



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIA ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA
EMPRESA IMPORTACIONES PROGMAC LIMA. PERÚ
2019”.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES**

AUTOR:

Bach. GUTIERREZ SOTO, THANNYA PATRICIA

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Dr. EDMUNDO GONZÁLEZ ZAVALA

JURADO EXAMINADOR

Dr. MOGROVEJO COLLANTES, WILLIAM MIGUEL
Presidente

Mg. ARCE GUEVARA, ERNESTO
Secretario

Mg. DÍAZ ZARATE, FRANCISCO EDUARDO
Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios por fortalecerme cada día, lo dedico a mis padres quienes me apoyaron moral, económicamente y emocionalmente en toda la carrera profesional, dedico a mi familia por sus consejos incondicionales y un amigo especial por su apoyo en todo este proceso.

AGRADECIMIENTO

La presente investigación es gracias a la Universidad Privada Telesup por darme la oportunidad de culminar mis estudios profesionales, gracias a los docentes que dedicaron su tiempo en brindarnos sus enseñanzas, al asesor de tesis Dr. Edmundo Gonzales Zavaleta quien me apoyo con sus conocimientos y experiencias en este proceso. A la empresa Importaciones Progmac S.A.C por permitir brindarme su apoyo, a mi familia y amigos por sus consejos. Dios los bendiga en gran manera.

RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desempeño Laboral del personal en la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú 2019”, tiene como finalidad determinar la influencia que existe entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú 2019.

El problema general refiere al interrogante ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa Importaciones Progmac. Lima-Perú,2019?, cuya hipótesis general es. La gestión del talento humano si influye en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú 2019, como variable de estudio son, variable independiente “Gestión del Talento Humano” y variable dependiente “Desempeño Laboral”.

Para su desarrollo se utilizó el tipo de estudio no experimental transversal con enfoque cuantitativo y un diseño aplicativo correlacional debido a que no se manipulo las variables, se aplicaron 30 encuestas utilizando un instrumento de medición con 40 preguntas, 20 relacionado a la gestión del talento humano y 20 al Desempeño laboral. Para determinar la confiabilidad de la variable gestión del talento humano y desempeño laboral fue la prueba de alfa de Cronbach. Con una prueba realizada a 30 trabajadores obteniendo un resultado de 0.969 y 0.936 respectivamente, se evidencia que es una prueba de fuerte confiabilidad, Para la validación de las hipótesis es determinada por el Rho de Spearman; el nivel de correlación es de 0.821 esto expresa que mejor gestión del talento humano mayor desempeño laboral.

Estos resultados nos indica que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac, se determina que la gestión del talento humano es un factor fundamental dentro de las organizaciones, considerando que el desempeño depende de la percepción que tenga el personal sobre el entorno que le rodea, mismo que pueda ser negativo o positivo.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research entitled "Human Talent Management and its influence on the Labor Performance of the personnel in the company Importaciones Progmac Lima. Peru 2019", aims to determine the influence that exists between Human Talent Management and the Labor Performance of the personnel of the company Importaciones Progmac Lima. Peru 2019.

The general problem refers to the question "How does human talent management influence the work performance in the company Importaciones Progmac Lima. Peru, 2019, whose general hypothesis is. The management of human talent does influence the work performance of the staff of the company Importaciones Progmac Lima. Peru 2019, as study variable are, independent variable "Human Talent Management" and dependent variable "Labor Performance".

For its development, a non-experimental cross-sectional study with a quantitative approach and a correlational applied design was used because the variables were not manipulated. 30 surveys were applied using a measurement instrument with 40 questions, 20 related to Human Talent Management and 20 to Work Performance. The Cronbach's alpha test was used to determine the reliability of the variable Human talent management and work performance. For the validation of the hypotheses it is determined by Spearman's Rho; the correlation level is 0.821, which expresses that the better the Human Talent Management, the higher the Job Performance.

These results indicate that there is a significant relationship between human talent management and the work performance of the personnel of the company Importaciones Progmac, it is determined that human talent management is a fundamental factor within the organizations, considering that the performance depends on the perception that the personnel have about the environment that surrounds them, which can be negative or positive.

Key words: Human talent management, work performance.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	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	xiv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del Problema	16
1.2. Formulación del Problema.....	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problema específico.....	19
1.3. Justificación del Estudio	19
1.3.1. Justificación teórica	20
1.3.2. Justificación práctica	20
1.3.3. Justificación metodológica	20
1.3.4. Justificación social.....	20
1.4. Objetivos de la Investigación	20
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos	21
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de la Investigación	22
2.1.1. Antecedentes nacionales	22
2.1.2. Antecedentes internacionales	25
2.2. Bases teóricas de las Variables.....	29
2.2.1. Gestión del talento humano	29

2.2.2. Desempeño laboral	44
2.3. Definición de Términos Básicos	50
III. MARCO METODOLÓGICO.....	56
3.1. Hipótesis de la Investigación	56
3.1.1. Hipótesis general.....	56
3.1.2. Hipótesis específica	56
3.2. Variables de Estudio.....	57
3.2.1. Definición conceptual	57
3.2.2. Definición operacional	57
3.3. Tipo y nivel de Investigación	58
3.3.1. Tipo de Investigación	58
3.3.2. Nivel de Investigación	59
3.3.3. Método de Investigación	59
3.4. Diseño de la Investigación.....	60
3.5. Población y Muestra de Estudio	60
3.5.1. Población	60
3.5.2. Muestra	61
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	61
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	61
3.6.2. Instrumento de recolección de datos.....	61
3.7. Métodos de Análisis de Datos	63
3.8. Aspectos éticos	63
IV. RESULTADOS	64
4.1. Prueba de la Confiabilidad	71
4.2. Prueba de Normalidad.....	74
4.3. Validación de Hipótesis	75
4.3.1. Validación de hipótesis general.....	75
4.3.2. Validación de hipótesis específicas.....	77
4.4. Resultados Descriptivos de Tablas Cruzadas	82
V. DISCUSIONES	90
VI. CONCLUSIONES	92
VII. RECOMENDACIONES.....	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95

ANEXOS	99
Anexo 1: Matriz de consistencia	100
Anexo 2: Matriz de operacionalización	102
Anexo 3: Instrumentos	103
Anexo 4: Validación de instrumento.....	106
Anexo 5: Matriz de datos	114
Anexo 6: Propuesta de valor.....	116

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Definición operacional de la variable Gestión del talento humano	57
Tabla 2.	Definición operacional de la variable Desempeño laboral	58
Tabla 3.	Escala de confiabilidad.....	62
Tabla 4.	Niveles de variable de Gestión del talento humano.....	64
Tabla 5.	Niveles del desempeño laboral	65
Tabla 6.	Niveles de Integración de las personas.....	66
Tabla 7.	Niveles de organización de las personas	67
Tabla 8.	Recompensación de las personas.....	68
Tabla 9.	Niveles de Desarrollo de las personas	69
Tabla 10.	Niveles de retención a las personas.....	70
Tabla 11.	Nivel de confiabilidad de la variable Gestión del talento humano.....	71
Tabla 12.	Nivel de confiabilidad de la variable Desempeño laboral	71
Tabla 13.	Nivel de confiabilidad de la dimensión integración de las personas	72
Tabla 14.	Niveles de confiabilidad de la dimensión organización de personas ...	72
Tabla 15.	Niveles de confiabilidad de la dimensión recompensación a las personas	73
Tabla 16.	Niveles de confiabilidad de la dimensión desarrollo de las personas..	73
Tabla 17.	Niveles de la dimensión de la retención de las personas	74
Tabla 18.	Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones ...	74
Tabla 19.	Niveles de correlación y significación de Gestión del talento humano y desempeño laboral	76
Tabla 20.	Niveles de correlación y significación de Integración de las personas y desempeño laboral	77
Tabla 21.	Niveles de correlación y significación de Organización de las personas y Desempeño laboral	78
Tabla 22.	Niveles de correlación y significación de recompensar a las personas	79
Tabla 23.	Niveles de correlación de Desarrollo de las personas y desempeño laboral.....	80
Tabla 24.	Nivel de correlación de retención de las personas y desempeño laboral ..	81
Tabla 25.	Tabla cruzada Gestión del talento humano y desempeño laboral	82
Tabla 26.	Tabla cruzada Integración de las personas y Desempeño laboral	83

Tabla 27. Tabla cruzada Organización de las personas y Desempeño laboral...	84
Tabla 28. Tabla cruzada Recompensación de las personas y Desempeño laboral..	86
Tabla 29. Tabla cruzada Desarrollo de las personas y Desempeño laboral	87
Tabla 30. Tablas cruzadas Retención de las personas y el desempeño laboral .	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organización jurídica (Fuente: Directorio central de empresas y establecimientos, INEI (2016)).	17
Figura 2. SIG-F-21 Registro de control del personal administrativo. Fuente: Importaciones Progmac (2019).	18
Figura 3. Modelo genérico teórico. Fuente: elaboración propia.	29
Figura 4. Modelo conceptual sobre Gestión de Recursos Humanos de Werther y Davis fuente: Gestión del talento humano y conocimiento. Cuesta. (2015)	30
Figura 5. Modelo de GRH DPC.	32
Figura 6. Niveles de Gestión del talento humano	64
Figura 7. Niveles de Desempeño laboral	65
Figura 8. Niveles de integración de las personas	66
Figura 9. Niveles de organización de las personas	67
Figura 10. Niveles de recompensación de las personas	68
Figura 11. Niveles de desarrollo de las personas	69
Figura 12. Niveles de retención a las personas	70
Figura 13. Tabla cruzada Gestión del talento humano y desempeño laboral	82
Figura 14. Tabla cruzada Integración de las personas y Desempeño laboral	83
Figura 15. Tabla cruzada Organización de las personas y Desempeño laboral	85
Figura 16. Tabla cruzada Recompensación de las personas y Desempeño laboral	86
Figura 17. Tabla cruzada Desarrollo de las personas y Desempeño laboral	87
Figura 18. Tablas cruzadas Retención de las personas y el desempeño laboral	89

INTRODUCCIÓN

En la actualidad dentro de las empresas la gestión del talento humano está influyendo en el desempeño laboral de los trabajadores ya sea de forma positiva o negativa, para ello se busca conocer la gestión del talento humano para manejar de manera efectiva con los trabajadores, se debe de percibir los factores que afectan al desempeño laboral dado a que ello implica en los objetivos de la empresa. Ésta presente investigación determina realizar la influencia existente entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Progmac. Lima. Perú, 2019, la investigación se desarrolla en siete capítulos, los cuales se detallan a continuación:

Capítulo I. Se presenta el planteamiento del problema donde se desarrollan las deficiencias de la gestión del talento humano de la empresa Importaciones Progmac S.A.C, también encontraremos la formulación general y específico donde se enfoca la influencia existencial entre las variables Gestión del talento humano y el Desempeño laboral y, por último, los objetivos de la investigación que determina el grado de influencia entre las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente.

Capitulo II. Marco teórico, se citan los antecedentes de los autores de tesis nacionales e internacionales relacionados al estudio que se está realizando, mostrando los objetivos, la metodología planteada, las conclusiones y las propuestas de valor producto de sus investigaciones. Se explican las definiciones de cada variable, independiente como “Gestión del Talento Humano” y dependiente “Desempeño Laboral”.

Capitulo III. Marco metodológico, se plantea la hipótesis general y específicos donde se busca probar la relación entre las variables de estudio. Para recopilar los datos para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento que es el cuestionario, dicha encuesta fue aplicada a 30 trabajadores de la empresa que se investiga. El instrumento consta de 40 preguntas estructuradas en, 20 para la variable independiente y 20 para la

variable dependiente, cuyo método empleado fue la escala de Likert con 5 alternativas de respuestas.

Capítulo IV. Resultados, se precisa la existencia de una relación positiva entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral. En este capítulo se encuentra la prueba de confiabilidad utilizando la herramienta Alfa de Cronbach, la prueba de normalidad, la validación de hipótesis y los resultados descriptivos de las tablas cruzadas, estos datos estadísticos nos muestran la relación que hay entre gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral.

Capítulo V. Discusiones, se muestran que las tesis desarrolladas por los investigadores guardan similitudes en sus conclusiones y se identifican con la investigación.

Capítulo VI: Conclusiones, se detallan las conclusiones donde se demuestra que existe una influencia alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Capítulo VII: Se describen las recomendaciones de cómo mejorar según los resultados obtenidos de esta investigación.

Al finalizar se detallan las referencias bibliográficas y los respectivos anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

A nivel mundial la Gestión del talento humano ha ido progresivamente cambiando para enfrentar los nuevos desafíos que presentan cada empresa; según la Consultoría Cultura Great Place To Work (2016) informan que las 5 empresas que buscan la satisfacción de su personal son Microsoft, Coca Cola, PWC, Pfizer, Google, aluden que gozan de flexibilidad de horario, dentro del cumplimiento de las metas el 80% están fuera de oficinas, buscan el crecimiento personal y profesional, cabe recalcar que las empresas mencionadas fidelizan a sus trabajadores.

Chiavenato (2018) afirma que la moderna gestión del talento humano implica varias actividades, como análisis de cargos, planeación de recursos humanos, incorporación a las personas, colocación, modelo de trabajo, recompensación, desarrollo, retención, seguridad, salud y calidad de vida, de acuerdo a lo planteado por este autor, las empresas han hecho cambios drásticos en la forma de gestionar personas, enfocándose en sus áreas del talento humano y dándoles un rol estratégico. Si una empresa se basa solo en producir bajo presión a su personal sin obtener beneficios laborales con el fin de incrementar su rentabilidad, se va a la quiebra; con el fin de alcanzar los mejores resultados se tiene que fidelizar al personal interno para fortalecer el desempeño laboral.

En la actualidad el Perú, según en el portal MERCADOS y REGIONES (2019) en una encuesta en Aptitus el 26 de Febrero del 2019 menciona que el 54% de las empresas peruanas buscan que sus empleados tengan vidas saludables, capacitaciones a fin de elevar su productividad, por otro lado, también existen otras empresas que según el Foro Económico Mundial (WEF) el Perú no aprovecha al máximo su talento humano debido a eso se encuentra en el puesto 65 a nivel global, puesto que en su opinión es insuficiente, pese a mejorar sus indicadores.

Según el Diario el Comercio (2017) informa que en el Perú se encuentran empresas que hostigan a su personal; entre febrero del 2016 y enero del 2017

SUNAFIL atendió unos 626 casos de hostigamiento laboral en todo el país, de ello 276 ocurrieron en Lima Metropolitano esto fue por la falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente.

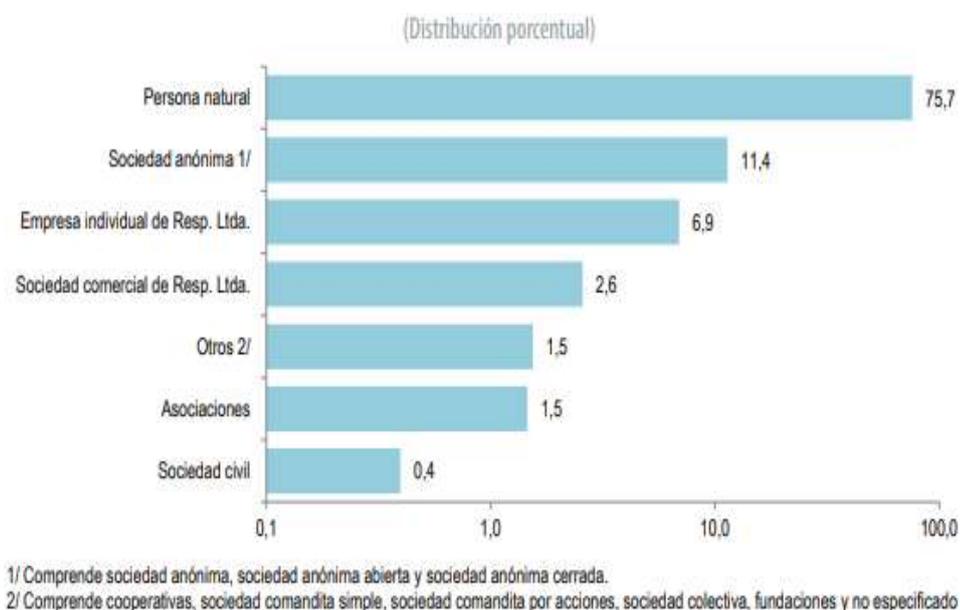


Figura 1. Organización jurídica (Fuente: Directorio central de empresas y establecimientos, INEI (2016)).

De acuerdo al Directorio central de empresas y establecimientos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2016) expresa que la organización jurídica de sociedad anónima cerrada es el 11.4 % de las empresas registradas en el país, dentro de este tipo de organización se encuentra la empresa Importaciones Progmac S.A.C constituida en 2010, La empresa Importaciones Progmac especializada en la comercialización y distribución de artículos promocionales y regalos corporativos a nivel nacional e internacional, y a la vez fabricación de bolsas ecológicas; teniendo como clientes nacionales a Newrest del Perú, Almerco S.A.C, Thomas Green, Quillacoop, Norkys e internacionales a BA eventos, Corea, Cengage Learning editores, Index entre otros. La empresa se encuentra ubicado en San Juan de Lurigancho, cuenta con las siguientes áreas: planta, almacén, administración, logística.

El inconveniente que presenta la empresa Importaciones Progmac es que el área de recursos humanos lo gestiona la gerencia general, debido a no contar

con una planeación de recursos humanos este se ve muy afectada, no cuenta con un adecuado documentación para el reclutamiento de sus trabajadores, al igual de sus selección correspondiente, no existe contratos formales para cada trabajador, todo es según modalidad de boca a boca la cual si es factible por el ministerio del trabajo pero causa falta de responsabilidad de parte de los trabajadores, a su vez como no hay una documentación no se puede medir el rendimiento de los trabajadores, esto influye de gran manera en todas las áreas.

El área más sensible de toda empresa es el área de recursos humanos, sino hay una buena gestión todas las áreas serán afectadas, como es en el caso de la empresa Importaciones Progmac S.A.C; por esa razón el nivel de ausentismo y tardanzas ha crecido en las ultimas meses como se refleja en el cuadro de SIG-F-21 Registro de control del personal administrativo.

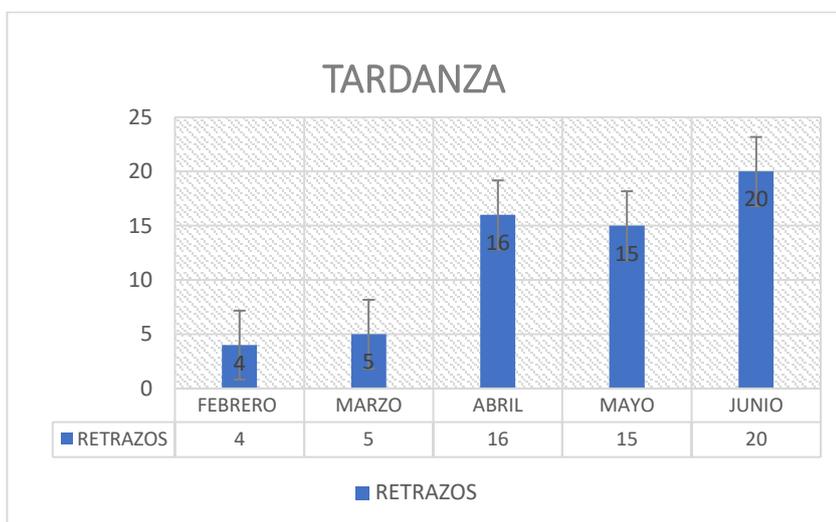


Figura 2. SIG-F-21 Registro de control del personal administrativo. Fuente: Importaciones Progmac (2019).

En el último período según el registro interno SIG-F-025 seguimiento y control de pedidos, indica que se ha obtenido retrasos del 65% del total de pedidos en la producción debido a las faltas y tardanzas del personal, a esto se encuentra demoras en logística para su envío. Según el área de ventas menciona que de los 25 pedidos realizados en el mes 20 de esos pedidos presentan retrasos en más de 2 días., esto se presenta por la ausencia del personal, falta de compromiso y responsabilidad. En los últimos 3 meses se presentó una cierta cantidad de quejas

por problemas en la producción, diseños no efectivos, demoras en él envío. Por lo tanto, de acuerdo al problema planteado existe una Gestión del talento humano que no tolera el desempeño laboral en la empresa Importaciones Progmac S.A.C.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cómo influye la Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal en la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú, 2019?

