



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

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

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA PROSEGUR, SURCO -
2021.**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

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

AUTORES:

Bach. REYNA PALOMINO CINTHIA FIORELLA

Bach. CAMPOS ARANCIBIA DEISY ALICIA

LIMA - PERU

2021

ASESOR DE TESIS

.....

Dra. CHIRINOS GASTELU GIOVANNA TERESA

JURADO EXAMINADOR

DR. FERNANDO TAM WONG

Presidente

MG. ERNESTO ARCE GUEVARA

Secretario

MG. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE

Vocal

DEDICATORIA

A mis padres quienes me apoyaron en todo momento y del día a día, así mimos a mis familiares quienes me brindaron su apoyo incondicional en el logro de mi objetivo durante este periodo de mí vida.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por permitirnos disfrutar la vida y salud.

A la Dra. Giovanna, Chirinos Gastelú por sus enseñanzas en que esta investigación se lleve a cabo de acuerdo con el conocimiento metodológico y científico en la elaboración de esta tesis.

A nuestra Universidad Privada Telesup por sus valores y principios en la contribución de hacer nuestros sueños en realidad.

RESUMEN.

La presente investigación se hizo con el objetivo primordial de identificar las debilidades de la empresa relacionado con sus clientes internos, que carecen de efectividad laboral y del logro de las metas laborales, por esta causa se plantea las teorías de gestión del talento humano y el desempeño laboral mediante la dependencia de las teorías se recomienda la solución de los problemas en los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco 2021. Por ende, esta investigación se realizó en el segundo semestre del 2021, tomando en cuenta la cantidad total de 30 empleados para la recolección de datos de la investigación mencionada integradas por empleados administrativos y operativos donde la prioridad de la empresa es atender a los clientes; la recepción de los servicios de sistema integrales de seguridad; la recepción de bienes en efectivo y de recursos económicos en global. Por ello la importancia de este estudio se enfoca en la falta de gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Prosegur surco, la presente investigación es de diseño no experimental transversal de tipo aplicada de estructura de enfoque de investigación científica cuantitativa.

La elaboración de los instrumentos está conformado de 15 preguntas cerradas con la técnica de respuesta en escala Likert, en tal sentido se obtuvo la confiabilidad en la precisión de las muestras en el modelo de Alfa de Cronbach de 0,971 en el instrumento 1 y de 970 en el instrumento 2; Por tanto, hay alta confiabilidad en los instrumentos y en la prueba de inferencia general y específica, el logro de los hallazgos son de correlación significativa, En este orden de pruebas de modelos estadísticos está comprobado científicamente que la gestión del talento humano tiene una dependencia del desempeño laboral o viceversa en los trabajadores de la empresa Prosegur Surco, Lima 2021.

Palabras claves: Gestión del talento humano, Desempeño laboral.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to identify and find the relationship in its variables; management of human talent and its relationship with the work performance of the employees of the company Prosegur Surco - 2021. Therefore, this research was carried out in the 2021 period, taking into account the total number of 30 employees for the collection of data from the aforementioned research, both administrative and operational employees where their priority of the company is served customers and receives comprehensive security system services for the receipt of cash goods and economic resources globally. For this reason, the importance of this study focuses on the lack of management of human talent and its relationship with the work performance of the workers of the company Prosegur Surco, Lima 2021, this research is non-experimental transversal of explanatory type of quantitative methodology.

The elaboration of the instruments was carried out with the technique of the Likert questionnaire, likewise the questionnaire was carried out with fifteen questions in that sense, the reliability of the Cronbach's Alpha coefficient was 0.971, therefore it is mentioned that the questionnaire of 15 items that have a reliability among the instruments. Therefore, it is mentioned that the conclusion of the management of human talent is related to its dimensions with the work performance of the workers of the company Prosegur Surco, Lima 2021.

Keywords: Human talent management, Job performance.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
RESUMEN.	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3 Justificación del estudio	17
1.3.1 La Justificación Práctica.....	17
1.3.3 La Justificación metodológica.....	17
1.3.4 La Justificación Social	18
1.3.5 La justificación Económica.....	18
1.4 Objetivos de la investigación.....	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	18
II. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	19
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	22
2.2 Bases teóricas de las variables	26
2.2.1 Variable 1: Gestión del talento humano.....	26
2.2.2 Variables 2: Desempeño Laboral.....	36
2.3 Definición de términos básicos	41

III. MÉTODOS Y MATERIALES.....	45
3.1 Hipótesis de la investigación	45
3.1.1 Hipótesis general.....	45
3.1.2 Hipótesis específicas.	45
3.2. Variables de estudio.	45
3.2.1 Definición Conceptual.....	45
3.2.2 Definición Operacional de las variables.	46
3.3. Tipo y nivel de la investigación	47
3.3.1. Tipo de investigación aplicada.....	47
3.3.2. Nivel de investigación explicativa correlacional.....	48
3.4. Diseño de investigación.....	48
3.5 Población y Muestra de la Investigación	49
3.5.1 Población.....	49
3.5.2 Muestra.....	49
3.5.3 Muestreo.....	50
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.6.1 Técnicas de recolección de datos.....	51
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.	51
3.6.3. Validación de la aplicación del instrumento.....	52
3.6.4 Prueba piloto.....	52
3.6.5 Confiabilidad de Alfe de Cronbach.	53
3.7. Métodos de análisis de datos	56
3.8 Aspectos Éticos	56
IV. RESULTADOS.....	58
4.1 Estadística descriptiva	58
4.1.1 Resultados en gráficos y tablas de la variable Gestión del talento humano de la empresa Prosegur, Surco-2021.....	58
4.2. La prueba inferencias de las hipótesis	67
4.2.1. Prueba de inferencia de la hipótesis general:.....	67
4.2.2. Prueba de las hipótesis específicas.	69
V. DISCUSIÓN.....	75
VI. CONCLUSIÓN.....	78
VII. RECOMENDACIONES.....	80

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81
ANEXO	86
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	87
Anexo 2. Matriz de operacionalización gestión del Talento Humano.....	89
Anexo 3. Instrumentos.....	91
Anexo 4: Validación de los contenidos del instrumento.....	95
Anexo 5. Matriz de datos.....	99
Anexo 6. Propuesta de Valor.....	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición Operacional.....	47
Tabla 2 Población y muestra.....	50
Tabla 3. Fichas de recolección de datos.....	51
Tabla 4. Validación del instrumento	52
Tabla 5 Valor de confiabilidad.	52
Tabla 6. Prueba piloto de a variable gestión del talento humano.	53
Tabla 7. Confiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento 2.....	55
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de la encuesta de la variable gestión del talento	58
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de la encuesta de la dimensión selección.	59
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de la encuesta de la dimensión motivación.	60
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de la encuesta de la dimensión evaluación....	61
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de la encuesta del variable Desempeño laboral.	62
Tabla 13 Frecuencia y porcentaje de encuesta de la dimensión del rendimiento en la tarea.	63
Tabla 14 Frecuencia y porcentaje de encuesta de la dimensión del rendimiento en el contexto.	64
Tabla 15 Frecuencia y porcentaje de encuesta de la dimensión de los Comportamientos contraproducentes.	65
Tabla 16 Prueba de la normalidad.	66
Tabla 17 Presentación de la correlación significativa de los variables gestión de talento humano y el desempeño laboral.....	67
Tabla 18 Presentación de la correlación significativa de las dimensiones de selección y rendimiento en la tarea.	69
Tabla 19 Presentación de la correlación significativas de las dimensiones de motivación y el rendimiento en el contexto.....	71
Tabla 20 Presentación de la correlación significativa de las dimensiones la evaluación de desempeño y los Comportamientos contraproducentes.	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión del talento humano de la empresa Prosegur.	58
Figura 2. Selección de la empresa Prosegur.....	59
Figura 3. Motivación de la empresa Prosegur.....	60
Figura 4. Evaluación de desempeño de la empresa Prosegur.....	61
Figura 5. Desempeño laboral de la empresa Prosegur.....	62
Figura 6. Rendimiento en la tarea de la empresa Prosegur.....	63
Figura 7. Rendimiento en el contexto de la empresa Prosegur.....	64
Figura 8. Comportamiento contraproducente de la empresa Prosegur....	65
Figura 9 Gestión del talento humano de la empresa Prosegur.....	68
Figura 10 Selección de la empresa Prosegur.....	70
Figura 11 Motivación de la empresa Prosegur.....	72
Figura 12 Evaluación de desempeño de la empresa Prosegur.....	74

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como principal objetivo de precisar las circunstancias de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Prosegur Surco, Lima 2021. A partir del estudio entonces remarcaremos el objetivo de la estructura de la investigación; se plantea la presente investigación científica debido a debilidades de Prosegur en los cuales se ha observado que han presentado deficiencias dentro de sus funciones, además, se evidenció que el cumplimiento de metas ha disminuido, en tal sentido de las debilidades mencionadas nos enfocaremos específicamente con el trabajo de equipo que interactúan de acuerdo con sus propósitos en virtud de sus objetivos y visión que lo define como organización.

La importancia de este trabajo de investigación surge en prioridad de identificar la gestión del talento humano y del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Prosegur, esta investigación reflejará y se fortalecerá en la carencia en su efecto del crecimiento de la misma organización y en su efecto productivo de los empleados y esto a su vez brindará una mayor funcionalidad en beneficio de la propia organización y así mismo para los empleados y clientes quienes tienen inferencias de forma directa e indirecta con la organización.

En el contexto actual esta investigación surge de la prioridad de las exigencias en el ámbito sobre la gestión del talento humano, dada la circunstancia que hoy por hoy el mundo empresarial viene empleando diversas formas y mecanismos para el mejor tratamiento sobre los gentíos humana así mismo valorando el desempeño laboral de los empleados y trabajadores de conforman una organización empresarial. El proyecto de tesis da inicio a esta investigación en el periodo de segundo semestre del 2021, con una población de 30 colaboradores entre ello administrativo y operativo, de la cual se usó y se aplicó la técnica del cuestionario.

Esta tesis está compuesta por seis capítulos y son los siguientes:

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema de investigación que explica el problema que carece la empresa Prosegur, así mismo está la formulación del problema, la justificación de la investigación y por último los objetivos de la investigación.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico que está constituido por los antecedentes de las teorías referenciales del tema a investigar como nacionales e internacionales, las bases teóricas de las variables, variable independiente y variable dependiente y por último las definiciones de términos básicos.

En el capítulo III, se presenta el marco metodológico con su respectiva hipótesis general y específica, del mismo modo el tipo de investigación, diseño, población, muestra, técnicas de recolección de datos, instrumento y por último el método de análisis de datos.

En el capítulo IV, se presentan los resultados descriptivos e inferenciales producto de los datos recogidos mediante la encuesta y el análisis e interpretación del hallazgo de resultados.

En el capítulo V, se presenta la discusión de la investigación con otras investigaciones similares.

En el capítulo VI, se presentan las conclusiones de los resultados de la investigación.

En el capítulo VII, se presenta las recomendaciones formuladas desde las conclusiones y así mismo las sugerencias para la mejora continua con la finalidad de dar solución a los problemas que aquejan a la empresa.

La presente tesis se finaliza con las referencias bibliográficas respectivas y los anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La gestión del talento humano es una maravillosa clave estratégica que determina el éxito de las empresas y se expande día a día en cada proceso de gestión y desarrollo organizacional, en un mundo de constante competencia según Vera y Blanco, (2019). El talento humano representa un factor fundamental para las empresas, y se ha venido perfeccionando debido al incremento de las capacidades humanas mediante la capacitación, por lo tanto; según Borrero, (2019), es necesario el desarrollo de un modelo de formación de habilidades compuestos de estrategias que permiten el incremento en las habilidades y en la gestión del talento humano en efecto al desempeño de los empleados.

En el universo de las organizaciones tanto internacionales como nacionales se priorizan la gestión del talento humano así mismo el desempeño laboral, según estos autores nos mencionan los siguientes; Bohórquez y Pérez & et all, (2020), mencionaron que las organizaciones van implementando transformaciones en relación a las tendencias del mercado. Pero muy pocas implementan nuevos cambios, dirigidos al talento humano, logrando que el personal el bienestar en efecto de la motivación a ejecutar las actividades establecidas, en cambio, esto no refleja en las realizaciones y en el logro de los objetivos de la organización.

La mayoría de las organizaciones lo perciben estos hechos mencionado anteriormente pero no todas las organizaciones dejan de lado la innovación de las investigaciones, así como menciona según Rodríguez, y Lechuga, (2019) centran sus estrategias y sus esfuerzos en el producto o servicio, haciendo a un lado al talento humano, el cual juega un papel fundamental en el éxito de las organizaciones, ellas consideran que el hecho de ejecutar evaluaciones de desempeño, incluso que el empleado cuenta con los recursos necesarios para lograr su objetivo.

Es preciso destacar que las empresas y los trabajadores representan el entorno de la gestión del talento humano según Bendezú, (2020). Menciona que las empresas están formadas por personas y de ellas dependerá el logro de los objetivos, y además el cumplimiento de su misión y visión; todos los empleados representan el medio que permitirá lograr las metas empresariales y personales.

A nivel nacional, se percibe que no todas las organizaciones toman en prioridad estos criterios como son la gestión del talento humano y el desempeño laboral esto mayormente se debe a la magnitud de la organización. Como menciona Apaza, (2018). El desempeño laboral surge como un elemento importante, que se desarrolla en función de las percepciones que los integrantes de una empresa tienen de ella y sobre su ambiente, la cual influye de forma significativa en su conducta en el trabajo.

En la actualidad dentro de las organizaciones públicas o privadas la gestión del talento humano viene influyendo en el desempeño laboral de los trabajadores ya sea de forma positiva o negativamente. Mendivel y Lavado et all, (2020) cuando en una organización se emplea una adecuada gestión del talento humano, esta adquiere muchas ventajas aportando un aumento importante en la eficacia y la eficiencia de dicha compañía.

A nivel local, se analizan a los trabajadores de la empresa Prosegur en los cuales se ha observado que han presentado deficiencias dentro de sus funciones, además, se evidenció que el cumplimiento de metas ha disminuido, en las asignaciones de tareas han presentado horarios tardíos de entregas que ocasionan el cambio o impacto en otras áreas de la organización. Partiendo de ello surge el presente estudio en el cual se busca dar solución a la problemática planteada por medio de la buena gestión del talento humano que permita mejorar el desarrollo laboral.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Prosegur Surco - 2021?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es la relación entre la selección de gestión del talento humano y el rendimiento en la tarea asignada en los trabajadores de la empresa Prosegur Surco - 2021?

¿Cómo se relaciona la motivación de gestión del talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa Prosegur Surco - 2021?

¿Cómo se relaciona la evaluación del desempeño laboral y el comportamiento contraproducente de los trabajadores de la empresa Prosegur Surco - 2021?

1.3 Justificación del estudio

La presente investigación científica se realiza con el objetivo de profundizar y ampliar la información acerca de la gestión del talento humano y su relación en el desempeño laboral, el cual es un aspecto clave para las organizaciones como para en el país. Asimismo, en base de esos enfoques, se espera encontrar nuevas explicaciones que cambien o complementen el conocimiento inicial.

