencias en esta dimensión.

4.2.2.3. Dimensión: logro de metas.

Ítem 32. Coordinas con otras áreas para que se cumpla con los objetivos de trabajo.

Interpretación:

En la presente tabla 69 y figura 64, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 43% de los encuestados consideran que SIEMPRE coordinan con otras áreas para que se cumpla con los objetivos de trabajo, el 41% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE, por otro lado,

el 13% de los encuestados consideran que POCAS VECES y, por último, el 4% de los encuestados consideran que CASI NUNCA

Tabla 69.

Resultados generales del ítem 32

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	5	17	55	58	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	4%	13%	41%	43%	100%

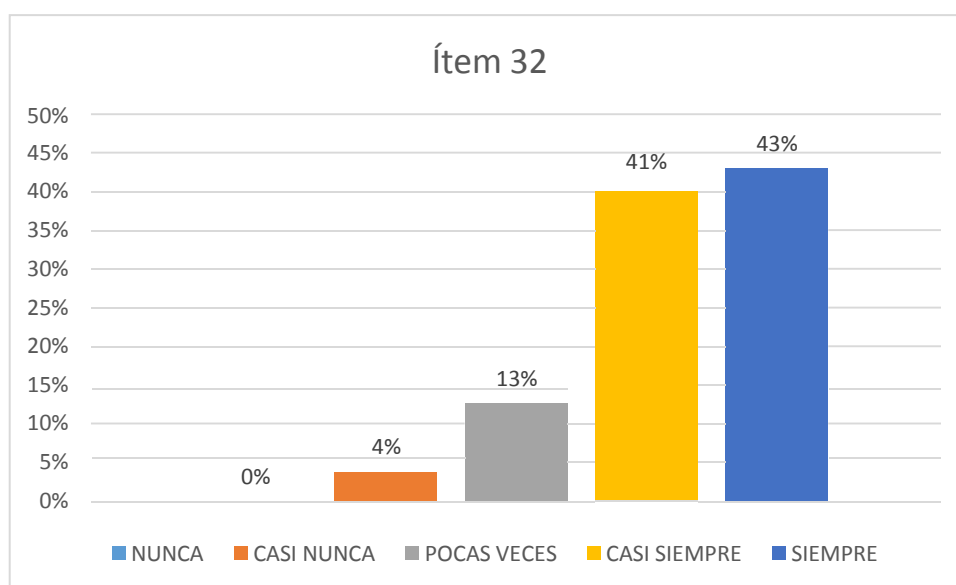


Figura 64. Gráfico de los resultados del ítem 32.

Tabla 70.

Resultados estadísticos del ítem 32

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 32	5	0	100	100	27,0	12,4	27,6	764,5	102,41
Variable	Suma de cuadrados		Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 32	6703,0		0,0	2,5	17,0	56,5	58,0	0,40	-3,05

Fuente: Propia

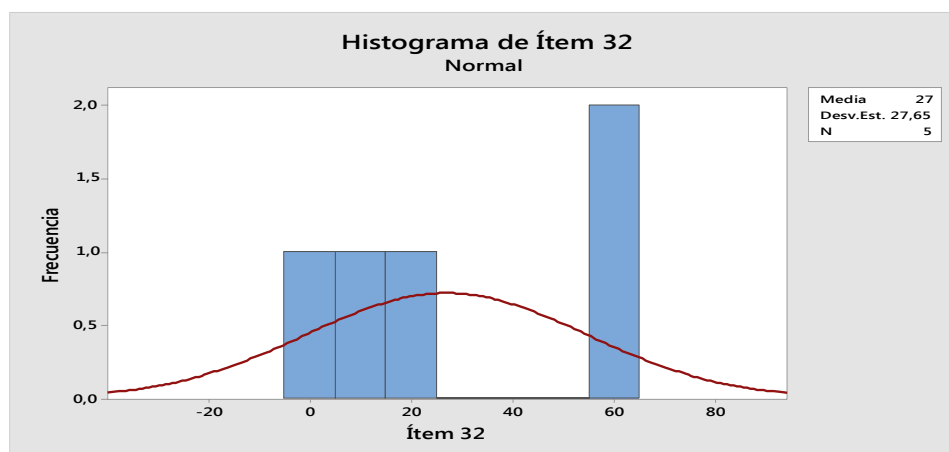


Figura 65. Gráfica de la tendencia normal del ítem 32

Domínguez (2019), Franco (2014), Taípe (2017) y Vallejo (2015) reportan las mismas tendencias en esta dimensión.

Ítem 33. Se logra las metas propuestas por el área, en compañía de tus compañeros de trabajo.

Interpretación:

En la presente tabla 71 y figura 66, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 56% de los encuestados consideran que POCAS VECES se logra las metas propuestas por el área, en compañía de sus compañeros de trabajo, por otro lado 39% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE y, por último, el 5% de los encuestados consideran que SIEMPRE

Tabla 71.
Resultados generales del ítem 33

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	0	76	52	7	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	0%	56%	39%	5%	100%

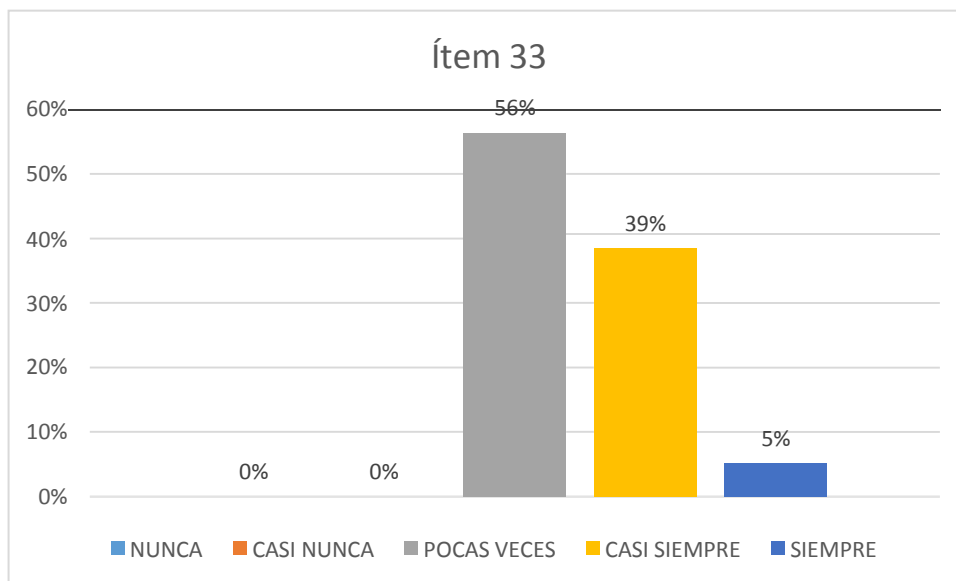


Figura 66. Gráfico de los resultados del ítem 33.

Tabla 72.

Resultados estadísticos del ítem 33

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 33	5	0	100	100	27,0	15,6	34,9	1221,0	129,42

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 33	8529,0	0,0	0,0	7,0	64,0	76,0	0,84	-1,81

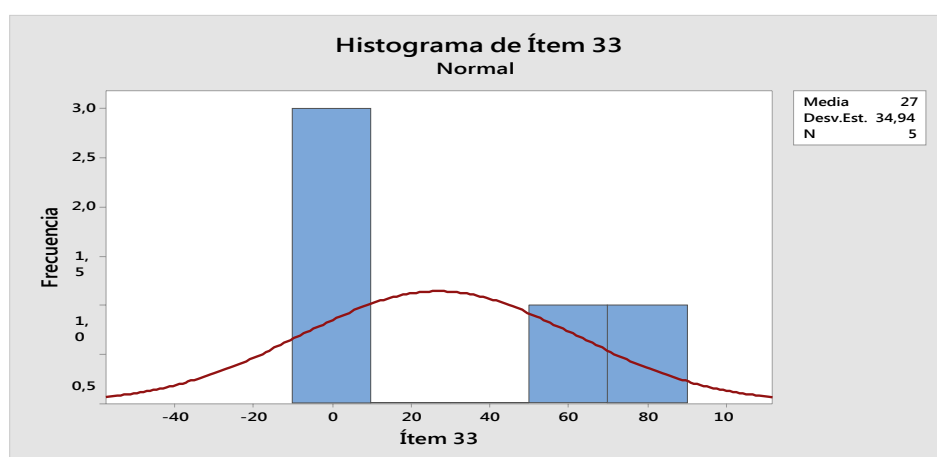


Figura 67. Gráfica de la tendencia normal del ítem 33

Domínguez (2019), Franco (2014), Taípe (2017) y Vallejo (2015) reportan las mismas tendencias en esta dimensión.

Ítem 34. En la empresa se logran los objetivos con el uso adecuado de los recursos asignados.

Interpretación:

En la presente tabla 73 y figura 68, se observa que, de los 135 colaboradores, se evidencia que el 93% de los encuestados consideran que CASI SIEMPRE en la empresa se logran los objetivos con el uso adecuado de los recursos asignados, por otro lado 7% de los encuestados consideran que POCAS VECES y, por último, el 1% de los encuestados consideran que SIEMPRE

Tabla 73.
Resultados generales del ítem 34

NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
0	0	9	125	1	135
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	%
0%	0%	7%	93%	1%	100%

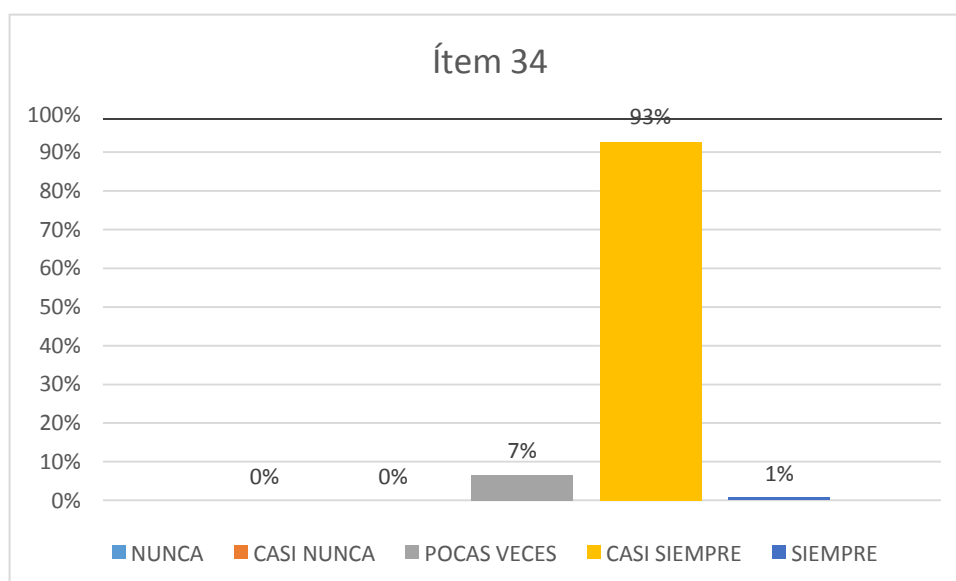


Figura 68. Gráfico de los resultados del ítem 34.

Tabla 74.
Resultados estadísticos del ítem 34

Variable	N	N*	Porcentaje	PrcAcum	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar
Ítem 34	5	0	100	100	27,0	24,6	54,9	3015,5	203,38

Variable	Suma de cuadrados	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Asimetría	Curtosis
Ítem 34	15707,0	0,0	0,0	1,0	67,0	125,0	2,21	4,90

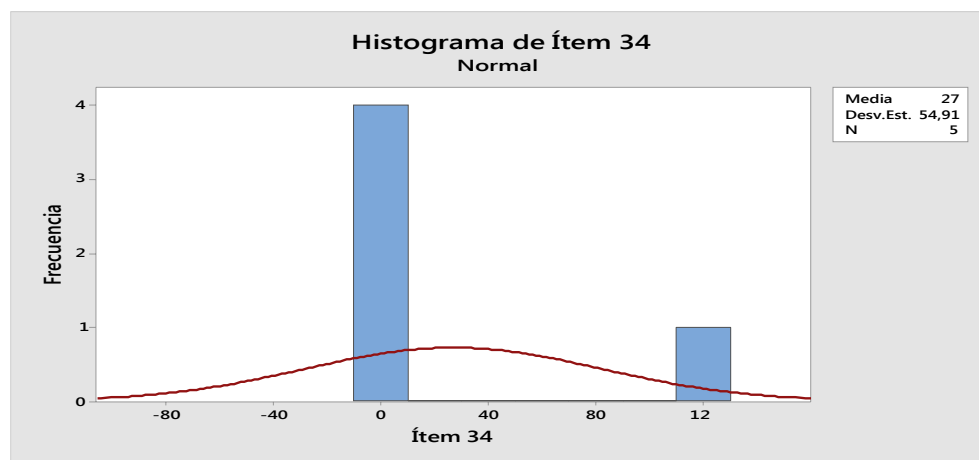


Figura 69. Gráfica de la tendencia normal del ítem 34

Cáceres (2015), Chiavenato (2009), Jáuregui (2017) y Mariño (2018), manifiestan que esta dimensión se comporta con valores similares.

4.3. Resultados de la Estadística Inferencial para la Contrastación de las hipótesis

Los reportes que determinaron la Contrastación de las hipótesis se realizaron a partir de la tendencia normal de los resultados de los 135 trabajadores, se evaluó el comportamiento de las variables en función a las tendencias de medidas central; de la media mediante la prueba de T de Student y las medianas para la prueba de Wilcoxon, confirmando su validez mediante los gráficos de sus cajas y bigotes.

4.3.1. Contrastación de las hipótesis específicas.

4.3.1.1. Primera hipótesis específica.

H₁: Existe la conexión significativa entre incorporar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

H₀: No existe la conexión significativa entre incorporar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019

a. Comparación de dos muestras: Incorporación de las personas & Desempeño laboral

Muestra 1: Incorporar a las personas

Muestra 2: Desempeño laboral

Selección de la Variable: Desempeño laboral

Muestra 1: 135 valores en el rango de 0 a 13.0

Muestra 2: 135 valores en el rango de 26.0 a 82.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas de la comparación de dos Muestras: Incorporar a las personas & Desempeño laboral

Tabla 75.

Tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Incorporar a las personas & Desempeño laboral

	<i>Incorporar a las personas</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Recuento	135	135
Promedio	3.85185	77.8519
Desviación Estándar	2.74954	14.7205
Coficiente de Variación	71.3823%	18.9084%
Mínimo	0	26.0
Máximo	13.0	82.0
Rango	13.0	56.0
Sesgo Estandarizado	8.31561	-15.6028
Curtosis Estandarizada	12.5087	21.2322

Se construyó en la tabla 75 el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambas muestras tienen valores de sesgo estandarizado fuera del rango normal. Ambas muestras tienen valores de curtosis estandarizada fuera del rango normal, el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 70 siguiente, también se pueden a partir de la tabla cruzada se grafican, en la figura 71, las densidades de estas variables.

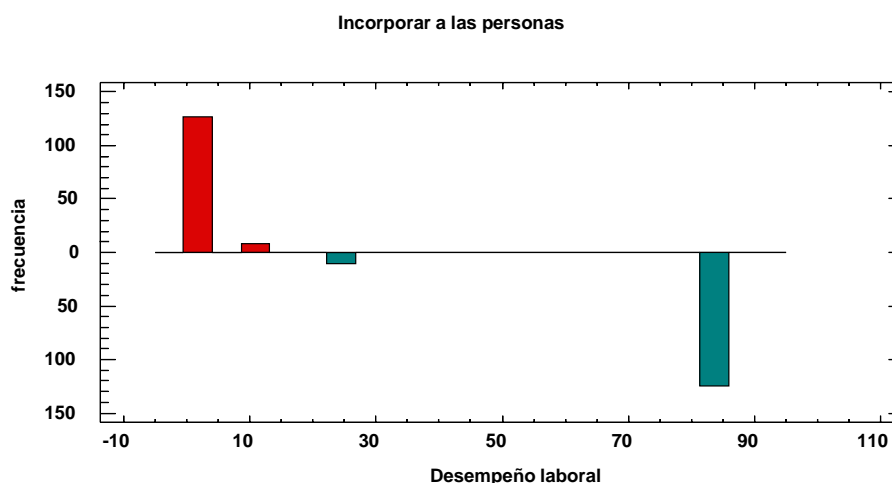


Figura 70. Frecuencia de incorporar a las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral

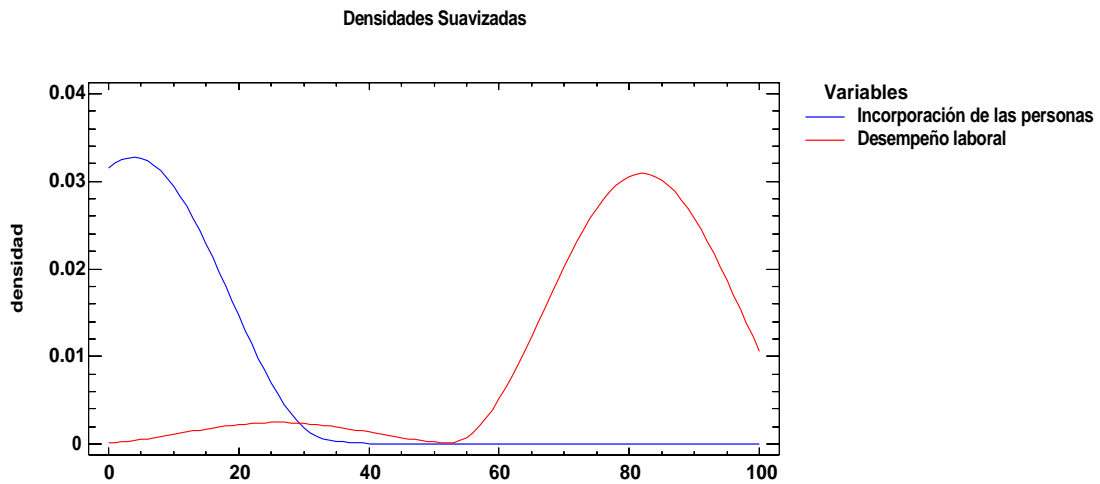


Figura 71. Densidades suavizadas de incorporar a las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Incorporar a las personas: 3.85185 ± 0.468039 [3.38381; 4.31989]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral: 77.8519 ± 2.5058 [75.3461; 80.3576]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 74.0 ± 2.53757 [76.5376; 71.4624]

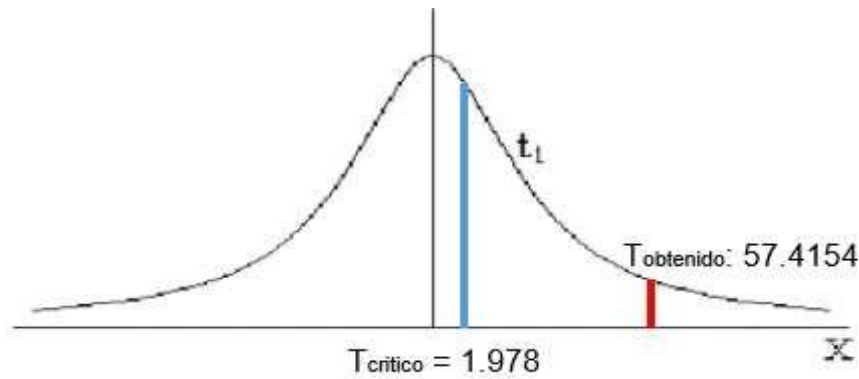
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\text{media1} = \text{media2}$

Hipótesis Alternativa: $\text{media1} \neq \text{media2}$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 57.4154$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $| t_{\text{obtenido}} = | 57.4154 > | t_{\text{critico}} = 1.978 |$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₁: Existe la conexión significativa entre incorporar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019, es válida.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 76.5376 hasta 71.4624. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f. Comparación de Medianas para la prueba Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 4.0

Mediana de muestra 2: 82.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alternativa: mediana1 \neq mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 68.0

Rango Promedio de muestra 2: 203.0

W = 18225.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Se ejecuta la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rangos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura 72 siguiente

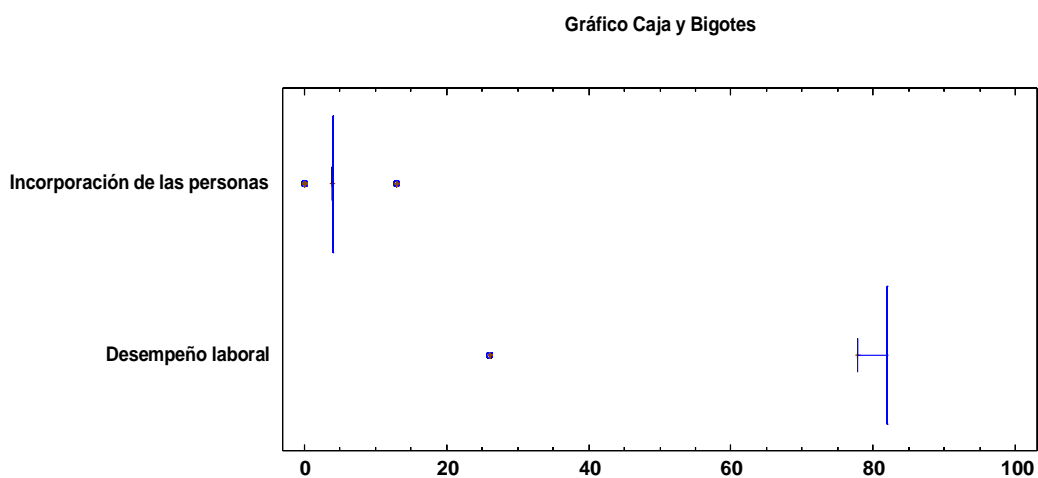


Figura 72. Gráfico de cajas y bigotes de la comparación de dos Muestras: incorporar a las personas y el desempeño laboral

4.3.1.2. Segunda hipótesis específica.

H₂: Existe la interrelación significativa entre la colocación de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

H₀: No existe la interrelación significativa entre la colocación de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

a. Comparación de Dos Muestras - Colocación de las personas & Desempeño laboral

Muestra 1: Colocación de las personas

Muestra 2: Desempeño laboral

Selección de la Variable: Desempeño laboral

Muestra 1: 135 valores en el rango de 13.0 a 41.0

Muestra 2: 135 valores en el rango de 26.0 a 82.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas de la comparación de dos Muestras: Colocación de las personas & Desempeño laboral

Tabla 76.

Tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Colocación de las personas & Desempeño laboral

	<i>Colocación de las personas</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Recuento	135	135
Promedio	15.4889	77.8519
Desviación Estándar	7.99801	14.7205
Coficiente de Variación	51.6371%	18.9084%
Mínimo	13.0	26.0
Máximo	41.0	82.0
Rango	28.0	56.0
Sesgo Estandarizado	13.8592	-15.6028
Curtosis Estandarizada	15.736	21.2322

Se determinó, en la tabla 76, el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis

estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambas muestras tienen valores de sesgo estandarizado fuera del rango normal. Ambas muestras tienen valores de curtosis estandarizada fuera del rango normal; el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 73 siguiente, también se pueden a partir de la tabla cruzada se grafican, en la figura 74, las densidades de estas variables.

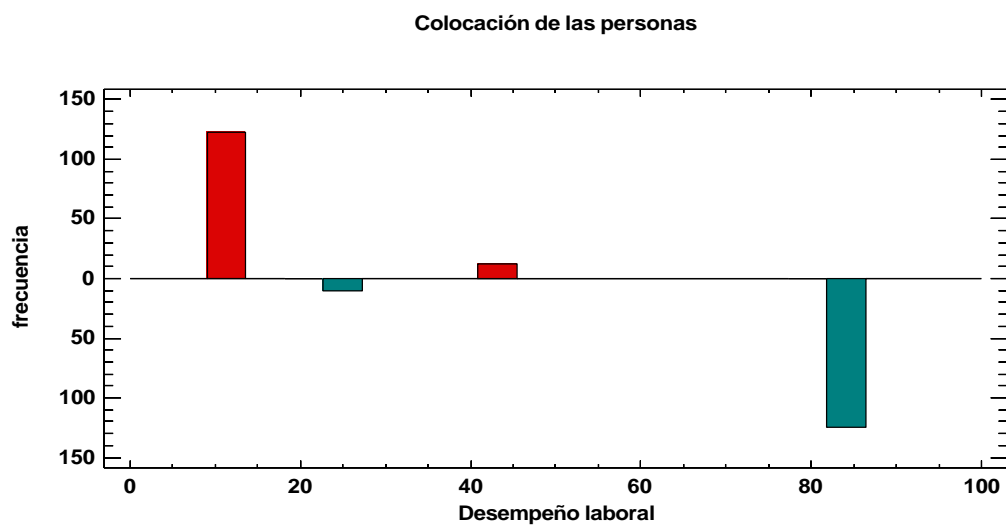


Figura 73. Frecuencia de la colocación de las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral

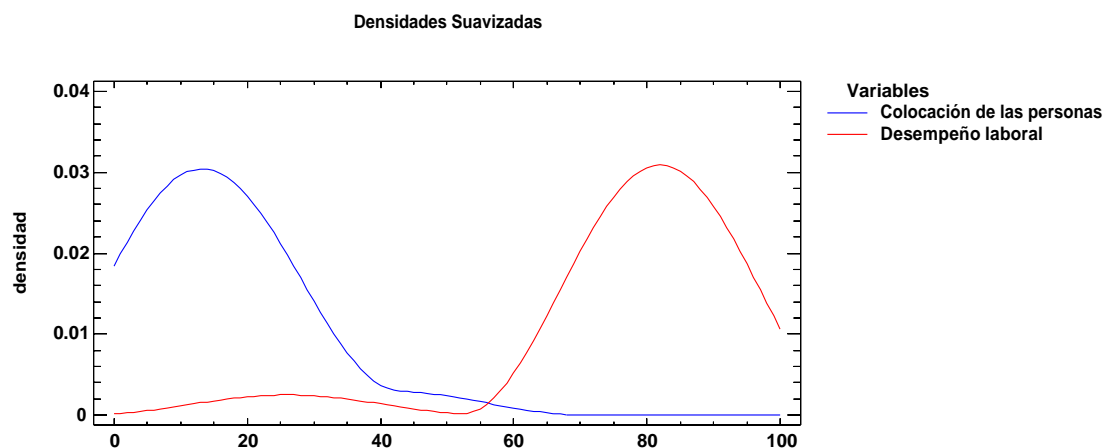


Figura 74. Densidades suavizadas de la colocación de las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Colocación de las personas: 15.4889 +/- 1.36146 [14.1274; 16.8503]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral: 77.8519 +/- 2.5058 [75.3461; 80.3576]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 62.363 +/- 2.83883 [65.2018; 59.5241]

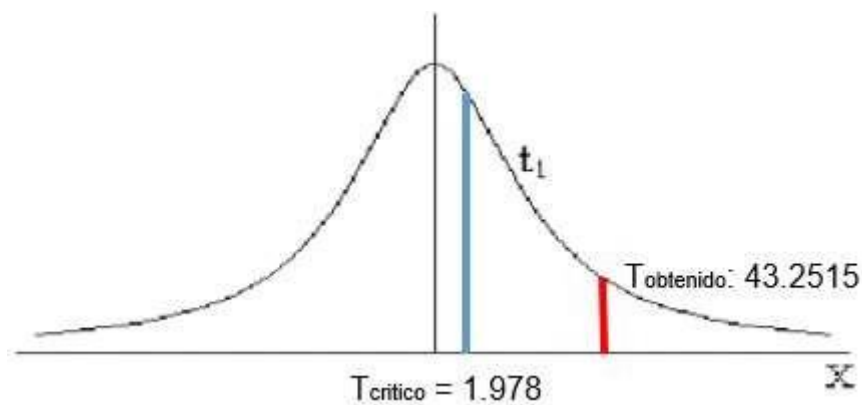
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\mu_1 = \mu_2$

Hipótesis Alternativa: $\mu_1 \neq \mu_2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 43.2515$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $| t_{\text{obtenido}} = | 43.2515 > | t_{\text{critico}} = 1.978 |$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₂: Existe la interrelación significativa entre la colocación de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019, es válida.

Al construir la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras, de interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 65.2018 hasta 59.5241. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f. Comparación de Medianas para la prueba Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 13.0

Mediana de muestra 2: 82.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 \neq mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 68.8889

Rango Promedio de muestra 2: 202.111

$W = 18105.0$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Se ejecutó la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura 75 siguiente.