1.2.2. Problema específico

PE 1. ¿De qué manera la integración de las personas influye en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima- Perú, 2019?

PE 2. ¿Cómo impacta la organización de las personas en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú, 2019?

PE 3. ¿De qué manera incide el recompensar a las personas en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima- Perú, 2019?

PE 4. ¿Cómo impacta el desarrollo de las personas en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú, 2019?

PE 5. ¿De qué manera contribuye la retención de las personas en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú, 2019?

1.3. Justificación del Estudio

El proyecto de investigación sobre la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac SAC se justifica por lo siguiente:

1.3.1. Justificación teórica

La siguiente investigación de gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral tiene como objetivo establecer un modelo teórico que explique la gestión del talento humano en las actividades laborales mencionados por Chiavenato (2018); el estudio ayudará a profundizar los conocimientos requeridos para buscar la mejora en el desempeño laboral.

1.3.2. Justificación práctica

Esta investigación se realizó porque existe la necesidad de mejorar el nivel de desempeño laboral en el personal de la empresa Importaciones Progmac S.A.C, con el uso de la gestión del talento humano.

1.3.3. Justificación metodológica

El instrumento y los procedimientos empleados en este trabajo de investigación mostrada en su validez y confiabilidad podrán ser procesadas en otro trabajo de investigación.

1.3.4. Justificación social

El trabajo de investigación se realizó con el objetivo de concientizar a la empresa y a sus colaboradores que la gestión del talento humano es muy importante debido a la relación que se tiene entre trabajador y empresa para crear valor y lograr resultados en el desempeño de los trabajadores.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Establecer la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú, 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- OE 1.** Determinar de qué manera influye la integración de las personas en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.
- OE 2** Analizar cómo impacta la organización de las personas en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.
- OE 3.** Evaluar como incide la recompensa de las personas en el desempeño laboral de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.
- OE 4.** Determinar cómo impacta el desarrollo de las personas en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.
- OE 5.** Establecer cómo contribuye la retención de las personas en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

En el Perú se encuentra una cierta cantidad de estudios similares sobre la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, a continuación se mencionó los siguientes casos.

En la tesis de Rojas y Vílchez (2018) titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús” para optar el grado académico de Maestro en Gestión en Salud en la Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú. Los autores en su tesis tiene como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima 2018, en cuanto a su metodología usada por los autores fue de diseño no experimental – correlacional, de acuerdo a la naturaleza de estudio que reúne los contextos metodológicos es considerada una investigación aplicada con un enfoque cuantitativo.

Como conclusión que determina Rosario y Vílchez en su investigación, es la siguiente: presenta un relación estadística entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, con una significancia de $P=0,000$ muestra que P es menor a 0,005 permitiendo señalar que la relación entre las dos variables es positiva y significativa, para la prueba del instrumento indica una fiabilidad buena a través del Alfa de Cronbach de 0.885, se menciona una coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de 0.510 donde se indica que existe una correlación lineal positiva. El método de análisis de datos se hizo a través del SPSS 22 con la técnica de Estadística descriptiva. Para su avance en el desempeño laboral se propone que el área de Gestión del talento humano se pueda implementar la motivación, actividades de ayuda al personal, planificación de supervisión, verificación de la calidad en atención al usuario, trabajos en equipo

e incentivos de acuerdo a su desempeño, con el fin de mejorar y buscar el crecimiento profesional y personal.

Por otro lado, Valentín (2017) en su tesis cuyo título es “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas sur, 2016” para optar el título de Licenciado en Administración de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. El autor en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar como la Gestión del talento humano impacto en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016 En cuanto a la metodología usada por el autor es no experimental, transversal debido a la no manipulación de las variables, observándolo solo en su momento; considera una investigación explicativa.

La conclusión que arribo Valentín en su investigación es que la Red de Salud Huaylas Sur, de acuerdo a lo encuestado el nivel de relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral determina un 49.69% donde indica que la relación es regular, de acuerdo a la fiabilidad se menciona que tiene un nivel confiable alto de 0.961 de acuerdo a 24 elementos para mejorar su desempeño laboral del personal, menciona en hacer uso de los indicadores de la gestión del talento humano las cuales son, selección al personal de acuerdo al perfil del cargo, desarrollo personal, evaluaciones de su desempeño e incentivándolos para así llegar a los objetivos de la empresa.

De igual manera, Del Castillo (2017) en su tesis titulado “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo – 2016” para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Del Castillo en su investigación tuvo como objetivo determinar la dependencia que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, enfocándose en el cumplimiento de los objetivos personales y organizacionales. La metodología que uso el autor es de un diseño descriptivo correlacional, no experimental debido a no manipular la variable independiente sino desarrollarla mediante la observación, se basa en un enfoque cuantitativo. Como técnica uso la encuesta e instrumento utilizo el cuestionario siendo procesado en SPSS.

La conclusión que establece Del Castillo en su investigación es de que existe una relación entre las variables, para la confiabilidad del instrumento se procedió a la prueba del Alfa de Cronbrach cuyo coeficiente es de 0.84 para medir la gestión del talento humano y de 0.85 para medir el desempeño laboral, datos que nos indica que tiene una fuerte confiabilidad, para la prueba de hipótesis el nivel de correlación no paramétrico Rho de Spearman de 0.77 indica que hay una relación positiva entre variables representando una alta asociación entre las mismas para mejorar y reforzar en el desempeño de los trabajadores, se especifica incentivar el trabajo, buscar innovación en tecnología, utilizar una selección del personal efectivo, desarrollar capacitaciones, considerar la formación profesional, delegar actividades para la toma de decisiones para obtener resultados óptimos en el personal como en la organización.

En su tesis de investigación Asencios (2017) cuyo título es “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el hospital nacional Hipólito Unánime. Lima, 2016” para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Asencios en su investigación cuyo objetivo fue determinar la influencia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en el hospital Nacional Hipólito Unanue. En cuanto a la metodología que utilizo el autor es de diseño no experimental, de acuerdo al conocimiento de la realidad presentada en una situación dada, de tipo sustantivo con un nivel descriptivo, cuya técnica empleada fue la encuesta, y el instrumento utilizado fueron dos cuestionarios uno por cada variable.

La conclusión a la que arribó Asencios, en su investigación; mediante la prueba de hipótesis se menciona que presenta una relación positiva moderada significativa entre variables, de acuerdo al coeficiente no paramétrico Rho de Spearman de 0.642, $p = 0.01$. Se debe de considerar aspectos importantes en relación a la gestión del talento para la mejora del desempeño laboral; uno de los aspectos es el perfil de puestos para cada área, procesos estructurados de políticas para la admisión del servidor administrativo, control y seguimiento de base de datos del personal evaluado. Por otra parte, señala en obtener mayores capacitaciones, selección y evaluación del personal implementando la política de

evaluación de 360° de esa manera tener a colabores con talento, y destrezas en su labor organizacional.

De acuerdo a Oscoco (2015) cuya investigación es “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas – Apurímac, 2014” para optar el grado de Licenciatura en Administración de la Universidad Nacional José María Arguedas, Lima, Perú, se presenta como objetivo determinar la existencia de relación del talento humano con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha Andahuaylas – Apurímac, 2014. En cuanto a la metodología empleada por el autor fue de diseño descriptivo - no experimental debido a la no manipulación sus variables. De acuerdo al estudio reúne datos estadísticos procesados en SPSS 21 ya que presenta un enfoque cuantitativo.

La conclusión que arriba Oscoco en su investigación es que la Municipalidad Distrital de Pacucha, para la prueba de hipótesis de acuerdo al nivel de correlación mediante Rho Spearman es de 0.552 donde indica que la gestión del talento humano se relaciona de manera positiva débil con el desempeño laboral, Uno de los aspectos que carece es de un proceso adecuado en el talento humano debido a la cumplimientos legales afectando así en el desempeño del trabajador; como consecuencia la empresa se ve en la necesidad de implementar el proceso de planificación del talento humano, como también efectuar mecanismos de selección al personal promoviendo capacitaciones para el desarrollo continuo.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Zanz (2017) en su investigación titulado “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016” para optar el grado de Maestro en Gerencia Empresarial en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Matagalpa, Nicaragua. El autor en su investigación presenta como objetivo analizar el Clima organizacional y su incidencia en el Desarrollo laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, proponen un plan de acción que contribuya a la solución de las dificultades detectadas. En cuanto a la

metodología utilizada por el autor tiene un enfoque cuantitativo medirá los conceptos incluidos en las hipótesis, su investigación también es no experimental debido que se observará a los fenómenos que ocurren alrededor del hecho tal y como esta. Se tomaron los como métodos empíricos de recolección de datos el cuestionario, la entrevista y la observación.

La conclusión que menciona Zanz en su investigación es que el 96% de los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que la mejora del clima organizacional daría resultados de manera positiva en el desempeño laboral, menciona que una de las causas que implica menos manejo en el desempeño laboral es el liderazgo por ende el clima organización se ve afecto. Finalmente, se reflejó una incidencia significativa (p valor 0.000) del clima organizacional en el desempeño laboral el 90% considera que es de suma importancia fomentar buenas interacciones personales en el trabajo. Se recomienda fortalecer la comunicación permanente entre áreas para obtener que la información favorezca a la toma de decisión de manera apropiada.

En su tesis de investigación Alava y Gómez (2016) cuyo título “Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una institución pública, coordinación Zonal 8, durante el período 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y selección.” Para optar el grado de Maestro en Administración de empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. En esta investigación se busca analizar la administración de los subsistemas de talento humano en relación con el desempeño laboral del personal de una institución pública, coordinación zonal 8, con el fin de obtener un aplicativo para optimizar el proceso de selección y capacitación. En cuanto a la metodología utiliza está a lineado a la variable nominal.

La conclusión que menciona el autor es que la relación de influencia del subsistema administrativo de gestión del talento humano con desempeño laboral tiene una significancia de 0,000 (menor que 0,05). En tal sentido, se obtiene una implementación o propuesta de este nuevo modelo denominado gestión del talento humano, dado que se evidenció una ligera insatisfacción en relación al clima laboral, desempeño laboral, y evaluación de conocimiento, lo cual resulta

en el desempeño laboral, los motivos son la deficiencia en los procesos de selección y capacitación no adecuadas al personal; por la necesidad de la empresa se busca implementar un diseño de gestión del talento humano, relacionándolo a la selección de personal, capacitación del personal y compensaciones.

En su tesis de investigación Sum (2015) titulado “Motivación y desempeño laboral estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango” para optar el grado de licenciatura en Psicología Industrial/ Organizacional en la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. La autora Sum en su investigación tiene como objetivo de establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la Zona 1 de Quetzaltenango. En cuanto a la metodología utilizada por el autor fue descriptivo - estadístico, debido a que el autor utilizó la fiabilidad y la significación de la media aritmética.

De acuerdo a Sum en su investigación concluyó que la motivación es un punto fundamental para el desarrollo de las actividades de los trabajadores, la prueba aplicada fue la escala de motivaciones psicosociales, sirve en medir el nivel de la motivación, evalúa factores como aceptación y reconocimiento; se reflejó una relación significativa (p valor 0.000) entre motivación y desempeño laboral. Además, el 88% de los trabajadores afirmaron que en la empresa se les motiva para mejorar el desempeño, el 50% manifestó estar de acuerdo y un 38% totalmente de acuerdo; por otra parte, menciona que la motivación en el personal produce un buen entusiasmo, se sienten satisfechos en recibir incentivos y recompensas por su desempeño laboral.

De igual forma, Albán (2015) en su investigación titulado “Modelo de la gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa “SERVICONT” del cantón Baños de Agua Santa” para optar el grado de Maestro en Dirección de empresas con énfasis en Gerencia Estratégica en la Universidad Regional Autónoma de los Andes unidades, Ecuador. Albán en su investigación tiene como objetivo diseñar un modelo de talento humano para la empresa SERVICONT, para mejorar el desempeño laboral y lograr su integridad. En cuanto

a la metodología usada por el autor fue el inductivo – deductivo debido a que permite lograr los objetivos y verificar las variables planteadas. Las técnicas usadas fueron la observación directa, encuestas y entrevistas.

La conclusión que menciona Albán en su investigación es que la empresa SERVICONT del Cantón Baños de Agua Santa, carecen en evaluaciones psicológicas, no prestan atención al personal, no tienen capacitaciones es por eso la falta de compromiso en el trabajo, es por eso que la necesidad presentada a la empresa es realizar un modelo gestión del talento humano para establecer los procesos definidos, como selección del personal, capacitaciones, implemento de un manual de funciones para contribuir en la mejora del desempeño laboral. Asimismo, el 100% de los encuestados considera que la empresa cuenta con un modelo de gestión del talento humano para entrenar a su personal y mejorar su desempeño laboral.

Guevara (2014) en su investigación titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua”. Para optar el grado de Licenciatura en Psicología Industrial en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. De acuerdo al autor Guevara su investigación tiene como objetivo determinar la relación del desempeño del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de las Radios AM y FM de la ciudad de baños En cuanto a la metodología utilizada por el autor es un diseño exploratorio, descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo y cualitativo debido a que se trata de describir las cualidades de un trabajador y cuantitativo poder examinar los datos específicos

Guevara en su investigación concluye en que existe una relación entre sus variables, las cuales son gestión del talento humano y el desempeño laboral para la prueba de hipótesis fue utilizado el método estadístico Chi cuadrado, el nivel de significación que es el 5% el grado de libertad que es el 6, se toma el valor de 12,592 como valor de referencia para la regla de decisión, de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la H0 y se acepta la hipótesis de investigación donde existe una relación entre ambas variables. Las recomendaciones que indican es de implementar capacitaciones y reconocimientos por su trabajo, orientarles en las

funciones de cargo, por tal necesidad tendría que implementar un programa de gestión integrado del talento humano, proponer motivaciones, gestionar un plan de talento humano para contribuir con los resultados y beneficiarlos en el desempeño laboral.



Figura 3. Modelo genérico teórico. Fuente: elaboración propia.

En la figura 3 se presenta el modelo genérico teórico propuesto para la investigación, se detallará las teorías definiciones, importancia, objetivos de cada uno de estos conceptos.

2.2. Bases teóricas de las Variables

2.2.1. Gestión del talento humano

2.2.1.1. Teorías de gestión del talento humano.

A través de los años, el área de recursos humanos ha tenido cambios dentro de una empresa, todo inicio a principios de la Revolución Industrial y ha llegado en estos días con tal fuerza, las empresas lo llamaban administración de recursos humano, gestión de recursos humanos, capital humano, talento humano, hasta en la actualidad llegar a Gestión del Talento Humano debido a que es un área compleja donde no solo se concentra dicha área sino una gerencia.

2.2.1.1.1. Teoría de la necesidad del modelo funcional de GRH (1990)

En 1990 hubo gran énfasis en lograr Sistemas de recursos humanos, el enfoque sistémico de la gestión de recursos humanos se impuso como necesidad, donde se buscaba la interacción de sus elementos. Se pretendía que el sistema de gestión de recursos humanos no resultaría de la suma simple de sus elementos sino de la interrelación de estos, dando lugar a una cualidad resultante, el verdadero sistema de GRH reflejado por un modelo conceptual. (Cuesta, 2015). Es por ello, que se pretende presentar algunos modelos que ha marcado procesos en relación a la Gestión del recursos humanos.

A) Modelo conceptual sobre GRH de Werther y Davis

Werther y Davis (2001) se menciona que:

Este modelo ofrece orientaciones sobre las actividades que hoy son trascendentes en la gestión de recursos humanos, ayudando a la aplicación de la misma, sin embargo, no posee una proyección estratégica de los recursos humanos. Igual ocurre con el modelo de GRH de Chiavenato, no obstante, ambas muestran significativa importancia en el avance de la GRH, las actividades clave de GRH deben ser diseñadas en armonía con la dirección estratégica empresarial. (Cuesta Santos, 2015, p.25).

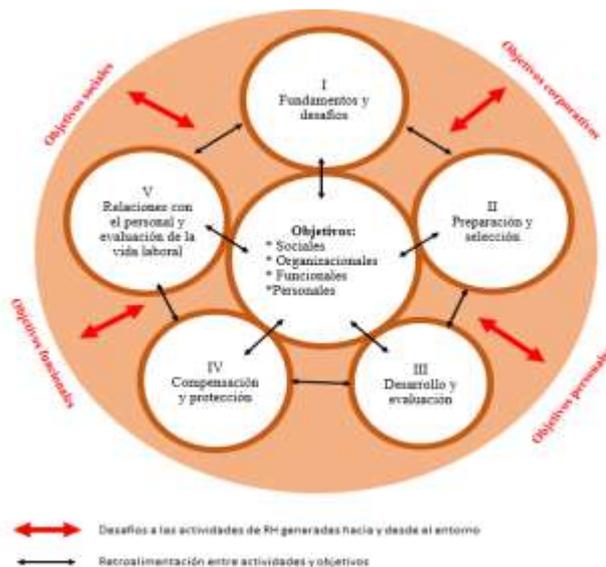


Figura 4. Modelo conceptual sobre Gestión de Recursos Humanos de Werther y Davis
fuente: Gestión del talento humano y conocimiento. Cuesta. (2015)

Modelo de Gestión de recursos humanos de Beer y colaboradores

Beer y colaboradores (1989) El modelo de GRH de Beer se concentra en cuatro políticas que comprenden cuatro áreas con las mismas denominaciones de esas políticas, abarcando todas las actividades clave de GRH. En este modelo la influencia de los empleados es considerada central, actuando sobre las demás áreas de RH; por esa razón las manifestaciones como las necesidades, motivaciones, actitudes y aspiraciones de los grupos son objetos de la mayor consideración, siendo ineludible el análisis de las mismas. (Cuesta Santos, p. 28)

El mapa de GRH de Beer y colaboradores se modificó al añadir expresamente la Auditoría de GRH centrada en la calidad, como mecanismo de retroalimentación o feed-back al sistema de GRH reflejado por el mapa con sus elementos esenciales, y al agregarle otras preguntas, así como indicadores y técnicas las cuales no estaban especificadas en el mapa de Beer.

B) Modelo de GRH de Diagnóstico, Proyección y Control de gestión estratégica

El modelo GRH es considerado un modelo de GRH funcional, modelo, con su esencial tecnología, está apropiado a la práctica laboral de empresas y organizaciones. Cuesta (2005) afirma:

El modelo de GRH DPC, de acuerdo a las siglas: Diagnóstico (D), Proyección (P) y Control de gestión (C), su denominación indica su funcionalidad, llevando la aplicación de su implícita tecnología a la investigación-acción, de modo que en el proceso de investigación se va diagnosticando, se va proyectando, para inmediatamente después ejecutar y posteriormente controlar (feedback) esa ejecución es consecuente con la estrategia organizacional. (pp.29-30).

El modelo de GRH DPC tiene en el centro de sus subsistemas y políticas de RH a la persona manifiesta en su educación y desarrollo es el fin y no el medio. Tal educación y desarrollo es obligado para los restantes subsistemas y políticas donde estarán incluidos todos los procesos clave a comprender por el sistema GRH que contempla ese modelo de GRH DPC.