1.3.1 La Justificación Práctica

Ayudará a conocer los problemas que se presentan dentro de la empresa en cuanto a su gestión y el impacto que tiene en el desempeño laboral. Para que en la empresa Prosegur y la gestión del talento humano tenga un desempeño laboral favorable, debe contar con un personal idóneo, con un liderazgo de nivel adecuado y eficiente con habilidades complementarias que ayuden al trabajo en equipo donde se logren cubrir las expectativas y objetivos empresariales.

1.3.2 La justificación teórica

La finalidad de la presente investigación es utilizar el logro de los hallazgos de la relación entre las teorías dependientes, mediante el uso de las teorías de la investigación aplicada, para dar solución de forma inmediata a los problemas existentes dentro de la organización con la efectividad de los clientes internos, además con el presente estudio se generara antecedentes para el uso de los futuros investigadores científicos y se generar en nivel óptimo la gestión del talento de La empresa Prosegur.

1.3.3 La Justificación metodológica

En la justificación metodológica se precisa el trabajo de investigación que se utilizará técnicas e instrumentos de recolección de datos para conseguir la información pertinente y pueda comprobarse las hipótesis planteadas en el estudio.

1.3.4 La Justificación Social

Se justifica debido a que se está abordando un tema que tiene como eje principal el ser humano, su comportamiento y actitudes que ayudaran al bien de la sociedad.

1.3.5 La justificación Económica

Un factor relevante para las empresas es la rentabilidad y productividad de la misma para que pueda existir y permanecer en la sociedad empresarial, el talento humano es quien lleva a cabo las actividades para que este índice de productividad se mantenga; en ese sentido, crear gestión del recurso humano donde esto genera los resultados favorables en virtud en el desempeño laboral de los empleados.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Prosegur Surco – 2021.

1.4.2. Objetivos específicos.

Explicar la relación entre la selección de la gestión del talento humano y el rendimiento en la tarea asignada en los trabajadores de la empresa Prosegur Surco – 2021.

Explicar la relación entre la motivación de gestión del talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa Prosegur Surco – 2021.

Determinar la relación entre la evaluación de desempeño laboral y el comportamiento contraproducente de los trabajadores de la empresa Prosegur Surco - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Rojas y Vélchez (2018) en su investigación titulada Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, enero 2018. (Universidad Norbert Wiener, para optar por el título de licenciado en administración) Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Método: Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional. En la población participaron 50 trabajadores del Puesto que cumplieron con los criterios de inclusión. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a través de un cuestionario. Los resultados evidenciaron, en cuanto a la gestión de talento humano el 94% afirmó estar de acuerdo, con respecto al desempeño laboral el 6% estuvo en desacuerdo. Por otra parte, al calcular la correlación entre las variables, el Chi-cuadrado de Pearson el p-valor obtenido fue 0,000. Esto permite concluir, que si existe una relación estadísticamente significativa entre la Gestión de Talento humano y el Desempeño laboral.

Dentro de las empresas es importante contar con buenos procesos de gestión, como se evidencia en el estudio de los autores casi el 100% de los trabajadores indicaban estar de acuerdo con la gestión aplicada en la institución. Por otro lado, según Jara, Asmat, et all (2018) en su artículo titulado Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. (Universidad César Vallejo, para optar por el título de licenciado en administración) Tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú durante el año 2018. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, con un estudio hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por trabajadores de la sede central del Ministerio de Salud. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el

cuestionario. Los principales resultados reflejaron los factores que corresponden a la gestión del talento humano, como lo son el reclutamiento con un nivel de compromiso del 32.9%, la selección con un nivel de 24.4%, la capacitación con 33.3%, la recompensa con 35.0% y la evaluación con un 31.9%. Además, el valor de Nagelkerke indica la influencia de la gestión del talento humano con un 44,4% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública y 28,4% sobre la variable desempeño laboral. El estudio concluyó resaltando que, el desempeño del talento humano influye directamente en el correcto funcionamiento y la eficiencia de las empresas, en particular, en las empresas del sector público.

En este sentido, las grandes empresas ven la gestión como una estrategia de mejoramiento para el desempeño del trabajador, en ella logran usar herramientas claves para que estos se conviertan en casos de éxito.

Bendezú (2020) en su artículo titulado Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. (Universidad Nacional Hermilio Valdizán, para optar por el título de licenciado en marketing y administración). Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School”, San Juan de Lurigancho, Lima, 2019. La metodología empleada fue cuantitativa, tipo básica, descriptiva y correlacional. La población estuvo constituida por los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School”, San Juan de Lurigancho, Lima, 2019. Para la recolección de datos, la técnica empleada fue la encuesta y se utilizó como instrumento un cuestionario. El primer hallazgo de la investigación evidencio que gestión del talento humano y satisfacción laboral tienen relación significativa, ya que la R de Spearman fue mayor a 0.5, afirmando la primera hipótesis del estudio. El segundo hallazgo afirmo la hipótesis específica, la cual señala que existe relación significativa entre la dimensión de comportamiento organizacional y la satisfacción laboral, basándose en el valor de la R de Spearman siendo mayor a 0.5 y con una correlación buena de 0.875. En este sentido, se concluyó, que la gestión del talento humano se relaciona con sus dos extensiones; comportamiento organizacional y la satisfacción laboral.

Uno de los factores claves para un buen desempeño laboral, es a satisfacción, es por ello que las empresas brindan beneficios a sus trabajadores con el fin de que estos se sientan satisfechos y se vea reflejado en sus actividades laborales.

Castro y Delgado (2020) en su artículo titulado Gestión del talento humano en el desempeño laboral. (Universidad Cesar Vallejos, para optar por el título de licenciado en administración). Tuvo como objetivo determinar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. Método: investigación básica, de diseño de investigación no experimental, descriptiva, transversal. Como técnicas de recolección de datos se ha empleado la encuesta y como instrumento cuestionarios por cada variable de estudio. Los resultados arrojaron que de los 70 colaboradores encuestados el 67,1% refiere que la institución fortalece sus conocimientos técnicos y se preocupa por ampliar sus conocimientos relacionado a las funciones que asume, respectivamente; el 64,3% considera que se incentiva que se comparta el conocimiento con los demás trabajadores, el 60,0% (42) opina que la entidad brinda la oportunidad de adquirir una nueva visión de las cosas y se preocupa por el aprendizaje continuo respectivamente. Se concluyó que existe una aceptable gestión del talento humano y del desempeño laboral según los colaboradores del PEHCBM, es decir a que a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución.

Checa, Cabrera y Chávarry (2020). En su estudio nombrado Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. (Universidad Nacional Hermilio Valdizán, para optar por el título de licenciado en marketing y administración). Su objetivo principal fue elaborar una estrategia de gestión del talento humano que ayude a implementar, desarrollar y evolucionar habilidades, aptitudes y conocimientos que permitan solucionar el problema de investigación. Método: el estudio tuvo un diseño descriptivo, con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 36 personas. Las técnicas aplicadas para la recolección de datos fue la encuesta y la observación, y el instrumento fue un cuestionario. Los resultados permitieron evidenciar las

dimensiones del desempeño laboral, las cuales son: orientación de resultados; donde se halló que un 66,70% muestra dificultad en sus tareas, en la dimensión calidad; el 58.30% expreso que casi siempre son eficientes en su área de trabajo y en relaciones interpersonales se observó que el 19,40% afirmaron que casi siempre son cortés con compañeros y clientes. De este modo, se evidencia que existen deficiencias en la eficiencia del desempeño laboral del trabajador, debido a la inadecuada aplicación de los procesos administrativos como, la organización, la capacitación, falta de recursos, ambiente laboral y de oportunidades. En este sentido se concluyó que en el estudio planteo un modelo estratégico para la gestión del talento humano basado en 4 etapas: incorporación, compensación, desarrollo del talento y retroalimentación.

En toda empresa es necesario y clave que se apliquen estrategias de manera recurrente, además, mantengan actualizados sus procesos esto dará como resultados que se puedan observar si son necesarios algunos cambios o si el curso que se está llevando está correcto.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

López y Delgado (2016) en su investigación titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa “Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga”, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi. (Universidad de Ambato, para optar por el título de licenciado en Psicólogo Industrial). Tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, mediante un estudio que involucre a directivos, personal administrativo y operativo orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral. La metodología fue mixta, con un nivel exploratorio, explicativo, y descriptivo. La población estuvo conformada por 68 personas. Las técnicas de recolección de datos fue la encuesta, con el instrumento cuestionario. Los resultados evidenciaron que 43% de los encuestados considero que en la organización existe comunicación, lo que fortalece las relaciones interpersonales; el 38% señalo que a veces el trabajador resuelve conflictos; y un 19% manifestó que nunca se estimula la satisfacción laboral. Además, el nivel de significación entre las dos variables mostro un valor $\alpha = 0.05$ y 6 grados de libertad. El estudio concluyo, en que se acepta la hipótesis general; la gestión del talento humano no incide en el

desempeño laboral en la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

La comunicación es un factor que fortalece las relaciones interpersonales, para un buen desempeño es necesario que se puedan establecer procesos comunicativos efectivos, de esta manera las actividades serán elaboradas de forma eficiente.

Flores, Velásquez y Gómez (2017) en su estudio titulado Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. (Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, para optar por el título de licenciado en administración de empresas). Su objetivo fue analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía, en el primer semestre 2016. La metodología de esta investigación cualitativa y a la vez cuantitativa, tipo básica. La población estuvo conformada por 39 trabajadores de la Alcaldía del municipio de Las Sabanas. Las técnicas para la recolección de dato fueron; la entrevista, la encuesta y la observación, donde se aplicó como instrumento; un cuestionario, un cuestionario y una guía de observación. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar que el 92% de los trabajadores señalo que su jefe muestra una actitud de liderazgo, un 5% señalo que solo a veces y el 3% señalo que sus jefes inmediatos no muestran esta habilidad. En cuanto al rendimiento laboral; los trabajadores reflejaron un 49% de rendimiento excelente, en un 49% un nivel bueno y solo un 2% malo. El estudio concluyo, en que el desempeño laboral se relaciona directamente con la calidad de trabajo, y ésta a su vez, con la gestión de talento humano. En este sentido, se concluyó, que el desempeño laboral está relacionado con el desempeño laboral, ya que la mayoría de los trabajadores sienten un excelente nivel de satisfacción y eficiencia.

Dentro de los procesos de gestión existe la evaluación, las empresas suelen medir la eficiencia y eficacia de las actividades que se llevan a cabo, esto con el fin de detectar las fallas y poder mejorarlas.

Ogbari, Onasanya, et all (2018) en su estudio titulado La gestión del talento como determinante del desempeño empresarial: un enfoque conceptual. (Universidad de Nigeria, para optar por el título de licenciado en administración de

empresas). El objetivo principal fue aclarar el concepto creciente de gestión estratégica del talento y destaca su efecto sobre el desempeño organizacional. La metodología tuvo un enfoque cualitativo, de tipo básica. La técnica para la recolección de datos, fue el análisis documental. Luego del análisis de archivos, los resultados muestran un modelo para el desempeño y rendimiento organizacional, llamado las tres "E": Economía, eficiencia y efectividad. Este modelo argumenta que la función de la gestión del talento humano, se determina por desempeño de una organización. Además, revela que la gestión de las personas se ha convertido en un elemento central para la supervivencia de las empresas modernas y competitivas. Cabe destacar que los entes organizacionales deben capacitar continuamente a su fuerza laboral para desarrollar las habilidades requeridas en el desempeño laboral, ya que el movimiento de la mano de obra es extremadamente indispensable hoy en día, y ha hecho que el tema de la gestión del talento sea muy esencial en la administración contemporánea, así como al gobierno, particularmente en las naciones emergentes.

En este sentido, los autores mencionan factores de gran relevancia para las empresas, estos serían economía, eficiencia y efectividad; toda empresa debería considerar estos factores.

Ramírez, Espindola, et all (2019) en su estudio titulado *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. (Universidad Simón Bolívar, Atlántico - Colombia, para optar por el título de licenciado en administración de empresas). Tuvo como objetivo principal el análisis de la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico en el sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. En la investigación se emplea un método cuantitativo, tipo descriptivo, y diseño no experimental transversal. La población la conformaron 55 gerentes, adscritos a cada vice presidencia de las empresas Carbones del Guasare, Complejo Carbonífero de Cerrejón y Mina Invierno. En recolección de datos se realizó una encuesta y se empleó un cuestionario. Los resultados evidenciaron el análisis de la gestión desde un enfoque estratégico, con los siguientes indicadores: Estrategia organizacional con un valor medio de 3.7; rasgos y tendencia actual con 2.95 y necesidad del modelo funcional con 2.52. De este modo, se llega a la conclusión que para las empresas garantizar una buena gestión del talento humano, debe

existir una buena estrategia organizacional, adaptación a los rasgos y tendencias actuales, y la aplicación de un modelo funcional, enfocándose en los principios y objetivos de la organización, adecuado al enfoque global, donde influyen los factores políticos, sociales, económicos e incluso bélicos, y además, garantice un apropiado uso de los recursos, con miras a lo sustentable y sostenible.

Como se ha venido mencionando, la gestión es importante para la empresa, sin embargo, en la actualidad no solo se basan en aplicar una gestión, sino que esta sea de manera estratégica y que conlleve a beneficios organizacionales.

Ravichandran, Al Mansor et all (2020) en su artículo titulado Las prácticas de gestión del talento repercuten en el desempeño laboral de los gerentes de las PYMES de Malasia. (Universidad de Malasia, para optar por el título de licenciado en administración empresarial). El estudio tuvo como objetivo principal analizar la influencia de la utilización del capital humano en prácticas de gestión a través de prácticas de gestión del talento (TMP) que influyen en el desempeño laboral de los gerentes en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) manufactureras de Malasia. La metodología de esta investigación estuvo enfocada en un estudio cuantitativo, tipo básico. La población estuvo constituida por los gerentes dentro del perímetro de fabricación Pymes en Malasia. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados evidenciaron un modelo como predictores del desempeño laboral: la delegación del sistema de cultivo con un valor de 1.329, el desarrollo de habilidades de otros con valor de 1.253, la motivación mostrando un valor de 1.05, objetivo de la organización con un 1.299, interacción de la organización con 1.293, proceso organizacional con valor de 1.383 y mentalidad de talento con 1.134. Se concluyó que, el valor del desempeño laboral (β) es 0.492 y esto se considera bastante moderado. Por lo tanto, el modelo tiene precisión predictiva. Dado que el valor es mayor que 0, implica que el modelo tiene relevancia predictiva, por lo cual se acepta el modelo. Finalmente, de acuerdo a los autores existen prácticas que perjudican el desempeño del trabajador, dentro de las cuales están mal trato, poco reconocimiento, mala comunicación, pocos beneficios económicos entre otros, de lo cual las empresas deben estar atentas.

2.2 Bases teóricas de las variables

2.2.1 Variable 1: Gestión del talento humano.

Definición de Gestión.

Según Chiavenato, (2018) define la gestión como el ente regulador de la estrategia y el interés de la interacción de la visión general de la organización así mismo estos conllevan a que los individuos interactúen en la gestión y en la contribución del crecimiento de la diversidad organizacional.

Definición Gestión del talento humano.