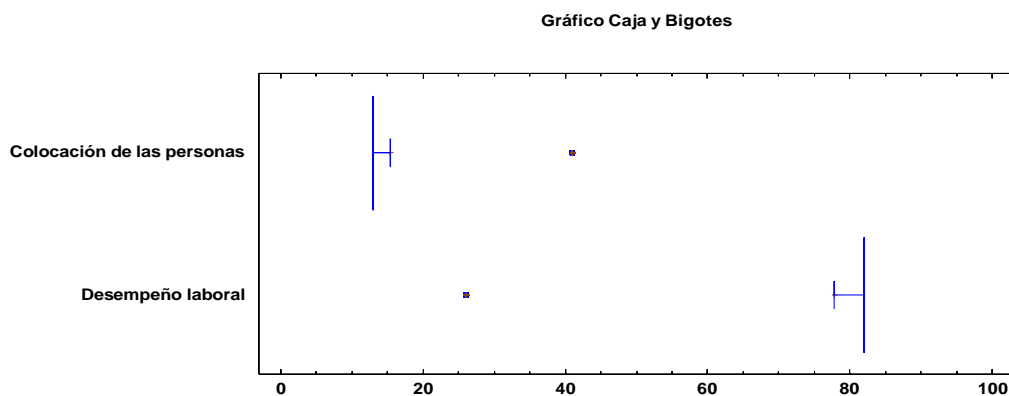


Figura 75. Gráfico de cajas y bigotes de la comparación de dos muestras: la colocación de las personas y el desempeño laboral

4.3.1.3. Tercera hipótesis específica.

H₃: Existe el impacto significativo entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

H₀: No existe el impacto significativo entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

a. Comparación de Dos Muestras - Recompensar a las personas & Desempeño laboral

Muestra 1: Recompensar a las personas

Muestra 2: Desempeño laboral

Selección de la Variable: Desempeño laboral

Muestra 1: 135 valores en el rango de 41.0 a 42.0

Muestra 2: 135 valores en el rango de 26.0 a 82.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Recompensar a las personas & Desempeño laboral

Tabla 77.

Tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Recompensar a las personas & Desempeño laboral

	<i>Recompensar a las personas</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Recuento	135	135
Promedio	41.0444	77.8519
Desviación Estándar	0.206848	14.7205
Coficiente de Variación	0.503961%	18.9084%
Mínimo	41.0	26.0
Máximo	42.0	82.0
Rango	1.0	56.0
Sesgo Estandarizado	21.2077	-15.6028
Curtosis Estandarizada	43.3073	21.2322

Se determinó, en la tabla 77, el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambas muestras tienen valores de sesgo estandarizado fuera del rango normal. Ambas muestras tienen valores de curtosis estandarizada fuera del rango normal; el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 76 siguiente, también se pueden a partir de la tabla cruzada se grafican, figura 77, las densidades de estas variables.

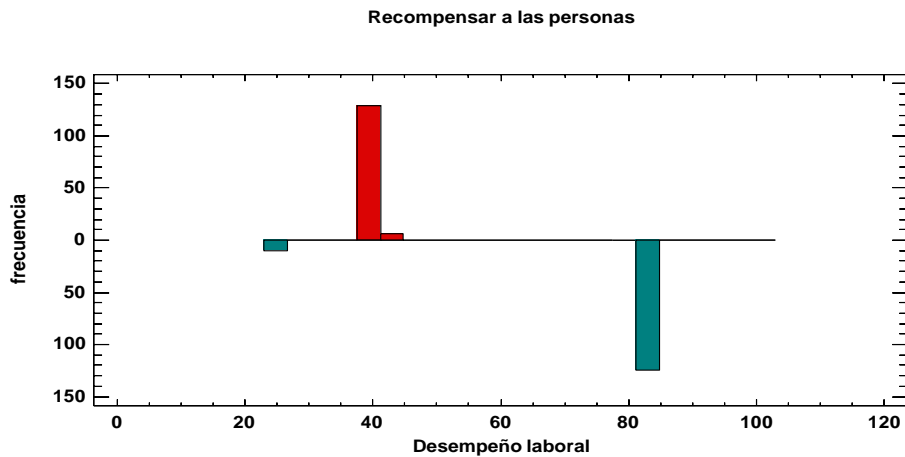


Figura 76. Frecuencia de recompensar a las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral

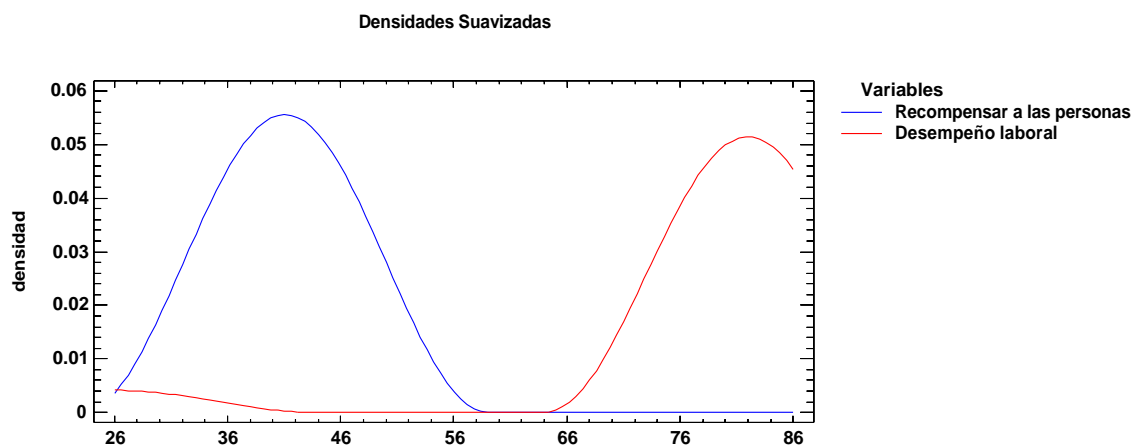


Figura 77. Densidades suavizadas de recompensar las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Recompensar a las personas: 41.0444 ± 0.0352106 [41.0092; 41.0797]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral: 77.8519 ± 2.5058 [75.3461; 80.3576]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 36.8074 ± 2.49468 [39.3021; 34.3127]

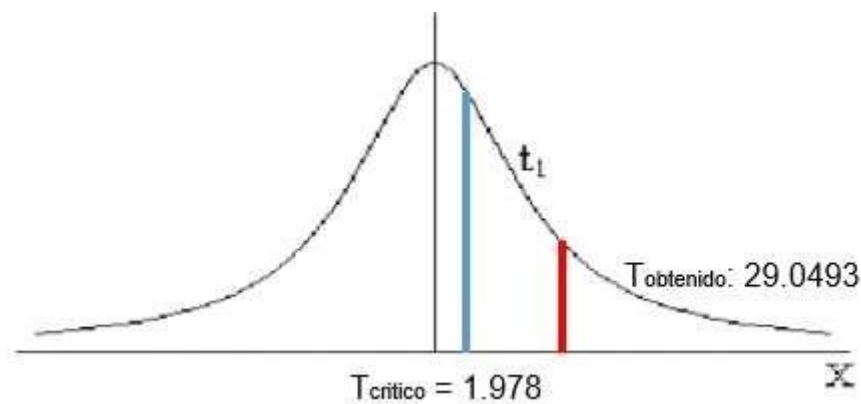
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\mu_1 = \mu_2$

Hipótesis Alternativa: $\mu_1 \neq \mu_2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 29.0493$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}}| = |29.0493| > |t_{\text{critico}}| = 1.978$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₃: Existe el impacto significativo entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019, es válida.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras, también construye los intervalos, o cotas, de confianza para cada media y para la diferencia entre las medias. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 39.3021 hasta 34.3127. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel

de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f. Comparación de Medianas

Mediana de muestra 1: 41.0

Mediana de muestra 2: 82.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 \neq mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 78.0

Rango Promedio de muestra 2: 193.0

W = 16875.0 Valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Se ejecutó la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del

enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura 78 siguiente.

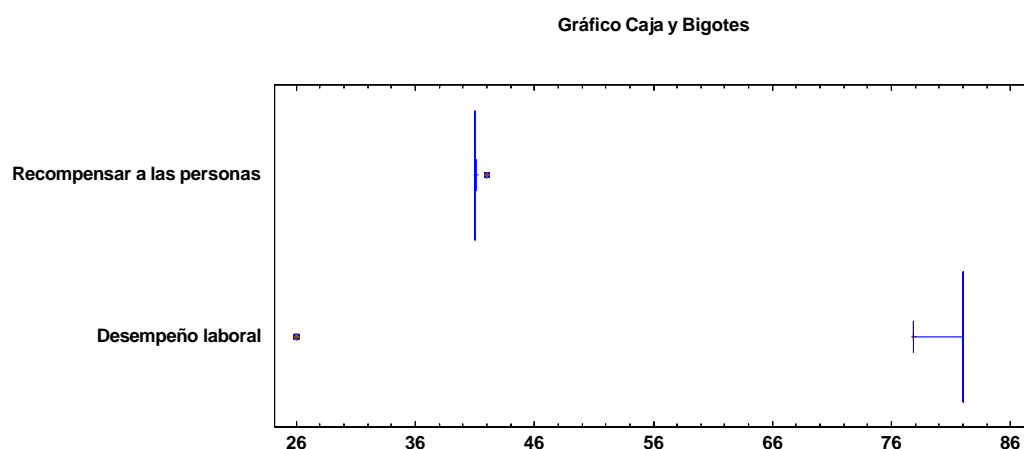


Figura 78. Gráfico de cajas y bigotes de la comparación de dos muestras: recompensar a las personas y el desempeño laboral

4.3.1.4. Cuarta hipótesis específica.

H₄: Existe el vínculo significativo entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

H₀: No existe el vínculo significativo entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

a. Comparación de Dos Muestras - Desarrollo de las personas & Desempeño laboral

Muestra 1: Desarrollo de las personas

Muestra 2: Desempeño laboral

Selección de la Variable: Desempeño laboral

Muestra 1: 135 valores en el rango de 13.0 a 41.0

Muestra 2: 135 valores en el rango de 26.0 a 82.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Desarrollo de las personas & Desempeño laboral

Tabla 78. *Tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Desarrollo de las personas & Desempeño laboral*

	<i>Desarrollo de las personas</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Recuento	135	135
Promedio	40.3778	77.8519
Desviación Estándar	4.14273	14.7205
Coefficiente de Variación	10.2599%	18.9084%
Mínimo	13.0	26.0
Máximo	41.0	82.0
Rango	28.0	56.0
Sesgo Estandarizado	-31.0957	-15.6028
Curtosis Estandarizada	98.6426	21.2322

Se construyó, en la tabla 78, el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambas muestras tienen valores de sesgo estandarizado fuera del rango normal. Ambas muestras tienen valores de curtosis estandarizada fuera del rango normal; el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 79 siguiente, también se pueden a partir de la tabla cruzada se grafican, en la figura 80, las densidades de estas variables.

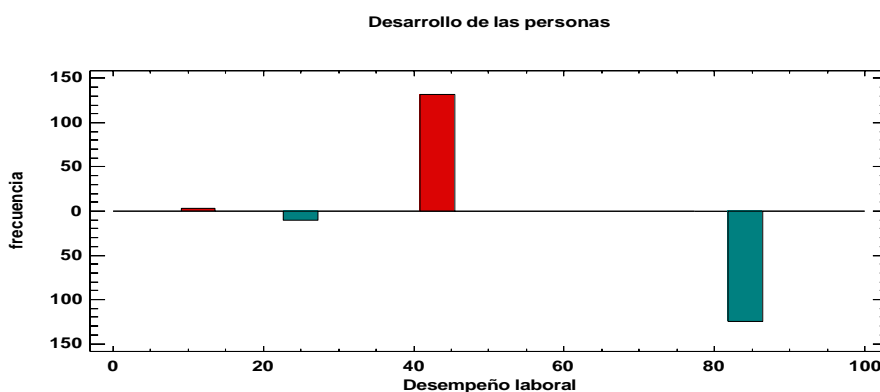


Figura 79. Frecuencia del desarrollo de las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral

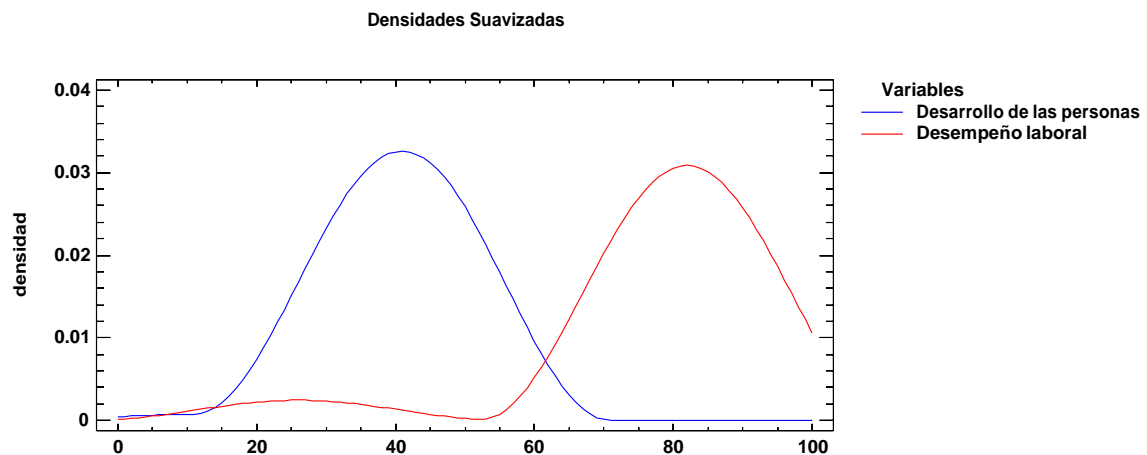


Figura 80. Densidades suavizadas del desarrollo de las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desarrollo de las personas: 40.3778 ± 0.705194 [39.6726; 41.083]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral: 77.8519 ± 2.5058 [75.3461; 80.3576]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 37.4741 ± 2.59133 [40.0654; 34.8827]

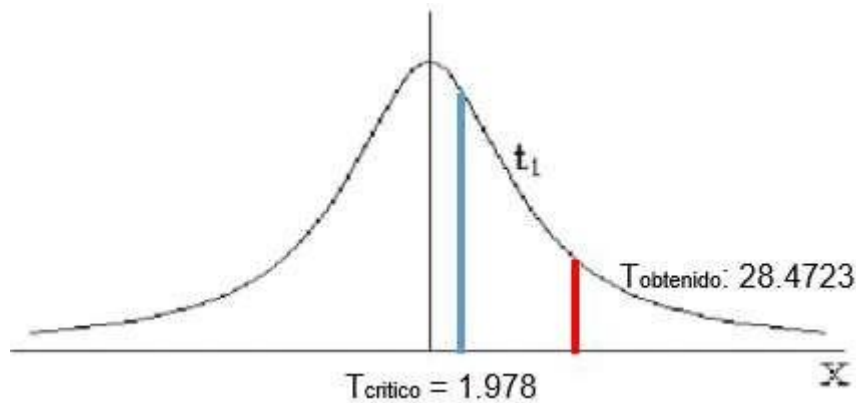
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $media1 = media2$

Hipótesis Alternativa: $media1 \neq media2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 28.4723$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $| t_{\text{obtenido}} = | 28.4723 > | t_{\text{critico}} = 1.978 |$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H4: Existe el vínculo significativo entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019, es válida.