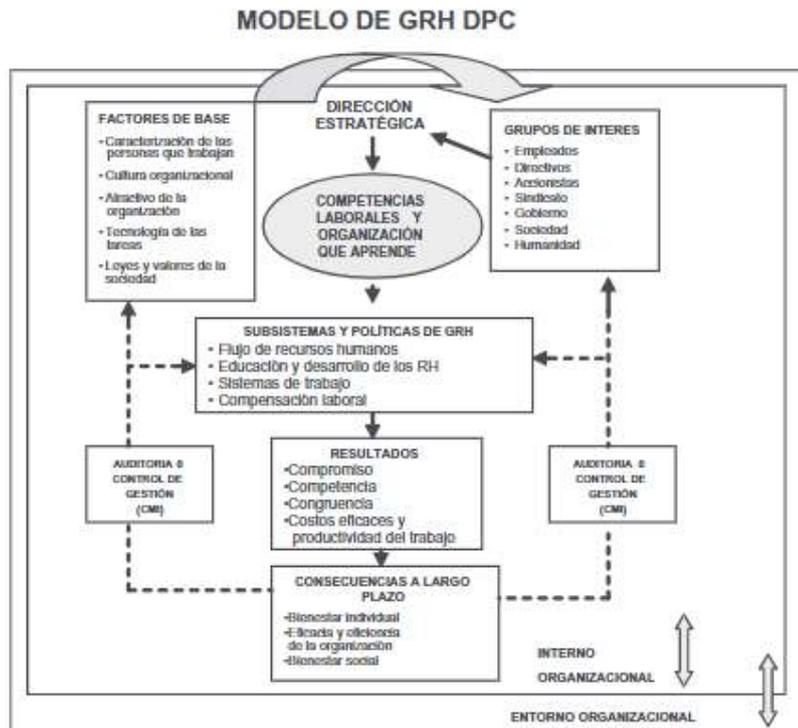


Figura 5. Modelo de GRH DPC.

Fuente: Gestión del talento humano y conocimiento Cuesta. (2015)

2.2.1.2. Definición de Gestión del talento humano

Para realizar definiciones acerca de la gestión del talento humano se tomó concepto de algunos autores de prestigio internacional, cada uno tiene una perspectiva diferente, pero se enfocan en lo mismo.

Según Chiavenato, (2018) nos define “la gestión del talento humano como conjunto de políticas y prácticas necesarias para gestionar los aspectos de compromisos gerenciales relacionado con las personas, usando los siguientes procesos: integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar” (p.14).

Conforme Cuesta, (2015) nos dice que “La gestión del talento humano es un conjunto de decisiones y gestiones directivas que influyen en las personas buscando el mejoramiento durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales”. (p. 3).

A continuación, Ibáñez, (2011) menciona que “La gestión del talento humano es un proceso administrativo aplicado al incremento y conservación del

esfuerzo humano, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como el miembro de la organización”. (p. 17).

Se concluye que la gestión del talento humano es un conjunto de estrategias, y conocimientos para dirigir al capital humano; es un área fundamental de una organización donde se observa las habilidades, actitudes, destrezas de las personas. Se establece procesos tales como: integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar.

2.2.1.3. Importancia de la gestión del talento humano

La importancia de la gestión del talento humano implica que las personas sean el patrimonio físico en la contabilidad de la empresa con ambiente agradable donde se les permite conocerles como trabajadores asociados al negocio y ya no como simple trabajadores contratadas. Para Chiavenato (2018) la gestión del talento humano es importante para conservar un trabajo eficiente y apasionada, la perspectiva en un futuro se relaciona con el talento, las competencias y el capital intelectual, Menciona 4 aspectos principales de la administración moderna de recursos humanos o gestión del talento humano.

- a) Las personas como seres humanos
- b) Las personas como activadores de los recursos de la organización
- c) Las personas como asociadas de la organización
- d) Las personas como talentos proveedores de competencia.

Alfaro (2012) menciona que la importancia y necesidad del departamento de recursos humanos es de dar reconocimiento al talento humano y por ende la gerencia reconozca al capital humano en las operaciones diarias en una empresa.

Werther y Davis (2014, p.6) afirma que la administración del capital humano o gestión del talento humano es importante para mejorar las contribuciones beneficiosas del personal en la organización, se menciona de aspectos de gran valor en el área de recursos humanos, las cuales son:

- a) Contribuye al éxito de la empresa y o corporación impulsando el talento.

- b) Mantiene la contribución del área de recursos humanos en un nivel apropiado a las necesidades de la organización
- c) Ayudar a lograr alcanzar sus metas personales

Gracias a la gestión del talento humano la empresa podrá desenvolverse más en todas sus áreas, ya que se sabrá las dificultades y necesidades de las personas.

2.2.1.4. Objetivo de la gestión del talento humano

Según Werther y Davis (2014) menciona que los objetivos del departamento del capital humano se pueden clasificar en cuatro áreas fundamentales, las cuales son:

- **Objetivo corporativo:** apoyar al éxito de la empresa, impulsando el uso óptimo del talento para favorecer a los resultados financieros, y la cultura de la empresa.
- **Objetivos funcionales:** formar la contribución del área de capital humano en un nivel adecuado a las necesidades de la empresa.
- **Objetivos Sociales:** debe ser responsables a nivel ético y social, reducir las tensiones o demandas negativas.
- **Objetivos personales:** tener presente a cada personal de la organización que anhela lograr positivas metas personales.

Las razones por el cual el capital humano es indispensable en una organización son por los siguientes puntos:

Ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos y a realiza su misión, proporciona competitividad a la empresa, aumenta la auto actualización y la satisfacción de las personas en el trabajo. Desarrolla y mantiene la calidad de vida en el trabajo, administra e impulsa el cambio, mantiene políticas de ética, comportamiento socialmente responsable. Y construye la mejor empresa y el mejor equipo. (Chiavenato, 2018, p.p 11-13)

Esto indica que las personas constituyen el primordial activo de la empresa y de ahí la necesidad de que la empresa sea más juicioso de sus trabajadores y les preste más atención.

2.2.1.5. Procesos de la gestión del talento humano

Este proceso es para impulsar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más elevadas, incluyendo recompensas, remuneración y prestación de servicios sociales. Chiavenato (2018) indica que hay 6 procesos importantes dentro de la gestión del talento humano los cuales son:

- Proceso para integrar a personas: son procesos donde se añade a nuevas personas en la organización, incluye el reclutamiento y la selección del personal.
- Proceso para organizar a las personas: son procesos donde se diseña las tareas que las personas realizarán en la organización, para alinear y seguir su rendimiento, incluye el diseño organizacional y de puestos como también el análisis y la descripción de los mismos.
- Proceso para recompensar a las personas: son procesos para impulsar a los individuos y satisfacer sus necesidades individuales más elevadas, incluyendo recompensas, remuneración y prestación de servicios sociales.
- Proceso para desarrollar a las personas: son procesos donde se capacita e aumenta el desarrollo profesional y personal, los puntos relevantes son formación, desarrollo, aprendizaje y administración del conocimiento.
- Proceso para retener a las personas: son procesos donde implica crear los contextos ambientales y psicológicos agradables para las tareas de las personas, incluyendo higiene, la seguridad y calidad de vida.
- Proceso para auditar a las personas: son procesos que implica dar alcance y examinar las actividades de las personas para confirmar los resultados, incluyendo banco de datos y sistemas de información administrativa.

En la administración de recursos humanos desarrollo y trabajan a través de un sistema integrado de ARH, siendo 5 áreas funcionales de las cuales son: Dotación del personal, desarrollo de los recursos humanos, remuneración, seguridad, salud, relaciones laborales y con los empleados (Mondy 2010, p. 5). Así mismo estos procesos son de manera sistemática.

De acuerdo a Bohlander et al. (2017) Menciona que el proceso de administrar el talento humana implica la planeación, reclutamiento, proceso de

empleo, diseño de puesto, capacitación y desarrollo, evaluación, comunicaciones, compensación, beneficios y relaciones laborales para prepararlas y dirigirles hacia el futuro.

Se concluye que el proceso de gestión del talento humano son pasos a seguir para estimular a los empleados y compensar sus necesidades, teniendo en cuenta una planificación, integración, organización, recompensación, el desarrollo y la retención.

2.2.1.6. Dimensiones de la gestión del talento humano

En base a los procesos planteado por Chiavenato (2018), la investigación comprende los procesos por tener relacion el uno con el otro, obtenemos las siguientes dimensiones.

2.2.1.6.1. Integrar personas

Para Chiavenato (2018) “integrar a personas son los procesos para incluir a personas nuevas en la empresa” (p. 15). En ese sentido se puede llamar procesos para proveer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección del personal.

Según la RAE menciona que integrar es “hacer que una persona o una cosa se incorpore a algo para formar parte de ello”.

Concluyo que la integración de las personas es incorporar a los individuos para ser parte de una organización, teniendo en cuenta el proceso de reclutamiento y selección del personal.

Indicadores de dimensión 1:

1) Reclutamiento

Para Chiavenato (2018) el reclutamiento es un “conjunto de políticas acciones destinadas atraer y aumentar talentos a una empresa para ofrecerles de las competencias que necesita para tener éxito” (p.117). Según el autor se puede reclutar de formas que son: interno y externo.

Según Werther et al. (2014) menciona que el reclutamiento se inicia con la búsqueda de candidatos realizando una identificación del talento para llenar las vacantes en una organización, según el autor indica que hay dos tipos de reclutamiento interno y externo,

Desde el punto de vista de Mondy (2010) el reclutamiento “Es el proceso para atraer a los individuos en el momento oportuno, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización” (p.128).

En conclusión, el reclutamiento es un proceso donde se busca talentos para un puesto en particular, brindándoles los retos que necesita para tener éxito, se tiene dos tipos de reclutamiento que es el interno y el externo, el reclutamiento interno actúa en los postulantes que trabajan dentro de la empresa y el reclutamiento externo actúa en los postulantes que están en el mercado laboral.

2) Selección

Para observar un panorama más completa en mención a uno de los procesos de administración de recursos humanos moderno o conocido como la gestión del talento humano, se tiene las siguientes definiciones:

Chiavenato (2018) define la selección como “Proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple los criterios de selección para el puesto disponible” (P.137).

Por otro lado Bohlander et al. (2018) Nos dice que la “selección es un proceso que se emplea para elegir a la persona que tienen las evaluaciones aptas para cubrir vacantes de puestos existentes o proyectados” (p.224).

Mondy (2010) define la selección como “Proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes de empleo, al individuo más apto para un puesto en particular y para la empresa” (p.158).

De acuerdo a las definiciones concluyo que la selección del personal es un proceso fundamental para elegir al candidato adecuado en un puesto establecido para ello se necesita pruebas de conocimiento, pruebas psicológicas, pruebas de

personalidad y técnicas de simulación donde debe tener una correlación positiva entre sí.

2.2.1.6.2. Organizar a las personas

Desde el punto de vista de Chiavenato (2018) la organización implica “Diseñar las acciones que las personas realizarán en la organización, para orientar y conducir su desempeño, incluye el diseño organizacional, diseño de puestos, la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño” (p.30). Así mismo se pasa a definir los indicadores de la organización de las personas.

Indicadores de dimensión 2:

1) Diseño de puesto

Sostiene Chiavenato (2018) que el diseño de puesto “Es la indagación que se utiliza para organizar y cambiar los elementos, los deberes, y las actividades de determinados puestos” (p. 205).

Según Werther et al. (2014) el diseño de puesto “Es una serie de labores que se registran en una ficha de análisis de responsabilidades y acciones que se presentan de manera sumaria en una descripción nivelada, para un estudio de puesto óptimo” (p.101)

Para Bohlander et al. (2018) es una “Extensión del análisis de puestos que lo mejora por medio de consideraciones tecnológicas y humanas para incrementar la eficiencia de la organización y la satisfacción laboral del trabajador” (p. 143).

Argumenta Mondy, (2010) el diseño de puesto es un “Proceso de determinar las tareas específicas a realizar, los métodos que deberán usarse para cumplir con ellas y la manera en la que un puesto se relaciona con otros dentro de una organización” (p.118).

De acuerdo a las definiciones concluyo en que el diseño de puestos es un proceso por el cual se organiza el trabajo en conocimiento a las actividades necesarias para desempeñar en un puesto específico.

2) Evaluación de desempeño

Considera Chiavenato (2018), como el “Proceso que evalúa el desempeño del personal, entendiendo como las medidas se verifica con los requisitos de su trabajo” (p. 245).

Sostiene Werther et al. (2014) que es un “Proceso por el cual se mide el rendimiento global del empleado, se mide su contribución total a la organización” (p. 216).

Como plantea Bohlander et al. (2018) “Es un resultado de un proceso anual en donde un gerente evalúa el desempeño de un empleado en relación con los requerimientos de su puesto y se utiliza la información para mostrar donde se necesita mejoras”. (p. 300).

Según Alfaro, (2012) “Procedimiento para evaluar al personal usando programas formales de evaluación basados en la información respecto a los empleados y su desempeño en el cargo” (p. 106).

De acuerdo a Cuesta, (2018) “Es la medición sistemática del grado de eficacia y eficiencia con el que los trabajadores realizan sus actividades laborales durante un periodo de tiempo” (p. 19).

Concluyo en que la evaluación del desempeño son procesos donde se evalúa las actividades productivas de las personas (relacionando a sus habilidades y conocimientos) de acuerdo al puesto que se encuentre, el objetivo es de buscar mejoras y saber cuánto contribuye en el área.

2.2.1.6.3. *Recompensar a las personas*

Chiavenato (2018) define recompensar a las personas como “Procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas” (p.15), remuneración, remuneración básica, prestaciones, bonos y servicios sociales.

Indicadores de dimensión 3:

1) Remuneración

La remuneración constituye el núcleo de intercambio financiero o no financiero del trabajador con la empresa, para ello se presenta posturas de diferentes autores que guardan similitud.

Desde el punto de vista Chiavenato, (2018) define la remuneración como “Paquete de recompensas cuantificables que un empleado recibe por su trabajo. (p.287) incluye tres componentes la remuneración, remuneración básica, las prestaciones, bonos.

De acuerdo a Mondy, (2010) define la remuneración como “El total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios” (p.268).

Menciona Werther et al. (2014) la compensación es igual a decir remuneración “Es un conjunto de gratificaciones y servicios que los empleados reciben a cambio de su labor” (p. 244). Dentro de la remuneración el autor considera el sueldo, salarios, prestaciones, entre otros.

Se concluye que, la remuneración es un proceso de intercambio donde la empresa espera obtener un rendimiento otorgado por los empleados, y por la otra, la persona espera recibir una compensación por su trabajo. Según el autor Chiavenato (2018) la remuneración tiene tres componentes que son la remuneración básica, las prestaciones y los bonos.

2) Remuneración básica

Según Chiavenato, (2018) “Es el pago fijo que el trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo mensual o de salario por hora” (p. 284).

Bajo esta definición se concluye que, la remuneración básica implica un sueldo fijo mensualmente por el trabajo realizado dentro de una empresa, así mismo se define también como un salario por hora, dado al servicio que presta el trabajador, ya sea por honorarios, o por pagos de destajo.

3) Prestaciones

Según Chiavenato, (2018) define “Las prestaciones representan la compensación económica indirecta, pagado por medios de recompensas y servicios que proporciona la organización” (p. 344).

En conclusión, Las prestaciones son ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a una parte de sus trabajadores, por ejemplo la previsión social, los seguros, planes de jubilación, alimentación, transporte entre otros.

4) Bonos

Según Boholander et al. (2018) nos indican que un bono “Es un pago de incentivos que se otorga a un trabajo más allá de una remuneración básica normal” (p. 392).

Concluyo que un bono es un desembolso de incentivo ya sea de corto plazo o a largo plazo de acuerdo al cumplimiento de las metas que se tiene que alcanzar en la empresa.

2.2.1.6.4. Desarrollar personas

Para Chiavenato (2018), indica que “Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores” (p.15). Involucra la formación y el desarrollo.

Werther et al. (2014) indica que el desarrollo “Es una educación que busca el crecimiento profesional y prepara al trabajador para futuras posiciones desarrollando conocimientos, habilidades y actitudes nuevas de acuerdo a la filosofía organizacional” (p. 182).

Según Mondy (2010) el desarrollo “Es un aprendizaje que va más allá del trabajo actual y que tiene un enfoque a largo plazo” (p. 199).

Se concluye que el desarrollo de las personas es un proceso de capacitación y desarrollo organizacional donde busca el crecimiento personal y profesional del talento humano para futuros retos en la organización.

Indicadores de dimensión 4:

1) Capacitación

Para Chiavenato (2018), capacitación implica “El proceso formativo de corto plazo, que se utiliza de manera sistemática y organizada, permite a las personas aprender conocimientos, actitudes y competencias en función de objetivos específicos anticipadamente (p. 371).

Por otro lado Werther et al. (2014) define a la capacitación como “Actividad sistemática y programada, mediante el cual se intenta preparar al trabajador, para que desempeñe sus funciones en forma eficaz, con el objetivo de establecer al personal en el proceso conveniente” (p. 182).

Desde el punto de vista de Mondy, (2010) la capacitación “Son actividades diseñadas para brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarias para desempeñar sus trabajos actuales” (p. 198)

De acuerdo a las definiciones concluyo que la capacitación es fundamental en las empresas, dado a que las personas se preparen aprendiendo nuevos conocimientos, habilidades, con el fin de tener un buen desempeño, en su área laboral y un beneficio en su crecimiento personal y profesional.

2) Técnicas de capacitación

Es necesario seleccionar una técnica en especial, en capacitación se considera varios factores, Werther et al. (2014) indica que factores se considera:

Se considera un buen método que depende de: Eficacia respecto al costo, el contenido del programa, la idoneidad de las instalaciones con que se cuenta, las preferencias y capacidad de las personas que asistan al curso, las preferencias y capacidad de las personas que imparte el curso, los principios de aprendizaje que se empleen (p.189)

2.2.1.6.5. Retener personas.

Chiavenato (2018), menciona que “Es un proceso para crear los contextos ambientales y psicológicas agradables para las tareas de las personas” (p. 16). Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad

Indicadores de dimensión 5:

1) Higiene

Sostiene Chiavenato (2018), que el higiene es “Un conjunto de reglas e instrucciones que busca resguardar la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos de salud esenciales a las tareas de su puesto y al medio físico donde las desempeña” (p. 475).

Desde el punto de vista de Chiavenato, la higiene implica proteger la integridad física y mental de los trabajadores, cuidándolos de los riesgos dentro de una determinada área donde desempeña.

2) Seguridad

Chiavenato, (2018) menciona que la seguridad es “Conjunto de medidas de orden técnico, educativo, médico y psicológico que se utiliza para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del entorno” (p.482).

Para Mondy, (2010) “Es la protección de los empleados contra lesiones ocasionadas por accidentes relacionados con el trabajo” (p. 340).

De acuerdo a Alfaro (2012) “Es el conjunto de conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar la salud” (p. 153).

Concluyo que la seguridad es un conjunto de acciones dedicadas a reconocer y controlar los factores ambientales, psicológico con el fin de prevenir todo tipo de accidentes ocasionados en una empresa.

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Teoría de desempeño laboral.

Para Guest (1997), citado por Puerta et al. (2011, p. 13) sostiene que: No hay una teoría general sobre desempeño, se cuenta con modelos construidos sobre la base de representaciones de métodos concretas como economía, psicología, gestión de la producción, etc., las cuales se podrá deducir y especificar aspectos del desempeño, De acuerdo a Puerta et al. (2011) se menciona algunas teorías los cuales son:

2.2.2.1.1. Teoría de la fijación de las metas Robbins (2004)

Según Robbins (2004) Trabaja bajo la premisa de que las metas específicas aumentan el desempeño y los objetivos difíciles, cuando se aceptan, dan como resultado un desempeño más alto que el obtenido con objetivos fáciles. (Puerta et al 2011, p. 14). El propósito de trabajar hacia el logro de metas es una fuente importante de motivación laboral, las metas dificultosas y fijadas producen un nivel de beneficio más alto que la meta general, el objetivo mismo actúa como un estímulo interno, ya que pueden dar como resultado un desempeño alto cuando existen los contextos apropiadas.