Según Cuesta (2019) el autor define a gestión del talento humano precisando o puntualizando que es el capital indispensable intelectual en una organización, se desarrolla mediante gestión por competencia y depende de alta estatus durante la selección del personal, aquí gozan los trabajadores sobre los planes de desarrollo profesional o carrera que se desarrolla con la experiencia dentro de la empresa y disfrutan de la compensación laboral. Sin embargo, está relacionado el personal o colaborador con el desarrollo estratégico de la organización empresarial.

Según Silva (2018), menciona que la gestión del talento humano es determinar que toda organización tenga iniciativa en la innovación de esto, dado por la misma magnitud que pueda identificarse dicha organización, no siendo así esto traería consigo ciertas deficiencias la gestión de la organización, por tanto toda organización debe prioriza una gestión del talento humano idónea para que así todos los que integran sean beneficiados de los atributos y principios de la buenas gestión empresarial que partica toda organización. Después de definir la teoría de gestión y la gestión de talento humano, definimos con mayor precisión las teorías relacionadas a la variable de gestión del talento humano.

Los autores Armas, Llanos y Traverso (2017) Afirman sobre la gestión del talento humano que toda persona que trabaja en una organización en la actualidad es proactivo y emprendedor ellas conforman el segmento de trabajadores de la organización, toda los seres humanos pasan gran parte de su vida en su centro de trabajo, algunos lo llaman como su segundo hogar, la gestión del talento humano va de la mano con la organización empresarial, porque toda las actividades están ideadas de las acciones que dependen de las personas para desarrollar el proceso

de ejecuciones hasta el logro del éxito, si el trabajador está totalmente comprometido y capacitado conseguirá satisfactoriamente el logro con éxito los objetivos trazados por la empresa.

Según Chiavenato (2018) el autor define, en resumen, las empresas u organizaciones está constituida por personas y dependen de los recursos humanos para lograr sus objetivos y alcanzar las metas trazadas en sus misiones. Además precisa que al gestión de talentos humanos también se le conoce como gestión de colaboradores o socios, básicamente está integrada por las personas que atienden, sirven y conocen como satisfacer a los usuarios, las personas son la columna vertebral de una organización para el logro del éxito, La estrategia de la empresa constituye en el enfoque general, que la empresa adopta como misión indispensable para conseguir de forma apropiada la visión deseada.

La teoría de las expectativas laborales.

Por su parte Mora y Mariscal, (2019) mencionó: Esta teoría sugiere que una persona tiende a actuar de una manera concreta según la creencia de que, tras realizar una acción, llegará la recompensa. Asimismo, ayuda explicar porque muchos empleados no están satisfechos en sus trabajos y simplemente hacen lo mínimo necesario para mantenerse, por lo que se le debe dar gran importancia a las desviaciones entre las expectativas y percepciones basadas en las necesidades individuales del empleado, y no caer en el error de que todos desean lo mismo y se satisfacen con lo mismo.

Objetivo de la gestión del talento humano.

Según Jara, Asmat, Alberca, et all (2018) expresaron: Se refiere al objetivo de gestión es conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo

momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

En otros aspectos según Espíndola, Ruíz, et al (2019). La gestión del talento humano lo define como parte del enfoque de la gerencia de recursos humanos, teóricamente se arraiga en el proceso histórico del desarrollo de la teoría de la organización, dentro de la perspectiva de la gestión de recursos humanos y capacidades, orientada por su naturaleza y forma de dirigir estratégicamente el capital humano, mejorando el desempeño organizacional, expresado en términos de eficiencia, eficacia y motivación en el manejo de recursos, mejorando la productividad y rentabilidad de las empresas.

Finalmente, según López & Díaz et al (2017). Determina que la gestión del talento humano se percibe desde un el margen de las habilidades de los individuos, y a su vez esto genera consecuencia el desenvolvimiento de sus habilidades, creatividades, conocimiento, y por último la iniciativa propia en las soluciones de los problemas se percibe en su entorno.

Al respecto Barrios, Olivero y Figueroa, (2020) mencionaron: La gestión del talento humano debe mantener una visión de futuro, para anticipar los cambios y evaluar las consecuencias de ellos, de modo que pueda retransmitir esta visión a todas las personas que gestiona y desempeñar un papel importante como facilitador de la innovación, lo cual puede lograr por una parte a través del liderazgo transformacional, para permitirle a los empleados descubrir y emplear el conocimiento, animando a su vez el trabajo en equipo para promover la co-innovación, de modo que se desarrolle el aprendizaje a través de conocimientos multidisciplinares. Por tanto, hace referencia al ambiente en el cual el conocimiento es compartido, creado y utilizado, de tal manera que se pueda potenciar el talento del trabajador para responder a las condiciones cambiantes del entorno, independientemente del lugar que ocupe dentro de la jerarquía laboral (p.58).

Gestión administrativa

Según Marco, (2016) indicaron: Para que una organización pueda constituirse como tal es necesario que posea algún tipo de reglas que regulen el comportamiento de la organización, que establezcan una diferenciación entre las

funciones y determinen facultades y responsabilidades de los miembros. A medida que una organización establece un conjunto normativo que regule diversos aspectos del comportamiento de sus miembros, es decir, que formalice sus comportamientos, poseerá una mayor independencia de los miembros particulares, ya que los roles dentro de la organización y las relaciones que establecen se harán más objetivas e impersonales.

Condiciones de la gestión del talento humano.

Es así como la gestión del talento humano juega un papel preponderante en el desarrollo de capacidades dinámicas. Estas capacidades requieren de la gestión del talento humano a través de procesos dinámicos, que permiten a la empresa adaptar la base de recursos y las habilidades empresariales para afrontar los cambios del entorno y generar nuevas formas de generación de ventajas competitivas. Así mismo, para que la gestión del talento humano propicie el desarrollo de capacidades dinámicas se requiere de la creación de conocimiento, la absorción de conocimiento, la integración de conocimiento y la reconfiguración de conocimiento. (Barrios, Olivero y Figueroa, 2020) la creación y la absorción del conocimiento, indica que el talento humano se gestiona en la medida que los individuos que conforman la organización permanezcan en contacto permanente con su entorno, de tal manera, que la percepción organizacional se oriente hacia el medio. Por un lado, analiza y busca señales sobre innovaciones potenciales, amenazas y oportunidades de cambio e identifica aquellos factores o variables que constituyen oportunidades para la empresa, con el propósito de tomar ventaja de ellas y aprovecharlas para el desarrollo de la organización.

El talento al respecto según López & Díaz, et al (2017) mencionaron: Es fruto de la interacción exitosa de tres componentes: la inteligencia o las habilidades por encima del promedio; la creatividad, y el compromiso con la tarea que se asume y desempeña. Desde esta perspectiva, se concibe al talento como fruto de circunstancias específicas según la confluencia de estos tres elementos, lo que descarga en parte el valor simbólico que lo representa como ser o estado superdotado, en adición inalcanzable (p.4).

Características de gestión

Según Restrepo y Arias, (2016) expusieron: Es conjunto de actividades relacionadas con la organización laboral en su interacción con las personas, a través de actividades como: planeación estratégica del personal, selección, contratación, evaluación de desempeño, comunicación, formación y planes de carrera, clima laboral, motivación, organización del trabajo, higiene, seguridad y calidad de vida laboral, sistemas de compensación, actividades tendientes a lograr el equilibrio entre los objetivos organizacionales: supervivencia, crecimiento, rentabilidad, productividad, calidad de productos y servicios, reducción de costos, participación en el mercado, nuevos clientes, competitividad, imagen y los objetivos personales: mejores salarios, beneficios, seguridad, calidad de vida, satisfacción, consideración y respeto, mejores oportunidades, autonomía y participación.

Procesos de la gestión del talento humano.

De acuerdo con Jara & Asmat, et al (2018) refirieron: La gestión del talento humano, se apoya en procesos fundamentales para el desarrollo de sus operaciones y analizándolos desde una perspectiva tradicional, se concentran en:

- Reclutamiento: Proceso de comunicación donde la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al mercado de recursos humanos.
- Selección: Consiste en escoger a los mejores candidatos para la organización. Está compuesto por una secuencia de etapas con varias opciones.
- Capacitación: Proceso sistemático de mejora del comportamiento de las personas para que alcancen los objetivos de la organización.
- Recompensa: Retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. La recompensa más común es la remuneración. Existen recompensas financieras y no financieras.
- Evaluación del desempeño: Da a conocer el valor del desempeño de cada individuo, en función de las actividades que desempeña, de los objetivos y resultados que debe lograr, y de su posible desarrollo.

Estrategias de la gestión organizacional.

Referente a Campero y Alarcón (2016) expresaron: es la creación, implementación y evaluación de las decisiones dentro de una organización,

alcanzando objetivos a largo plazo, para ello deben socializarse las actividades, y que el personal participe en la creación de dichas estrategias. Especifica la misión, visión y objetivos de la empresa, permiten el desarrollo de políticas y planes de acción relacionados a los proyectos y programas creados para lograrlos; asignando recursos para implementarlos. Está relacionada con los estudios de la organización, se encarga de la dirección general empresarial, formulando estrategias que combinan: a) análisis de la situación de la empresa, interna y externa, micro y macro ambiental, estudiando lo que sucede con sus competidores y cada parte interna de la empresa en sí; b) fijación de objetivos, tanto a corto como a largo plazo, creando una visión y misión, para c) desarrollar un plan estratégico (p.170).

2.2.1.1. Dimensiones de la variable 1: gestión del talento humano.

2.2.1.1.1. Dimensión 1: selección.

De acuerdo con Asmat, y Medina (2018) radica en la selección de los mejores aspirantes para la organización. Está conformado por una serie de etapas con diversas alternativas. La medición de los resultados de la escogencia es relevante para establecer su costo operacional y las ventajas que brinda.

Según Chiavenato (2018). Determina que se debe tener en cuenta los filtros de selección del individuo, es decir; son todos los individuos que se caracterizan con los pilares de la organización. Esto se debe realizar muy al margen de todos los horizontes del periodo de selección, ya que los todos los individuos son seres que se caracteriza con una volatilidad ante cualquier circunstancia de su entorno por ello es que en la selección se debe serializar de forma minuciosa.

En otros aspectos según Chiavenato (2018). Nos menciona y nos da a conocer las diversas formas de selección en las cuales podemos mencionar como: especificación para el área, necesidad de la organización, prioridades de nuestro seleccionado y entre otras, esto es de suma relevancia ya que si no se considera los motivos la selección será ineficiente.

Finalmente, según García, (2019). Define como un todo en el ámbito horizontal en el proceso de selección y del postulante y así mismo esto tiene que estar identificado con los principios de la organización como también que contribuya

con el conocimiento idóneo y eficiente para el cual lleve a ocupar el puesto y se desarrolle función de sus prioridades.

2.2.1.1.1. Indicadores de la dimensión Selección.

a. indicador oportunidad laboral.

Según Chiavenato (2018) La oportunidad laboral se da inicio con la selección del personal porque forma parte de la captación del personal esta es el paso que sigue al reclutamiento. El reclutamiento y la selección de los recursos humanos forman las fases de una misma oportunidad laboral y mediante este mecanismo se logra los ingresos del personal al trabajo.

b. Indicador recursos humanos.

Según Dessler (2014) El autor precisa sobre la responsabilidad del gerente de recursos humanos de determinar prácticas, normas y políticas laborales que promueva en los empleados sus habilidades personales y los comportamientos que la empresa requiera de los empleados para lograr un alto indicador de la productividad.

c. Indicador capacitación laboral.

Según Dessler (2014) el autor afirma sobre la capacitación laboral precisando que es un proceso de enseñanza de las actividades y aptitudes básicas del trabajo a realizar, también se hacen capacitaciones a los nuevos trabajadores que van a ingresar en un área específica de una organización. La capacitación consiste en dar nuevos conocimientos a los empleados nuevos o actuales, las habilidades especiales para cumplir su trabajo específico. Por ejemplo, podemos mencionar a un operador de máquinas, se brindará una capacitación y perfeccionamiento del uso óptimo de tiempos por hora máquina.

2.2.1.2. Dimensión 2: Motivación.

Según Ortega (2018) la motivación no surge de forma espontánea, no se impone, no se influye en la motivación, por lo tanto, la motivación es un nivel alto de la medida de carácter íntimo, personal además es cognitivo. La motivación es una secuencia de actividad dual que está relacionado con dos tipos de necesidades:

organizacionales y personales por lo que afirmamos que el mono direccional en este proceso no genera motivación.

De acuerdo con Asmat, y Medina (2018) proceso que explica la fuerza, dirección y constancia del trabajo de una persona para lograr una meta. En tanto que, la motivación general se preocupa por el esfuerzo hacia cualquier objetivo, reduciremos el enfoque a los objetivos organizacionales.

Según Maldonado. (2017) Refleja que la motivación es de forma intrínseca o extrínseca donde el propio individuo se caracteriza en la motivación por su propia intuición e iniciativa propia, esto a su toda organización debe brindar lazos de fortalecimiento mutuo para que así se pueda enfocar en los propósitos de la organización en logras sus objetivos.

De tal forma podemos decir que la motivación es toda fuente o fuerza que crea una energía única en toda organización y/o individuo muy al margen de todo toda organización debe tener y priorizar estos aspectos.

Según Robbins & Coulter (2018). Definen tácitamente con una sola dirección y visión dentro de un conjunto de prioridades tanto por el empleado y por la organización en sí. Esto se puede decir que si la dirección al mando de estos atributos influye con la motivación idónea no necesariamente se reflejará en las prioridades de las necesidades mutuas sino se realizará en los logros de los objetivos diversos y así generar una motivación de forma viceversa (p.520)

En el criterio mencionado por el autor podemos identificar que, si la motivación es mutua, la organización mostrará una relevancia en su ambiente de trabajo donde se perciben a los empleados y estos gozaran de la mejor manera en la contribución de la mejora continua.

Finalmente, según Arbaiza, (2017). Define que la motivación se debe percibir de forma intrínseca esto es para la iniciativa del individuo no se materialice en la virtud de su motivación.

2.2.1.2.1. Indicadores de la dimensión 2: motivación.

a. Indicador mejora del rendimiento laboral.

Según Coutler (2018). Determina y clasifica que el rendimiento laboral y la mejora es primordial e intuitivo en el individuo ya que esto emerge su viabilidad en

el mundo laboral; es decir, mientras más competente se muestra el individuo mayor es la viabilidad en su crecimiento dentro de una organización.

b. indicador comportamiento laboral.

Según Chiavenato (2018) el comportamiento laboral personal se enfoca en satisfacer necesidades, se centra en desarrollar grupos mediante acciones organizadas; motivan a las personas mediante el desarrollo de habilidades y talentos humanos.

c. Indicador proceso de aprendizaje.

Según el autor Dessler (2014) el proceso de aprendizaje se logra mediante la capacitación en esencia de actividades específicos, Por lo tanto, es de suma importancia en la capacitación de los empleados, la útil de conocer o saber cómo aprende las personas. Ejemplo para dar inicio la capacitación proporcionar a los asistentes aspirantes en búsqueda de los materiales que se va presentar en la exposición.