Se construyó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 40.0654 hasta 34.8827. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f. Comparación de Medianas para la prueba Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 41.0

Mediana de muestra 2: 82.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alternativa: mediana1 \neq mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 77.7778

Rango Promedio de muestra 2: 193.222

W = 16905.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Se ejecutó la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rangos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura siguiente.

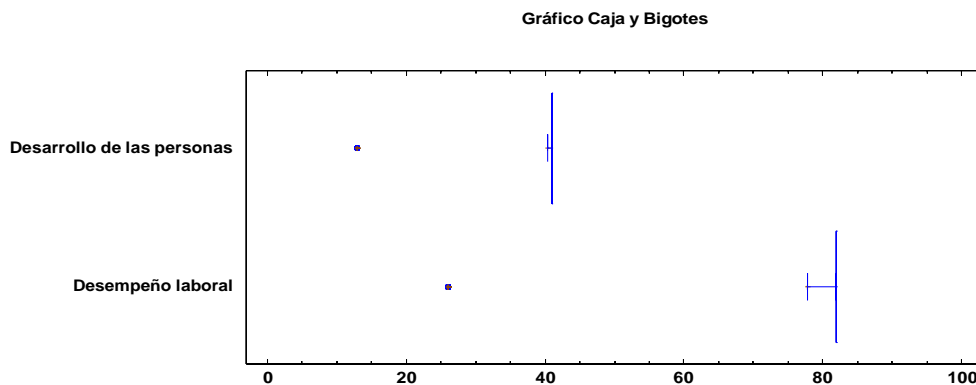


Figura 81. Gráfico de cajas y bigotes de la comparación de dos muestras: desarrollo de las personas y el desempeño laboral.

4.3.1.5. Quinta hipótesis específica.

H₅: Existe la correlación significativa entre retener a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

H₀: No existe la correlación significativa entre retener a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

a. Comparación de dos muestras: Retener a las personas & Desempeño laboral

Muestra 1: Retener a las personas

Muestra 2: Desempeño laboral

Selección de la Variable: Desempeño laboral

Muestra 1: 135 valores en el rango de 4.0 a 41.0

Muestra 2: 135 valores en el rango de 26.0 a 82.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas para la comparación de dos muestras: Retener a las personas & Desempeño laboral

Tabla 79. Tablas cruzadas para la comparación de dos muestras: Retener a las personas & Desempeño laboral

	<i>Retener a las personas</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Recuento	135	135
Promedio	9.28148	77.8519
Desviación Estándar	5.93705	14.7205
Coficiente de Variación	63.9666%	18.9084%
Mínimo	4.0	26.0
Máximo	41.0	82.0
Rango	37.0	56.0
Sesgo Estandarizado	10.0164	-15.6028
Curtosis Estandarizada	23.8017	21.2322

Se determinó, en la tabla 79, el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis

estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambas muestras tienen valores de sesgo estandarizado fuera del rango normal. Ambas muestras tienen valores de curtosis estandarizada fuera del rango normal; el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 82 siguiente, también se pueden a partir de la tabla cruzada se grafican, en la figura 83, las densidades de estas variables.

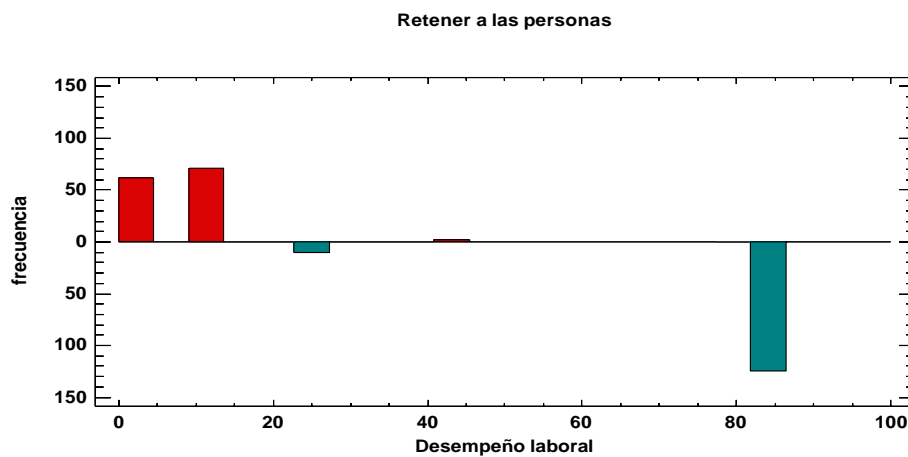


Figura 82. Frecuencia de retener a las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral.

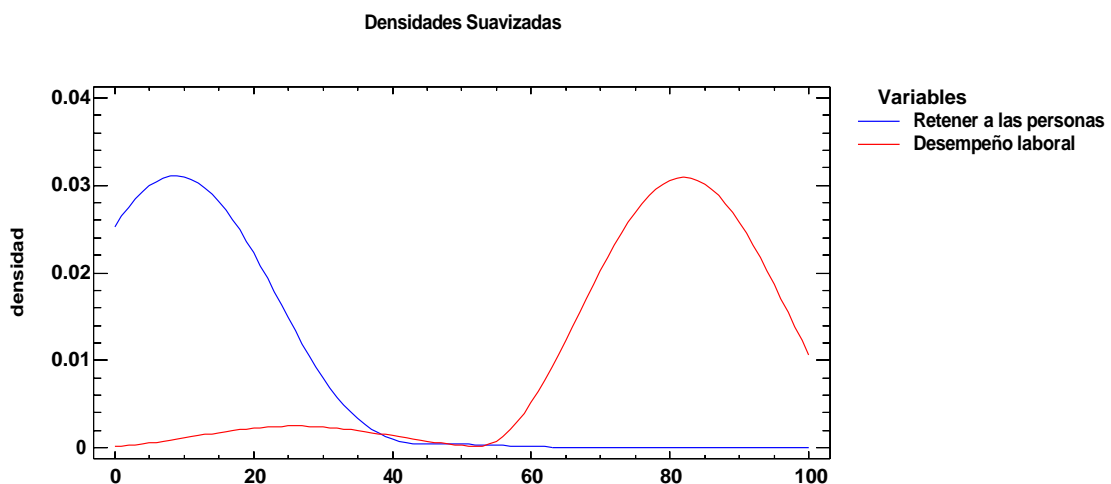


Figura 83. Densidades suavizadas de retener a las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Retener a las personas: 9.28148 ± 1.01063 [8.27085; 10.2921]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral: 77.8519 ± 2.5058 [75.3461; 80.3576]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 68.5704 ± 2.68967 [71.26; 65.8807]

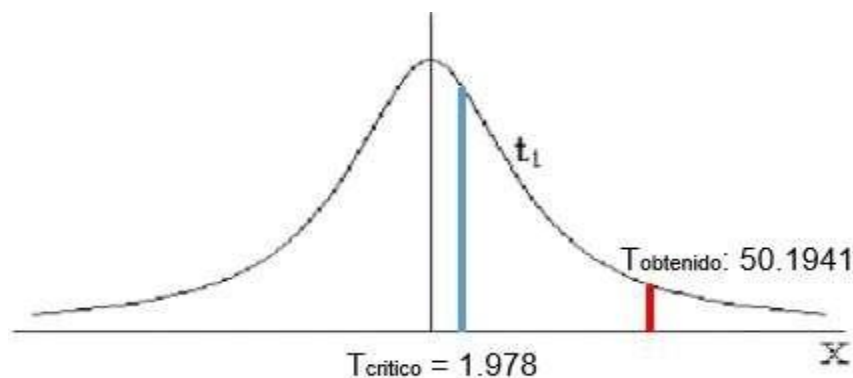
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\text{media}_1 = \text{media}_2$

Hipótesis Alternativa: $\text{media}_1 \neq \text{media}_2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 50.1941$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}}| = |50.1941| > |t_{\text{critico}}| = 1.978$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₅: Existe la correlación significativa entre retener a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019; es válida.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 71.26 hasta 65.8807. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f. Comparación de Medianas para la prueba Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 13.0

Mediana de muestra 2: 82.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 <> mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 68.1481

Rango Promedio de muestra 2: 202.852

W = 18205.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Esta opción ejecuta la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura 84 siguiente.

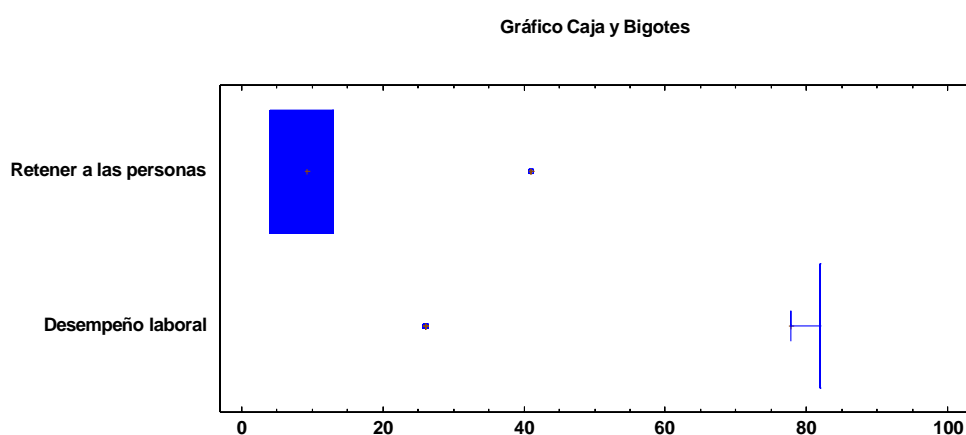


Figura 84. Gráfico de cajas y bigotes de la comparación de dos muestras: retener a las personas y el desempeño laboral

4.3.1.6. Sexta hipótesis específica.

H₆: Existe el enlace significativo entre supervisar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

H₀: No existe el enlace significativo entre supervisar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

a. Comparación de dos muestras: Supervisar a las personas & Desempeño laboral

Muestra 1: Supervisar a las personas

Muestra 2: Desempeño laboral

Selección de la Variable: Desempeño laboral

Muestra 1: 135 valores en el rango de 13.0 a 41.0

Muestra 2: 135 valores en el rango de 26.0 a 82.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Supervisar a las personas & Desempeño laboral

Tabla 80.

Tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Supervisar a las personas & Desempeño laboral

	<i>Supervisar a las personas</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Recuento	135	135
Promedio	20.8815	77.8519
Desviación Estándar	12.6391	14.7205
Coficiente de Variación	60.5278%	18.9084%
Mínimo	13.0	26.0
Máximo	41.0	82.0
Rango	28.0	56.0
Sesgo Estandarizado	4.66158	-15.6028
Curtosis Estandarizada	-2.49026	21.2322

Se determinó, en la tabla 80, el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambas muestras tienen valores de sesgo estandarizado fuera del rango normal. Ambas muestras tienen valores de curtosis estandarizada fuera del rango normal, el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 85 siguiente, también se pueden a partir de la tabla cruzada se grafican, en la figura 86, las densidades de estas variables.

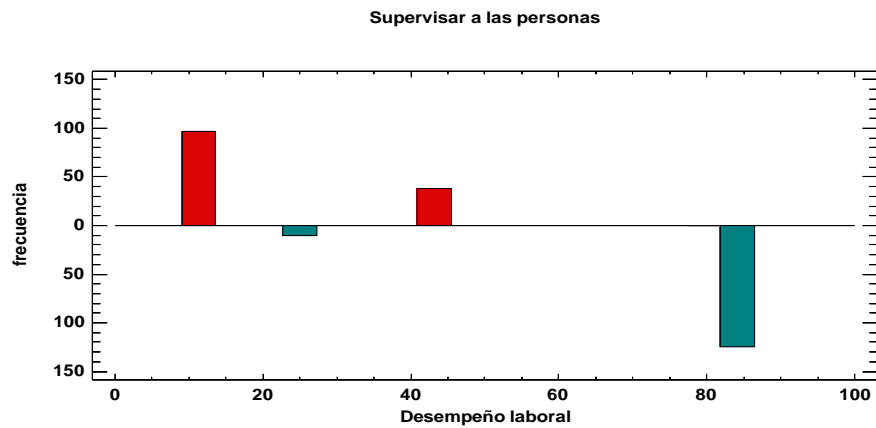


Figura 85. Frecuencia de supervisar a las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral

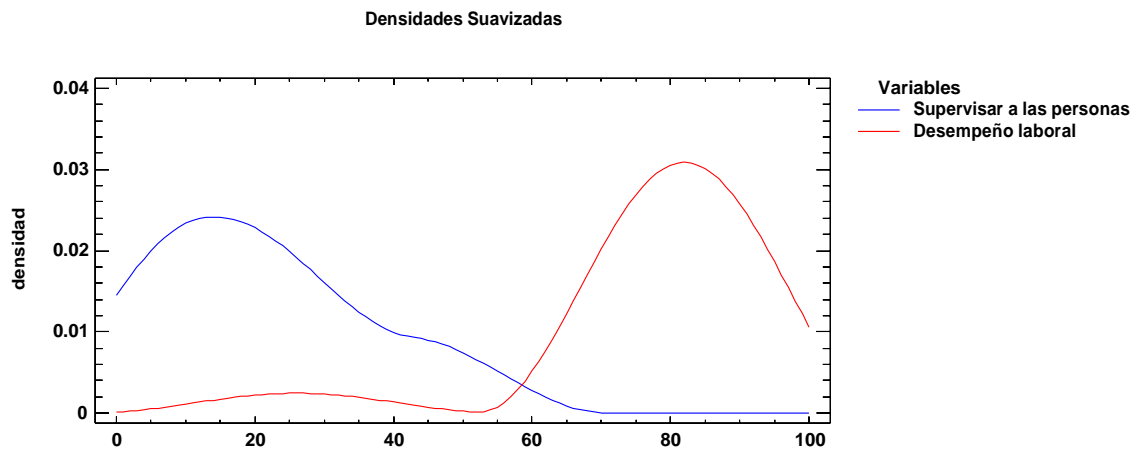


Figura 86. Densidades suavizadas de supervisar a las personas frente a la frecuencia del desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Supervisar a las personas: 20.8815 +/- 2.15149 [18.73; 23.033]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral: 77.8519 +/- 2.5058 [75.3461; 80.3576]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 56.9704 +/- 3.28773 [60.2581; 53.6826]

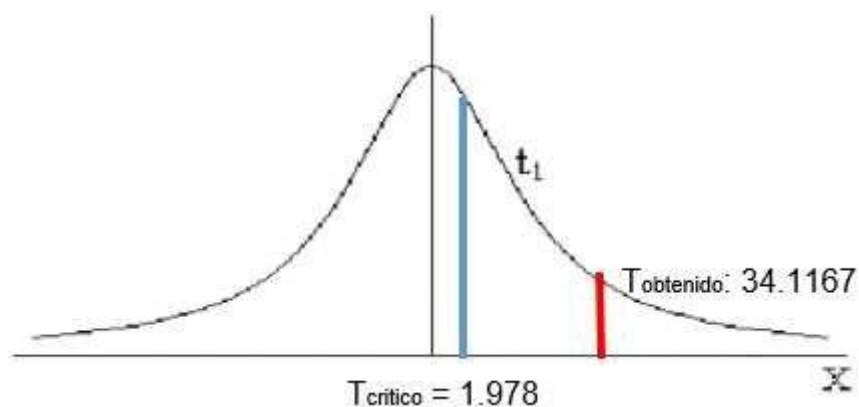
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\text{media}_1 = \text{media}_2$

Hipótesis Alternativa: $\text{media}_1 \neq \text{media}_2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 34.1167$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}}| = |34.1167| > |t_{\text{critico}}| = 1.978$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₆: Existe el enlace significativo entre supervisar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019; es válida.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 60.2581 hasta 53.6826. Puesto que el intervalo no contiene

el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f. Comparación de Medianas para la prueba Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 13.0

Mediana de muestra 2: 82.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 <> mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 70.8148

Rango Promedio de muestra 2: 200.185

W = 17845.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Esta opción ejecuta la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las

tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura siguiente.