2.2.2.1.2. Teoría de las expectativas de las metas Víctor Vroom (2004)

Según Vroom (2004) considera que la persona tiende a actuar de un cierto modo por la posibilidad de que después del hecho se presentará un resultado determinado, y también por cuán atractivo sea ese resultado para él. La notación de la teoría de las expectativas es conseguir el objetivo de una persona y la relación entre el esfuerzo y el desempeño; entre el desempeño y las recompensas; y, por último, entre las recompensas y la satisfacción de los objetivos personales. (Puerta et at, 2011, p. 14)

2.2.2.1.3. Teoría Hellriegel y Olomuc (2009)

Según Hellriegel (2009) Afirma que es imposible que un individuo desempeñe una actividad con victoria si no tiene la capacidad necesaria para ello. La capacidad es la aptitud y el grado de competencias adquirida de un individuo,

que le accede a desempeñar actividades relacionadas con una meta, cual fuere el valor de competencia de una persona, su capacidad no alcanza para afirmar un desempeño de alto nivel. El individuo debe tener anhelo de obtener un alto grado de desempeño. (Puerta et al., 2011, p. 15)

2.2.2.1.4. Teoría de las 5 dimensiones de la personalidad y el desempeño laboral (1991)

Barrick y Mount (1991) averiguaron la dependencia entre las 5 dimensiones de la personalidad: extroversión, estabilidad emocional, responsabilidad, amabilidad y apertura a nuevas experiencias, y 3 razones de desempeño laboral: habilidad laboral, habilidad de formación e información de personal, para 5 grupos ocupacionales. (Puerta et al., 2011, p. 15) Las respuestas demostraron que solo una dimensión de la personalidad, la responsabilidad, mostró la relación permanente con todos los criterios de desempeño laboral.

2.2.2.2. Definición del Desempeño laboral

Según Chiavenato, (2017) nos define que “Es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona que lleva a cabo una actividad en particular”. (p.206)

Así mismo Bohlander et al. (2018) indica que “Son aquellas conductas que podrían ser evaluadas por el trabajador, con el objetivo de medir las capacidades y habilidades de los empleados, respecto a lo requerido por la empresa” (p.300).

Para Campbell 1990, citado por Puerta et al., (2011 p. 13) “El desempeño laboral es las acciones o conductas pertinentes a los objetivos de la organización”.

De acuerdo a Cuesta, (2018) El desempeño laboral “es un rendimiento laboral y la actuación del trabajador adecuado a los requerimientos establecidos para su cargo y que expresa la idoneidad demostrada” (p. 19)

Se concluye que el desempeño laboral son acciones pertinentes relacionados al comportamiento, la conducta, habilidades, y a la capacidad de los trabajadores que son evaluadas con el fin de contribuir en la fijación de metas y objetivos planteados dentro de la empresa, De acuerdo a la postura de Chiavenato

(2018) y Boholander et al. (2018) el desempeño laboral implica los resultados, competencias y comportamiento.

2.2.2.3. Objetivo del desempeño

El objetivo del desempeño está relacionado a las estrategias planteadas, tienen que estar de acuerdo a los niveles de la organización hasta llegar al nivel operativo, para que eso suceda es necesario el alineamiento con el objetivo de desempeño para que el nivel tenga un aporte de mejora en la ventaja competitiva de la empresa.

De acuerdo a Chiavenato (2017) los principales objetivos del desempeño están consignadas a mejorar los siguientes aspectos:

- Calidad: producción totalmente dispensa de errores ofreciendo productos y servicios dentro de las especificaciones.
- Velocidad: tiempo de entrega reducido.
- Confiabilidad: producción correcta y entrega confiable.
- Flexibilidad: a través de la capacidad, mejora continua y la innovación de productos y servicios
- Costos: producción bajo de costo para garantizar precio bajo y margen elevado.

Toda empresa de acuerdo al rubro tiene objetivos determinados de mayor o menor tiempo, para Alles (2004) sostiene:

La relación entre el objetivo y el desempeño consiste en definir una estrategia y a partir de eso un desempeño global de toda la organización, de ambos surgen los objetivos de la organización. Por ende, lo identifica como objetivo individual los resultados de cada uno y como objetivo descriptivo usa herramientas individuales o se incorpora otra herramienta como evaluación de 360 o 180 grados, (p. 18).

Es posible agregar la retroalimentación de personas ajenas a la organización para medir el desempeño y optar las respuestas generales esperados.

2.2.2.4. Importancia del desempeño

Según Puerta et al. (2011) El papel del capital humano se ha vuelto relevante en las empresas, ya que uno de los principales retos de los directivos es conocer el valor agregado de cada trabajador para que aporte a la organización, así como el aseguramiento del logro de los objetivos corporativos y su aportación a los resultados finales.

2.2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral

De acuerdo a Bohlander et al. (2018) y Chiavenato (2018) mencionan los criterios para la evaluación del desempeño las cuales son: resultados, comportamientos y competencia.

2.2.2.5.1. Resultados

Chiavenato (2018) Define a los resultados como “Concretos y finales que una organización desea alcanzar dentro de un determinado periodo”. (p.244). Señala criterios para evaluar el desempeño que son las orientaciones a los resultados y la calidad del trabajo.

Se concluyen que, los resultados son fijados de acuerdo al objetivo o plan formulado por la empresa en un determinado tiempo, con el fin de alcanzar de llegar a la meta, así mismo se evalúa a través de la orientación a los resultados y a la calidad del trabajo.

Indicadores de dimensión 1:

1) Orientación a los resultados

Según Alles (2005), “es la tendencia al logro de los resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización” (p. 78).

2) Calidad de trabajo

Para Chiavenato (2018) “Excelencia en el trabajo a realizar, tiene varios conocimientos en los contenidos del área de la cual es responsable” (p.80). Posee capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos para

transformarlos en soluciones prácticas y operables para la empresa, con la capacidad de discernimiento y el interés de aprender.

2.2.2.5.2. Competencias

Según Chiavenato (2018) Implica la capacidad para aprender de las personas y la creación de conocimientos y habilidades nuevas y diferentes.

Según Spencer (1999) citado en Martha Alles, (2004, p.78) define la competencia como “característica subyacente en el personal que esta causalmente relacionado con un estándar de efectividad”

Afirma Cuesta (2018) “Es un conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y valores basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño del trabajador y a la organización siendo observables y medibles para contribuir al logro de los objetivos de la organización” (p. 19).

Se concluye que, la competencia está basada en la competitividad demostrada, siendo medible, se relaciona con la capacidad de obtener conocimientos, habilidades, motivaciones, asociado al desempeño del trabajador.

Indicadores de dimensión 2:

1) Motivación

Existe muchas teorías sobre la motivación, y cada una nos da a entender el comportamiento y que es lo que motiva a la persona para realizar una acción, pudiendo ser una motivación extrínseca, o extrínseca, a continuación se expone varios definiciones.

Para Chiavenato (2017) plantea que “Impulsa a una persona actuar de una manera determinada teniendo un comportamiento específico. Ese impulso a la acción puede ser consecuencia de un estímulo externo o generarse internamente por los procesos mentales del individuo” (p. 41). En ese sentido, la motivación se relaciona con el sistema de cognición de la persona.

Según Amador (2016) la motivación es un “impulso para realizar acciones con claridad de la persona en su interior ya que siempre estará atenta a tomar la iniciativa, ser proactivo y alentarse orientado por los objetivos que busca” (p. 34).

Robbins y Coulter, (2010) La motivación se refiere “al proceso mediante el cual el esfuerzo de una persona se ve energizados, dirigido y sostenido hacia el logro de una meta” (p. 341).

Bajo a estas definiciones se concluye que, la motivación es un impulso que se determina mediante una acción, ya sea por un estímulo externo que proviene del ambiente o interno que proviene de uno mismo,

2) Conocimiento.

Spencer Spencer (1999) citado por Alles (2004, p.80) “Es la información que uno posee sobre áreas específicas”.

De acuerdo a Martínez. E y Martínez. F (2009) Se refiere a la “Capacidad del individuo para identificar, reconocer, describir y relacionar objetos concretos o abstractos en el ámbito de su trabajo” (p.9).

Se concluye que el conocimiento se refiere a que el trabajador posee los aspectos conceptuales y prácticos para poder efectuar un trabajo, la parte importante de estos conocimientos es saber él acerca de la empresa, su origen, misión, objetivos, así como sus estrategias.

3) Habilidades.

Spencer (1999) “Capacidad de diseñar cierta tarea física o mental” (Martha Alles 2004, p.80).

Martínez. E, y Martínez. F, (2009) “Las habilidades se refieren a la capacidad del individuo para aplicar los conocimientos y el juicio en la ejecución de sus funciones y la solución de los problemas del trabajo” (p. 9).

Se concluye que, las habilidades es un término que se refiere a la capacidad mental y psicológica necesaria para efectuar un trabajo o ejercer una opción para la solución de problemas en el área laboral.

2.2.2.5.3. Comportamiento

Chiavenato (2017) Implica a las personas como recurso que poseen habilidades, capacidades, conocimientos, competencias, para el trabajo, para permiten la medición de la conducta dentro de una organización.

Alles (2009) El comportamiento “Son indicadores que permiten la comprobación de la competencia, relacionándose a la conducta y el grado de capacidad existente con relación a la competencia” (p. 35). Por ende constituye los hechos que demuestran la competencia y su grado, evidenciando la capacidad existente con relación a la competencia.

Se concluye que el comportamiento implica las habilidades, capacidades, conocimientos para el trabajo con el objetivo de tener una medición.

Indicadores de dimensión 3:

1) Desempeño de la tarea:

Según Gorriti (2007) plantea que el desempeño de tarea “Es la clásica concepción de cumplimiento referido a los comportamientos que generan el producto o servicio que satisface las responsabilidades que asume la organización” (p. 375).

Concluyo que el desempeño de tareas es el rendimiento laboral que realiza el trabajador de acuerdo a sus funciones establecidas, con el fin de cumplir las actividades de la empresa, por ende tiene que ser medible.

2) Responsabilidades

De acuerdo a la RAE responsabilidad es la “Capacidad existente en toda persona activa de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente”

La responsabilidad se relaciona con nuestra conducta, ello influye el asumir la consecuencia de nuestras decisiones dentro de la empresa, por ello la responsabilidad es un deber y una exigencia moral actuando con cautela y humildad.

2.3. Definición de Términos Básicos

ARH. Administración de recursos humanos “es un área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito” (Chiavenato, 2018, p. 9). El objetivo es mantener a los

empleados contribuyendo al capital intelectual de la organización ofreciendo salarios competitivos, beneficios y oportunidades de desarrollo. (Chiavenato, 2018).

Competencias. 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. (Mondy, 2010, p.244). La evaluación de las competencias de las personas es esencial en la mayoría de las funciones de gestión de recursos humanos. En la selección basada en competencias, la atención se centra en evaluar la capacidad real de un candidato para realizar un trabajo en particular, no solo la capacidad para mostrar un conocimiento teórico del tema. (Mondy, 2010)

Conocimientos. Es una competencia compleja, información que una persona posee sobre áreas específicas. Ayuda a los empleados y las organizaciones a trabajar de forma más inteligente, a eliminar silos y redundancias ya preservar la memoria institucional. (Alles, 2004, p.80) Algunos conocimientos solo existen en la mente de las personas en forma de experiencia acumulada; dicho conocimiento es tan importante para la institución como el conocimiento adquirido. Para que la gestión del conocimiento prospere, debe existir una cultura organizacional que apoye la codificación y el intercambio del conocimiento (Alles, 2004)

Desarrollo. Se refiere a evolución o desenvolvimiento. Corresponde a programas dirigidos a empleados de niveles medios y superiores, a corto, mediano y largo plazo a los cuales se les da una preparación que les servirá en el futuro. (Werther et al., 2014, p.182)

Desarrollo organizacional. Un esfuerzo planificado en toda la organización para mejorar y aumentar la efectividad, la productividad, el retorno de la inversión y la satisfacción general del trabajo de los empleados a través de intervenciones planificadas en los procesos de la organización. (Chiavenato, 2017, p.373)

Desarrollo de recursos humanos. Función principal de la ARH que no solamente consiste en la capacitación y el desarrollo, sino también en la planeación de la carrera y en las actividades de desarrollo, en el desarrollo de la

organización, así como en la administración y evaluación del desempeño. (Mondy, 2010, p. 7)

Desempeño. Conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo o una organización que realizan sus tareas o actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados (Chiavenato, 2017, p.206)

Desempeño organizacional. Capacidad de la organización que armoniza los resultados individuales, grupales y de la propia organización; estimula el rendimiento, reconoce las percepciones de los trabajadores, y expresa las características de las competencias que esta posee. (Cuesta, 2018, p.18)

Diseño de puestos. Proceso de determinar las tareas específicas a realizar, los métodos que deberán usarse para cumplir con ellas y la manera en la que un puesto se relaciona con otros dentro de una organización. (Mondy, 2010, p. 118)

Evaluación del desempeño. Medición sistemática del grado de eficacia y eficiencia con el que los trabajadores realizan sus actividades laborales durante un periodo de tiempo determinado y de su potencial desarrollo. (Cuesta, 2018, p.19)

Gestión. Llevar adelante una iniciativa o un proyecto (Chiavenato, 2018. p 15). El término gestión también se utiliza para la estructura específica de las personas que gobiernan una institución en varios niveles. (Chiavenato, 2018.)

Gestión del desempeño. Consiste en la planeación organización, dirección y control de todo flujo de actividad de la organización en todas las áreas y en todo el nivel para asegurar el alcance de los objetivos de la organización y la entrega de resultados excelentes. (Chiavenato, 2017, p. 208)

Gestión del talento. También llamada gestión del capital humano, el proceso de contratación, gestión, evaluación, desarrollo y mantenimiento de los empleados. Asimismo, implica desarrollar e incorporar nuevos miembros al equipo de trabajo y además promueve la retención del capital humano existente (Chiavenato, 2018, p. 42)

Habilidad. Capacidad de diseñar cierta tarea física o meta; saber hacer y aplicar el conocimiento, crear e innovar para llegar al resultado de manera correcta y fluida. (Chiavenato, 2018, p. 50)

Incentivos. Objetos, sucesos o condiciones que incitan a la acción. Serie de estímulos, no necesariamente financieros, enfocados en el logro de determinadas metas; una forma de compensación otorgada a un empleado además del salario base cuya asignación suele estar sujeta a criterios transparentes predefinidos. (Werther et al., 2014, p. 262)

Informes de evaluación. Análisis detallado de la distribución de calificaciones de los empleados, que incluye los comentarios de las cualidades de los empleados, la hoja de desarrollo y la calificación de desempeño relacionados con una evaluación de desempeño. (Rajarshi, 2015)

Metas. Objetivos laborales según función laboral. Su propósito es permitir que los empleados comprendan lo que necesitan lograr para cumplir con las expectativas. Las personas que superen las metas acordadas pueden ser consideradas para algún tipo de recompensa. (Rajarshi, 2015)

Organización. “Una organización es un conjunto de personas que trabajan de manera estructurada utilizando diversos recursos para la consecución de una determinada finalidad” (Valls, 2016, p.12).

Planificación estratégica de R.H. Proceso de decisión referente a los recursos humanos que se necesita para alcanzar los objetivos de la organización al mismo tiempo, favorece la consecución de los objetivos individuales de los empleados alineando los talentos y las competencias con las necesidades de la organización. (Chiavenato, 2018, p. 81)

Política salarial. Conjunto de decisiones organizacionales que se toman en asuntos referentes a la remuneración y a las prestaciones otorgadas a los colaboradores. Son lineamientos establecidos respecto al pago periódico de un empleador a un empleado (Chiavenato, 2018, p. 310)

Proceso. “Orden determinado de las actividades de trabajo en el tiempo y en el espacio, con un inicio, un fin y entradas y salidas claras” Corresponde una serie

de pasos progresivos e interdependientes mediante los cuales se alcanza un fin. Generalmente implica un orden formal o establecido de hacer una cosa, un método de conducir los asuntos. (Chiavenato, 2018, p.17)

Reclutamiento. “Conjunto procedimientos que pretenden atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar”. (Chiavenato, 2018, p.117)

Remuneración. 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. (Chiavenato, 2018, p.286). También se define como conjunto de pagos realizados a un empleado a cambio de sus servicios, suele constar de una parte fija y otra variable. La parte fija incluye el salario base y otras asignaciones (por ejemplo, transporte, comida, etc.), mientras que la parte variable puede consistir en diversas formas de pago de bonificaciones. (Chiavenato, 2018)

Retención. 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. También se refiere a la capacidad de una institución para mantener al personal con el mejor desempeño. (Chiavenato, 2018, p. 440)

RRHH. Es una abreviatura de "recursos humanos", que es el organismo dentro de una empresa responsable de todo lo relacionado con los trabajadores. Esto puede incluir el manejo de la contratación de empleados, la nómina, la capacitación, los beneficios y el cumplimiento de las políticas de empleo. (Chiavenato, 2018, p. 2)

Salario base (o tasa base). El salario mensual o el salario por hora pagado por un trabajo, independientemente de los beneficios, bonificaciones o horas extra. También se define como el pago periódico que se hace a un empleado a cambio de su trabajo. (Rajarshi, 2015)

Salario mínimo. La cantidad más baja que un empleador puede pagar a un empleado. Esta tasa la fija el gobierno de cada país mediante una ley previamente establecida por un tiempo laboral determinado. (Rajarshi, 2015)

Salario. Contraprestación por el trabajo que una persona desempeña en una organización. A cambio del dinero; elemento simbólico e intercambiable. Generalmente, se basa en el sistema de evaluación de puestos, tomando en consideración la complejidad de deberes y responsabilidades dentro de cada puesto de trabajo, así como otros factores como las condiciones de trabajo y la exposición al estrés. Los niveles de salario base deben ser (Chiavenato, 2018, p. 287)

Selección. Proceso de comparación entre dos variables: por un lado, los criterios de organización como los requisitos del puesto por ocupar o las competencias individuales necesarias para la organización, y por el otro, el perfil de los candidatos que se presentan. La selección implica actividades como la preselección de solicitudes, la realización de diversas formas de pruebas (por ejemplo, pruebas escritas, entrevistas), preselección y verificación de información. (Chiavenato, 2017, p.144)

Talentos. Dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Sin embargo, no se puede abordar el talento de forma aislada como un sistema cerrado. Solo no llega lejos, pues debe existir y coexistir en un contexto que le permita libertad, autonomía y cobertura para poder expandirse. (Chiavenato, 2018, p. 50)

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la Investigación

3.1.1. Hipótesis general

La Gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019

H0. La gestión del talento humano no influye significativamente en el Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

Ha. Gestión del talento humano si influye significativamente en el Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

3.1.2. Hipótesis específica

HE 1. La integración de las personas si influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la empresa importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

HE 2. La organización de las personas si influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

HE 3. La recompensa hacia las personas si influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

HE 4. El desarrollo de las personas si influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

HE 5. El retener a las personas si influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

3.2. Variables de Estudio

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano como conjunto de políticas y prácticas necesarias para administrar los aspectos de cargos gerenciales relacionado con las personas (Chiavenato, 2018 p.15)

3.2.1.2. Desempeño laboral

El Desempeño laboral es un conjunto de conductas, capacidades y rendimiento que pueden ser evaluadas por el trabajador, con el objetivo de medir las competencias, resultados y comportamiento de los empleados de acuerdo a lo requerido por la empresa. (Bohlander, et al., 2018, p.300).

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. Gestión del talento humano

La variable fue medida mediante las dimensiones: integrar, organizar, recompensar, desarrollar y retener a las personas, las cuales componen el instrumento llamado cuestionario.

Tabla 1.

Definición operacional de la variable Gestión del talento humano

DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
La gestión del talento humano se evalúa considerando el siguiente proceso: integración, organización, recompensación, desarrollo y retención de las personas, que son procesos, con sus respectivos procedimientos, las mismas que se serán medidos por un cuestionario de tipo Likert a efectos de comprobación del trabajo. Chiavenato (2018)	Integrar personas	Reclutamiento Selección	P1
			P2
			P3
			P4
			P5
	Organizar personas	Diseño de puesto Evaluación de desempeño	P6
			P7
			P8
	Recompensar a las personas	Remuneración Prestaciones Incentivos salariales	P9
			P10
			P11
			P12
	Desarrollar a las personas	Capacitación esarrollo organizacional	P13
			P14
			P15
			P16
			P17
	Retener a las personas	Higiene Seguridad laboral	P18
			P19
			P20

Fuente: *Elaboración propia*

3.2.2.2. Desempeño laboral

La variable se midió considerando las dimensiones: resultados, competencia y comportamiento, las cuales componen el instrumento llamado cuestionario

Tabla 2.