2.2.1.3. Dimensión 3: evaluación del desempeño.

De acuerdo con Asmat, y Medina (2018) facilita el conocimiento del valor de desempeño de cada persona, de acuerdo a las acciones que desempeña, de las metas y resultados que debe alcanzar, y de su posible crecimiento; es un sistema que se utiliza para valorar, apreciar, la eficiencia de las facultades de una persona y, más que todo su cooperación al desarrollo de la empresa.

Según Álvarez, Alfonso et al (2018) expresaron: es un hecho cotidiano de la vida, así como en las organizaciones motivadas por la experiencia laboral en el ámbito de la evaluación de desempeño laboral en las organizaciones y es una herramienta fundamental para el desarrollo del talento humano en una organización. Esta se considera un proceso periódico y sistemático que sirve para apreciar el desenvolvimiento y su potencial de desarrollo que tiene cada trabajador en su área asignada, el mismo que se puede identificar y optimizar las habilidades y destrezas del talento humano y así mejorar su eficiencia y eficacia en cada institución de educación superior.

Por su parte, Boada, (2019) indicaron: es el comportamiento del trabajador, en la búsqueda de los objetivos fijados, y se constituye en la estrategia individual para alcanzarlos. Además, se entiende como la acción o acciones que un trabajador realiza con el ánimo de obtener un resultado. Asimismo, el trabajo puede incluir conductas que se orienten al cumplimiento de las responsabilidades del cargo y la realización de actividades adicionales que agregan valor (p.84).

Por otro lado, señala que es el designio del evaluador, no siempre es el jefe inmediato superior la persona más confiable para hacer las veces de juez del desempeño de los trabajadores. Ello porque muchas organizaciones actuales alejan a los jefes de los empleados y recomiendan usar múltiples fuentes de calificación, para obtener información menos sesgada. Algunos métodos de evaluación según el evaluador son la autoevaluación, evaluación de 90°, evaluación de 180°, comités de evaluación y evaluación de 360°. En las organizaciones más democráticas, es el mismo trabajador el responsable de evaluar su desempeño, considerando los criterios de evaluación proporcionados por la administración (p.85).

2.2.1.3.1. Indicadores de la dimensión evaluación del desempeño.

a. Indicador retribución.

Según Silva (2018). Determina que la evaluación de desempeño y/o desarrollo laboral de los grupos de individuos es importante la formación para su eficiente desempeño. En todo esto las investigaciones sobre el desempeño laboral se vienen identificadas en la demanda del individuo ya que su vez este requiere ser competente en su entorno global.

b. Indicador premio de reconocimiento.

Finalmente, según Jahan (2018). Director de la oficina de derechos humanos, el desempeño va junto con la evaluación laboral y esto se enmarca de forma fundamental en los estados emergentes ya que estos son quienes velan con las políticas y reformas que brinden mayor iniciativa e interacción de los individuos y estas gestiones deben enfocarse en el propósito empresarial.

c. Indicador objetivo y resultado.

Según Gabini & Salessi (2016). Nos da a comprender que el rendimiento laboral es contraproducente dependiendo del estado del individuo, es decir todo

empleado que clásica y tengo un buen resultado de sus evaluaciones pertinentes y reflejen sus concordancias, esto muestra que los estudios que se realizan sobre el rendimiento laboral en función de sus asignaciones a los empleados mostrarán satisfactoriamente su objetivo en la realización.

2.2.2 Variables 2: Desempeño Laboral.

Definición Desempeño.

Según Álvarez. Alfonso, et al (2018) Definen que el desempeño es la experiencia del desempeño en función de las realizaciones de una actividad dentro de una organización y es una herramienta fundamental para el desarrollo del talento humano en una organización. Esta se considera un proceso periódico y sistemático que sirve para apreciar el desenvolvimiento y su potencial de desarrollo que tiene cada trabajador en su área asignada, el mismo que se puede identificar y optimizar las habilidades y destrezas del talento humano y así mejorar su eficiencia y eficacia.

Definición de desempeño laboral.

En tal sentido según Borda, (2019) Define que es el comportamiento del trabajador, en la búsqueda de los objetivos fijados, y se constituye en la estrategia individual para alcanzarlos. Además, se entiende como la acción o acciones que un trabajador realiza con el ánimo de obtener un resultado. Asimismo, el trabajo puede incluir conductas que se orienten al cumplimiento de las responsabilidades del cargo y la realización de actividades adicionales que agregan valor.

Según Arbaiza (2017). Define que el desempeño tiene relación fundamental con la motivación esto es en su efecto de la iniciativa del empleado, es decir; un individuo que se desempeña por iniciativa propia y por su deseo de desarrollarse esto influye en su ambiente y entorno que lo perciben, por lo tanto, crea un efecto de estado de ánimo eficiente para las resoluciones de sus funciones (p.150)

Según Álvarez et al (2018) Afirma que el desempeño laboral es la experiencia del desempeño en función de las realizaciones de una actividad dentro de una organización y es una herramienta fundamental para el desarrollo del talento humano en una organización. Esta se considera un proceso periódico y sistemático que sirve para apreciar el desenvolvimiento y su potencial de desarrollo que tiene

cada trabajador en su área asignada, el mismo que se puede identificar y optimizar las habilidades y destrezas del talento humano y así mejorar su eficiencia y eficacia.

Satisfacción laboral

De acuerdo con Mora y Mariscal, (2019) indicaron: la satisfacción laboral afecta el clima laboral y el desempeño satisfactorio tanto individual como organizacional. La interrelación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral posibilita conocer factores que afectan el desempeño y que dependen propiamente de la satisfacción laboral, por lo que, una fusión entre ellos trae aparejado la posibilidad de tomar de manera oportuna, medidas que tributen a la mejora del desempeño. Esta interacción no se conoce con exactitud, así como las ventajas que pudieran traer consigo la toma de medidas a corto plazo que tributan a la eficiencia empresarial, la satisfacción del laboral y la competitividad, entre otros aspectos positivos (p.3).

Factores de satisfacción

Según Manjarrez, Boza y Mendoza, (2020) indicaron: Estos factores constituyen el contenido del puesto en sí y comprende:

- Delegación de responsabilidad.
- Libertad para decidir cómo realizar una labor.
- Posibilidad de ascenso.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos.
- Simplificación del puesto.
- Ampliación o enriquecimiento del puesto (p.163).

Factores de insatisfacción

Al respecto Manjarrez, Boza y Mendoza, (2020) señalaron: Estos factores influyen en el desempeño del trabajador los cuales son:

- Condiciones de trabajo bienestar.
- Política de la organización y administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor,
- Salario y remuneración,

- Seguridad en el puesto.
- Relaciones con los colegas (p.163).

Responsabilidades del directivo.

De acuerdo con Restrepo y Arias, (2016) expresaron: una empresa debe definir las responsabilidades del directivo, para cumplir con las funciones de Desarrollo humano de la siguiente forma:

- Promover la superación profesional de acuerdo con el puesto.
- Influir en el mejoramiento del desempeño.
- Propiciar la cooperación y lograr excelentes relaciones interpersonales.
- Desarrollar las competencias de cada persona.
- Promover excelentes condiciones de salud para el personal.
- Evaluar a cada trabajador de acuerdo a su desempeño.
- Ser previsor con las necesidades del personal para el futuro.
- Ubicar a las personas adecuadas en el puesto adecuado (Restrepo y Arias, 2016).

2.2.2.1 Dimensiones de la variable 2: desempeño laboral.

Con respecto a la operacionalización efectuada por los investigadores, está conformada por tres dimensiones:

2.2.2.1.1 Dimensión rendimiento en la tarea.

El autor define el rendimiento en la tarea es “el grado en el que un empleado demuestra la competencia en actividades que son formalmente reconocidas y que contribuyen al núcleo técnico de la organización directa o indirectamente” (Gabini, 2018, p. 35)

Según Gabini y Salessi, (2017) mencionaron, que radica en las conductas relacionadas con las acciones del puesto de trabajo. Se orienta a la medida hasta la cual una persona está en la capacidad de adaptarse a los cambios asociados al papel laboral o a su entorno.

Según Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas (2016) el rendimiento en la tarea es para que una empresa pueda lograr una alta rentabilidad mediante el aumento de rendimiento o productividad de las personas que trabajan,

para esta es necesario medir el nivel y analizar para obtener los datos de la empresa que nos permita medir la situación y su futuro prospectivo.

2.2.2.1.1.1 Indicador de la dimensión rendimiento en la tarea.

a) indicador Tareas del puesto del colaborador.

Según Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas (2016) La mayoría de las empresas se obsesionan con el volumen y cantidad del trabajo a la hora de medir la productividad laboral del colaborador en un área determinada, sin embargo, dejan de lado los altos indicadores de la calidad productiva colaborador. Una vez logrado el compromiso y la adhesión de la alta gerencia y de las personas encargadas claves se da inicio de la segunda etapa, dos elementos son indispensables en esta etapa: Verificar si los planes o misiones estratégicos de las áreas en particular son compatibles con la Misión y visión de la empresa. Segunda se debe realizar una descripción explicativa completa de cada puesto de trabajo y facilitar el listado de trabajo a cada uno.

2.2.2.1.2 Dimensión rendimiento en el contexto.

Según Gabini y Salessi, (2017) mencionaron, que Enmarca las actividades dirigidas al sostenimiento del entorno interpersonal y psicológico en el cual se desarrolla el núcleo técnico.

Según Gabini (2018) el autor afirma que hay muchas actividades que no se encuentran relacionados en aquellos comportamientos de actividades relativos a las tareas a desarrollar, sin embargo, igual se nota un incremento de nivel razonable en la empresa.

2.2.2.1.2.1 Indicadores de rendimiento en el contexto.

a) Indicador Actividades en el ambiente laboral.

Según Gabini (2018) el autor señala sobre actividades en el ambiente laboral, es de suma importancia el entorno laboral para el desarrollo y productividad de las personas ya que de esta depende la motivación productiva.

b) Indicador actividades interpersonal.

Según Gabini (2018) afirma que son muy generales en todos los trabajos, pero mantienen direccionado las relaciones interpersonales, donde se desarrollan el núcleo técnico en rendimiento del contexto laboral.

c) Indicador actividades Psicológico.

Según Gabini (2018) señala sobre las actividades psicológicas, la necesidad de una empresa en contar con sus servicios dentro de la organización, además este tipo de organización es muy beneficioso para la empresa.

2.2.2.1.3 Dimensión comportamientos contraproducentes.

Por otro ámbito según Martínez & Vega et al (2018). Nos da como reflexión que los individuos debe ser tratados con suma prioridad en basa a sus prioridades de cada individuo, podemos decir que esto no se asemeja a las necesidades de entre ellos, cosa alguna que no debe generar algo contraproducente en dichos casos, por ello es que la gestión del talento humano crea y refuerza los vínculos en base a los principios de la organización y esto se refleja en la efectividad de los empleados.

Según Martínez & Vega et al (2018). Determina que el contexto del desempeño labora se identifica en la eficiencia del empleado, es decir si tenemos un empleado idóneo, que la organización cumpla con sus expectativas de este individuo entonces el contexto se percibirá de forma satisfactoria debido a que los empleados o el individuo por iniciativa propia cumplirá su objetivo de la organización y así mismo sus objetivos personales (p.5)

Según Gabini y Salessi, (2017) mencionaron, que integran toda la práctica consciente por parte de un miembro de la organización en contra de los intereses de la misma, es contraproducente (p.33).

2.2.2.1.3.1 Indicadores de la dimensión comportamientos contraproducentes.

a. Indicador acción intencional.

Según Gabini (2018) el autor afirma que es la manifestación de tales comportamientos que está bajo control volitivo del individuo, aquí se percibe

generalmente los comportamientos inseguros, que por lo general se dan por falta de equipo y de la capacitación, perfeccionamiento de la organización.

b. Indicador intereses personales.

Según Gabini (2018) señala que el comportamiento es contrario a los intereses de la entidad, se señala que los objetivos y las metas que plantea la institución se debe plantear como legítimos, en tal sentido que no se deben incumplir las normas y las políticas externas o internas sin embargo no debe afectar los intereses de los colaboradores.

2.3 Definición de términos básicos

Actividades:

Se trata de las acciones que desarrolla un individuo o una institución de manera cotidiana, como parte de sus obligaciones, tareas o funciones (Jurado, 2017, p.16).

Administración:

Es el proceso que busca por medio de la planificación, la organización, ejecución y el control de los recursos darles un uso más eficiente para alcanzar los objetivos de una institución (Prieto, 2018, p.18).

Autorrealización:

Es el pago de culminar las metas que son establecidas para poder desarrollarse profesionalmente como persona (Jurado, 2017, p,17).

Clima Organizacional:

Es el contexto generado en base al conjunto de condiciones sociales y psicológicas de una empresa que se expresa en el desempeño de los colaboradores (Diaz, 2017).

Competencias gerenciales:

Son las capacidades, conocimientos, habilidades, saberes y destrezas que utilizan los individuos para ejercer un cargo en la empresa (Jurado, 2017, p,17).

Comportamiento:

Es el conjunto de respuestas, bien sea por presencia o por ausencia, que posee un ser humano en cuanto a su ambiente o ambiente de motivación (Garrido y Romero, 2016, p.2).

Comunicación:

Es el envío y recepción de información de información entre individuos que forman parte de una organización con el objetivo de alcanzar una meta establecida (Campero y Alarcón, 2016 p.47).

Control:

Es una acción generada para evidenciar que los protocolos y propósitos de una empresa, departamento o producto obedezcan a las normas y reglas pautadas (Tabares, 2016, p.45).

Desempeño Laboral:

Se presenta a la productividad y el ejercicio al realizar sus funciones y actividades principales que exige el puesto de su trabajo lo cual permite demostrar su capacidad (Diaz, 2017).

Diagnóstico:

Análisis que se realiza para determinar cualquier situación y cuáles son las tendencias (Garrido y Romero, 2016, p.3).

Educación empresarial:

Es un proceso de avance de capacidades y comportamientos, a través de la adquisición de información y herramientas de administración de recursos y coordinación, la cual facilita a los individuos la toma de decisiones personales y sociales (Canel, 2018, p.18).

Empresa:

Es una organización o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales para satisfacer las necesidades (Ramio, 2019, p.10).

Estrategias:

Es un plan general para lograr uno o más objetivos generales o a largo plazo en condiciones de incertidumbre (Ramio, 2019, p.4).

Factor humano:

Es el conjunto de personas, como expresión de factor productivo del trabajo, que está bajo el control de la empresa en una relación directa de empleo; en este caso personas, para resolver una necesidad o llevar a cabo cualquier actividad en la organización (Marco, 2016, p.7).

Formación y desarrollo personal:

Se presenta en cuanto al desarrollo de las habilidades de los colaboradores que se van desarrollando con las actividades que se dan dentro de la organización (Prieto, 2018, p.19).

Gestión de la comunicación:

Tiene que ver con un plan estructural para realizar y dar operatividad a los canales y contenidos de la interacción de una empresa en contexto interno y externo con otras empresa o instituciones (Canel,2018, p.37).

Gestión del Talento Humano:

Evalúa y administra el desempeño de los trabajadores mediante la formación, la retroalimentación y el apoyo, que le ayude a tener un enfoque claro se las competencias que se requieren para lograr el logro personal y organizacional (Prieto, 2018, p.19).