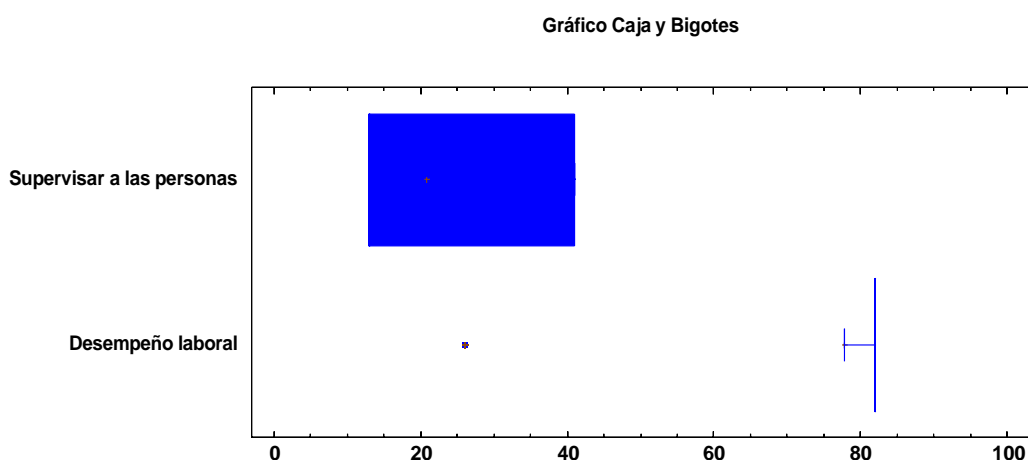


Figura 87. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras – supervisar a las personas y el desempeño laboral

4.3.2. Contrastación de la hipótesis general.

H_i: Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima- 2019.

H₀: No existe la relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019.

a. Comparación de dos muestras: Gestión de talento & Desempeño laboral

Muestra 1: Gestión del talento

Muestra 2: Desempeño laboral

Selección de la Variable: Desempeño laboral

Muestra 1: 135 valores en el rango de 107.0 a 168.0

Muestra 2: 135 valores en el rango de 52.0 a 164.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Gestión del talento & Desempeño laboral

Tabla 81.

Tablas cruzadas de la comparación de dos muestras: Gestión del talento & Desempeño laboral

	<i>Gestión del talento</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Recuento	135	135
Promedio	130.926	155.096
Desviación Estándar	14.5241	30.107
Coficiente de Variación	11.0934%	19.4118%
Mínimo	107.0	52.0
Máximo	168.0	164.0
Rango	61.0	112.0
Sesgo Estandarizado	6.41019	-14.8266
Curtosis Estandarizada	3.03178	18.8346

Se determinó, en la tabla 81, el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambas muestras tienen valores de sesgo estandarizado fuera del rango normal. Ambas muestras tienen valores de curtosis estandarizada fuera del rango normal, resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 88 siguiente, también se pueden a partir de la tabla cruzada se grafican, en la figura 89, las densidades de estas variables.

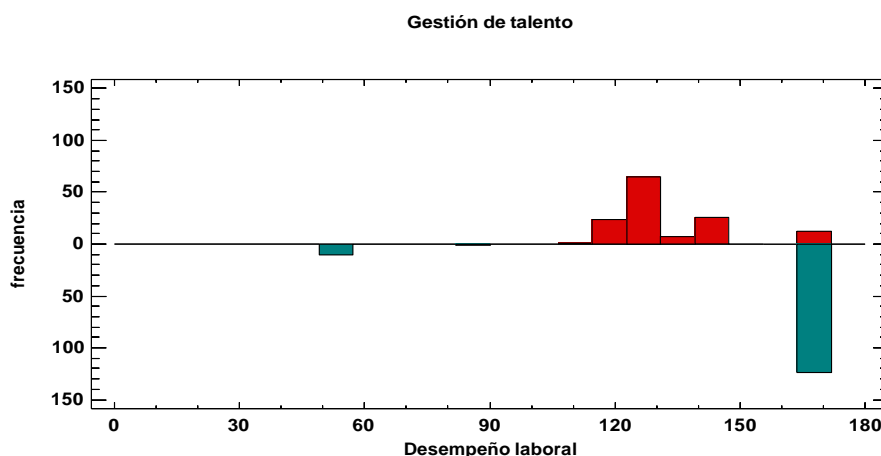


Figura 88. Frecuencia de gestión del talento frente a la frecuencia del desempeño laboral

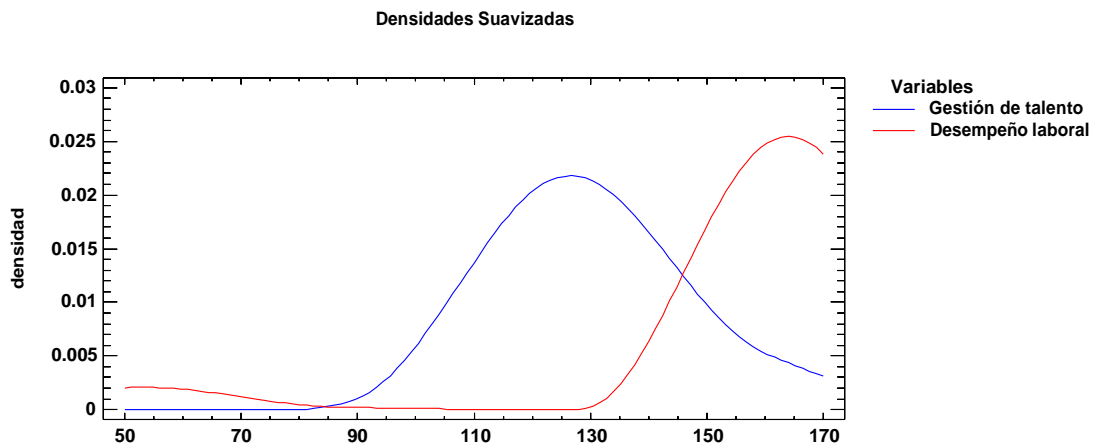


Figura 89. Densidades suavizadas de gestión del talento frente a la frecuencia del desempeño laboral que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Gestión del talento:
 130.926 +/- 2.47236 [128.454; 133.398]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Desempeño laboral:
 155.096 +/- 5.12495 [149.971; 160.221]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la
 diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 24.1704 +/- 5.66433 [29.8347; 18.506]

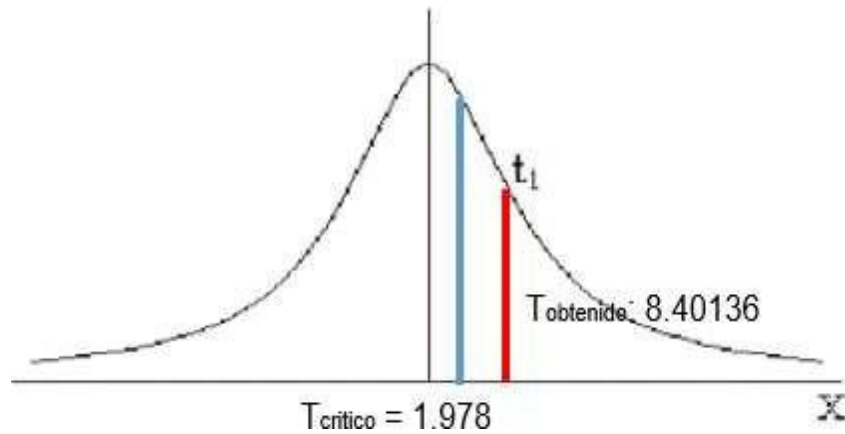
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $media1 = media2$

Hipótesis Alternativa: $media1 \neq media2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 8.40136$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $| t_{\text{obtenido}} = | 8.40136 > | t_{\text{critico}} = 1.978 |$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

Hi: Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima- 2019; es válida.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 29.8347 hasta 18.506. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f. Comparación de Medianas para la prueba de Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 125.0

Mediana de muestra 2: 164.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alternativa: mediana1 \neq mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 90.0222

Rango Promedio de muestra 2: 180.978

W = 15252.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Esta opción ejecuta la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rangos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura siguiente.

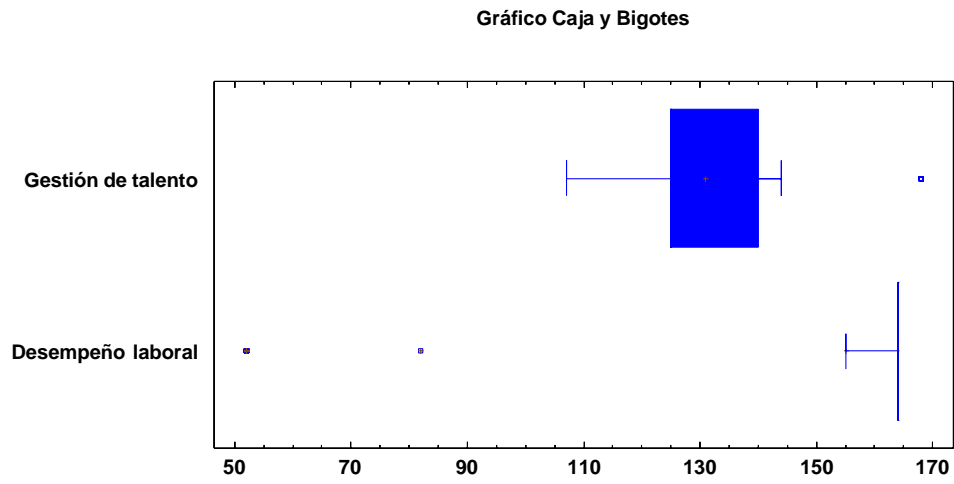


Figura 90. Gráfico de cajas y bigotes de la comparación de dos muestras: gestión del talento y el desempeño laboral

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión sobre los resultados de la estadística descriptiva

5.1.1. Discusión sobre los resultados de la estadística descriptiva de la variable independiente.

Con respecto a la variable independiente Gestión de talento y sus dimensiones: Incorporar a las personas, Colocación de las personas, Recompensar a las personas, Desarrollo de las personas, Retener a las personas y la supervisión de las personas; así como sus indicadores; Reclutamiento, Selección, Diseño de puestos, Evaluación del desempeño, Remuneración, Prestaciones sociales. Capacitación, Desarrollo de personas, Desarrollo organizacional, Relaciones con los empleados, Higiene en el trabajo, Seguridad en el trabajo, Base de datos y Sistemas de información; de los hallazgos encontrados se encuentra que los trabajadores perciben que existen planes estratégicos encaminados para mejorar su gestión de talentos esto muy concordante con los autores Palma (2018), Domínguez (2019), Franco (2014), Taipe (2017) y Vallejo (2015).

5.1.2. Discusión sobre los resultados de la estadística descriptiva de la variable dependiente.

Con respecto a la variable dependiente Desempeño laboral y sus dimensiones: Rasgos de personalidad, Competencias, Logro de metas; con sus indicadores Adaptabilidad, Actitud, Habilidad, Pensamiento analítico, Comunicación efectiva, Equipo de trabajo, Productividad, son muy semejantes a los encontrados por los investigadores Cáceres (2015), Chiavenato (2009), Delgado (2016), Taipe (2017) y Vallejo (2015), donde se indica que las tendencias encontradas permiten sugerir realizar procedimientos para motivaciones y orientar a objetivos empresariales enlazados con la motivación en función con los objetivos trazados por empresa HELATONY`S S.A.C.