Definición operacional de la variable Desempeño laboral

DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
El desempeño laboral se evaluó de acuerdo a los 3 criterios de desempeño con sus respectivas características, las mismas que serán tratadas en el cuestionario tipo Likert a efectos de comprobación del trabajo de investigación. (Bohlander, et al. 2018)	Resultados	Calidad de trabajo	P21 P22
		Orientación a resultados	P23 P24 P25
			P26
			P27
			P28
	Competencia	Conocimientos	P29
		Motivaciones	P30 P31 P32
			P33
	Comportamiento		P34
		Desempeño de tareas	P35 P36
		Responsabilidades	P37 P38
			P39 P40

Fuente: Elaboración propia

3.3. Tipo y nivel de Investigación

3.3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación del presente trabajo es Aplicada, porque se distingue por tener propósitos prácticos; pretende medir las variables independientes y dependientes, Gestión del talento humano y el desempeño laboral, respectivamente, y para demostrar la relación de las variables fue necesario utilizar esta técnica que va más allá de lo descriptivo y correlacional, además fue más completo, Carrasco (2007) afirma lo siguiente, “Los estudios

aplicativos van más allá de la descripción, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad” (p.43)

Con esta técnica se pretendió explicar la relación que hay entre Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral, como se relacionan en la realidad de la empresa a estudiar, y responder las preguntas del problema establecido y así demostrar la validación de las hipótesis, se pretendió demostrar la realidad empírica de la empresa importaciones Progmac.

3.3.2. Nivel de Investigación

El nivel de investigación para este estudio fue descriptivo – correlacional, Hernández et al. (2014), Afirma que “Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta a los conceptos de las variables que se refiere” (p.92). Con este nivel nos indica que solo se recogió la información de las personas, se aplicó un instrumento que es el cuestionario para darnos sus resultados, y las personas no cambian no se les manipula.

Por otro lado “El estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra” (p. 93). Con la correlación se ha a relacionado las dos variables del estudio, las cuales son gestión del talento humano y el desempeño laboral.

3.3.3. Método de Investigación

El método de investigación es cuantitativa por qué se va a realizar una recolección y análisis de datos respecto a la gestión del talento humano y desempeño laboral de la empresa Importaciones Progmac. Hernández et al. (2014), el método cuantitativo “Es donde se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Por lo tanto se realiza una medición numérica a las preguntas de las variables utilizando la estadística, esto permite conocer con exactitud el comportamiento de los trabajadores de la empresa en relación a los problemas

de ineficiencia, falta de indicadores, etc. Esto es la base para probar previamente la viabilidad de las hipótesis.

Así mismo Hernández et al. (2014), afirma que el método cuantitativo es aquella donde tiene como principal característica el uso de herramientas estadísticas, al utilizar la estadística se realizará una medición de los resultados obtenidos para saber si se puede comprobar la hipótesis planteada.

3.4. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es no experimental del tipo transversal, es no experimental porque no se manipulan las variables, es decir no se tendrá el poder de comparar, controlar, manipular y generar sospechas con respecto a la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Importaciones Progmac. De acuerdo a Hernández et al. (2014), el diseño no experimental son “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.” (p.152). Es por esa razón que fue no experimental, pues se trabajó con las variables como se encontraron en la realidad, solo se analizó la problemática de la empresa y el tipo transversal, porque que se realizó con una sola medición a la misma población.

3.5. Población y Muestra de Estudio

3.5.1. Población

La población para realizar el trabajo de investigación fueron los trabajadores de la empresa Importaciones Progmac SAC en su totalidad, ya que son pocos, si hablamos en números son 30 trabajadores que están en las diversas áreas, estos fueron involucrados de manera directa con la empresa por lo tanto son un factor de estudio muy importante a evaluar. Hernández et al. (2014), lo define de la siguiente manera, “Población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

3.5.2. Muestra

Hernández et al. (2014), define a la muestra como “Un subgrupo de la población de la cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta” (p. 173). La muestra utilizada en la investigación estuvo conformada por los 30 colaboradores de Importaciones Progmac de las diferentes áreas.

De acuerdo al estudio realizado, la muestra fue obtenida mediante un muestreo, censal, esto se refiere a que se consideró el total de la población, al considerarla un número manejable de sujetos. Según López (1998) “El muestreo censal es aquella muestra que representa toda la población”

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas para la recolección de datos determinan la confiabilidad y la validez de este trabajo de investigación, Hernández et al. (2014), La recolección de los datos “implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (p. 198), por otro lado Bernal (2016), afirma que “Estos datos o información que va a recolectarse son el medio a través del cual se prueban las hipótesis, se responden las preguntas de investigación y se logran los objetivos del estudio originados del problema de investigación.” (p.191), En estudio presentado como técnica es la encuesta.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

Para este trabajo de investigación se utilizó el cuestionario con 40 preguntas, 20 preguntas de acuerdo a la gestión del talento humano y 20 preguntas en relación al desempeño laboral, con el objetivo de poder ser medibles. Hernández et al. (2014), define al cuestionario como “conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 217).

En el cuestionario se usó la escala de Likert teniendo 5 alternativas, ya que es una estructura que presenta un conjunto de ítems en forma de proposiciones positivas, sobre hechos naturales de la realidad, comportamientos individuales y colectivos de personas, de los cuales se pide que las personas sometidas a

observación expresen su opinión o actitud. (Carrasco, 2007). El cuestionario para la recolección de los datos, se aplicaron de manera personal y directa en el lugar de trabajo.

3.6.2.1. Validez y confiabilidad del instrumento

Hernández et al. (2014) indica que la confiabilidad “Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200). De acuerdo a la validez “Es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable en que se busca medir” (p. 200). Para determinar la confiabilidad del instrumento se calculó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, pues se requiere una sola administración del instrumento de medición.

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

V_i = varianza inicial

V_t = varianza total

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

El Alfa de Cronbach determina la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Agrega que determina el grado de consistencia y precisión. La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 3.
Escala de confiabilidad

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Datos obtenidos por SPSS (Fuente: Elaboración propia)

3.7. Métodos de Análisis de Datos

Luego de aplicar las encuestas, los datos se recogieron de forma manual y trasladados a una laptop, Windows 8 Pro Intel Core i5, asimismo se procesa la información utilizando Microsoft Office Excel 2010 para Windows y el programa estadístico SPSS, con ello se han obtenido las tablas estadísticas, figuras, análisis de hipótesis, tablas cruzadas con el objetivo de ser presentadas y analizadas.

3.8. Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación relacionado a la influencia de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de la empresa importaciones Progmac Lima-Perú. Período 2019, ha sido elaborado por el suscrito y dentro de los estándares existentes y permitido en el campo de la investigación científica sin hacer las manipulaciones.

IV. RESULTADOS

Después de tener los resultados mediante las encuestas, están ordenadas, codificadas y tabuladas las preguntas, para luego graficarlo a través de histogramas y otras técnicas de representación estadística, fueron procesadas a través el software SPPSS 25.

Tabla 4.
Niveles de variable de Gestión del talento humano

Gestión del talento humano			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	10,0
	Medio	9	30,0
	Alto	18	60,0
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario propio

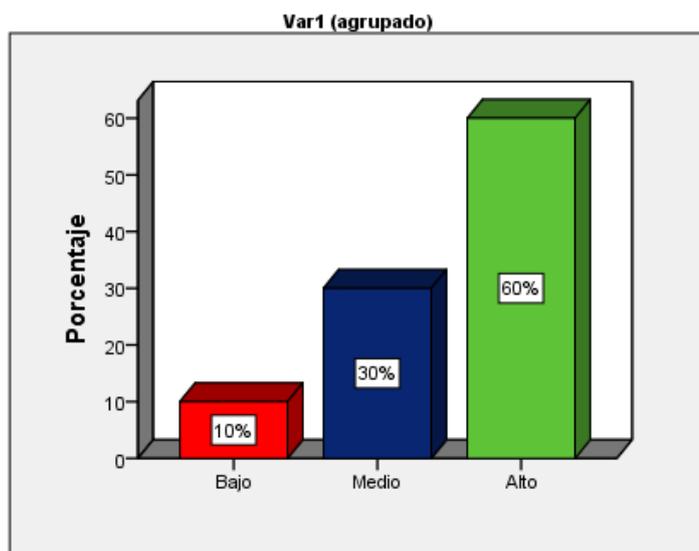


Figura 6. Niveles de Gestión del talento humano
Fuente: Propia

En la tabla 4 y figura 6 se observa, que, de los 30 trabajadores, 9 trabajadores manifiestan percibir un nivel medio (30%) de la gestión del talento humano en la empresa Importaciones Progmac, en contraste 18 de ellos (60%) manifiestan percibir un nivel alto de la gestión del talento humano en la empresa Importaciones Progmac.

Tabla 5.

Niveles del desempeño laboral

Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	16,7
	Medio	7	23,3
	Alto	18	60,0
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario propio

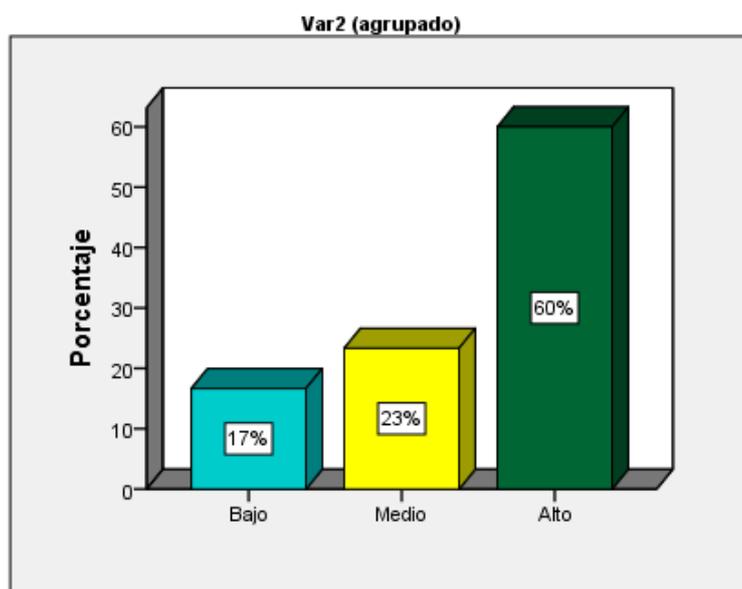


Figura 7. Niveles de Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 y figura 7 se observa, que, de los 30 trabajadores, 5 manifiestan percibir niveles bajos (16.7%) de desempeño laboral, en contraste, 18 de ellos (60%) manifiestan un nivel alto con respecto al desempeño laboran en la empresa Importaciones Progmac.

Tabla 6.
Niveles de Integración de las personas

Integración de las personas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	23,3
	Medio	7	23,3
	Alto	16	53,3
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario propio

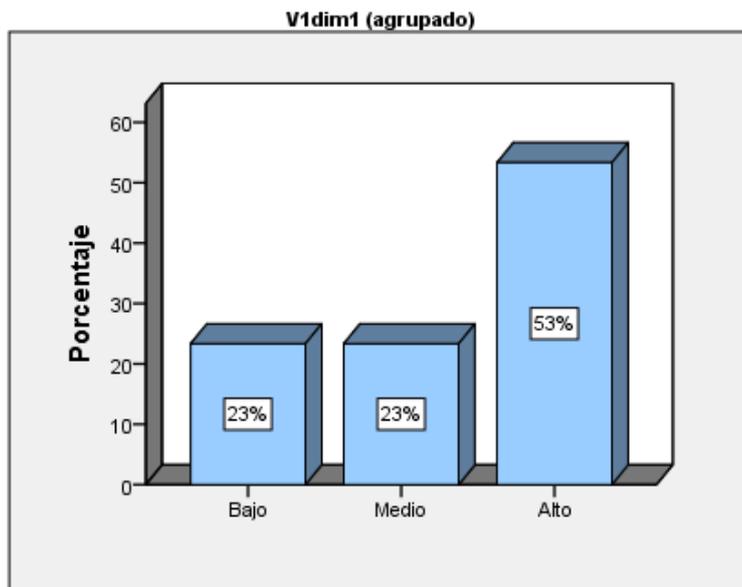


Figura 8. Niveles de integración de las personas
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 y figura 8 se observa, que, de los 30 trabajadores, 7 manifiestan percibir niveles medios en relación a la integración de las personas (23,3 %) en, contraste 16 de ellos (53,33%) manifiestan percibir un nivel alto de la integración de las personas en la empresa Importaciones Progmac.

Tabla 7.

Niveles de organización de las personas

Organización de las personas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	13,3
	Medio	12	40,0
	Alto	14	46,7
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario propio

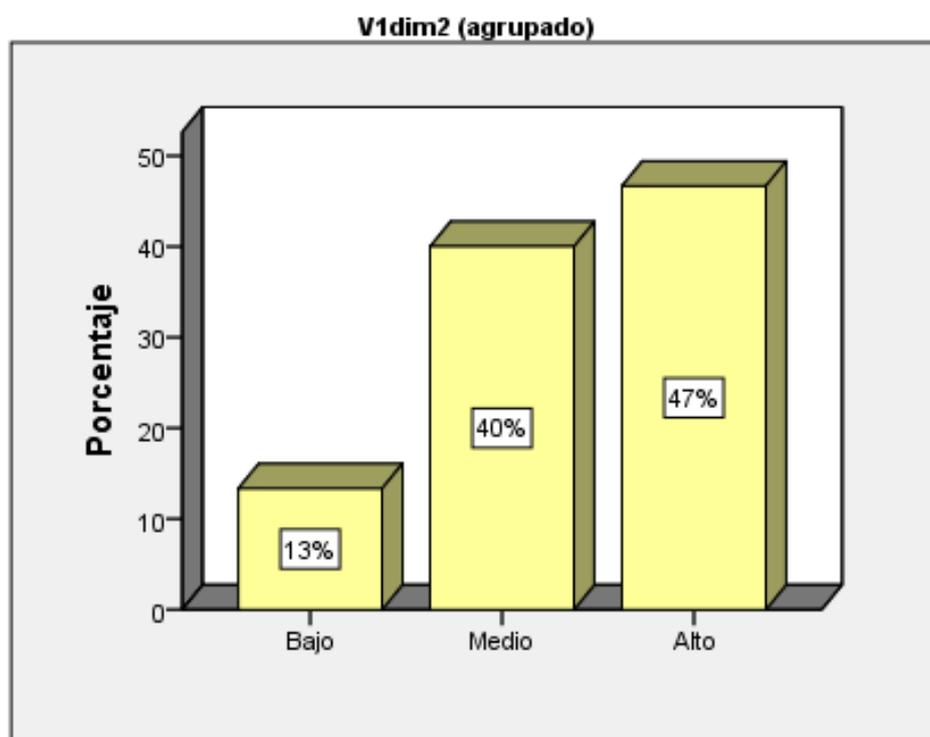


Figura 9. Niveles de organización de las personas

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 y figura 9 se observa, que, de los 30 trabajadores, 12 manifiestan percibir un nivel medio (40 %) respecto a la organización de las personas en contraste, 14 de ellos (46,7%) manifiestan percibir niveles altos respecto a la organización de las personas que se da en la empresa Importaciones Progmac.

Tabla 8.

Recompensación de las personas

Recompensación de las personas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	16,7
	Medio	10	33,3
	Alto	15	50,0
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario propio

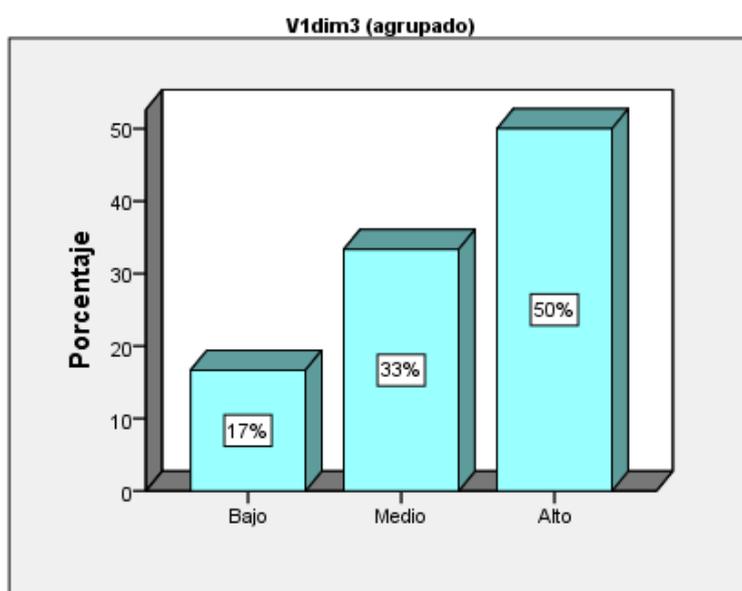


Figura 10. Niveles de recompensación de las personas
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8 y figura 10 se observa, que, de los 30 trabajadores, 10 manifiestan percibir un nivel medio (33,3 %) respecto a la recompensación de las personas en contraste, 15 de ellos (50%) manifiestan percibir niveles altos respecto a la recompensación de las personas que se da en la empresa Importaciones Progmac.

Tabla 9.

Niveles de Desarrollo de las personas

Desarrollo de las personas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	16,7
	Medio	10	33,3
	Alto	15	50,0
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario propio

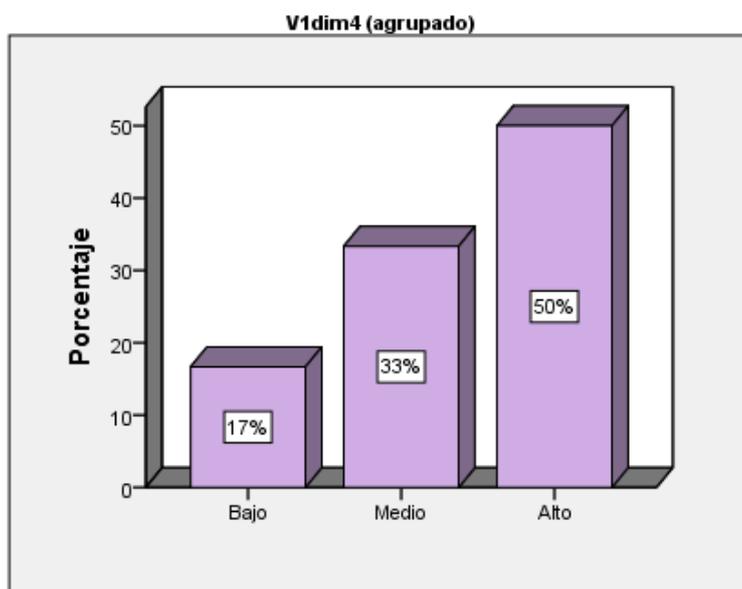


Figura 11. Niveles de desarrollo de las personas
Fuente: Elaboración propio

En la tabla 9 y figura 11 se observa, que, de los 30 trabajadores, 10 manifiestan percibir un nivel medio (33,3 %) respecto al desarrollo de las personas, en contraste, 15 de ellos (50%) manifiestan percibir niveles altos respecto al desarrollo de las personas que se da en la empresa importaciones Progmac.

Tabla 10.

Niveles de retención a las personas

Retención a las personas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	10,0
	Medio	11	36,7
	Alto	16	53,3
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario propia

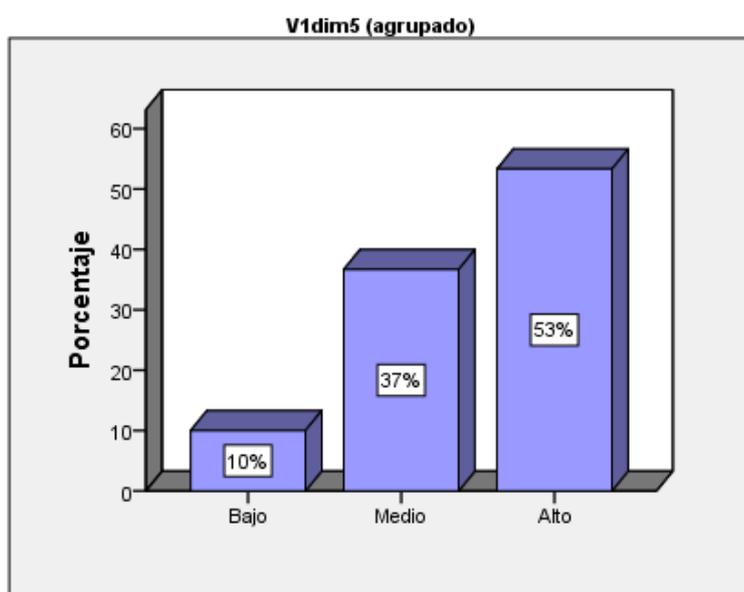


Figura 12. Niveles de retención a las personas

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10 y figura 12 se observa, que, de los 30 trabajadores, 11 manifiestan percibir un nivel medio (36,7 %) respecto a la retención del personal, en contraste, 16 de ellos (53,3%) manifiestan percibir niveles altos respecto a la retención de las personas que se da en la empresa Importaciones Progmac.