Impacto humano:

Se entiende como el efecto que involucra el factor humano considerando sus diferentes variantes (Marco, 2016, p.7).

Información:

Serie ordenada de datos procesados que conforman un mensaje que transforma el grado de conocimiento del individuo o sistema que percibe dicho mensaje (Canel,2018)

Involucramiento laboral:

Es la identificación de las personas con su trabajo y se mide en la productividad que este realiza (Diaz, 2017).

Jerarquía:

Organización de personas o cosas en una escala ordenada y subordinante según un criterio de mayor o menor importancia o relevancia dentro de la misma Jurado, (2017)

Liderazgo y trabajo en equipo:

Habilidades de un ser humano con las cuales influye en la forma de ser y actuar en un grupo de trabajo (Tabares, 2016).

Metas:

Es un resultado deseado que una persona o un sistema imagina, planea y se compromete a lograr (Carvajal, Macias, Párraga y Carvajal, 2018, p.9).

Modelo de gestión:

Es un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad (Ramio, 2019, p.30).

Motivación:

Actitud que posee una organización para tener comprometes a sus trabajadores a realizar una mejor productiva para la mejora de la organización (Campero y Alarcón, 2016 p.47).

Planificación estratégica:

Es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos u objetivos (Carvajal, Macias, Párraga y Carvajal, 2018, p.17).

Procesos estratégicos:

Están relacionados con el establecimiento de las políticas internas, estratégicas, objetivos y fines de la entidad, y de igual forma garantizar su cumplimiento (Carvajal, Macias, Párraga y Carvajal, 2018, p.17).

Satisfacción laboral:

Está relacionada con la mayor o menor medida de satisfacción que un empleado puede tener en aspectos específicos de su labor. Entre los cuales están las condiciones laborales el reconocimiento, los beneficios, las políticas de la empresa, la evaluación recibida, y la interacción con sus compañeros de trabajo (Tabares, 2016, p.50).

Tecnología:

Es el conjunto de instrumentos, recursos técnicos o procedimientos empleados en un determinado campo o sector (Combaudon, 2018, p.28).

Toma de decisiones:

Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones en la vida en diferentes contextos: empresarial, laboral, económico, familiar, personal, social, etc. La toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial (Campero y Alarcón, 2016 p.47)

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1 Hipótesis de la investigación

3.1.1 Hipótesis general.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco 2021.

3.1.2 Hipótesis específicas.

H1: Existe relación significativa entre la selección de la gestión del talento humano y el Rendimiento en la tarea en los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco 2021.

H2: Existe relación significativa entre la motivación de la gestión del talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco 2021.

H3: Existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y los Comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco 2021.

3.2. Variables de estudio.

3.2.1 Definición Conceptual.

Variable 1: Gestión del talento humano.

Es conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño, además, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro (Jara, Asmat, Alberca y Medina, 2018).

Variable 2: Desempeño laboral

Según Gabini y Salessi, (2017) señalaron que es uno de los constructos que mayor atención tiene dentro del comportamiento organizacional. Posiblemente, su popularidad se deba a que la competitividad y la productividad de las organizaciones se encuentran íntimamente ligadas al desempeño individual de sus miembros (p.32).

3.2.2 Definición Operacional de las variables.

El objetivo de esta investigación es identificar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa Prosegur así mismo esto reflejará los hallazgos de los resultados de la investigación donde se percibe según sus variables “Gestión del talento humano” y la segunda variable “desempeño laboral”.

Gestión del talento humano.

La variable gestión del talento humano está integrada por tres dimensiones, la primera dimensión es la selección de gestión de talento humano que esta calibrada por tres indicadores, la dimensión motivación está integrada por tres indicadores y la tercera dimensión la evaluación del desempeño laboral está compuesta por tres indicadores. La recolección de la data se logró mediante el uso de los instrumentos formulados con preguntas cerradas y cuya alternativa de respuesta se dio en la escala Likert, con la participación de los individuos mediante la encuesta, su opinión fue recolectado en la data Excel, así mismo se determinó los cortes estadísticos mediante el uso del estadístico de cuartiles para determinar los cortes descriptivos de tablas y gráficos descriptivo.

Desempeño laboral.

El instrumento desempeño laboral está conformada por tres dimensiones, la primera dimensión el rendimiento en la tarea esta calibrada por dos indicadores, la dimensión el rendimiento en el contexto está conformado por un indicador y la tercera dimensión los comportamientos contraproducentes está integrada por dos indicadores. La recolección de la data se logró mediante el uso de los instrumentos

formulados con preguntas cerradas y cuya alternativa de respuesta se dio en la escala Likert, con la participación de los individuos mediante la encuesta, su opinión fue recolectado en la data Excel, así mismo se determinó los cortes estadísticos mediante el uso del estadístico de cuartiles para determinar los cortes descriptivos en tablas y gráficos descriptivo.

Tabla 1.

Definición Operacional.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable Gestión del talento humano	Selección	- Oportunidades Laborales. - Recursos humanos. - Capacitación laboral
	Motivación	- Mejora del rendimiento laboral. - Comportamiento Laboral. - Procesos de aprendizaje
	Evaluación del desempeño	-Retribución -Premio de reconocimiento -Objetivos y resultados
	Rendimiento en la tarea	- Tareas del puesto del colaborador.
Variable desempeño laboral	Rendimiento en el contexto	-Actividades en el ambiente laboral e interpersonal y -Psicológico.
	Comportamientos contraproducentes	Acción intencional. -Intereses personal.

Fuente: Propia

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación aplicada.

EL presente estudio se realizó con el tipo de investigación aplicada, así como menciona los autores Hernández y Duarte (2018) afirma que la investigación de tipo aplicada resuelve los problemas existentes de forma inmediato y que estos esta correlacionado con la dependencia de las variables, se ayuda con los hallazgos de conocimiento logrados en la investigación básica, por otro lado habiendo realizados estos métodos de aplicación se cuantifica la recolección de los datos de forma numérica y se lo determina de forma estadístico y por ellos se obtendrás los resultados de la investigación.

3.3.2. Nivel de investigación explicativa correlacional.

Los autores afirman Hernández y Duarte (2018). Expresan que los estudios explicativos recogen, procesan y analizan datos numéricos sobre la inferencia de las variables y dimensiones previamente determinadas, además se basa en el objetivo de la investigación. Este nivel de investigación trata de determinar la explicación sobre la dependencia de la relación entre variables que han sido cuantificadas mediante inferencias, generaliza resultados a través de una muestra. De acuerdo con Hernández y Duarte (2018) sostuvieron que: El nivel de investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de dependencia que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables (p. 93).

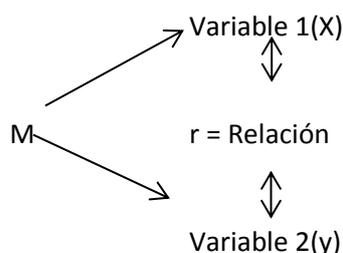
Por lo tanto, el nivel de investigación científica en la presente investigación es de nivel explicativa correlacional.

3.4. Diseño de investigación.

No Experimental Transversal.

El diseño de investigación del presente estudio es no experimental Transeccional o transversal, así como lo define Según Carrasco (2017) el autor Menciona que las investigaciones de diseño no experimental transversal son aquellos cuyas variables independientes o x, y en ambos instrumentos, carecen de la manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Por lo que analizan y estudian los hechos o fenómenos de la realidad en un único momento después de su concurrencia.

El presente estudio de investigación presenta un diseño no experimental transversal, debido a que las variables no son manipuladas.



Dónde:

M: Es la muestra.

1(X): Gestión del talento humano, representa a la variable X

2(Y): Desempeño laboral, representa a la variable Y

r: representa la relación de las variables 1(X) y 2(Y).

3.5 Población y Muestra de la Investigación

3.5.1 Población.

La población de esta investigación es directa de la misma organización la misma que está integrada por un total de 30 colaboradores, en su mayoría son varones de la edad mínima de 30 años hasta los 40 años de edad, menciona que la gran parte de los colaboradores son operativos y la minoría está integrada por administrativos tal conforme, así se aplicará los instrumentos de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la empresa Prosegur Surco – Lima.

Según Hernández (2014). La población es segmentada para la investigación de acuerdo a las características homogéneas relacionados con el objetivo del estudio, donde esto pertenece y muestran las mismas características que concuerdan la investigación del estudio. (p.174)

Según Vera (2012) Determina que la población, es la agrupación de conjunto del total de los individuos, para lo cual se selecciona de acuerdo a los objetivos y características determinadas de la investigación y de esta así mismo se tiende a recopilar datos donde se muestras sus características y rasgos de sus opiniones según su percepción personal de cada una de ellas. (p.221)

3.5.2 Muestra

Para la muestra de este estudio no se utilizó ninguna fórmula o modelo para determinar la cantidad de individuos a encuestar; la misma que estaba integrada por los empleados de la empresa Prosegur Surco – Lima. Se seleccionó por conveniencia la totalidad de 30 empleados para la encuesta, donde se utilizó el instrumento cuestionario de muestreo censal.

Según Arias (2017), indica que la muestra es como un grupo más pequeño de la población, así mismo en el estudio la muestra es censal, ya que la muestra es igual que la población este tipo refleja las mismas características de la población.

3.5.2.1 Tipo de muestra.

El tipo de muestra de este estudio es no probabilístico, tal como los define Hernández et al (2014). Toda muestra no probabilística se define con un propósito fundamental de determinar las precisiones de los encuestados en virtud de la investigación.

3.5.3 Muestreo.

Según Hernández et al (2018), menciona que el muestreo no probabilístico se determina en el muestreo práctico; es decir, donde se calcula la muestra poblacional de acuerdo a la probabilidad de selección del investigador y a su vez esto por criterio del investigador, este tipo de muestreo no se determina mediante fórmulas de las normas de validación estandarizadas.

3.5.3.1 Muestreo censal.

Según el INEI (2020), el muestreo de tipo censal se caracteriza por la elección como muestra de la totalidad de la población, sin ninguna demostración de modelos o fórmulas, de acuerdo al objetivo de la investigación y a su vez esto refleja las características homogéneas de los individuos, para la muestra fue seleccionado por conveniencia la totalidad de la población. Por tanto, el presente estudio tiene una muestra subjetiva intencional de 30 empleados de la misma empresa.

Tabla 2.

Población y muestra.

Población	
Genero	Cantidad
Hombres	12
Mujeres	18
Total, población	30 personas

Fuente: Propia

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnicas de recolección de datos.

La encuesta.

Según Baena (2018) La técnica de la investigación es la “encuesta” mediante este tipo de técnica se recopila los datos que contienen las opiniones, según su percepción de cada uno de los individuos, además las encuestas contienen preguntas de acuerdo a los indicadores y las dimensiones de la investigación, por lo que es de un tipo práctico y eficiente en la recopilación de datos y esto a su vez es procesado, transformado y categorizado para el logro de la fiabilidad inmediata.

Tabla 3.

Fichas de recolección de datos

Datos del Instrumento	Encuesta gestión del talento humano y su relación en el Desempeño laboral.
Autor de la ficha	Reyna Palomino, Cinthia Fiorella. Campos Arancibia, Deisy Alicia
Año de Aplicación	2021
Dirigido	Trabajadores de la empresa Prosegur
Tiempo de aplicación	10 a 15 minutos
Método de recolección	Encuesta
Periodo de recolección	Días 2 hábiles
Procedimiento de selección	de Toda la organización segmentada
Método de muestreo	Muestra censal
Confianza	Datos de Alfa de Cronbach 0,971
Error maestral	No existe error

Fuente: propia

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

El cuestionario.

El cuestionario. Según Hernández y Duarte (2018) expresaron que un cuestionario es un documento formulado por un conjunto de preguntas cerradas que debe estar redactadas de forma breve y concisa y relacionada con la hipótesis, a fin de que se pueda confirmar o negar (p.24).

En cuanto al instrumento que se utilizará en esta investigación será el cuestionario de preguntas cerradas y cuya alternativa de respuesta se da en escala Likert.

Con las siguientes escalas.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Parcialmente de acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

3.6.3. Validación de la aplicación del instrumento.

Según Baena, (2017). Define que la validez del instrumento se refiere al grado de correspondencia entre el resultado de la prueba y el concepto teórico en el que se basa el sujeto de la prueba. Este tipo de validez también se denomina validez de hipótesis de trabajo y se determina con base en el juicio de expertos.

Tabla 4.

Validación del instrumento.

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. María Cecilia García Gonzales	Temático	Aplicable

Fuente: Propia

Tabla 5.

Valor de confiabilidad.

3.6.4 Prueba piloto.

Escala de valores para determinar la confiabilidad
Coeficiente alfa $> 0,9$ es excelente
Coeficiente alfa $> 0,8$ es bueno
Coeficiente alfa $> 0,7$ es aceptable
Coeficiente alfa $> 0,6$ es cuestionable
Coeficiente alfa $> 0,5$ es pobre
Coeficiente alfa $< 0,5$ es inaceptable
Coeficiente alfa 0.1 a 0.49 baja confiabilidad
Coeficiente alfa 0 es no confiable

Confiabilidad de la precisión de muestra del instrumento de Alfa de Cronbach del total de las preguntas del instrumento Gestión del talento humano.

Tabla 6.

Prueba piloto de la variable Gestión del talento humano.

Estadísticas de fiabilidad			Resumen de procesamiento de casos		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos	Casos	N	%
,937	,934	15	Válido	10	100,0
			Excluido	0	,0
			Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Propia

3.6.5 Confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Tabla 6. *Prueba de confiabilidad de a variable gestión del talento humano.*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,971	,971	15

Fuente: Propia

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Selección p1	40,87	244,257	,899	,906	,968
Selección p2	41,43	256,944	,640	,779	,972
Selección p3	40,90	243,128	,900	,933	,968
Selección p4	40,87	239,913	,843	,907	,969
Selección p5	41,30	257,321	,630	,755	,972
Motivación p6	40,87	245,154	,777	,885	,970
Motivación p7	40,80	249,200	,850	,918	,969
Motivación p8	40,80	241,821	,873	,923	,968
Motivación p9	40,67	241,678	,885	,919	,968
Motivación p10	41,07	255,030	,617	,753	,972
Evaluación de desempeño p11	40,83	244,489	,865	,873	,968
Evaluación de desempeño p12	40,90	244,300	,929	,923	,967
Evaluación de desempeño p13	40,90	246,300	,875	,843	,968
Evaluación de desempeño p14	40,87	243,637	,896	,924	,968
Evaluación de desempeño p15	41,07	250,754	,818	,787	,969

Fuente: Propia

Tabla 7.

Confiabilidad de prueba de piloto del instrumento 2.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en Alfa de Cronbach	Alfa de elementos estandarizados	N de elementos
,941	,940	15

Fuente: Propia

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 7.

Confiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento 2.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,970	,971	15

Fuente: Propia

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Rendimiento en la tarea p16	40,00	220,276	,865	,859	,967
Rendimiento en la tarea p17	40,50	226,741	,745	,870	,969
Rendimiento en la tarea p18	40,10	221,059	,876	,890	,967
Rendimiento en la tarea p19	40,07	216,547	,832	,913	,968
Rendimiento en la tarea p20	40,43	230,668	,651	,775	,970
Rendimiento en el contexto p21	40,10	222,231	,772	,915	,969
Rendimiento en el contexto p22	40,03	224,585	,858	,939	,967
Rendimiento en el contexto p23	40,03	218,585	,849	,893	,967
Rendimiento en el contexto p24	39,97	220,792	,861	,936	,967
Rendimiento en el contexto p25	40,27	230,409	,593	,788	,972
Comportamientos contraproducentes p26	40,00	222,276	,848	,875	,967
Comportamientos contraproducentes p27	40,10	221,059	,920	,894	,966
Comportamientos contraproducentes p28	40,10	222,783	,869	,826	,967
Comportamientos contraproducentes p29	40,07	220,547	,879	,939	,967
Comportamientos contraproducentes p30	40,23	230,116	,837	,817	,968

3.7. Métodos de análisis de datos

Una vez seleccionado el diseño de la investigación y las muestras apropiadas con base a las preguntas e hipótesis de la investigación, la siguiente etapa consiste en recolectar datos sobre las variables (conceptos o atributos) de los temas, casos o eventos involucrados en la investigación. Esto implica un plan de programa detallado, que según planteado por Baena (2017) incluye:

- 1) Determine la fuente de los datos: de planilla
- 2) Establecimiento de los métodos para recolectar la información bajo un proceso válido y confiable.
- 3) Recolección de datos para un proceso de análisis y dar respuesta al planteamiento del problema. Consta de los siguientes elementos:
 - a) Las variables a medir se incluyen en los métodos y supuestos.
 - b) Definición de operación. Sobre la base de estas definiciones, se determina el método de medición de las variables, a fin de obtener los datos a analizar.
 - c) Muestra integradas por 30 personas.
 - d) Los recursos disponibles, como humanos, materiales, económicos y de tiempo.

El resultado contiene descriptivo e inferencial correlacional significativo, apoyado por el estadístico SPSS versión 26 integrando los datos a un estadístico Alfa Cronbach donde fue asignado valores, escalas y alcanzar resultados obteniéndose del estudio, detalle, clasificación de datos mediante escena gráficas. Utiliza métodos de inferencia para lograr la diferencia de la hipótesis, por cuyo resultado se realiza interpretación y conclusiones.

3.8 Aspectos Éticos

El estudio está sujeto a los principios y validez con relación a la información durante el trabajo realizado, toda información es verídica, fue citada de manera correcta y autenticada, pues se respeta los derechos de autores. Asimismo, la Investigación no ha sido sustraída, no obstante, se aplicó el formato APA, por otro lado, todos los datos estadísticos no fueron modificados ni cambiados. Pues el trabajo es único y singular del mismo modo este trabajo de investigación servirá de ayuda para estudios futuros. De este modo se rige en a los aspecto y conducta de

la ética del administrador donde si incumplen son sus deberes es mencionado estrictamente bajo los principios que los correspondan.

Así mismo se mantuvo una relación de comunicación directamente con el administrador de la empresa de Prosegur para la facilitación de las encuestas con el propósito de fortalecer ciertos aspectos que según den muestras nuestra investigación. En otros aspectos se mantuvo en comunicación constante con los encuestados ya que estos se realizaron de forma anónimo y por último se llevó la recopilación de los datos con toda normalidad.

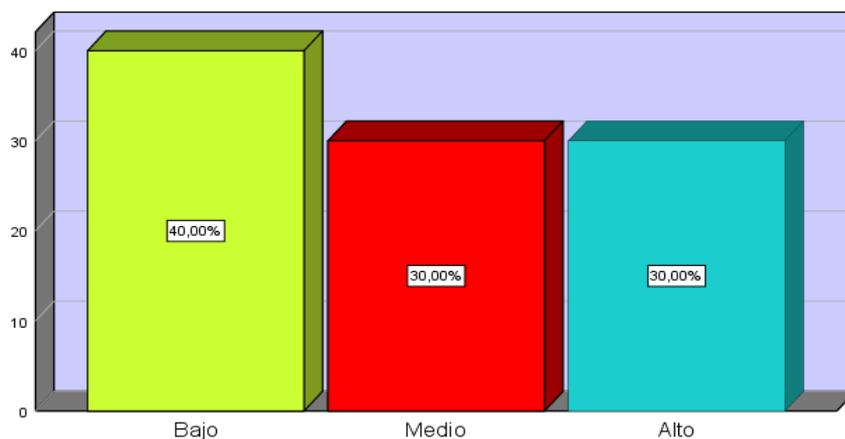
IV. RESULTADOS.

4.1 Estadística descriptiva

4.1.1 Resultados en gráficos y tablas de la variable Gestión del talento humano de la empresa Prosegur, Surco-2021.

Tabla N° 8 Frecuencia y porcentaje de la encuesta de la variable gestión del talento.

Gestión del talento humano de la empresa Prosegur, Surco-2021.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	40,0	40,0	40,0
	Medio	9	30,0	30,0	70,0
	Alto	9	30,0	30,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	



Gestión del talento humano de la empresa Prosegur, Surco-2021.

Figura 1 Gestión del talento humano de la empresa Prosegur.

Fuente: Propia

Figura 1. Se evidencia los datos en el gráfico de la estadística descriptiva de la variable Gestión del talento humano de la empresa Prosegur, Surco-2021.

Según la tabla 8 y figura 1, se evidencian en los datos del resultado de la estadística descriptiva. Se observa que el 40 % de los colaboradores encuestados de la empresa Prosegur, Surco, opinan que el nivel es bajo en gestión de talento humano, el 30 % de los colaboradores encuestados señalaron que el nivel es medio y finalmente el 30 % de los encuestados precisaron que el nivel es alto en gestión del talento humano en la empresa Prosegur Surco.

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de la encuesta de la dimensión selección

Selección de la empresa Prosegur, Surco-2021.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	43,3	43,3	43,3
	Medio	9	30,0	30,0	73,3
	Alto	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

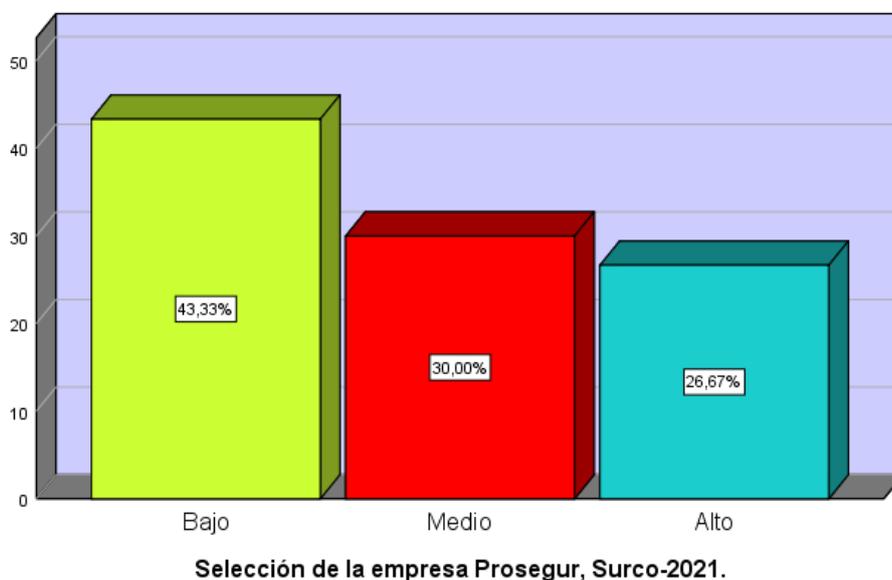


Figura 2 Selección de la empresa Prosegur

Fuente: Propia

Figura 2. Se evidencia los datos en el gráfico de la estadística descriptiva de dimensión selección de la empresa Prosegur, Surco-2021.

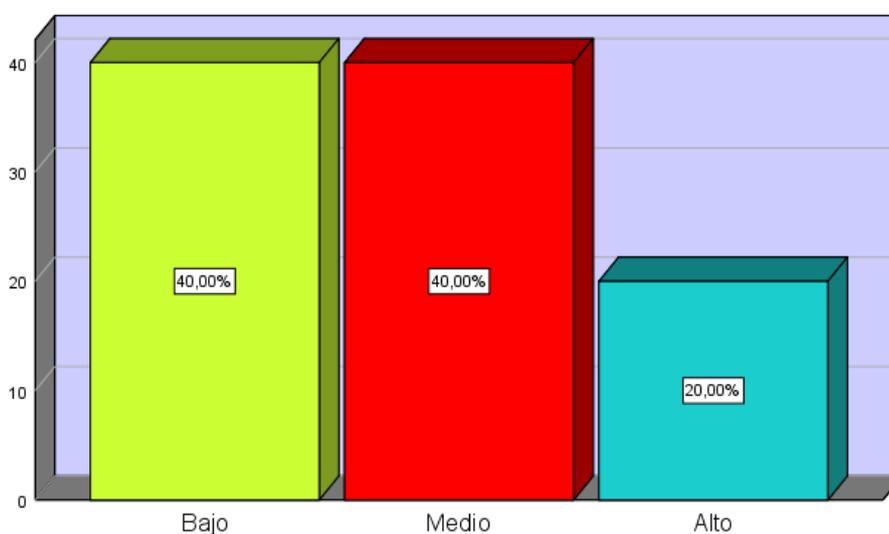
Según la tabla 9 y figura 2, se evidencian en los datos del resultado de la estadística descriptiva. Se observa que el 43.33 % de los colaboradores encuestados de la empresa Prosegur, Surco, opinan que el nivel es bajo en la selección del personal, el 30 % de los colaboradores encuestados señalaron que el nivel es medio y finalmente el 26.67 % de los encuestados precisaron que el nivel es alto en selección de la gestión del talento humano en la empresa Prosegur Surco.

Tabla 10.

Frecuencia y porcentaje de la encuesta de la dimensión motivación.

Motivación de la empresa Prosegur, Surco-2021.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	40,0	40,0
	Medio	12	40,0	80,0
	Alto	6	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Propia



Motivación de la empresa Prosegur, Surco-2021.

Figura 3. Motivación de la empresa Prosegur.

Fuente: Propia

Figura 3. Se evidencia los datos en el gráfico de la estadística descriptiva de dimensión motivación de la empresa Prosegur, Surco-2021.

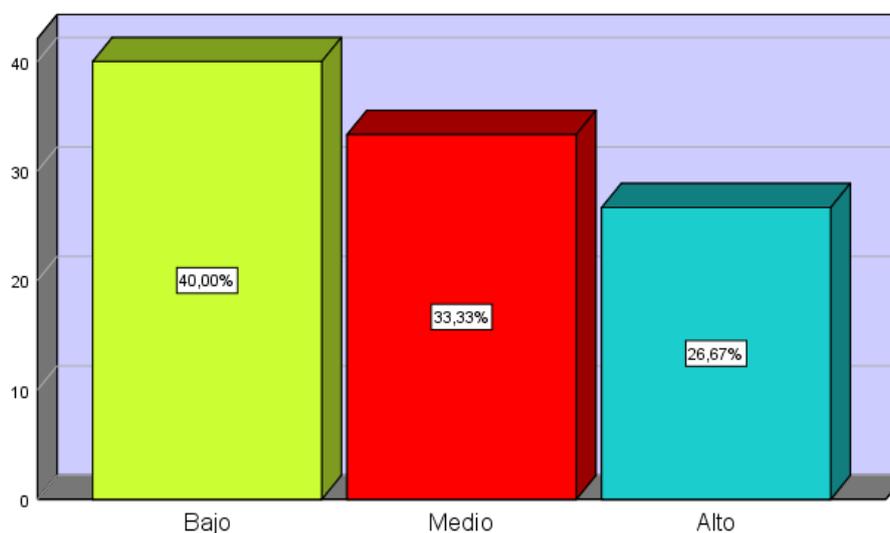
Según la tabla 10 y figura 3, se evidencian en los datos del resultado de la estadística descriptiva. Se observa que el 40 % de los colaboradores encuestados de la empresa Prosegur, Surco, opinan que el nivel es bajo en la motivación del personal, el 40 % de los colaboradores encuestados señalaron que el nivel es medio y finalmente el 20 % de los encuestados precisaron que el nivel es alto en motivación de la gestión del talento humano en la empresa Prosegur Surco.

Tabla 11.

Frecuencia y porcentaje de la encuesta de la dimensión evaluación.

Evaluación de desempeño de la empresa Prosegur, Surco-2021.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	40,0	40,0
	Medio	10	33,3	73,3
	Alto	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Propia



Evaluación de desempeño de la empresa Prosegur, Surco-2021.

Figura 4. Evaluación de desempeño de la empresa Prosegur.

Fuente: Propia

Figura 4. Se evidencia los datos en el gráfico de la estadística descriptiva de dimensión evaluación de la empresa Prosegur, Surco-2021.

Según la tabla 11 y figura 4, se evidencian en los datos del resultado de la estadística descriptiva. Se observa que el 40 % de los colaboradores encuestados de la empresa Prosegur, Surco, opinan que el nivel es bajo en la evaluación del personal, el 33.33 % de los colaboradores encuestados señalaron que el nivel es medio y finalmente el 26.67 % de los encuestados precisaron que el nivel es alto en la evaluación de la gestión del talento humano en la empresa Prosegur Surco.

Tabla 12.

Frecuencia y porcentaje de la encuesta del variable Desempeño laboral.

Desempeño laboral de la empresa Prosegur, Surco-2021.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Bajo	12	40,0	40,0	40,0
	Medi o	10	33,3	33,3	73,3
	Alto	8	26,7	26,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

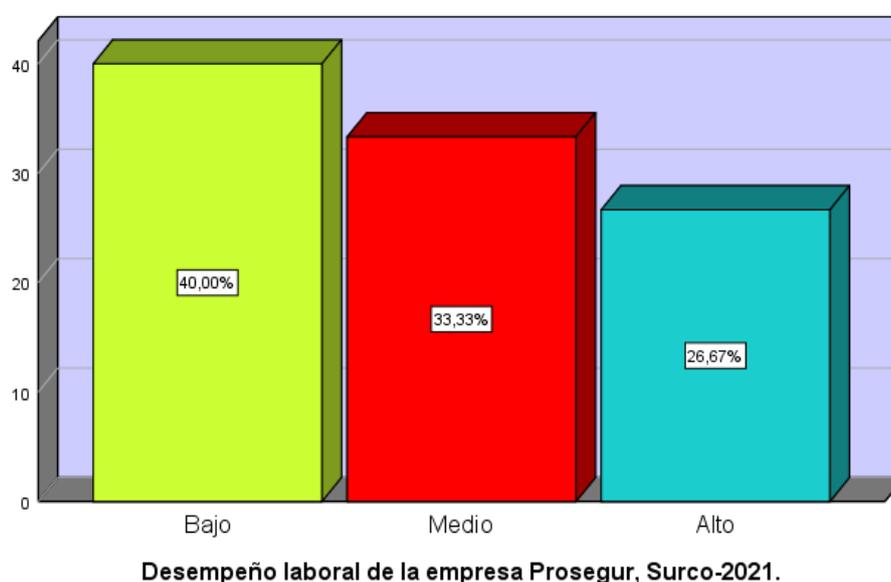


Figura 5. Desempeño laboral de la empresa Prosegur.