5.2. Discusión sobre los resultados de la estadística inferencial

5.2.1. Discusión de los resultados de la contrastación de las hipótesis específicas.

a. Discusión de la primera hipótesis específica

La validez de la primera hipótesis donde se demuestra que existe la conexión significativa entre incorporar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., ya que se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 57.4154$ valor-P = 0, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$., ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 76.5376 hasta 71.4624, puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 182250$ valor-P = 0.0 que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Este resultado es similar al estudio realizado por el tesista Taipe, (2017), en sus resultados encontró una correlación significativa positiva muy débil ($r_{so}=0.103$, $p < 0.05$) entre la integración del talento humano y el desempeño laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Por último, el estudio realizado por el tesista Jauregui, (2017), en sus resultados demostró una correlación significativa alta (sig., bilateral=0.000 < 0.01; $Rho=0.740$) entre la integración del talento humano y el desempeño laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

b. Discusión de la segunda hipótesis específica

La validez de la segunda hipótesis donde se demuestra que existe la interrelación significativa entre la colocación de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., ya que se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 43.2515$ valor-P = 0, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$., ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 65.2018 hasta 59.5241, puesto que el intervalo no contiene

el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 18105.0$ valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Este resultado es similar al estudio realizado por el tesista Jauregui, (2017), en sus resultados demostró una correlación significativa alta (sig., bilateral =0.000 < 0.01; $Rho=0.738$) entre la organización y el desempeño laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

c. Discusión de la tercera hipótesis específica

La validez de la tercera hipótesis donde se demuestra que existe el impacto significativo entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C; ya que se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 29.0493$ valor- $P = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$., ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 39.3021 hasta 34.3127, puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 16875.0$ valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Este resultado es similar al estudio realizado por el tesista Domínguez, (2019), en sus resultados encontró una correlación significativa positiva alta ($r=0.703$, $p < 0.05$) entre recompensas y el desempeño laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Por otro lado, el estudio realizado por el tesista Jauregui, (2017), en sus resultados demostró una correlación significativa alta (sig., bilateral =0.000 < 0.01; $Rho=0.626$) entre la recompensa y el desempeño laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

d. Discusión de la cuarta hipótesis específica

La validez de la cuarta hipótesis donde se demuestra que existe el vínculo significativo entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C; ya que se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 28.4723$ valor- $P = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$., ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 40.0654 hasta 34.8827, puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 16905.0$ valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Este resultado es similar al estudio realizado por el tesista Taipe, (2017), quien en sus resultados encontró una correlación significativa positiva muy débil ($r_{so} = 0.241$, $p < 0.05$) entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Por otro lado, el estudio realizado por el tesista Jauregui, (2017), quien en sus resultados demostró una correlación significativa alta (sig., bilateral $= 0.000 < 0.01$; $Rho = 0.862$) entre el desarrollo y el desempeño laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

e. Discusión de la quinta hipótesis específica

La validez de la quinta hipótesis donde se demuestra que existe la correlación significativa entre retener a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C; ya que se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 50.1914$ valor- $P = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$., ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 71.26 hasta 65.8807, puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 18205.0$ valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Este resultado, es similar al estudio realizado por el tesista Domínguez, (2019), quien en sus resultados encontró una correlación significativa positiva alta ($r = 0.711$, $p < 0.05$) entre evaluación del desempeño y desempeño laboral. Por lo tanto, se rechazó de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Por otro lado, el estudio realizado por el tesista Jauregui, (2017), quien en sus resultados demostró una correlación significativa alta (Sig. bilateral = $0.000 < 0.01$; $Rho = 0.862$) entre la retención y el desempeño laboral, de esta manera se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación.

f. Discusión de la sexta hipótesis específica

La validez de la sexta hipótesis donde se demuestra que existe el enlace significativo entre supervisar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C; ya que se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 34.1167$ valor- $P = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$., ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 60.3581 hasta 53.6826 , puesto que el intervalo no contiene el valor 0 , existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0% ; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 17845.0$ valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$;

Este resultado, es similar al estudio realizado por el tesista Jauregui, (2017), quien en sus resultados encontró una relación significativa alta (Sig. Bilateral = $0.000 < 0.01$; $Rho = 0.655$) entre la auditoria y el desempeño laboral. Se demuestra el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

5.2.2. Discusión de los resultados de la contrastación de la hipótesis general.

La validez de la hipótesis general donde se demuestra que existe la relación significativa entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., ya que se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 8.40136$ valor- $P = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$., ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende

desde 29.8347 hasta 18.506, puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 15252.0$ valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$;

Este resultado, es similar al estudio realizado por el tesista Asencios, (2017), quien en sus resultados encontró una relación significativa positiva moderada ($Rho = 0.642$; $p = 0.000$; $p < 0.05$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el hospital Nacional Hipólito Unanue. Se demuestra el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Por otro lado, el estudio realizado por el tesista Begazo, (2019), quien en sus resultados demostró una relación significativa positiva con tendencia de muy buena a perfecta ($Rho = 0.860$, $p = 0.01$, $p < 0.05$) entre gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del área de logística de la empresa Minera Bateas S.A.C. de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación Por último, el estudio realizado por el tesista, Taipe, (2017), quien en sus resultados demostró una relación significativa positiva débil ($rso = 0.311$, $p < 0.05$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de administración de la Municipalidad provincial de Acobamba Huancavelica – 2016. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

VI. CONCLUSIONES

Al término de la investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que existe la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., en el periodo 2019; porque en la prueba de $t = 8.40136$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 15\ 252.0$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, por la tendencia de los trabajadores que permite con sus labores un desempeño laboral en función a los procedimientos y políticas de la empresa.
- Se mencionó que existe la conexión entre incorporar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., en el periodo 2019; porque en la prueba de $t = 57.4154$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 18\ 225.0$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, por la tendencia de los trabajadores que en su incorporación permite un desempeño laboral en función a los procedimientos y políticas de la empresa.
- Se estableció que existe la interrelación entre la colocación de personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., en el periodo 2019, porque en la prueba de $t = 43.2515$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 18\ 105.0$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, por la tendencia de los trabajadores en la colocación correcta para desarrollar sus labores en su desempeño laboral en función a los procedimientos y políticas de la empresa.
- Se analizó que existe el impacto entre recompensar a las personas con el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., en el periodo

2019, porque en la prueba de $t = 29.0493$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 16\ 875.0$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, por la unión que los trabajadores reportaron cuando la empresa manifiesta sus recompensas por su desempeño laboral en función a los procedimientos y políticas de la empresa.

- Se evaluó que existe el vínculo entre el desarrollo de las personas con el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C; en el periodo 2019, porque en la prueba de $t = 28.4723$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 16\ 905.0$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, por el vínculo que los trabajadores manifiestan en su desarrollo de las labores por su desempeño laboral en función a los procedimientos y políticas de la empresa.
- Se precisó que existe la correlación entre retener a las personas con el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C. en el periodo 2019, porque en la prueba de $t = 50.1914$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 18\ 205.0$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, porque la retención por sus labores se ven manifiesta en el desempeño laboral en función a los procedimientos y políticas de la empresa.
- Se identificó que existe el enlace entre supervisar a las personas con el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., en el periodo 2019, porque en la prueba de $t = 34.1167$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 17845 .0$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, porque en las supervisión de sus labores se pueden

corregir procedimientos se van a manifestar en el desempeño laboral en función a los procedimientos y políticas de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Todos los aportes de esta investigación deben ser de gran importancia para futuras investigaciones, ya que pueden profundizar el tema referente a la Gestión del talento humano en la empresa HELATONY´S S.A.C., en la cual, las personas que encuesten, deben tener una capacitación previa, para poder tener una información completa, o posiblemente en el futuro utilicen, además del cuestionario o una entrevista, otros instrumentos donde se corrobore o se tenga una información más puntual; utilizar otros instrumentos como: la observación o el focus group, por último, para seguir mejorando se puede detallar las siguientes recomendaciones:

Primera: En cuanto a la incorporación y el desempeño laboral, se recomienda implementar en el área de recursos humanos un personal calificado, para optimizar los métodos de filtración, para alcanzar objetivos de reclutamiento y selección del personal de acuerdo a la necesidad de la empresa HELATONY´S S.A.C., de esta manera, permite tener un filtro adecuado para la contratación e incorporar a nuevos integrantes.

Segunda: Realizar una evaluación continua del desempeño para consolidar el compromiso de su equipo. Es necesario que las evaluaciones vengas acompañadas de un proceso de divulgación de resultados y de una reunión de retroalimentación. Esto permitirá al colaborador tener una idea sólida de su nivel de cumplimiento y los ajustes que debe realizar para optimizar su trabajo.

Tercera: Promover recompensa a los colaboradores mediante incentivos, que pueden ser financiera y no financiera, a través de las evaluaciones de sus actividades y tomando en cuenta el resultado que podrían obtener de acuerdo a la gestión que realicen, así se tendrá personal mucho más motivado.

Cuarta: Desarrollar estrategias de seguimiento a la ejecución de programas de capacitación y charlas a los colaboradores de distintas áreas, para que el personal aprenda a generar ideas nuevas, innovaciones, dar soluciones a problemas complejos que podría tener la empresa.

Quinta: Motivar la fraternidad entre trabajadores de la empresa y la gerencia a fin de mejorar el clima laboral, la calidad de vida y un óptimo desempeño laboral de los colaboradores en la empresa HELATONY´S S.A.C.

Sexta: Supervisar con estrategias adecuadas a los trabajadores a fin de sistematizar su potencial humano como capital humano y retribuir con becas en estudios superiores con el fin de que el colaborador aplique los conocimientos aprendidos de manera eficiente, eficaz y efectiva en la empresa HELATONY´S S.A.C.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2006). *Desempeño por Competencias: evaluación de 360°*. Argentina: Granica.
- Alles, M. A. (2015). *Diccionario de Comportamientos. La trilogía*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Begazo, G. (2019). *Relación entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Minera Bateas S.A.C. Arequipa, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú.
- Cáceres, A. (2015). *La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill.
- Delgado, C. (2016). *La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, Provincia de Cotopaxi*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Delgado, P. (2014). *La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Empresa Novacero S.A. de la ciudad de Latacunga*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

- Diario Gestión. (14 de diciembre de 2018). ¿Cuál es la diferencia entre actitud y aptitud? Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/diferencia-actitud-aptitud-nnda-nnlt-252594-noticia/?ref=gesr>
- Domínguez, G. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el servicio de administración tributaria (SAT) de Lima, 2018. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Franco, L. (2014). Gestión del talento humano y su influencia en la Gerencia Estratégica de la Empresa "Comunikt S.A." de la ciudad de Ambato. (Tesis de Licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Jáuregui, S. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servosa Cargo S.A.C. Lurigancho - 2016. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Mariño, T. (2018). Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Melgar, A. (26 de diciembre de 2019). Investigación determina que «infracciones muy graves» ocasionaron muerte de dos empleados de McDonald's en Perú. Obtenido de CNN Español: <https://cnnespanol.cnn.com/2019/12/26/alerta-investigacion-determina-que-infracciones-muy-graves-ocasionaron-muerte-de-dos-empleados-de-mcdonalds-en-peru/>
- Palma, M. (2018). Modelo de Gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de Inplanet Babahoyo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Babahoyo, Ecuador.
- Real Academia Española. (2019). Habilidad. En Diccionario de la Lengua Española (edición de tricentenario). Obtenido de <https://dle.rae.es/actitud?m=form>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administración. (12ª ed.). México: Prentice Hall.

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *El Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson Educación.
- Taibe, O. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica - 2016*. (Título de Licenciatura). Universidad Peruana los Andes, Huancayo, Perú.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: IDI Instituto de Investigaciones.
- Wayne, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. (11ª ed.). México: Pearson Education.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos humanos, el capital humano de las empresas*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE	METODOLOGIA										
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>E1: ¿Qué conexión existe entre incorporar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.AC, Lima-2019?</p> <p>E2: ¿Qué interrelación existe entre la colocación de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>O1: Mencionar la conexión que existe entre incorporar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p> <p>O2: Establecer la interrelación que existe entre la colocación de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe la relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019. HO: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p> <p>Hipótesis Específicos:</p> <p>H1: Existe la conexión significativa entre la incorporación de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima, 2019. HO: No existe conexión significativa entre la incorporación de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima, 2019.</p> <p>H2: Existe la interrelación significativa entre la colocación de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019. HO: No existe interrelación significativa entre la colocación de las personas y el desempeño laboral</p>	<p>V.I. Gestión del Talento Humano</p> <table border="1"> <tr> <td>D1: Incorporar a las personas</td> <td>11: Reclutamiento 12: Selección</td> </tr> <tr> <td>D2: Colocación de las personas</td> <td>13: Diseño de puestos 14: Evaluación del desempeño</td> </tr> <tr> <td>D3: Recompensar a las personas</td> <td>15: Remuneración 16: Prestaciones Sociales</td> </tr> <tr> <td>D4: Desarrollo de las personas</td> <td>17: Capacitación 18: Desarrollo de las personas 19: Desarrollo Organizacional</td> </tr> <tr> <td>D5: Retener a las personas</td> <td>110: Relación con los empleados 111: Higiene en el trabajo 112: Seguridad en el trabajo</td> </tr> </table>	D1: Incorporar a las personas	11: Reclutamiento 12: Selección	D2: Colocación de las personas	13: Diseño de puestos 14: Evaluación del desempeño	D3: Recompensar a las personas	15: Remuneración 16: Prestaciones Sociales	D4: Desarrollo de las personas	17: Capacitación 18: Desarrollo de las personas 19: Desarrollo Organizacional	D5: Retener a las personas	110: Relación con los empleados 111: Higiene en el trabajo 112: Seguridad en el trabajo	<p>Tipo: Aplicada-Cuantitativa</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptiva-Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin: 10px 0;">POBLACION Y MUESTRA</div> <p>Población: Está conformada por 135 colaboradores de la</p>
D1: Incorporar a las personas	11: Reclutamiento 12: Selección													
D2: Colocación de las personas	13: Diseño de puestos 14: Evaluación del desempeño													
D3: Recompensar a las personas	15: Remuneración 16: Prestaciones Sociales													
D4: Desarrollo de las personas	17: Capacitación 18: Desarrollo de las personas 19: Desarrollo Organizacional													
D5: Retener a las personas	110: Relación con los empleados 111: Higiene en el trabajo 112: Seguridad en el trabajo													