4.1. Prueba de la Confiabilidad

Tabla 11.

Nivel de confiabilidad de la variable Gestión del talento humano

Estadísticas de Gestión del talento humano	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	20

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la variable gestión del talento humano fue Alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 30 trabajadores, obteniendo 0,969 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad. Según el análisis de la fiabilidad se puede observar que los valores de Alfa de Cronbach para cada pregunta son confiables.

Tabla 12.

Nivel de confiabilidad de la variable Desempeño laboral

Estadísticas de Desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	20

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la variable Desempeño laboral fue Alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 30 trabajadores, obteniendo 0,936 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad. Según el análisis de la fiabilidad se puede observar que los valores de Alfa de Cronbach para cada pregunta son confiables.

Tabla 13.*Nivel de confiabilidad de la dimensión integración de las personas*

Estadísticas de integración de las personas

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	20

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la dimensión integración de las personas fue Alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 30 trabajadores, obteniendo 0,962 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad. Según el análisis de la fiabilidad se puede observar que los valores de Alfa de Cronbach para cada pregunta son confiables.

Tabla 14.*Niveles de confiabilidad de la dimensión organización de personas*

Estadísticas de organización de las personas

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	20

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la dimensión organización de las personas fue Alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 30 trabajadores, obteniendo 0,865 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad. Según el análisis de la fiabilidad se puede observar que los valores de Alfa de Cronbach para cada pregunta son confiables.

Tabla 15.*Niveles de confiabilidad de la dimensión recompensación a las personas*

Estadísticas a recompensación de las personas	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	20

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la dimensión recompensación a las personas fue Alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 30 trabajadores, obteniendo 0,970 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad. Según el análisis de la fiabilidad se puede observar que los valores de Alfa de Cronbach para cada pregunta son confiables.

Tabla 16.*Niveles de confiabilidad de la dimensión desarrollo de las personas*

Estadísticas de desarrollo de las personas	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	20

Fuente: Elaboración propia

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la dimensión desarrollo de las personas fue Alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 30 trabajadores, obteniendo 0,955 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad. Según el análisis de la fiabilidad se puede observar que los valores de Alfa de Cronbach para cada pregunta son confiables.

Tabla 17.*Niveles de la dimensión de la retención de las personas*

Estadísticas de la retención de las personas	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	20

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la dimensión de retención de las personas fue Alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 30 trabajadores, obteniendo 0,961 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad. Según el análisis de la fiabilidad se puede observar que los valores de Alfa de Cronbach para cada pregunta son confiables.

4.2. Prueba de Normalidad

Tabla 18.*Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones*

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk (Muestras menores o iguales a 30)		
	Estadístico	gl	Sig.
Integrar	,734	30	,000
Organizar	,772	30	,000
Recompensar	,761	30	,000
Desarrollar	,761	30	,000
Retener	,741	30	,000
Gestión del talento humano	,706	30	,000
Resultados	,626	30	,000
Competencias	,720	30	,000
Comportamiento	,740	30	,000
Desempeño laboral	,702	30	,000

*a. Corrección de significación de Lilliefors**Fuente: Elaboración propia.*

Para poder seleccionar el tipo de la prueba estadística para el análisis de la hipótesis de la investigación, procedemos a determinar el tipo de distribución de los datos en el caso de la proveniencia de distribuciones normales; al respecto la muestra asumida presenta un total de 30 individuos es por ello que utilizó la prueba denominada SW o Shapiro-Wilk con un nivel de significancia del 0,05 y para ello se planteó lo siguiente:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H1: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza el H_0 .

$p > 0.05$, no se rechaza el H_0 .

De acuerdo a la tabla 18 el p_{valor} de las variables y las dimensiones son menores a 0,05 establecido como el nivel de significancia, es decir se rechaza la H_0 y se acepta la H_a lo cual indica que estos datos no provienen de una distribución normal y por lo tanto no corresponden los estadísticos paramétricos, es decir en este caso se empleó el Rho Spearman.

4.3. Validación de Hipótesis

4.3.1. Validación de hipótesis general.

Ho: Gestión del talento humano no influye en Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

H1: Gestión del talento humano si influye en Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

Tabla 19.

Niveles de correlación y significación de Gestión del talento humano y desempeño laboral

Correlaciones					
			Gestión del talento humano	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,821**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
			N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,821**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
			N	30	30

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

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 19, se observa la relación de las variables determinada por el Rho de Spearman $p=0.821$, lo cual significa que existe una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre las variables, frente al $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

4.3.2. Validación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: Integración de las personas no influye en Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

H1: Integración de las personas si influye en Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac SAC Lima-Perú 2019.

Tabla 20.

Niveles de correlación y significación de Integración de las personas y desempeño laboral

		Correlaciones		
		Integración de las personas	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Integración de las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 20, se observa la relación de las variables determinada por el Rho de Spearman $p=0.690$, lo cual significa que existe una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre las variables, frente al $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la integración de las personas y Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac SAC Lima-Perú 2019.

Hipótesis específica 2

Ho: Organización de las personas no influye en Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

H1: Organización de las personas si influye en Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

Tabla 21.

Niveles de correlación y significación de Organización de las personas y Desempeño laboral

		Correlaciones		
			Organización de las personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización de las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 21, se observa la relación de las variables determinada por el Rho de Spearman $p=0.723$, lo cual significa que existe una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre las variables, frente al $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la organización de las personas y Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

Hipótesis específica 3

Ho: Recompensación a las personas no influye en Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

H1: Recompensación de las personas si influye en Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

Tabla 22.

Niveles de correlación y significación de recompensar a las personas

Correlaciones				
			Recompensar a las personas	Desempeño laboral
	Recompensar a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	30	30
		Coeficiente de correlación	,647**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 22, se observa la relación de las variables determinada por el Rho de Spearman $p=0.647$, lo cual significa que existe una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre las variables, frente al $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la recompensar a las personas y Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

Hipótesis específica 4

Ho: Desarrollo de las personas no influye en Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

H1: Desarrollar de las personas si influye en Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

Tabla 23.

Niveles de correlación de Desarrollo de las personas y desempeño laboral

Correlaciones				
			Desarrollo de las personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 23, se observa la relación de las variables determinada por el Rho de Spearman $p=0.570$, lo cual significa que existe una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre las variables, frente al $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre el desarrollo de las personas y Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

Hipótesis específica 5

Ho: Retención de las personas no influye en Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

H1: Retención de las personas si influye en Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

Tabla 24.

Nivel de correlación de retención de las personas y desempeño laboral

Correlaciones			Retención de las personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Retención de las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 24, se observa la relación de las variables determinada por el Rho de Spearman $p=0.718$, lo cual significa que existe una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre las variables, frente al $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la retención de las personas y Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019.

4.4. Resultados Descriptivos de Tablas Cruzadas

Tabla 25.

Tabla cruzada Gestión del talento humano y desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	
Gestión del talento humano	Desacuerdo	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%
	Indiferente	Recuento	5	3	1	9
		% del total	16,7%	10,0%	3,3%	30,0%
	De acuerdo	Recuento	0	1	17	18
		% del total	0,0%	3,3%	56,7%	60,0%
Total		Recuento	5	7	18	30
		% del total	16,7%	23,3%	60,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac SAC Lima-Perú 2019.

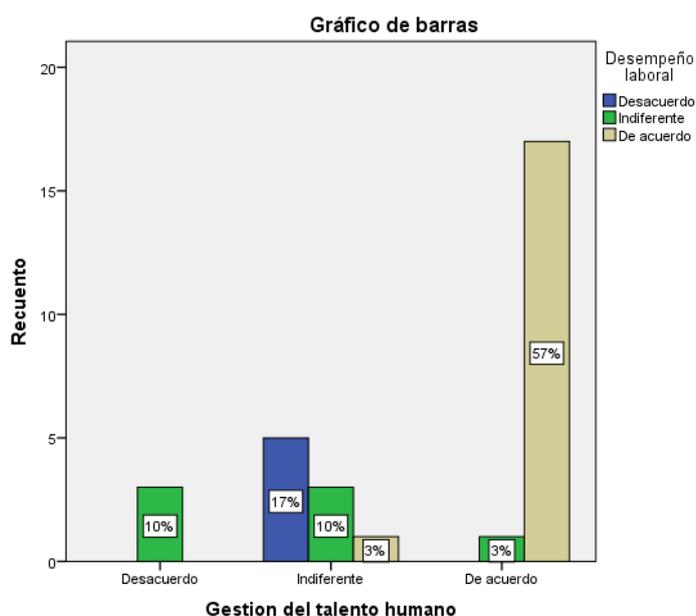


Figura 13. Tabla cruzada Gestión del talento humano y desempeño laboral

Interpretación:

Como se observa en la tabla 25 y figura 13 Gestión del talento humano en un nivel Desacuerdo, el 10% de los trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta Desempeño laboral en un nivel Indiferente.

Por otro lado, Gestión del talento humano en un nivel Moderado, el 17% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta Desempeño laboral en un nivel Desacuerdo, el 10% presenta un nivel Indiferente y el 3% presenta un nivel De acuerdo.

Se realizó, Gestión del talento humano en un nivel De acuerdo, el 3% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta Desempeño laboral en un nivel Indiferente y el 56% presenta un nivel De acuerdo.

Tabla 26

Tabla cruzada Integración de las personas y Desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	
Integración de las personas	Desacuerdo	Recuento	1	5	1	7
		% del total	3,3%	16,7%	3,3%	23,3%
	Indiferente	Recuento	4	1	2	7
		% del total	13,3%	3,3%	6,7%	23,3%
	De acuerdo	Recuento	0	1	15	16
		% del total	0,0%	3,3%	50,0%	53,3%
Total		Recuento	5	7	18	30
		% del total	16,7%	23,3%	60,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac SAC Lima-Perú 2019

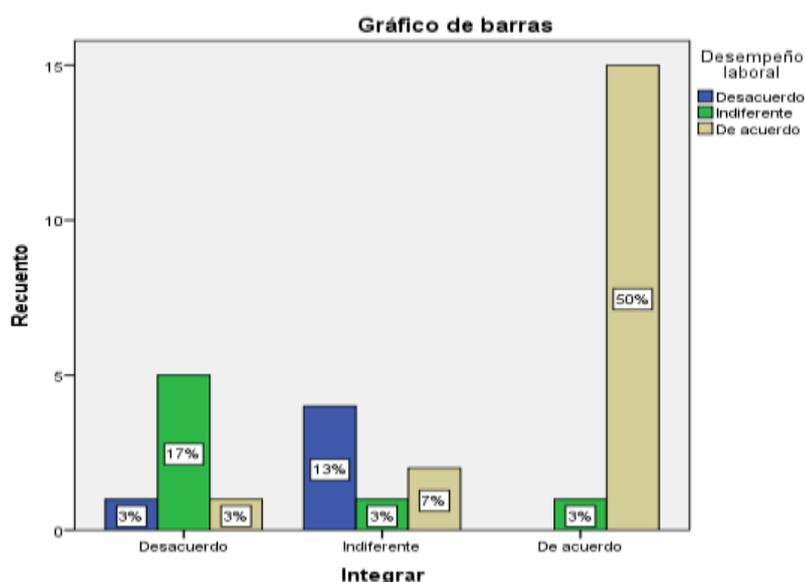


Figura 14. Tabla cruzada Integración de las personas y Desempeño laboral

Interpretación:

Como se observa en la tabla 26 y figura 14; Integración de las personas en un nivel Desacuerdo, el 3% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta Desempeño laboral en un nivel Desacuerdo, el 17% presenta un nivel Indiferente y el 3% presenta un nivel De acuerdo.

Por otro lado, integración de las personas en un nivel Moderado, el 13% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta Desempeño laboral en un nivel Desacuerdo, el 3% presenta un nivel Indiferente y el 7% presenta un nivel De acuerdo.

Se realizó, Integración de las personas en un nivel De acuerdo, el 3% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta Desempeño laboral en un nivel Indiferente y el 50% presenta un nivel De acuerdo.

Tabla 27.

Tabla cruzada Organización de las personas y Desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	
Organización de las personas	Desacuerdo	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%
	Indiferente	Recuento	5	3	4	12
		% del total	16,7%	10,0%	13,3%	40,0%
	De acuerdo	Recuento	0	0	14	14
		% del total	0,0%	0,0%	46,7%	46,7%
Total	Recuento	5	7	18	30	
	% del total	16,7%	23,3%	60,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú 2019

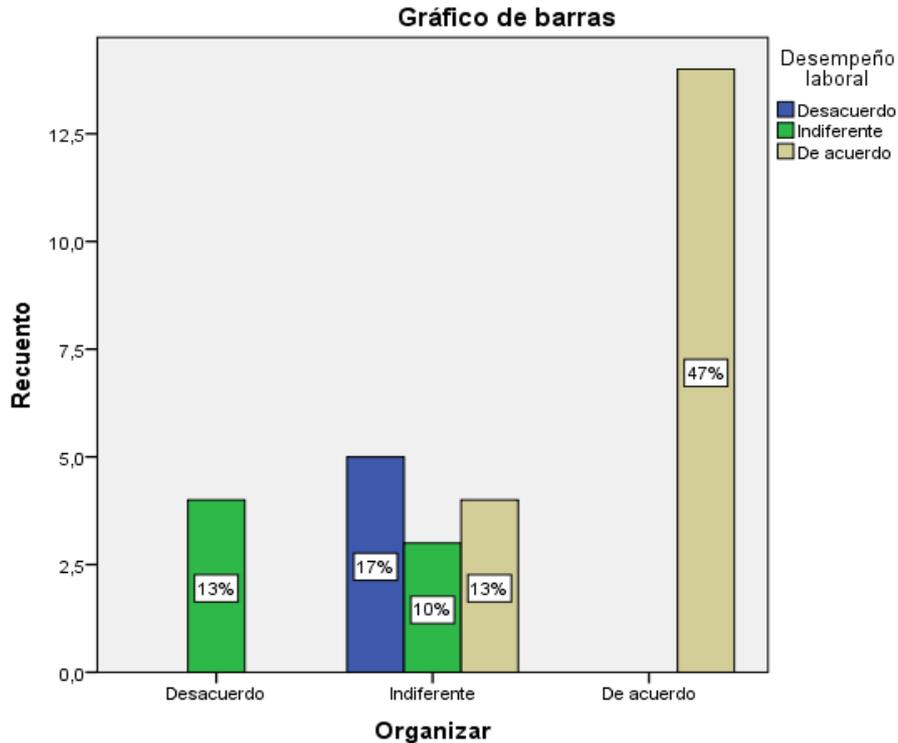


Figura 15. Tabla cruzada Organización de las personas y Desempeño laboral.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 27 y figura 15; Organización de las personas en un nivel Desacuerdo, el 13% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta desempeño laboral en un nivel Indiferente.

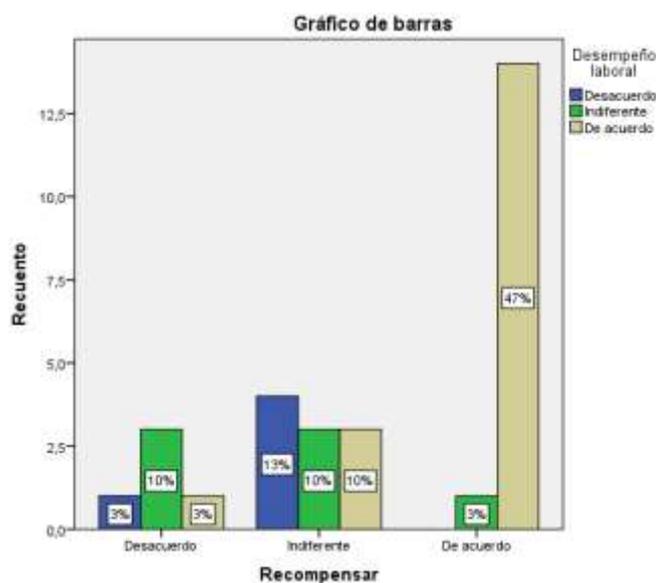
Por otro lado, Organización de las personas en un nivel Moderado, el 17% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú 2019 presenta desempeño laboral en un nivel Desacuerdo, el 10% presenta un nivel Indiferente y el 13% presenta un nivel De acuerdo.

Se realizó, Organización de las personas en un nivel De acuerdo, el 47% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta desempeño laboral en un nivel De acuerdo.

Tabla 28*Tabla cruzada Recompensación de las personas y Desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	
Recompensación de las personas	Desacuerdo	Recuento	1	3	1	5
		% del total	3,3%	10,0%	3,3%	16,7%
	Indiferente	Recuento	4	3	3	10
		% del total	13,3%	10,0%	10,0%	33,3%
	De acuerdo	Recuento	0	1	14	15
		% del total	0,0%	3,3%	46,7%	50,0%
Total		Recuento	5	7	18	30
		% del total	16,7%	23,3%	60,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac SAC Lima-Perú 2019.

**Figura 16.** Tabla cruzada Recompensación de las personas y Desempeño laboral**Interpretación:**

Como se observa en la tabla 28 y figura 16; Recompensación de las personas en un nivel Desacuerdo, el 3% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta Desempeño laboral en un nivel Desacuerdo, el 10% presenta un nivel Indiferente y el 3% presenta un nivel De acuerdo.

Por otro lado, Recompensación de las personas en un nivel Moderado, el 13% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima.

Perú, 2019 presenta Desempeño laboral en un nivel Desacuerdo, el 10% presenta un nivel Indiferente y el 10% presenta un nivel De acuerdo.

Se realizó, Recompensación de las personas en un nivel De acuerdo, el 3% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta Desempeño laboral en un nivel Indiferente y el 47% presenta un nivel De acuerdo.

Tabla 29

Tabla cruzada Desarrollo de las personas y Desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	
Desarrollo de las personas	Desacuerdo	Recuento	0	3	2	5
		% del total	0,0%	10,0%	6,7%	16,7%
	Indiferente	Recuento	5	3	2	10
		% del total	16,7%	10,0%	6,7%	33,3%
	De acuerdo	Recuento	0	1	14	15
		% del total	0,0%	3,3%	46,7%	50,0%
Total	Recuento	5	7	18	30	
	% del total	16,7%	23,3%	60,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac SAC Lima-Perú 2019. Elaboración propia.

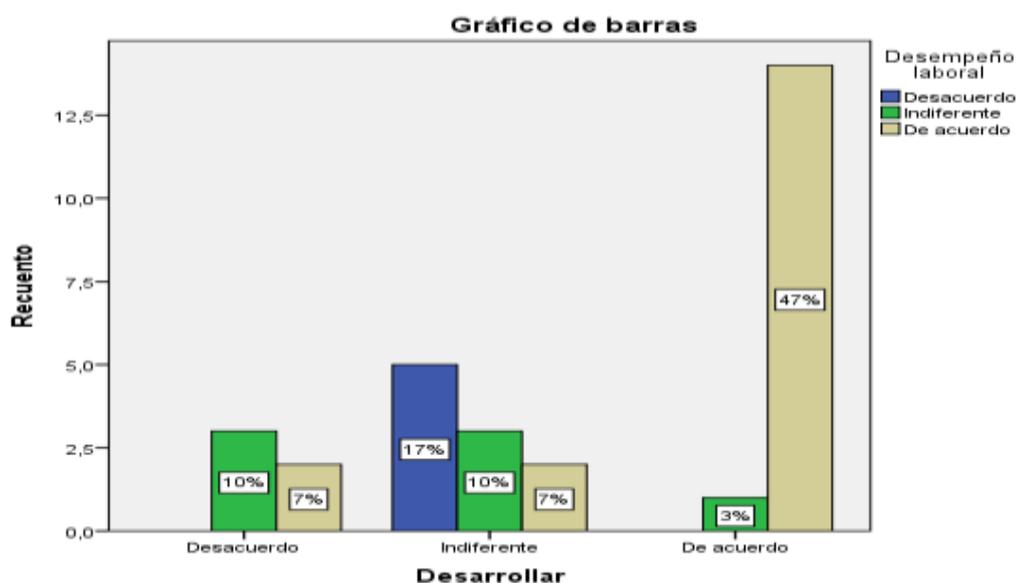


Figura 17. Tabla cruzada Desarrollo de las personas y Desempeño laboral

Interpretación:

Como se observa en la tabla 29 y figura 17; Desarrollo de las personas en un nivel Desacuerdo, el 10% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta Desempeño laboral en un nivel Indiferente y el 7% presenta un nivel De acuerdo.