Fuente: Propia

Figura 5. Se evidencia los datos en el gráfico de la estadística descriptiva del desempeño laboral de la empresa Prosegur, Surco-2021.

Según la tabla 12 y gráfico 5, se evidencian en los datos del resultado de la estadística descriptiva. Se observa que el 40 % de los colaboradores encuestados de la empresa Prosegur, Surco, opinan que el nivel es bajo en el desempeño laboral, el 33.33 % de los colaboradores encuestados señalaron que el nivel es medio y finalmente el 26.67 % de los encuestados precisaron que el nivel es alto en el desempeño laboral en la empresa Prosegur Surco.

Tabla 13.

Frecuencia y porcentaje de encuesta de la dimensión del rendimiento en la tarea.

Rendimiento en la tarea de la empresa Prosegur, Surco-2021.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	43,3	43,3
	Medio	9	30,0	73,3
	Alto	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Propia

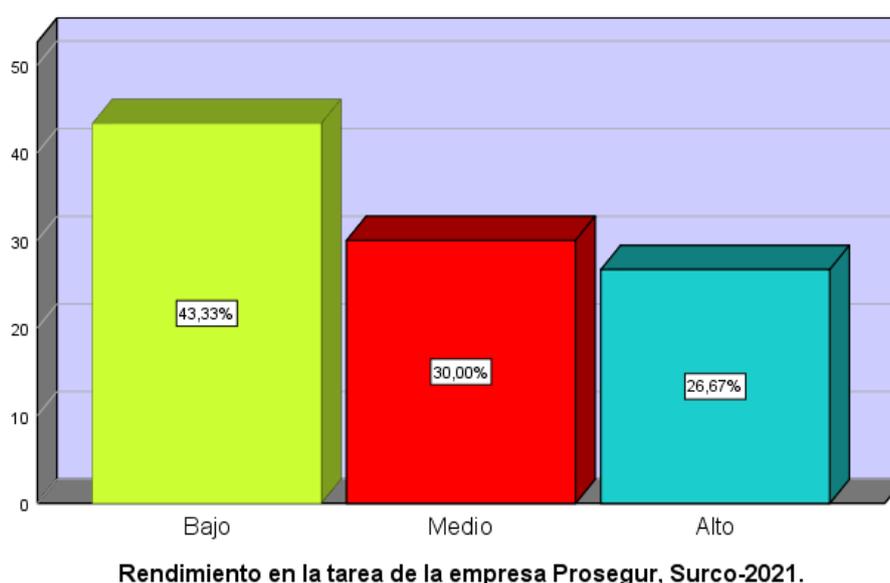


Gráfico 6 Rendimiento en la tarea de la empresa Prosegur.

Fuente: Propia

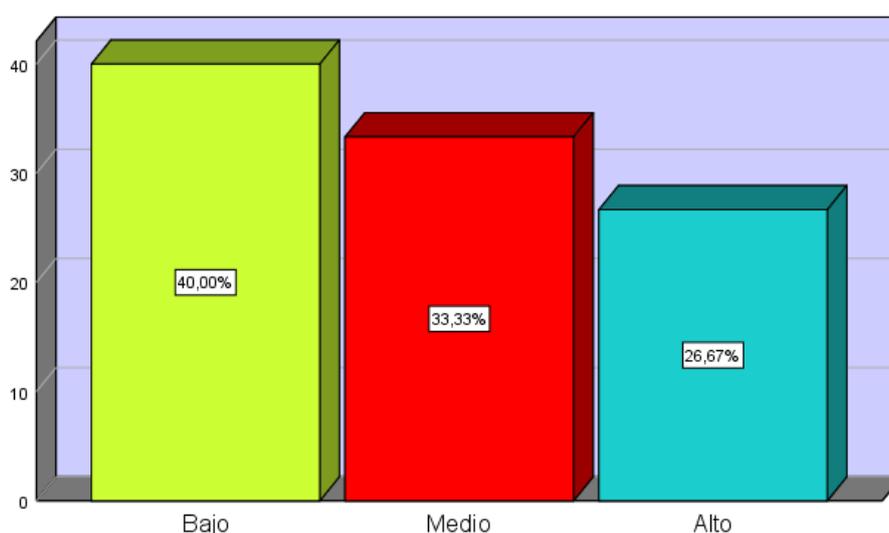
Figura 6. Se evidencia los datos en el gráfico de la estadística descriptiva del rendimiento en la tarea de la empresa Prosegur, Surco-2021.

Según la tabla 13 y gráfico 6, se evidencian en los datos del resultado de la estadística descriptiva. Se observa que el 43.33 % de los colaboradores encuestados de la empresa Prosegur, Surco, opinan que el nivel es bajo en el rendimiento en la tarea, el 30 % de los colaboradores encuestados señalaron que el nivel es medio y finalmente el 26.67 % de los encuestados precisaron que el nivel es alto en el rendimiento en la tarea en la empresa Prosegur Surco.

Tabla 14.

Frecuencia y porcentaje de encuesta de la dimensión del rendimiento en el contexto.

Rendimiento en el contexto de la empresa Prosegur, Surco-2021.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Bajo	12	40,0	40,0	40,0
	Medi o	10	33,3	33,3	73,3
	Alto	8	26,7	26,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	



Rendimiento en el contexto de la empresa Prosegur, Surco-2021.

Figura 7 Rendimiento en el contexto de la empresa Prosegur.

Figura 7. Se evidencia los datos en el gráfico de la estadística descriptiva del rendimiento en el contexto de la empresa Prosegur, Surco-2021.

Según la tabla 14 y gráfico 7, se evidencian en los datos del resultado de la estadística descriptiva. Se observa que el 40 % de los colaboradores encuestados de la empresa Prosegur, Surco, opinan que el nivel es bajo en el rendimiento en el contexto, el 33.33 % de los colaboradores encuestados señalaron que el nivel es medio y finalmente el 26.67 % de los encuestados precisaron que el nivel es alto en el rendimiento en el contexto en la empresa Prosegur Surco.

Tabla 15.

Frecuencia y porcentaje de encuesta de la dimensión de los Comportamientos contraproducentes.

Comportamientos contraproducentes de la empresa Prosegur, Surco-2021.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	40,0	40,0
	Medio	11	36,7	76,7
	Alto	7	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Propia

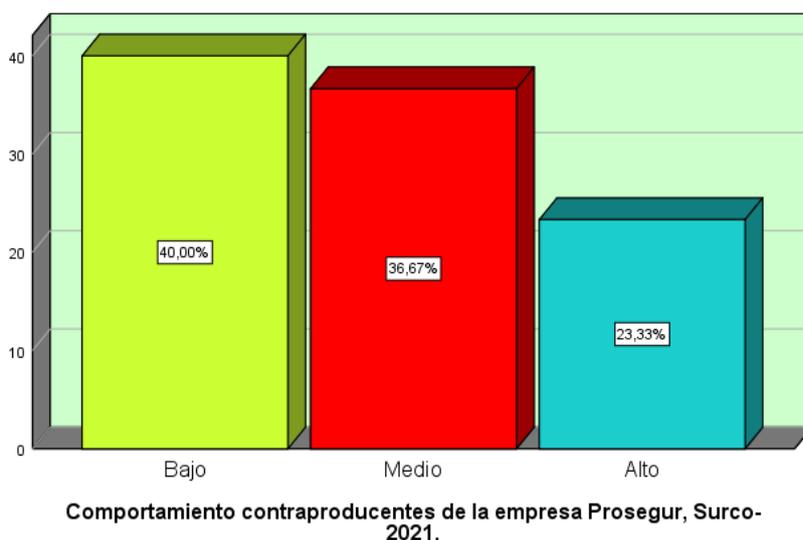


Figura 8. *Comportamiento contraproducente de la empresa Prosegur.*

Fuente: Propia

Figura 8. Se evidencia los datos en el gráfico de la estadística descriptiva de los Comportamientos contraproducentes de la empresa Prosegur, Surco-2021.

Según la tabla 15 y gráfico 8, se evidencian en los datos del resultado de la estadística descriptiva. Se observa que el 40 % de los colaboradores encuestados de la empresa Prosegur, Surco, opinan que el nivel es bajo en los comportamientos contraproducentes, el 36.67 % de los colaboradores encuestados señalaron que el nivel es medio y finalmente el 23.33 % de los encuestados precisaron que el nivel es alto en los Comportamientos contraproducentes en la empresa Prosegur Surco.

Prueba de normalidad.

La prueba de la normalidad se determina para comprobar la distribución de las muestras si esta es normal o es no paramétrico. En nuestra investigación para determinar la significancia se realizó mediante dos estadísticos de la prueba de la normalidad, primero para muestras mayores a 50, $n > 50$, mediante Kolmogorov – Smirnov y para muestras menores a 50, $n < 50$, Estadístico Shapiro Wilk, por lo tanto, la prueba de normalidad de Shapiro Wilk es más potente en muestras menores a 50 y con esta tomaremos la decisión de elegir el estadístico para la prueba de inferencia.

Tabla 16.

Prueba de la normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano de la empresa Prosegur, Surco-2021.	,257	30	,000	,783	30	,000
Selección de la empresa Prosegur, Surco-2021.	,275	30	,000	,778	30	,000
Motivación de la empresa Prosegur, Surco-2021.	,253	30	,000	,796	30	,000
Evaluación de desempeño de la empresa Prosegur, Surco-2021.	,255	30	,000	,790	30	,000
Desempeño laboral de la empresa Prosegur, Surco-2021.	,255	30	,000	,790	30	,000
Rendimiento en la tarea de la empresa Prosegur, Surco-2021.	,275	30	,000	,778	30	,000
Rendimiento en el contexto de la empresa Prosegur, Surco-2021.	,255	30	,000	,790	30	,000
Comportamientos contraproducentes de la empresa Prosegur, Surco-2021.	,254	30	,000	,794	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Primaria

4.2. La prueba inferencias de las hipótesis

4.2.1. Prueba de inferencia de la hipótesis general:

a. Prueba de Hipótesis general.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa Prosegur, Surco 2021.

H0: No existe relación significativa entre el talento humano y el desempeño laboral de la empresa Prosegur, Surco 2021.

b. Nivel de decisión.

Sig. ≥ 0.05 ; se conserva la hipótesis nula.

Sig. < 0.05 ; se rechaza la hipótesis nula.

La prueba de inferencia se determinó mediante el proceso no paramétrico, de correlación de Rho de Spearman, cuya precisión de la elección del estadístico se realizó mediante la prueba de la normalidad.

Tabla 17.

Presentación de la correlación significativa de los variables gestión de talento humano y el desempeño laboral.

Correlaciones				
			Gestión del talento humano de la empresa Prosegur, Surco-2021.	Desempeño laboral de la empresa Prosegur, Surco-2021.
Rho de Spearman	Gestión del talento humano de la empresa Prosegur, Surco-2021.	Coeficiente de correlación	1,000	,981**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral de la empresa Prosegur, Surco-2021.	Coeficiente de correlación	,981**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Propia

Interpretación.

Se ha determinado mediante la inferencia de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, una correlación positiva alta de 0,981 y una significancia de p valor de $0,000 < \alpha 0,05$ del valor esperado, Se rechazó hipótesis nula, por lo tanto, hay una correlación significativa entre los variables de gestión de talento humano y el desempeño laboral de la empresa Prosegur, Surco. Concluimos a un nivel de intervalo de confianza al 95 % que hay una dependencia de correlación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, es decir, existe una dependencia que a mayor nivel de gestión de talento humano se generara mayor desempeño laboral o a disminuir según el indicador de la gestión de talento humano.

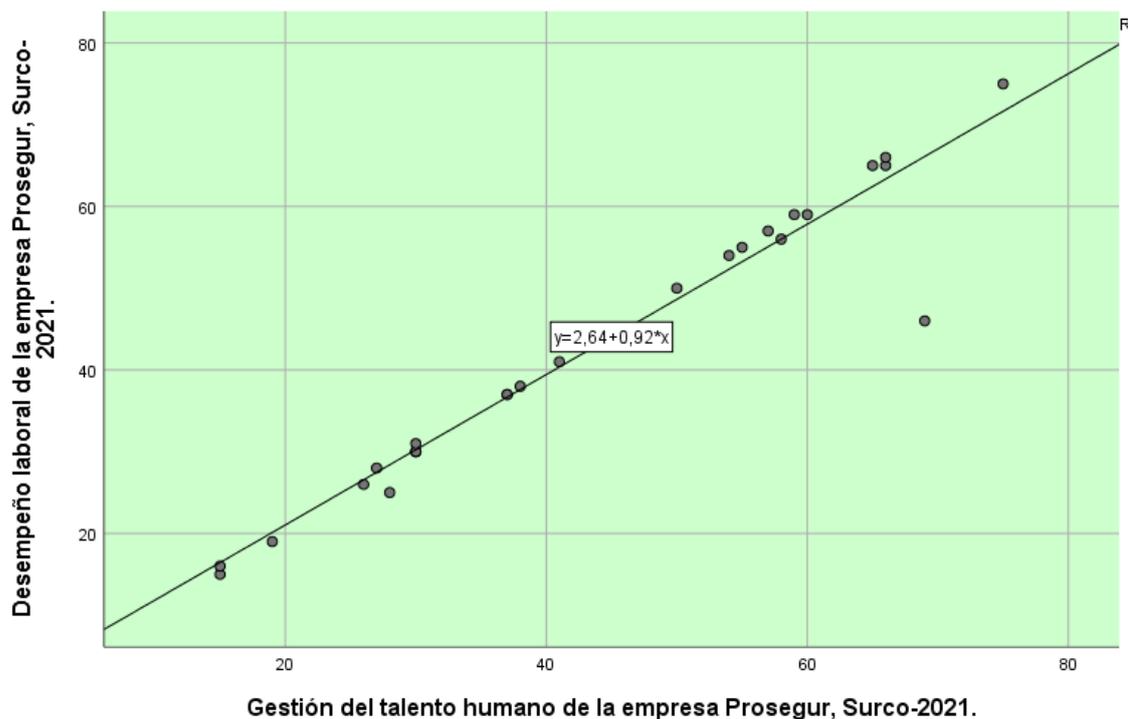


Figura 9. *Gestión del talento humano de la empresa Prosegur*

Fuente: Propia.

Figura 9. *De regresión simple de la tendencia de la correlación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral.*

4.2.2. Prueba de las hipótesis específicas.

a. Prueba de Hipótesis específicas 1.

H1: Existe relación significativa entre la selección del talento humano y el Rendimiento en la tarea de la empresa Prosegur, Surco 2021.

H1: No existe relación significativa entre la selección del talento humano y el Rendimiento en la tarea de la empresa Prosegur, Surco 2021.

b. Nivel de decisión.

Sig. ≥ 0.05 ; se conserva la hipótesis nula.

Sig. < 0.05 ; se rechaza la hipótesis nula.

c. Estadístico.

La prueba de inferencia se determinó mediante el proceso no paramétrico, de correlación de Rho de Spearman, cuya precisión de la elección del estadístico se realizó mediante la prueba de la normalidad.

Tabla 18.

Presentación de la correlación significativa de las dimensiones de selección y rendimiento en la tarea.