<p>E3: ¿Qué impacto existe entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019?</p> <p>E4: ¿Qué vínculo existe entre desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019?</p> <p>E5: ¿Qué correlación existe entre retener a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019?</p> <p>E6: ¿Qué enlace existe entre supervisar a las personas con el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C., Lima-2019?</p>	<p>O3: Analizar el impacto que existe entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p> <p>O4: Evaluar el vínculo que existe entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p> <p>O5: Precisar la correlación que existe entre retener a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p> <p>O6: Identificar el enlace que existe entre supervisar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p>	<p>en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p> <p>H3: Existe el impacto significativo entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p> <p>HO: No existe el impacto significativa entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p> <p>H4: Existe el vínculo significativo entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p> <p>HO: No existe el vínculo significativo entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p> <p>H5: Existe la correlación significativa entre retener a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p> <p>HO: No existe la correlación significativa entre retener a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p> <p>H6: Existe el enlace significativo entre supervisar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p> <p>HO: No existe el enlace significativo entre supervisar a las personas y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1294 188 1518 408">D6. Supervisar a las personas</td> <td data-bbox="1518 188 1776 408">I13: Base de Datos I14: Sistemas de Información</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1294 408 1776 531">V.D. Desempeño Laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1294 531 1518 659">D1: Rasgos de personalidad</td> <td data-bbox="1518 531 1776 659">I1: Adaptabilidad I2: Actitud</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1294 659 1518 906">D2: Competencias</td> <td data-bbox="1518 659 1776 906">I3: Habilidad I4: Pensamiento Analítico I5: Comunicación Efectiva</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1294 906 1518 1153">D3. Logro de metas</td> <td data-bbox="1518 906 1776 1153">I6: Coordinación de las tareas con el equipo de trabajo I7: Productividad</td> </tr> </table>	D6. Supervisar a las personas	I13: Base de Datos I14: Sistemas de Información	V.D. Desempeño Laboral		D1: Rasgos de personalidad	I1: Adaptabilidad I2: Actitud	D2: Competencias	I3: Habilidad I4: Pensamiento Analítico I5: Comunicación Efectiva	D3. Logro de metas	I6: Coordinación de las tareas con el equipo de trabajo I7: Productividad	<p>empresa HELATONY'S S.A.C</p> <p>Muestra: Es censal, porque se trabajó con toda la población, es decir, los 135 colaboradores de la empresa HELATONY'S S.A.C</p>
D6. Supervisar a las personas	I13: Base de Datos I14: Sistemas de Información													
V.D. Desempeño Laboral														
D1: Rasgos de personalidad	I1: Adaptabilidad I2: Actitud													
D2: Competencias	I3: Habilidad I4: Pensamiento Analítico I5: Comunicación Efectiva													
D3. Logro de metas	I6: Coordinación de las tareas con el equipo de trabajo I7: Productividad													

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas)	Escala de Medición
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Incorporar a las personas	Reclutamiento	1. La empresa HELATONY'S S.A.C emplea técnicas e instrumentos para reclutar a las personas.	Siempre (5) Casi siempre (4) Pocas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
		Selección	2. La empresa maneja un filtro adecuado para seleccionar a las personas.	
			3. La empresa HELATONY'S S.A.C selecciona a las personas según la necesidad del puesto.	
	Colocación de las personas	Diseño de puesto	4. La empresa HELATONY'S S.A.C ubica a los colaboradores según el perfil requerido por el puesto	
			5. Los colaboradores se adaptan con facilidad a sus puestos de trabajo	
		Evaluación del desempeño	6. En la evaluación del personal se considera el tiempo de servicio en la empresa HELATONY'S S.A.C	
			7. La empresa HELATONY'S S.A.C evalúa a los colaboradores periódicamente en sus funciones.	
	Recompensar a las personas	Remuneración	8. La empresa HELATONY'S S.A.C cumple de manera puntual con el pago a sus colaboradores.	
			9. La empresa incentiva a sus colaboradores con bonos de acuerdo a su rendimiento.	
			10. La empresa HELATONY'S S.A.C retribuye a los colaboradores de acuerdo a la banda salarial del mercado.	
		Prestaciones Sociales	11. La empresa HELATONY'S S.A.C otorga préstamos a los colaboradores que tienen un mínimo de seis meses.	
	Desarrollo a las personas	Capacitación	12. El jefe capacita a sus colaboradores en nuevas funciones.	
			13. La empresa HELATONY'S S.A.C programa talleres de actualización para sus colaboradores.	
		Desarrollo de personas	14. La empresa HELATONY'S S.A.C incentiva a sus colaboradores en su formación personal y profesional.	

		Desarrollo Organizacional	15. El personal está comprometido con los objetivos de desarrollo en la empresa.
	Retener a las personas	Relaciones con los empleados	16. La empresa HELATONY'S S.A.C realiza convenios con universidades que otorgan descuentos a sus colaboradores.
			17. La empresa brinda horarios flexibles a sus colaboradores estudiantes.
			18. La comunicación es fluida del jefe de área con sus colaboradores
		Higiene en el trabajo	19. La empresa brinda condiciones laborales óptimas para que los colaboradores realicen sus funciones.
		Seguridad en el trabajo	20. Los colaboradores cuentan con un seguro de vida cubierto por la empresa.
	Supervisar a las personas	Base de Datos	21. La empresa HELATONY'S S.A.C cuenta con una completa base de datos actualizada de su personal.
			22. La empresa HELATONY'S S.A.C realiza al menos una auditoría anual a sus áreas.
		Sistemas de Información	23. Los colaboradores conocen y usan el ERP como sistema de información para el desarrollo de sus funciones.
	DESEMPEÑO LABORAL	Rasgos de personalidad	Adaptabilidad
Actitud			25. Los problemas personales afectan tu trabajo
			26. Eres una persona sociable y expresiva
			27. Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo
Competencias		Habilidad	28. El trabajo realizado por su persona es considerado eficaz y eficiente por su jefe
		Pensamiento Analítico	29. Ha tenido la capacidad de poder solucionar problemas.
		Comunicación Efectiva	30. Mantiene una comunicación eficaz con sus demás compañeros de trabajo
31. Cumple las tareas, que lo son asignadas en el tiempo determinado e incluso antes			
Logro de metas		Trabajo en Equipo	32. Coordinas con otras áreas para que se cumpla con los objetivos de trabajo.
		Productividad	33. Se logra las metas propuestas por el área, en compañía de tus compañeros de trabajo.
	34. En la empresa se logran los objetivos con el uso adecuado de los recursos asignados		

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA HELATONY'S S.A.C, LIMA-2019.

Soy alumna de la Universidad Telesup, para la cual estoy realizando esta encuesta que forma parte de un estudio que busca medir la relación que existe entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa HELATONY'S S.A.C, Lima-2019. La encuesta es totalmente confidencial y su aplicación será útil para la investigación, por lo cual se le pide ser de manera objetiva en sus respuestas.

Datos Generales:

Sexo: M F

Edad: 20 años 21-40 +45

Puesto:

Instrucciones: Lea cuidadosamente y marque con una ``X`` en el casillero de su elección.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

DIMENSIONES E ITEMS		ESCALAS DE CALIFICACIÓN				
GESTION DEL TALENTO HUMANO						
INCORPORAR A LAS PERSONAS		1	2	3	4	5
1	La empresa HELATONY'S S.A.C emplea técnicas e instrumentos para reclutar a las personas.					
2	La empresa maneja un filtro adecuado para seleccionar a las personas					
3	La empresa HELATONY'S S.A.C selecciona a las personas según la necesidad del puesto.					
COLOCACION DE LAS PERSONAS		1	2	3	4	5
4	La empresa HELATONY'S S.A.C ubica a los colaboradores según el perfil requerido por el puesto.					
5	Los colaboradores se adaptan con facilidad a sus puestos de trabajo					

6	En la evaluación del personal se considera el tiempo de servicio en la empresa HELATONY'S S.A.C					
7	La empresa HELATONY'S S.A.C evalúa a los colaboradores periódicamente en sus funciones.					
RECOMPENSAR A LAS PERSONAS		1	2	3	4	5
8	La empresa HELATONY'S S.A.C cumple de manera puntual con el pago a sus colaboradores.					
9	La empresa incentiva a sus colaboradores con bonos de acuerdo a su rendimiento					
10	La empresa HELATONY'S S.A.C otorga préstamos a los colaboradores que tienen un mínimo de seis meses.					
11	La empresa HELATONY'S S.A.C retribuye a los colaboradores de acuerdo a la banda salarial del mercado.					
DESARROLLO DE LAS PERSONAS		1	2	3	4	5
12	El jefe capacita a sus colaboradores en nuevas funciones.					
13	La empresa HELATONY'S S.A.C programa talleres de actualización para sus colaboradores.					
14	La empresa HELATONY'S S.A.C incentiva a sus colaboradores en su formación personal y profesional.					
15	El personal está comprometido con los objetivos de desarrollo en la empresa.					
RETENER A LAS PERSONAS		1	2	3	4	5
16	La empresa brinda condiciones laborales óptimas para que los colaboradores realicen sus funciones.					
17	La empresa HELATONY'S S.A.C realiza convenios con universidades que otorgan descuentos a sus colaboradores					
18	La empresa brinda horarios flexibles a sus colaboradores estudiantes.					
19	Los colaboradores cuentan con un seguro de vida cubierto por la empresa.					
20	La comunicación es fluida del jefe de área con sus colaboradores					
SUPERVISAR A LAS PERSONAS		1	2	3	4	5

21	La empresa HELATONY'S S.A.C cuenta con una completa base de datos actualizada de su personal.					
22	La empresa HELATONY'S S.A.C realiza al menos una auditoría anual a sus áreas.					
23	Los colaboradores conocen y usan el ERP como sistema de información para el desarrollo de sus funciones.					
DESEMPEÑO LABORAL						
RASGOS DE PERSONALIDAD		1	2	3	4	5
24	Adaptas rápido a los cambios en las tareas desempeñadas en el trabajo					
25	Los problemas personales afectan tu trabajo					
26	Eres una persona sociable y expresiva					
27	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo					
COMPETENCIAS		1	2	3	4	5
28	El trabajo realizado por su persona es considerado eficaz y eficiente por su jefe.					
29	Ha tenido la capacidad de poder solucionar problemas.					
30	Mantiene una comunicación eficaz con sus demás compañeros de trabajo					
31	Cumples con las tareas asignadas en el tiempo determinado e incluso antes					
LOGRO DE METAS		1	2	3	4	5
32	Coordinas con otras áreas para que se cumpla con los objetivos de trabajo.					
33	Se logra las metas propuestas por el área, en compañía de tus compañeros de trabajo.					
34	En la empresa se logran los objetivos con el uso adecuado de los recursos asignados					

Gracias.

Anexo 4. Validación de instrumentos

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Aplicable sin discusión

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres Apellidos: Edmundo Samadéz Zavala


DNI N°: 0908986 Teléfono/Celular: 99900 4420

Dirección domiciliaria: Murcia 255 - La Molina

Título Profesional: Ingeniero

Grado Académico: Doctor en Administración

Mención: Estrategia / Metodología Interpersonas


Firma

Lugar y fecha: Lima, 08 Febrero 2020

PROMEDIO DE VALORACIÓN

APLICABLE SIN OBSERVACIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres Apellidos: PERCY JORGE SUAREZ YMBERTIS


DNI N°: 07260837 Teléfono/Celular: 994481177

Dirección domiciliaria: Jr. MAMA OCLLO N°1987

Título Profesional: ECONOMISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: DESARROLLO EMPRESARIAL Y REGIONAL


Firma

Lugar y fecha: LIMA 09/02/2020

Anexo 5. Matriz de datos.

GESTION DEL TALENTO HUMANO																										
INCORPORACION DE LAS PERSONAS				COLOCACION DE LAS PERSONAS				RECOMPENSAR A LAS PERSONAS				DESARROLLO DE LAS PERSONAS				RETENER A LAS PERSONAS				SUPERVISAR A LAS PERSONAS						
Nº	V1. SEXO	V2. EDAD	V.3 PUESTO	V4. TECNICA E INSTRUMENTOS	V5. FILTRO ADECUADO	V6. NECESIDAD DEL PUESTO	V7. PERFIL REQUERIDO	V8. ADAPTAN CON FACILIDAD	V9. TIEMPO DE SERVICIO	V10. PERIODICAMENTE	V11. PAGO	V12. BONOS	V13. PRESTAMOS	V14. BANDA SALARIAL	V15. CAPACITACION	V16. PROGRAMAS TALLERES	V17. FORMACION PERSONAL	V18. COMPROMETIDO	V19. CONDICIONES LABORALES	V20. CONVENIOS CON UNIVERSIDADES	V21. HORARIOS FLEXIBLES	V22. SEGURO DE VIDA	V23. COMUNICACIONES FLUIDA	V24. BASE DE DATOS	V25. AUDITORIA	V26. SISTEMA DE INFORMACION
1	2	1	8	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	4	1	3	4	3	4	3	3
2	1	2	8	2	2	3	3	3	3	1	4	1	2	3	2	1	1	3	4	1	1	4	4	3	2	3
3	1	3	8	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	2	3	
4	1	3	8	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	2	3	
5	1	2	8	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	1	3	5	4	1	3	4	3	3	2	2
6	1	2	8	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	5	4	1	3	4	3	3	2	2
7	1	2	8	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	5	4	1	3	4	3	3	3	2
8	1	2	8	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	5	4	1	3	4	4	4	3	3
9	1	2	8	2	2	3	3	4	3	2	4	3	1	4	3	2	3	4	4	1	2	4	3	3	3	3
10	1	2	8	2	2	4	3	4	3	2	4	3	1	3	3	2	2	3	4	1	3	4	3	3	3	2
11	1	2	8	2	2	3	3	4	3	2	4	3	1	3	3	2	2	3	4	1	3	4	3	3	3	2
12	1	2	8	2	2	4	3	4	3	2	4	3	1	3	3	2	3	4	4	1	3	4	3	3	3	2
13	1	3	8	2	1	4	4	4	4	1	4	3	2	4	3	3	1	5	5	1	3	4	4	3	3	2
14	1	2	8	2	2	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2
15	1	2	8	2	2	3	3	4	3	2	4	3	1	3	3	2	2	4	4	1	3	4	3	3	3	2
16	1	3	5	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	2	4	4	2	3	4	4	3	2	4
17	2	2	5	2	2	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4
18	2	3	5	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3
19	1	2	5	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3

20	1	2	5	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3
21	1	2	5	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3
22	1	2	5	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3
23	1	2	5	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3
24	1	2	5	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	1	2	4	3	3	2	3
25	1	3	5	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	1	2	4	4	3	2	2
26	2	2	5	1	2	3	3	4	3	1	3	3	1	3	3	2	2	4	4	1	2	4	4	3	2	3
27	2	2	5	2	2	3	3	4	2	2	3	3	1	4	3	2	2	4	4	1	3	4	4	3	2	3
28	2	2	5	2	3	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	4	2	3	4	4	3	2	2
29	2	2	5	2	3	3	3	4	2	2	3	3	1	3	3	2	2	4	4	2	3	4	4	3	2	3
30	1	2	5	1	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	1	2	4	3	3	2	2
31	1	2	5	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	1	3	4	3	3	2	3
32	1	2	5	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	2	4	4	2	2	4	3	3	2	3
33	1	2	5	2	2	3	3	4	3	1	4	3	2	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	2	3
34	1	2	5	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	1	2	4	3	3	2	3
35	1	2	5	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	3	2	3
36	1	2	1	2	2	3	3	4	3	2	4	3	1	3	3	2	3	3	4	1	3	4	3	3	3	2
37	1	2	1	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	1	2	4	3	4	2	3
38	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3
39	1	2	1	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	1	3	4	4	3	2	3
40	1	2	2	2	2	3	3	4	3	1	3	3	1	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3
41	1	2	2	1	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	3	4	3	3	3	2
42	2	1	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	4	1	3	4	3	4	3	2
43	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	4	2	3	3	2	1	1	3	3	1	3	4	4	4	3	4
44	2	2	2	2	2	4	3	4	3	1	4	3	2	3	3	1	2	4	4	1	3	4	3	4	3	3
45	1	2	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4	4	1	3	4	3	4	3	4