Por otro lado, Desarrollo de las personas en un nivel Moderado, el 17% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta Desempeño laboral en un nivel Desacuerdo, el 10% presenta un nivel Indiferente y el 10% presenta un nivel De acuerdo.

Se realizó, Desarrollo de las personas en un nivel De acuerdo, el 3% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta desempeño laboral en un nivel Indiferente y el 47% presenta un nivel De acuerdo.

Tabla 30

Tablas cruzadas Retención de las personas y el desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	
Retención de las personas	Desacuerdo	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%
	Indiferente	Recuento	5	3	3	11
		% del total	16,7%	10,0%	10,0%	36,7%
	De acuerdo	Recuento	0	1	15	16
		% del total	0,0%	3,3%	50,0%	53,3%
Total	Recuento	5	7	18	30	
	% del total	16,7%	23,3%	60,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú 2019, elaboración propia.

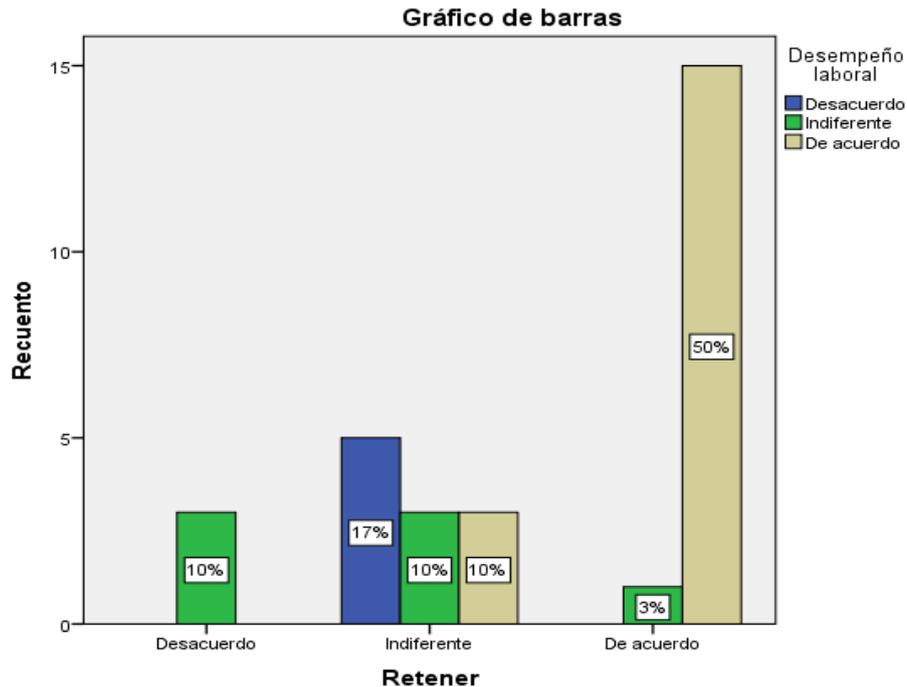


Figura 18. Tablas cruzadas Retención de las personas y el desempeño laboral

Interpretación:

Como se observa en la tabla 30 y figura 18; Retención de las personas en un nivel Desacuerdo, el 10% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta Desempeño laboral en un nivel Indiferente.

Por otro lado, Retención de las personas en un nivel Moderado, el 17% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta Desempeño laboral en un nivel Desacuerdo, el 10% presenta un nivel Indiferente y el 10% presenta un nivel De acuerdo. Se realizó,

Retención de las personas en un nivel De acuerdo, el 3% en trabajadores del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019 presenta Desempeño laboral en un nivel Indiferente y el 50% presenta un nivel De acuerdo.

V. DISCUSIONES

Los resultados obtenidos de la contratación de la hipótesis general, establece que existe relación de dependencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la empresa Importaciones Progmac S.A.C Perú 2019; se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,005 previsto para este análisis, obteniendo una estadística significativa muy alta, directamente proporcional y positiva ($r_s = 0,821$, $p < 0.05$).

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene, Valentín (2018), según las pruebas estadísticas concluye que existe una relación entre las variables Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas sur, 2016 siendo altamente significativo, de acuerdo a Rosario y Vílchez (2018), señala que la relación entre las dos variables es positiva y significativa, indicando una fiabilidad buena a través del Alfa de Cronbach de 0.885, se menciona una coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de 0.510 donde se indica que existe una correlación lineal positiva, en mención Del Castillo Méndez Aurora (2017), muestra que hay una relación positiva entre variables.

Gestión del talento humano y su influencia con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo, dando como resultado el 0.775, y se encuentra en un nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p=000.< 0.05$, por otro lado Asencios Trujillo, Celestino, (2017) señala que existe una relación significativo entre gestión del talento humano y desempeño laboral de acuerdo al coeficiente no paramétrico Rho de Spearman es de 0.642, $p = 0.01$, según Oscco (2015) cuyo título la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas – Apurímac, 2014, muestra que existe una relación significativa positiva débil entre las dos variables, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman es de 0.052.

En lo que respecta a la relación entre la integración y el desempeño laboral del personal en la empresa importaciones progmac el 50% de los trabajadores de la empresa presentan un nivel de acuerdo, datos que al ser comparados con lo

encontrado por el autor Valentín (2018) menciona que existe relación regular entre la incorporación como parte de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas sur 2016 e indica un 42.86% de los encuestados consideran que el proceso de incorporación es de nivel regular.

En relación a la recompensación y el desempeño laboral en la empresa importaciones progmac S.A.C el 47% presenta un nivel de acuerdo, en comparación a Valentín (2018), menciona los incentivos como parte de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas sur 2016 obtiene un nivel bajo con 44.72% según los encuestados, e indica que influye en una forma baja, por otro lado Ascencio (2017), la compensación conocido también como recompensación, e indica que tiene relación correlativa significativa con el desempeño laboral.

De acuerdo al desarrollo y el desempeño laboral en la empresa Importaciones Progmac S.A.C el 47% presenta un nivel de acuerdo, datos al ser comparados con lo encontrado por Valentín (2018), como Rojas y Vílchez (2018) y Oscoco (2015) menciona que existe relación entre desarrollo que implica capacitación del personal como parte de la gestión del talento humano en el desempeño laboral.

De acuerdo a la organización el desempeño laboral el 47% de los trabajadores de la empresa Importaciones Progmac presentan un nivel de acuerdo, de acuerdo a Chiavenato (2018), organizar implica, el diseño de puestos, evaluación del desempeño entre otros. En comparación a Valentín (2018) indica que la evaluación con el desempeño laboral implica que el 13.66% de los encuestados consideran que la evaluación tiene un nivel muy alto e influye de forma alta en el desempeño laboral. Para ellos se concluye que, si existe una relación entre la organización con el desempeño laboral.

De acuerdo a la retención y el desempeño laboral en la empresa Importaciones Progmac S.A.C el 50% presenta un nivel de acuerdo. En comparación a las investigaciones mencionadas en los antecedentes, ninguno evaluó la retención del personal, donde implica la higiene y la seguridad.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Del resultado obtenido de las encuestas, se pudo establecer que existe la relación entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Importaciones Progmac. Además, la correlación es positiva y significativa logrando alcanzar un nivel de 0.821 con una significancia de 0.00 que es menor a 0.05; lo que demuestra que la corrección que se estableció previamente es cierta. En consecuencia y conclusión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
- Segunda.** La integración de personas si influye en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre la integración de las personas y Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019. ($r_s = 0,690$, $p < 0.05$).
- Tercera.** La organización de las personas si influye en el desempeño laboral de la empresa Importaciones Progmac, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Organizar y Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019. ($r_s = 0,723$, $p < 0.05$).
- Cuarta.** La recompensación al personal si influye en el desempeño laboral de la empresa Importaciones Progmac, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Recompensar y Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019. ($r_s = 0,647$, $p < 0.05$).

- Quinta.** El desarrollo de las personas si influye en el desempeño laboral en la empresa Importaciones Progmac, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa moderada, directamente proporcional y positiva, entre Desarrollar y Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019. ($r_s = 0,570$, $p < 0.05$).
- Sexta.** La retención de las personas si influye en el desempeño laboral en la empresa Importaciones Progmac, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa moderada, directamente proporcional y positiva, entre la retención de las personas y Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú, 2019. ($r_s = 0,718$, $p < 0.05$).
- Séptima.** Estos resultados permiten concluir que los trabajadores encuestados consideran que ambas variables se relacionan y, por tanto, se deduce que la existencia de una buena gestión del talento humano favorece el buen desempeño laboral en la empresa Importaciones Progmac.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero.** Implementar un sistema de Gestión del talento humano en la empresa Importaciones Progmac S.A.C, cumpliendo con los procesos establecidos con el fin de fortalecer el desempeño laboral
- Segunda.** Obtener un Manual de Organización de Funciones (MOF), para que cada empleado esté al tanto de las funciones a realizar dentro de su área de trabajo. .
- Tercera.** Reconocer el labor brindado por el trabajador, mediante incentivos económicos, remuneraciones, y prestaciones de acuerdo a la meta obtenido.
- Cuarta.** Establecer un perfil de cargos de acuerdo al requerimiento de la empresa para tener en claro la organización de la empresa, así mismo tener un reclutamiento con el fin de evitar la rotación del trabajador.
- Quinta.** Establecer charlas motivacionales, capacitaciones, talleres donde el personal pueda desarrollar su talento y obtener mayores conocimientos.
- Sexta.** Diseñar una infraestructura y ambiente laboral saludable para el personal, donde se indique la implementación de seguridad, señalizaciones
- Séptima.** Encaminar a tomar conciencia de las empresas de la importancia de los trabajadores como vital motor de los procesos organizacionales, se debe prestar la atención necesario con el fin de generar un ambiente laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alava Loor, M. Á., & Gómez Valverde, K. A. (2016). Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una institución pública, coordinación zonal 8, durante el periodo 2014. (*Tesis de maestría*). Universidad de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Albán Peñafiel, M. S. (2015). Modelo de la gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa Servicont del cantón baños del agua Santa. (*Tesis de licenciatura*). Universidad regional Autónoma de los Andes Uniandes, Ecuador, Ambato.
- Alfaro Castellanos, M. D. (2012). *Administración de personal*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Alles, M. (2004). *Desempeño por competencias*. Argentina: Granica S.A.
- Alles, M. (2009). *Desempeño por competencias Evaluación 360°*. Argentina: Granica S.A.
- Asencios Trujillo, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el hospital nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Lima.
- Bohlander, G. W., Snell, S. A., & Morris, S. S. (2018). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Cengage Learning Editores S.A.
- Cairo, V. R. (2010). *Oferta Públicas Primarias de Bonos Corporativos en el Perú*. Lima: Public Primary Offers of Corporate Bonds in Perú .
- Cevallos Sanchez, Y. P. (2013). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013*. (Tesis de pregrado). Universidad estatal Península de Santa Elena, La Libertad - Ecuador. .
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Mexico : McGraw-Hill interamericana editores, S.A .

- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento Humano*. México: The Me Graw-Hill Companies,.
- Consultoria Cultura Great Place To Work. (2016). *Great Place To Work*. Obtenido de Guía de mejores prácticas: <https://www.greatplacetowork.com.uy/publicacions/informes/guia-de-mejores-practicas>
- Cuesta Santos , A. (2018). *Manual para la Evaluación del desempeño laboral* . Perú : MACRO EIRL.
- Cuesta Santos, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Eco ediciones Ltda,.
- Del Castillo Méndez, A. Y. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo-2016*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Dessler, G., & Varela Juaréz, R. A. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* . México: Pearson Educación .
- Diario el comercio. (09 de 03 de 2017). *600 casos de hostigamiento laboral en un año* . Obtenido de Comercio: <https://diariocorreo.pe/peru/600-casos-de-hostigamiento-laboral-en-un-ano-736022/?ref=dcr>
- Foro Económico Mundial (WEF) . (2019). *Sociedad Nacional de Industrias* . Obtenido de <https://sni.org.pe/foro-economico-mundial-peru-sigue-perdiendo-competitividad-pesar-mejorar-la-mayoria-indicadores/>
- George W. Bholander, Scott A. Snell, Shad S. Morris. (2017). *administración de recursos humanos*. Mexico: Cengage Learning Editores, S.A. .
- Gorriti Bontigui, M. (2007). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 367-387.
- Guevara Manzano, J. C. (2014). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadros de las radios AM y FM de la ciudad

de Baño de Agua Santa, Provincia de Tungurahua. (*Tesis de licenciatura*).
Universidad técnica de Ambato, Ambato.

Gutiérrez Pulido , H. (2014). *Calidad y Productividad* . Mexico.

Hernández Sampieri , R., Fernández Collado , C., & Baptista Lucio , P. (2014).
Metodología de la investigación. México: McGRAW-HILL /
INTERAMERICANA EDITORES S.A.

Ibañez Machicao, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa* . Lima: San
Marcos.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2016). *Estructura empresarial
por Segmento a Nivel Nacional* . Lima.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (Febrero de 2017). Encuesta
Nacional de Innovación en la Industria Manufacturera 2015.

Martínez , E., & Martínez , F. (2009). *Capacitación por competencias*. Chile.

MERCADOS & REGIONES . (26 de Febrero de 2019). *El 54% de empresas
peruanas busca que sus empleados tengan una vida saludable y deportiva*.
Obtenido de Mercado & Regionales :
[https://mercadosyregiones.com/2019/02/26/el-54-de-empresas-peruanas-
busca-que-sus-empleados-tengan-una-vida-saludable-y-deportiva/](https://mercadosyregiones.com/2019/02/26/el-54-de-empresas-peruanas-busca-que-sus-empleados-tengan-una-vida-saludable-y-deportiva/)

Ministerio de Economía y Finanzas. (2010). *Instructivo para la formación de
indicadores de Desempeño*. Lima.

Mondy, SPHR, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Mexico :
PEARSON EDUCACIÓN .

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson
Educación.

Ossco Peralta, H. (2015). La gestión del talento humano y su relación con el
desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha,
Andahuaylas - Apurímac, 2014. (*Tesis de pregrado*). Universidad Nacional
José María Arguedas, Lima.

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estailidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de ciencia sociales*, 493-505.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administracion*. México: Pearson Educación .
- Rodriguez, V. (2017). *Gestión del Talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur,2016*. (tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima.
- Rojas Reyes , R. R., & Vilchez Paz, S. B. (2018). Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús- Lima, enero 2018. (*tesis de maestria*). Universidad Norbert Wiener, Lima , Lima.
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Rafael Ladivar, Quetsalteng- Guatemala, Quetsaltengo.
- Valentín Rodirguez, H. A. (2017). Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal de la red de Salud de Huaylas Sur, 2016. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Inca Garcilazo de La Vega, Lima.
- Werther., Ph, W., & Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos, Gestión del talento Humano* . México : McGraw-HILL/INTERAMERICA .
- Zans Castellón, A. J. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. (*Tesis de Maestria*). Universidad Nacional Autónoma de Nicargua, Managua, Matagalpa.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA IMPORTACIONES PROGMAC”	Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	Variable independiente	Tipo de investigación:
	¿Cómo influye la Gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa Importaciones Progmac en el periodo 2019?	Establecer la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú, 2019	La Gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú 2019.	Gestión del talento humano DIMENSIONES Integración de las personas Organización de las personas Recompensar a las personas Desarrollar de las personas Retención de las personas	Investigación Aplica Nivel de investigación Descriptiva – correlacional Método de investigación: Cuantitativa Diseño de investigación
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Variable Dependiente	No experimental – transversal
	P1. ¿De qué manera la integración a las personas influye en el desempeño laboral del personal de la empresa importaciones Progmac Lima-Perú, 2019?	O 1. Determinar de qué manera influye la integración de las personas en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú, 2019.	H1. La integración de las personas influye en el desempeño laboral del personal de la empresa importaciones Progmac Lima-Perú 2019	Desempeño laboral DIMENSIONES Resultados Competencia Comportamiento	Población y muestra La población está formada por todos los trabajadores que laboran en la empresa La muestra para este estudio es el total de trabajadores; por lo que es pequeña.
	P2. ¿Cómo impacta la organización de las personas en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú, 2019?	O2. Analizar cómo impacta la organización de las personas en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú, 2019	H2. La organización de las personas influye en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú 2019.		Instrumento Cuestionario
P3. ¿De qué manera incide el recompensar a las personas en el desempeño laboral del	O3. Evaluar como incide la recompensación de las personas en el desempeño laboral de la	H3. La recompensación de las personas influye en el desempeño laboral del personal de la empresa		Método estadístico Uso del programa estadístico SPSS25 Microsoft Excel	

	personal de la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú, 2019?	empresa Importaciones Progmac Lima-Perú, 2019.	Importaciones Progmac Lima- Perú, 2019.		
	P4. ¿Cómo impacta el desarrollo a las personas en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú, 2019?	O4. Determinar cómo impacta el desarrollo de las personas en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú, 2019	H4. El desarrollo a las personas influye en el desempeño laboral de la empresa Importaciones Progmac Lima Perú, 2019.		
	P5 ¿De qué manera contribuye la retención de las personas en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima-Perú, 2019?	O5 Establecer cómo contribuye la retención a las personas en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima- Perú, 2019	H5. El retener a las personas influye en el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima- Perú, 2019.		

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTO
VARIABLE INDEPENDIENTE GESTION DEL TALENTO HUMANO	Conjunto de políticas y prácticas necesarias para administrar los aspectos de cargos gerenciales relacionado con las personas, usando los siguientes procesos: recompensas, selección, desarrollo, incentivos, integración, retención y evaluación del desempeño. (Chiavenato, 2018)	Integrar personas	La gestión del talento humano se evalúa considerando el siguiente proceso: integración, organización, recompensación, desarrollo y retención de las personas, que son procesos, con sus respectivos procedimientos, las mismas que se serán medidos por un cuestionario de tipo Likert a efectos de comprobación del trabajo (Chiavenato, 2018)	- Reclutamiento - Selección	P1, P2, P3, P4	1. Nunca .2 Casi nunca 3. A veces si / a veces no 4.Casi siempre 5. Siempre	CUESTIONARIO
		Organizar personas		- Diseño de puesto - Evaluación de desempeño	P5, P6, P7, P8		
		Recompensar a las personas		- Remuneración - Prestaciones - Incentivos salariales	P9, P10, P11, P12, P13		
		Desarrollar a las personas		- Capacitación - Desarrollo organizacional	P14, P15, P16, P17		
		Retener a las personas		- Higiene - Seguridad laboral	P18, P19, P20		
VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL	Conjunto de conductas que pueden ser evaluadas por el trabajador, con el objetivo de medir las competencias, resultados y comportamiento de los empleados. (Bohlander et al. , 2018)	Resultados	El desempeño laboral se evaluará de acuerdo a los 3 criterios de desempeño con sus respectivas características, las mismas que serán tratadas en el cuestionario tipo Likert a efectos de comprobación del trabajo de investigación. (Bohlander et al. , 2018).	- Calidad de trabajo - Orientación a resultados	P21, P22, P23, P24, P25		
		Competencias		- Habilidad - Conocimientos - Motivaciones	P26, P27, P28, P29, P30, P31, P32		
		Comportamiento		- Desempeño de tareas - Responsabilidades	P33, P34, P35, P36, P37, P38, P39, P40		

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP LINCENCIATURA EN ADMINISTRACION FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

Estimados:

Agradeciendo su anticipada cooperación en brindarnos su opinión sobre “**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL. LIMA-PERU, 2019**”.

Por favor es confidencial no escribir su nombre.

Responder las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “x” la alternativa que se adecue a su criterio.

Nunca	Casi nunca	A veces si / a veces no	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N.º	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	El personal externo es reclutado mediante la evaluación de sus habilidades					
2	Al haber un puesto libre reclutan personal interno de acuerdo a su calidad de trabajo					
3	La entrevista hecha para la selección del personal evalúa la experiencia que se tiene en el puesto a ocupar					
4	Las pruebas de conocimientos elaboradas para la selección del personal son las adecuadas para medir la capacidad de ejecución de la tarea a realizar en el puesto					
5	Se tiene conocimiento del puesto y de las tareas que debe realizar.					
6	Las tareas que ejecuta en su puesto demuestran el compromiso que tiene con la empresa.					
7	El personal es evaluado de acuerdo a la responsabilidad que muestra en su trabajo					
8	En la tarea que ejecuta es evaluado de acuerdo a su nivel de rendimiento.					

9	El salario trazado en la remuneración en la empresa es evaluado de acuerdo a las habilidades del personal.					
10	El salario mensual de la empresa es fijado de acuerdo al nivel académico del personal					
11	Los incentivos salariales cumplen el objetivo de motivar al personal					
12	Los bonos son establecidos de acuerdo a las habilidades del personal					
13	Las prestaciones establecidas en la remuneración son las adecuadas para motivar al personal					
14	Las capacitaciones en áreas amplían los conocimientos en cada empleado con respecto a su puesto y tareas					
15	Las charlas motivacionales orientan a los trabajadores a alcanzar los objetivos propuestos en la empresa					
16	El desarrollo de los empleados es considerado una prioridad para alcanzar los resultados deseados por la empresa					
17	Se invierte en el aprendizaje del personal de acuerdo a sus habilidades					
18	La infraestructura es la adecuada para el desenvolvimiento de las tareas a realizar					
19	El ambiente laboral de la empresa estimula al trabajador en sus labores					
20	La seguridad laboral es la adecuada para ser motivado en el desempeño de tus tareas					
21	La empresa brinda beneficios a través de bonos a partir de los resultados establecido por cada empleado como parte de la planeación de recursos humanos.					
22	La empresa promueve el entrenamiento al personal para lograr los objetivos formulados en la planificación de recursos humanos.					
23	La empresa favorece la orientación de resultado del personal como parte de la planeación de recursos humanos.					
24	Por los resultados requeridos la empresa brinda reconocimientos por escrito a cargo de su jefe inmediato					
25	La calidad del trabajo que se obtiene es promovido para algún nivel jerárquico de acuerdo a la planeación de recursos humanos					
26	Se considera la habilidad de cada empleado para su reclutamiento y selección					
27	Se considera las habilidades personales de cada empleado para evaluar su desempeño en el puesto					

28	Muestra confianza y compromiso en su área producto de un buen ambiente laboral					
29	Sé recompensa a los empleados por los conocimientos demostrados y la aplicación en el trabajo					
30	La experiencia laboral es considerada en las entrevistas de trabajo para la selección del personal.					
31	Demuestra sus habilidades grupales, solución de conflictos e influencia en los puestos para llegar al cumplimiento de los plazos de trabajo.					
32	Es estimulado a través de algún incentivo para realizar su trabajo de manera eficiente					
33	Un record de puntualidad tienen cierta recompensa en el salario mensual					
34	El desarrollo de las metas establecidas tienen bonos extraordinarios					
35	La capacidad de ejecución está considerado como medida de evaluación para ascender a un puesto de mejor rango					
36	Las responsabilidades adquiridas en el puesto de trabajo te permiten desarrollarte de manera profesional.					
37	Se elabora planes de carrera que permiten contar con mejores posibilidades salariales					
38	La puntualidad es indispensable para la evaluación del desempeño del personal					
39	Se considera la capacidad de ejecución del trabajador como un medio para beneficiarlos con incentivos salariales					
40	Las funciones establecidas en la empresa lo realizan con compromiso y voluntad para poder alcanzar los objetivos.					

Anexo 4: Validación de instrumento

ANEXO N° 03

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. INTEGRAR PERSONAS								
INDICADORES: Reclutamiento y selección								
1	El personal externo es reclutado mediante la evaluación de sus habilidades	✓		✓		✓		
2	Al haber un puesto libre reclutan personal interno de acuerdo a su calidad de trabajo	✓		✓		✓		
3	La entrevista hecha para la selección del personal evalúa la experiencia que se tiene en el puesto a ocupar	✓		✓		✓		
4	Las pruebas de conocimientos elaboradas para la selección del personal son las adecuadas para medir la capacidad de ejecución de la tarea a realizar en el puesto	✓		✓		✓		
II. ORGANIZAR A LAS PERSONAS								
INDICADORES: Diseño de puestos y evaluación de desempeño								
5	Se tiene conocimiento del puesto y de las tareas que debe realizar.	✓		✓		✓		
6	Las tareas que ejecuta en su puesto demuestra el compromiso que tiene con la empresa.	✓		✓		✓		
7	El personal es evaluado de acuerdo a la responsabilidad que muestra en su trabajo	✓		✓		✓		
8	En la tarea que ejecuta es evaluado de acuerdo a su nivel de rendimiento.	✓		✓		✓		
III. RECOMPENSAR A LAS PERSONAS								
INDICADORES: remuneración, prestaciones e incentivos								
9	El salario trazado en la remuneración en la empresa es evaluado de acuerdo a las habilidades del personal.	✓		✓		✓		
10	El salario mensual de la empresa es fijado de acuerdo al nivel académico del personal	✓		✓		✓		
11	Los incentivos salariales cumplen el objetivo de motivar al personal	✓		✓		✓		
12	Los bonos son establecidos de acuerdo a las habilidades del personal	✓		✓		✓		
13	Las prestaciones establecidas en la remuneración son las adecuadas para motivar al personal	✓		✓		✓		
IV. DESARROLLAR A LAS PERSONAS								
INDICADORES: Capacitación y desarrollo								
14	Las capacitaciones en áreas amplían los conocimientos en cada empleado con respecto a su puesto y tareas	✓		✓		✓		
15	Las charlas motivacionales orientan a los trabajadores a alcanzar los objetivos propuestos en la empresa	✓		✓		✓		
16	El desarrollo de los empleados es considerado una prioridad para alcanzar los resultados deseados por la empresa	✓		✓		✓		
17	Se invierte en el aprendizaje del personal de acuerdo a sus habilidades	✓		✓		✓		
V. RETENER A LAS PERSONAS								
INDICADORES: higiene y seguridad laboral								
18	La infraestructura es la adecuada para el desenvolvimiento de las tareas a realizar	✓		✓		✓		
19	El ambiente laboral de la empresa estimula al trabajador en sus labores	✓		✓		✓		
20	La seguridad laboral es la adecuada para ser motivado en el desempeño de sus tareas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Edmundo González Zavala

DNI: 06408986

Especialidad del validador: Administración / Metodología

14 de 0 del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Dimensiones / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. RESULTADOS								
INDICADORES: Calidad de trabajo y orientación a resultados								
21	Se brinda beneficios a través de bonos a partir de los resultados establecido por cada empleado	✓		✓		✓		
22	Los objetivos planteados en la empresa son alcanzados por las capacitaciones hechas al personal.	✓		✓		✓		
23	Demuestra soluciones prácticas en el puesto que ocupa	✓		✓		✓		
24	Por los resultados alcanzados la empresa brinda reconocimientos por escrito a cargo de su jefe inmediato	✓		✓		✓		
25	Por la calidad del trabajo que se obtiene el personal es promovido para un cargo jerárquico	✓		✓		✓		
II. COMPETENCIAS								
INDICADORES: Habilidades, conocimientos y motivación								
26	Se considera la habilidad de cada empleado para su reclutamiento y selección	✓		✓		✓		
27	Se considera las habilidades personales de cada empleado para evaluar su desempeño en el puesto	✓		✓		✓		
28	Muestra confianza y compromiso en su área producto de un buen ambiente laboral	✓		✓		✓		
29	Sé recompensa a los empleados por los conocimientos demostrados y la aplicación en el trabajo	✓		✓		✓		
30	La experiencia laboral es considerada en las entrevistas de trabajo para la selección del personal.	✓		✓		✓		
31	Demuestra sus habilidades grupales, solución de conflictos e influencia en los puestos para llegar al cumplimiento de los plazos de trabajo.	✓		✓		✓		
32	Es estimulado a través de algún incentivo para realizar su trabajo de manera eficiente	✓		✓		✓		
III. COMPORTAMIENTO								
INDICADORES: Desempeño de tarea y responsabilidad								
33	Un record de puntualidad tienen cierta recompensa en el salario mensual	✓		✓		✓		
	El desarrollo de las metas establecidas tienen bonos extraordinarios	✓		✓		✓		
35	La capacidad de ejecución esta considerado como medida de evaluación para ascender a un puesto de mejor rango	✓		✓		✓		
36	Las responsabilidades adquiridas en el puesto de trabajo te permiten desarrollarte de manera profesional.	✓		✓		✓		
37	Se elabora planes de carrera que permiten contar con mejores posibilidades salariales	✓		✓		✓		
38	La puntualidad es indispensable para la evaluación del desempeño del personal	✓		✓		✓		
39	Se considera la capacidad de ejecución del trabajador como un medio para beneficiarlos con incentivos salariales	✓		✓		✓		
40	Las funciones establecidas en la empresa lo realizan con compromiso y voluntad para poder alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg:

..... *Edmundo González Zúñiga*

DNI:..... *06909986*

Especialidad del validador: *Administración / Psicología*

..... *14* de *9* del 20*19*

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Validador

ANEXO N° 03

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
 VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. INTEGRAR PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No	
INDICADORES: Reclutamiento y selección								
1	El personal externo es reclutado mediante la evaluación de sus habilidades	✓		✓		✓		
2	Al haber un puesto libre reclutan personal interno de acuerdo a su calidad de trabajo	✓		✓		✓		
3	La entrevista hecha para la selección del personal evalúa la experiencia que se tiene en el puesto a ocupar	✓		✓		✓		
4	Las pruebas de conocimientos elaboradas para la selección del personal son las adecuadas para medir la capacidad de ejecución de la tarea a realizar en el puesto	✓		✓		✓		
II. ORGANIZAR A LAS PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No	
INDICADORES: Diseño de puestos y evaluación de desempeño								
5	Se tiene conocimiento del puesto y de las tareas que debe realizar.	✓		✓		✓		
6	Las tareas que ejecuta en su puesto demuestra el compromiso que tiene con la empresa.	✓		✓		✓		
7	El personal es evaluado de acuerdo a la responsabilidad que muestra en su trabajo	✓		✓		✓		
8	En la tarea que ejecuta es evaluado de acuerdo a su nivel de rendimiento.	✓		✓		✓		
III. RECOMPENSAR A LAS PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No	
INDICADORES: remuneración, prestaciones e incentivos								
9	El salario trazado en la remuneración en la empresa es evaluado de acuerdo a las habilidades del personal.	✓		✓		✓		
10	El salario mensual de la empresa es fijado de acuerdo al nivel académico del personal	✓		✓		✓		
11	Los incentivos salariales cumplen el objetivo de motivar al personal	✓		✓		✓		
12	Los bonos son establecidos de acuerdo a las habilidades del personal	✓		✓		✓		
13	Las prestaciones establecidas en la remuneración son las adecuadas para motivar al personal	✓		✓		✓		
IV. DESARROLLAR A LAS PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No	
INDICADORES: Capacitación y desarrollo		✓		✓		✓		
14	Las capacitaciones en áreas amplían los conocimientos en cada empleado con respecto a su puesto y tareas	✓		✓		✓		
15	Las charlas motivacionales orientan a los trabajadores a alcanzar los objetivos propuestos en la empresa	✓		✓		✓		
16	El desarrollo de los empleados es considerado una prioridad para alcanzar los resultados deseados por la empresa	✓		✓		✓		
17	Se invierte en el aprendizaje del personal de acuerdo a sus habilidades	✓		✓		✓		
V. RETENER A LAS PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No	
INDICADORES: higiene y seguridad laboral								
18	La infraestructura es la adecuada para el desenvolvimiento de las tareas a realizar	✓		✓		✓		
19	El ambiente laboral de la empresa estimula al trabajador en sus labores	✓		✓		✓		
20	La seguridad laboral es la adecuada para ser motivado en el desempeño de tus tareas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Mg. Hernandez Escobar Michel Jaime

DNI: 10797162

Especialidad del validador: MBA - Administración de Negocios

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

15 de 09 del 2019



Firma del Validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. RESULTADOS								
INDICADORES: Calidad de trabajo y orientación a resultados								
21	Se brinda beneficios a través de bonos a partir de los resultados establecido por cada empleado	✓		✓		✓		
22	Los objetivos planteados en la empresa son alcanzados por las capacitaciones hechas al personal.	✓		✓		✓		
23	Demuestra soluciones prácticas en el puesto que ocupa	✓		✓		✓		
24	Por los resultados alcanzados la empresa brinda reconocimientos por escrito a cargo de su jefe inmediato	✓		✓		✓		
25	Por la calidad del trabajo que se obtiene el personal es promovido para un cargo jerárquico	✓		✓		✓		
II. COMPETENCIAS								
INDICADORES: Habilidades, conocimientos y motivación								
26	Se considera la habilidad de cada empleado para su reclutamiento y selección	✓		✓		✓		
27	Se considera las habilidades personales de cada empleado para evaluar su desempeño en el puesto	✓		✓		✓		
28	Muestra confianza y compromiso en su área producto de un buen ambiente laboral	✓		✓		✓		
29	Sé recompensa a los empleados por los conocimientos demostrados y la aplicación en el trabajo	✓		✓		✓		
30	La experiencia laboral es considerada en las entrevistas de trabajo para la selección del personal.	✓		✓		✓		
31	Demuestra sus habilidades grupales, solución de conflictos e influencia en los puestos para llegar al cumplimiento de los plazos de trabajo.	✓		✓		✓		
32	Es estimulado a través de algún incentivo para realizar su trabajo de manera eficiente	✓		✓		✓		
III. COMPORTAMIENTO								
INDICADORES: Desempeño de tarea y responsabilidad								
33	Un record de puntualidad tienen cierta recompensa en el salario mensual	✓		✓		✓		
34	El desarrollo de las metas establecidas tienen bonos extraordinarios.	✓		✓		✓		
35	La capacidad de ejecución esta considerado como medida de evaluación para ascender a un puesto de mejor rango	✓		✓		✓		
36	Las responsabilidades adquiridas en el puesto de trabajo te permiten desarrollarte de manera profesional.	✓		✓		✓		
37	Se elabora planes de carrera que permiten contar con mejores posibilidades salariales	✓		✓		✓		
38	La puntualidad es indispensable para la evaluación del desempeño del personal	✓		✓		✓		
39	Se considera la capacidad de ejecución del trabajador como un medio para beneficiarlos con incentivos salariales	✓		✓		✓		
40	Las funciones establecidas en la empresa lo realizan con compromiso y voluntad para poder alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Mg. Mendez Escobar Michel Jaime

DNI: 10797162

Especialidad del validador: MBA - Administración de Negocios.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

15 de 09 del 2019


Firma del Validador

Anexo 5: Matriz de datos

Base de datos de la variable Gestión del talento humano

V1 GESTION DEL TALENTO HUMANO																				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
ENC 1	3	2	1	1	3	3	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5
ENC 2	5	4	5	3	5	5	2	2	5	5	2	3	4	5	2	3	5	2	4	5
ENC 3	5	3	1	2	5	1	3	3	3	5	3	1	5	1	3	1	5	3	3	2
ENC 4	3	4	5	5	3	2	1	3	2	3	1	5	1	2	1	5	1	1	3	5
ENC 5	2	5	3	3	2	2	3	3	5	4	3	4	1	2	3	4	5	5	5	5
ENC 6	3	1	5	4	1	3	2	3	1	5	2	4	1	3	2	4	3	2	3	3
ENC 7	3	4	5	1	1	2	3	3	4	5	3	1	1	2	3	1	1	3	1	1
ENC 8	4	5	1	1	2	3	3	4	5	1	3	1	2	3	3	1	3	2	3	5
ENC 9	5	3	2	3	3	3	5	5	3	2	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5
ENC 10	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	2	5
ENC 11	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	2	5	4
ENC 12	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	4
ENC 13	1	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	5	2	2	2	5
ENC 14	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	5
ENC 15	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	2	4
ENC 16	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	4	5
ENC 17	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	5	5	4	4
ENC 18	2	3	4	5	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	5
ENC 19	5	4	2	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	4	5	5	4
ENC 20	1	5	3	3	5	5	5	3	1	5	5	3	1	5	5	3	5	5	5	5
ENC 21	4	5	3	2	3	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	5	4	3	5
ENC 22	5	1	3	5	4	1	3	4	5	1	3	4	5	1	3	4	5	3	5	5
ENC 23	3	2	3	1	5	2	3	5	3	2	3	5	3	2	3	5	1	1	3	5
ENC 24	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
ENC 25	1	3	4	5	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	3
ENC 26	1	1	5	3	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	2	3	1	1
ENC 27	5	3	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	3	2	5	5
ENC 28	1	2	5	3	1	2	5	3	1	2	5	3	1	2	5	3	3	4	2	2
ENC 29	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	5	5
ENC 30	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5	2	2	2	4

Base de datos de la variable: Desempeño laboral

V2 DESEMPEÑO LABORAL																				
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
ENC 1	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5
ENC 2	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	5	2	4	5
ENC 3	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1	5	3	3	2
ENC 4	1	2	1	5	1	2	1	5	1	2	1	5	1	2	1	5	1	1	3	5
ENC 5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	5	5	5
ENC 6	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	3	2	3	3
ENC 7	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	1
ENC 8	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	5
ENC 9	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5
ENC 10	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	2	5
ENC 11	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	2	5	4
ENC 12	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	4
ENC 13	1	3	3	2	1	1	3	5	1	3	2	5	1	3	2	5	2	2	2	5
ENC 14	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	5
ENC 15	5	4	5	3	1	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	2	4
ENC 16	5	5	3	4	5	5	3	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	4	5
ENC 17	3	5	2	5	3	3	2	3	3	5	4	3	3	5	4	3	5	5	4	4
ENC 18	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	5
ENC 19	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	4	5	5	4
ENC 20	1	5	5	3	1	5	5	3	1	5	5	3	1	5	5	3	5	5	5	5
ENC 21	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	5	4	3	5
ENC 22	5	1	3	4	5	1	3	4	5	1	3	4	5	1	3	4	5	3	5	5
ENC 23	3	2	3	5	3	2	3	5	3	2	3	5	3	2	3	5	1	1	3	5
ENC 24	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
ENC 25	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	3
ENC 26	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	2	3	1	1
ENC 27	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	3	2	5	5
ENC 28	1	2	5	3	1	2	5	3	1	2	5	3	1	2	5	3	3	4	2	2
ENC 29	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	5	5
ENC 30	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5	2	2	2	4

Anexo 6: Propuesta de valor

La Propuesta de Valor en esta investigación radica en que los hallazgos obtenidos permitirán a los profesionales de RR. HH actualizar sus procesos de gestión del talento existentes, particularmente en la empresa Importaciones Progmac. Asimismo, se ofrece información que brindará oportunidades de investigación adicional para profesionales en los campos de administración, la psicología, la economía, la gestión de RR.HH. y otras áreas.

Por otro lado, lo hallazgos obtenidos permitirá a la empresa sumar esfuerzos, a raíz del problema detectado, para diseñar un entorno organizacional con mejoras en los procesos de integración, organización, recompensación, desarrollo y retención de las personas, para ofrecer mayor formalidad y así optimizar el desempeño laboral. Entre las recomendaciones se hace mención de: charlas motivacionales, capacitaciones, talleres donde el personal pueda reforzar sus capacidades y desarrollar su talento.