46	2	2	2	2	1	3	4	4	3	1	4	3	2	3	3	1	2	4	4	1	3	4	3	3	2	3
47	1	2	2	2	1	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	2	4	4	1	3	4	3	3	2	3
48	1	2	2	2	2	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	4	4	4	2	3
49	2	2	2	2	2	4	3	4	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	4	1	3	4	3	3	2	3
50	1	3	4	2	2	3	3	4	3	2	4	3	1	4	3	2	3	4	4	1	3	4	3	3	2	2
51	1	3	4	2	2	3	3	4	3	2	4	3	1	3	3	1	2	4	4	1	3	4	4	3	2	3
52	1	2	4	2	2	3	3	4	3	2	4	3	1	4	3	2	3	4	4	1	3	4	3	4	3	4
53	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	4	3	1	4	3	3	2	4	4	1	3	4	3	4	3	3
54	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	3	2	2
55	1	2	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	1	4	3	2	3	4	4	1	3	3	3	3	2	3
56	1	2	4	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	1	3	3	3	3	2	3
57	1	2	4	2	2	3	3	4	3	2	4	3	1	3	3	2	3	4	4	1	3	4	3	3	2	2
58	2	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	2	3	4	4	1	2	4	3	3	2	3
59	1	3	6	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	5	4	1	3	4	3	3	3	2
60	1	2	6	2	2	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	5	4	1	3	4	3	3	3	2
61	1	2	6	2	2	3	3	3	3	2	4	3	1	3	3	2	2	4	4	1	3	4	4	3	2	3
62	1	3	6	2	2	3	3	4	2	3	3	2	1	4	3	1	2	4	4	1	3	4	4	3	2	3
63	1	3	7	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3
64	1	2	7	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3
65	1	2	7	2	2	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	2	4	4	1	3	4	4	3	2	3
66	1	2	7	2	2	3	4	4	3	2	4	3	1	3	3	2	2	4	4	1	3	4	4	3	2	3
67	1	2	7	2	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	1	2	4	4	1	3	4	4	3	2	3
68	1	2	7	2	2	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	2	1	4	4	2	2	3	3	3	2	3
69	1	3	7	2	2	3	3	4	3	1	4	3	2	3	3	2	2	4	4	1	3	4	4	3	2	3
70	1	2	7	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3
71	1	3	7	1	2	3	4	4	2	2	4	3	1	4	2	2	2	4	4	1	3	3	4	3	2	3

72	1	2	7	1	2	3	3	4	3	2	4	3	1	4	3	2	2	4	4	1	3	4	4	3	2	3
73	1	3	7	2	2	3	3	4	3	2	4	3	1	3	3	2	3	3	4	1	2	4	3	4	3	2
74	1	2	7	2	2	3	3	4	3	2	4	3	1	4	3	2	2	3	4	1	2	4	3	4	3	3
75	1	3	7	2	2	3	4	4	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	4	1	2	4	4	3	2	3
76	1	2	7	2	2	3	3	4	3	2	4	3	1	3	3	2	3	4	4	1	2	4	3	3	3	3
77	1	3	7	2	2	3	3	4	3	2	4	3	1	3	3	2	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3
78	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	1	2	3	3	4	3	3
79	1	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	2	4	3	3	3	3
80	1	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	1	2	3	3	4	3	3
81	1	1	3	1	2	3	3	3	2	2	4	3	1	3	3	2	2	3	4	1	1	4	3	3	3	3
82	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	1	3	4	3	3	3	3
83	1	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	1	2	4	4	4	3	3
84	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	2	4	4	1	2	4	3	4	3	3
85	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	1	2	4	3	4	3	2
86	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	4	1	2	4	3	4	3	3
87	1	1	3	1	2	3	3	4	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3
88	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	1	2	3	3	4	2	2
89	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	4	1	2	3	4	3	2	2
90	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	1	2	4	3	4	3	2
91	1	2	3	1	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	2	3	3	3	3	2
92	1	2	3	1	2	3	3	4	2	2	4	3	1	4	3	2	3	3	4	1	2	4	3	4	3	3
93	1	1	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	2	4	3	3	3	3
94	1	2	3	1	2	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	4	1	2	3	3	3	3	3
95	1	1	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	1	2	4	3	4	3	2
96	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	1	2	4	3	4	3	2
97	1	1	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	1	2	4	3	4	3	3

98	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	1	2	4	3	4	3	3
99	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	4	3	2	2	3	4	1	2	4	3	3	3	3
100	1	1	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	4	1	2	3	3	4	3	3
101	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	4
102	1	1	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	1	2	4	3	4	3	3
103	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	1	2	4	3	4	3	2
104	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	4	4	1	3	4	4	3	3	2
105	2	1	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	2	2	4	4	1	2	4	3	3	2	2
106	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	1	3	4	4	4	3	2
107	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	2	3	4	4	1	2	3	3	3	3	2
108	2	2	3	1	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	2	3	4	4	1	2	4	3	3	3	2
109	2	2	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	1	4	3	2	3	3	4	1	2	3	3	4	3	3
110	2	2	3	1	2	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	2	2	4	3	1	2	3	4	4	3	2
111	2	1	3	1	2	3	3	3	2	1	3	3	1	4	3	2	3	4	4	1	2	3	3	3	3	2
112	2	2	3	1	3	4	3	3	3	1	3	3	2	4	3	2	3	4	4	1	2	3	3	3	2	2
113	2	2	3	1	2	3	3	4	2	1	3	3	1	4	3	2	3	4	4	1	2	3	3	3	2	2
114	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	1	4	3	2	2	4	4	1	2	4	3	4	3	2
115	2	2	3	2	2	4	4	4	3	2	4	3	1	4	3	2	3	3	4	1	2	4	3	4	3	2
116	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	1	2	4	3	3	3	2
117	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	2	4	4	1	2	4	4	3	3	3
118	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	4	3	1	2	3	4	4	3	3
119	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	1	2	3	3	4	3	3
120	2	1	3	1	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2
121	2	1	3	1	3	3	4	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	4	4	1	3	4	4	4	3	3
122	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	1	3	4	4	3	3	3
123	2	1	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	1	2	4	3	4	3	3

124	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3
125	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	1	2	4	3	3	3	3
126	2	3	3	1	2	3	3	4	2	1	3	3	2	4	3	2	3	5	4	1	3	3	3	3	3	2
127	1	3	3	2	2	3	3	3	2	1	4	3	1	4	3	2	3	4	4	1	3	4	4	3	2	2
128	1	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	5	4	2	3	4	3	3	3	3
129	1	2	3	2	1	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	1	2	3	4	1	2	4	3	2	3	4
130	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	5	4	2	3	4	3	3	2	3
131	1	3	3	2	1	3	3	4	2	1	3	3	2	4	3	2	3	4	4	1	2	4	3	3	3	3
132	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	1	2	4	3	3	3	3
133	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	1	4	3	2	2	4	4	1	3	4	4	3	2	3
134	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	4	1	2	4	3	3	2	2
135	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	4	1	2	4	3	3	3	3

DESEMPEÑO LABORAL											
ITEMS	RASGOS DE PERSONALIDAD				COMPETENCIAS				LOGRO DE METAS		
	V27. ADAPTAS RAPIDO	V28. PROBLEMAS PERSONALES	V29. SOCIABLE Y EXPRESSIVA	V30. ACTITUD POSITIVA	V31. EFICAZ	V32. SOLUCIONAR PROBLEMAS	V33. COMUNICACION EFICAZ	V34. TIEMPO DETERMINADO	V35. COORDINAS	V36. COMPAÑEROS DE TRABAJO	V37. RECURSOS ASIGNADOS
1	5	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4
2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4
4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4
5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4
6	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4
7	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4
8	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	4
9	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4

10	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4
11	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
12	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4
13	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3
14	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
15	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
16	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4
17	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4
18	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
19	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4
20	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4
21	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	4
22	4	3	3	4	2	3	4	4	5	4	4
23	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
24	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4
25	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4
26	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4
27	4	3	4	4	2	3	4	4	5	5	3
28	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
29	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4
30	4	2	4	4	3	4	4	3	5	4	4
31	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	5
32	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
33	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
34	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
35	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4

36	4	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4
37	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4
38	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
39	4	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4
40	4	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4
41	3	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4
42	4	2	4	5	2	3	4	3	4	3	4
43	4	2	3	3	3	3	4	5	5	5	4
44	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4
45	4	2	5	5	4	5	4	5	5	4	4
46	3	2	4	5	3	4	4	3	4	3	4
47	3	2	3	4	3	3	4	5	4	3	4
48	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
49	4	2	4	5	3	4	3	5	4	5	4
50	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
51	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4
52	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4
53	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4
54	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3
55	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4
56	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
57	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4
58	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
59	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4
60	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4
61	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4

62	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3
63	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
64	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
65	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4
66	4	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4
67	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4
68	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4
69	3	2	4	5	3	4	4	4	4	3	4
70	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
71	4	2	4	5	3	3	4	3	4	3	4
72	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
73	5	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4
74	5	4	3	4	2	4	3	4	5	3	4
75	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4
76	4	3	3	4	2	3	4	4	5	4	4
77	5	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4
78	3	2	4	5	2	3	4	3	5	3	4
79	3	4	4	4	2	3	4	3	5	3	4
80	4	2	3	3	2	3	3	4	5	3	4
81	5	3	4	4	2	3	3	3	5	4	4
82	4	3	3	4	2	3	3	4	5	4	4
83	4	3	3	4	2	3	3	3	5	3	4
84	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4
85	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4
86	4	2	4	5	3	3	4	3	5	3	4
87	5	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4

88	5	1	4	5	2	3	3	3	5	3	4
89	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4
90	4	3	3	4	2	3	4	3	5	4	4
91	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4
92	4	3	3	4	2	3	4	3	5	3	3
93	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
94	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
95	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4
96	4	3	3	3	2	3	3	3	5	4	4
97	4	3	4	5	2	3	4	3	5	4	4
98	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4
99	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
100	4	2	4	5	3	4	4	4	3	3	4
101	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3
102	3	2	3	4	2	3	3	3	5	3	4
103	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
104	5	4	4	5	2	3	4	3	5	4	4
105	5	4	3	4	2	3	3	4	5	4	4
106	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4
107	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4
108	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4
109	3	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3
110	3	1	3	3	1	3	3	4	3	3	3
111	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
112	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4
113	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4

114	4	2	3	5	3	3	4	3	5	3	4
115	4	2	4	5	3	3	3	4	5	4	4
116	5	3	4	5	2	3	4	3	5	3	4
117	5	2	3	4	2	2	3	3	5	3	4
118	4	2	3	4	2	3	4	4	5	4	4
119	4	2	3	4	2	2	3	3	4	3	4
120	5	4	4	5	3	3	4	3	2	3	4
121	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4
122	4	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4
123	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4
124	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4
125	5	2	3	4	2	3	3	3	5	3	4
126	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
127	3	3	4	5	4	4	3	4	2	3	4
128	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4
129	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3
130	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4
131	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4
132	5	4		4	3	3	4	3	4	4	4
133	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4
134	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4
135	4	2	3	4	2	2	3	3	4	3	4

Anexo 6. Propuesta de valor.

En la presente investigación, tomando en cuenta la realidad problemática presento una propuesta de valor en la que es diseñar estrategias adecuadas para una buena gestión del talento humano en la empresa HELATONY´S S.A.C; en tal sentido, que la propuesta puede ser tomada en cuenta por parte de Gerencia o el área de Recursos Humanos y de esta forma beneficiaría de manera directa o indirecta a la empresa e incluso al mismo tiempo al trabajador.

A continuación, se detallará las siguientes propuestas:

- 1) Para la incorporación de las personas: Se propone contar con un personal idóneo en el área de recursos humanos, que se dedique exclusivamente en la selección de todos los postulantes y de esa manera poder contar con una exhaustiva revisión de los datos de los aspirantes, teniendo como prioridad la verificación de los documentos presentados.

Implementar la aplicación de pruebas de actitud y de conocimiento técnico, para esto se recomienda la contratación de un psicólogo, esto ayudará a crear en los aspirantes la incertidumbre y expectativas que le hagan prepararse y/o actualizarse para así de esta manera, puedan tener mayores posibilidades y ser seleccionado para el puesto.

- 2) Para la colocación de las personas: Se propone que cada jefe del área que solicite un personal para un puesto determinado, debe evaluar constantemente el desempeño sea en el período de prueba o durante su contrato; para así de esta manera el trabajador puede ser considerado en mejores cargos superiores.
- 3) Para recompensar a las personas: Se propone un programa de incentivos, en la cual pueden ser monetario o no monetario, de esta forma se puede conocer el rendimiento de cada colaborador, así mismo pueden cumplir con los objetivos de la organización. En la cuáles podemos encontrar:

- Bonos

- Reconocimientos de logros
 - Implementar una sala de lactancia
- 4) Para el desarrollo de las personas: Se propone lo siguiente:
- Implementar capacitaciones, conferencias o seminarios a los trabajadores de distintas áreas para poder de esta manera mantener al día con los avances y cambios tecnológicos, a la vez aumentar la productividad y mejorar la calidad de trabajo.
 - Implementar convenios de estudios con la SENATI a los colaboradores que tienen un buen rendimiento y se sientan comprometidos con la empresa.
- 5) Para retener a las personas: Se propone lo siguiente:
- Implementar un tópico, para atender cualquier emergencia que se pueda presentar en la empresa.
 - Implementar charlas de manera constante sobre la seguridad e higiene laboral, para así poder concientizar a los colaboradores y de esta forma reducir la posibilidad de accidentes dentro de la organización.
- 6) Para supervisar a las personas, se propone lo siguiente:
- Actualizar la información de los colaboradores, utilizando nuevos sistemas, ya que la tecnología avanza. Esto permitirá tener detalladamente todos los datos que necesitemos de los colaboradores de manera rápida (puesto, seguro, sueldo y etc.), Gracias a esa base de datos podemos obtener información y de esta manera podemos tomar decisiones eficaces sobre las personas.