		Correlaciones		
			Selección de la empresa Prosegur, Surco-2021.	Rendimiento en la tarea de la empresa Prosegur, Surco-2021.
Rho de Spearman	Selección de la empresa Prosegur, Surco-2021.	Coeficiente de correlación	1,000	,963**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Rendimiento en la tarea de la empresa Prosegur, Surco-2021.	Coeficiente de correlación	,963**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Propia

Interpretación.

Se ha determinado mediante la inferencia de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, una correlación positiva alta de 0,963 y una significancia de p valor de $0,000 < \alpha 0,05$ del valor esperado, Se rechazó hipótesis nula, por lo tanto, hay una correlación significativa entre las dimensiones de la selección y rendimiento en la tarea de la empresa Prosegur, Surco. Concluimos a un nivel de intervalo de confianza al 95 % que hay una dependencia de correlación significativa entre la de selección y rendimiento en la tarea, es decir, existe una dependencia que a mayor nivel de la selección se generara mayor nivel de rendimiento en la tarea o a disminuir según el indicador de la selección del talento humano.

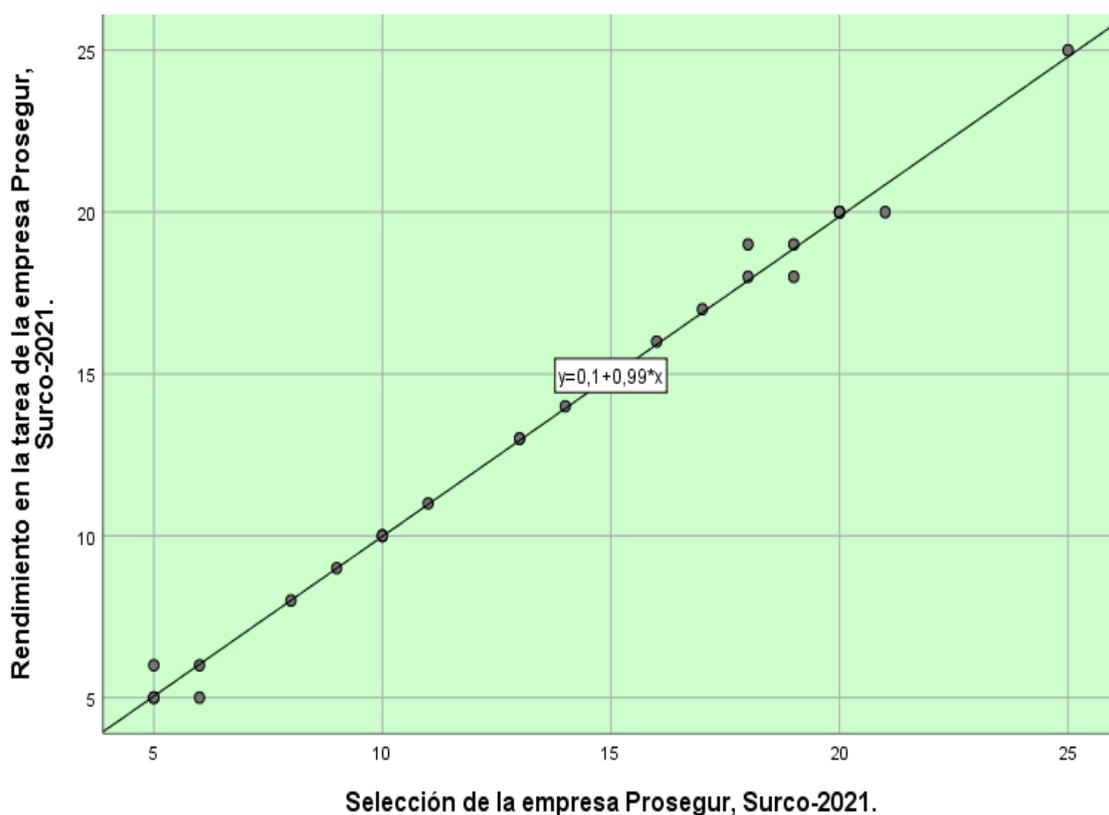


Figura 10. Selección de la empresa Prosegur.

Fuente: Propia

Figura 10. De regresión simple de la tendencia de la correlación de la selección y el rendimiento en la tarea.

a. Prueba de Hipótesis específicas 2.

H2: Existe relación significativa entre la motivación del talento humano y el rendimiento en el contexto de la empresa Prosegur, Surco 2021.

H0: No existe relación significativa entre la motivación del talento humano y el rendimiento en el contexto de la empresa Prosegur, Surco 2021.

b. Nivel de decisión.

Sig. ≥ 0.05 ; se conserva la hipótesis nula.

Sig. < 0.05 ; se rechaza la hipótesis nula.

c. Estadístico.

La prueba de inferencia se determinó mediante el proceso no paramétrico, de correlación de Rho de Spearman, cuya precisión de la elección del estadístico se realizó mediante la prueba de la normalidad.

d. Cálculos.

Tabla 19.

Presentación de la correlación significativa de las dimensiones de motivación y el rendimiento en el contexto.

		Correlaciones		
			Motivación de la empresa Prosegur, Surco-2021.	Rendimiento en el contexto de la empresa Prosegur, Surco-2021.
Rho de Spearman	Motivación de la empresa Prosegur, Surco-2021.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,922**
		N	30	30
	Rendimiento en el contexto de la empresa Prosegur, Surco-2021.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,922**	1,000
		N	30	30

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

Fuente: Propia

Interpretación.

Se ha determinado mediante la inferencia de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, una correlación positiva alta de 0,922 y una significancia de p valor de $0,000 < \alpha 0,05$ del valor esperado, Se rechazó hipótesis nula, por lo tanto, hay una correlación significativa entre las dimensiones de la motivación y el rendimiento en el contexto de la empresa Prosegur, Surco. Concluimos a un nivel de intervalo de confianza al 95 % que hay una dependencia de correlación significativa entre la motivación y el rendimiento en el contexto, es decir, existe una dependencia que a mayor nivel de motivación se generara mayor nivel de rendimiento en el contexto o a disminuir según el indicador de la motivación del talento humano.

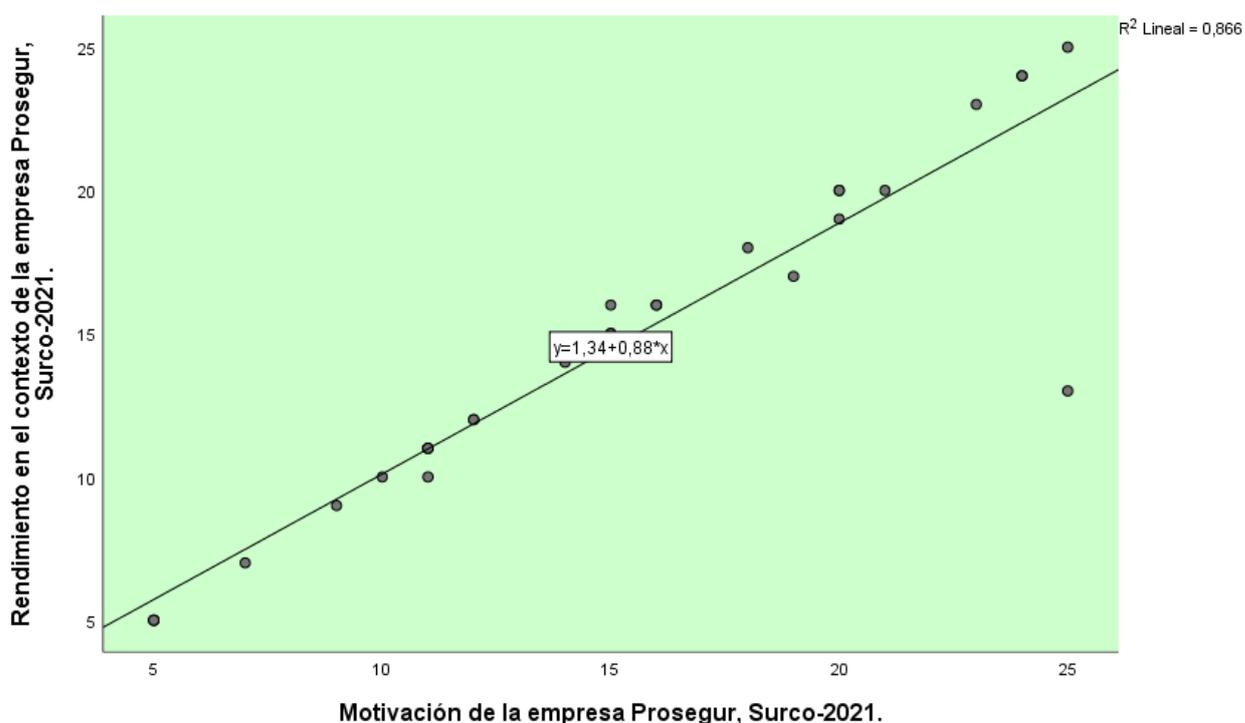


Figura 11. Motivación de la empresa Prosegur.

Figura 11. De regresión simple de la tendencia de la correlación de la motivación y el rendimiento en el contexto.

a. Prueba de Hipótesis específicas 3.

H3: Existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y los Comportamientos contraproducentes de la empresa Prosegur, Surco 2021.

H0: No existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y los Comportamientos contraproducentes de la empresa Prosegur, Surco 2021.

b. Nivel de decisión.

Sig. ≥ 0.05 ; se conserva la hipótesis nula.

Sig. < 0.05 ; se rechaza la hipótesis nula.

c. Estadístico.

La prueba de inferencia se determinó mediante el Proceso no paramétrico, de correlación de Rho de Spearman, cuya precisión de la elección del estadístico se realizó mediante la prueba de la normalidad.

d. Cálculos.

Tabla 20:

Presentación de la correlación significativa de las dimensiones la evaluación de desempeño y los Comportamientos contraproducentes.

Correlaciones				
			Evaluación de desempeño de la empresa Prosegur, Surco-2021.	Comportamientos contraproducentes de la empresa Prosegur, Surco-2021.
Rho de Spearman	Evaluación de desempeño de la empresa Prosegur, Surco-2021.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 30	,981** ,000 30
	Comportamientos contraproducentes de la empresa Prosegur, Surco-2021.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,981** ,000 30	1,000 . 30

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

Fuente: Propia

Interpretación.

Se ha determinado mediante la inferencia de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, una correlación positiva alta de 0,981 y una significancia de p valor de $0,000 < a 0,05$ del valor esperado, Se rechazó hipótesis nula, por lo tanto, hay una correlación significativa entre las dimensiones de la evaluación de desempeño y los Comportamientos contraproducentes de la empresa Prosegur, Surco. Concluimos a un nivel de intervalo de confianza al 95 % que hay una dependencia de correlación

significativa entre la evaluación de desempeño y los Comportamientos contraproducentes, es decir, existe una dependencia que a mayor nivel de la evaluación de desempeño se generara mayor nivel de los Comportamientos contraproducentes, o a disminuir según el indicador de la evaluación de desempeño del talento humano.

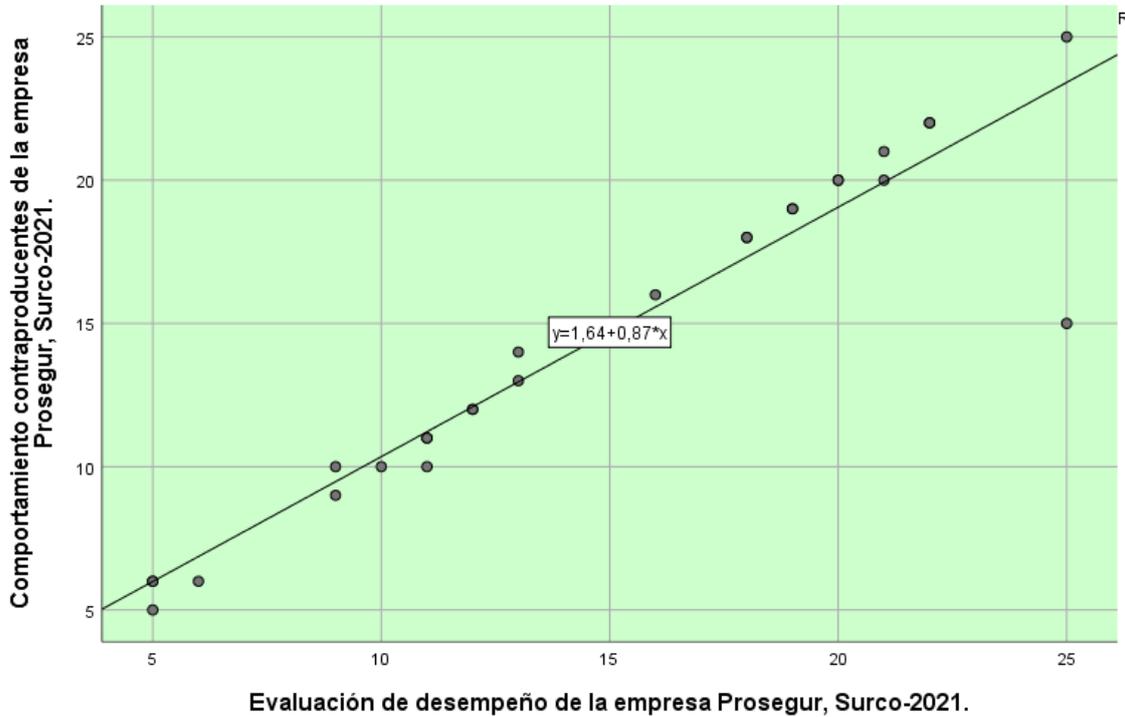


Figura12. Evaluación de desempeño de la empresa Prosegur.

12. De regresión simple de la tendencia de la correlación de la evaluación de desempeño y los Comportamientos contraproducentes.

V. DISCUSIÓN

La discusión de la presente investigación se da a partir del logro de los hallazgos de la investigación mediante el correcto planteamiento de la metodología de investigación y el diseño no experimental, con estas dos estrategias se halló los modelos del capítulo de resultado, en la prueba de la inferencia general, sobre las teorías de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco. Precisamos el hallazgo de la prueba de la inferencia de la hipótesis general de la investigación es correlacional Rho (0.917) y significancia bilateral de p valor 0,000, por lo tanto, las teorías son dependientes entre sí, es decir, hay una correlacional significativa positiva alta, esta se ubica dentro de los parámetros ideales o idóneos del estudio científico. Por lo tanto, el logro de los hallazgos en la prueba de la inferencia general, de nuestra investigación de los instrumentos se relaciona con los hallazgos de nuestras antecedentes en el punto del capítulo de conclusiones de las investigaciones, en este contexto se considera el capítulo II del Marco Teórico de nuestras antecedentes referenciados nacionales e internacionales y en algunos casos se comparará parte del esquema del desarrollo de la investigación de nuestras antecedentes.

5.1 Análisis de discusión de resultados

Estando de acuerdo con la autora nacional Bendizu (2020) precisamente en el punto del logro de su hallazgo del resultado de la prueba de inferencia general, según la tabla 1 la relación de las variables gestión de talento humano y la satisfacción laboral, fue de un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,892 y un p valor de 0,000 significativa, en tal sentido ambas variables se relacionan dependientemente de manera positiva y alta, cuyo logro de la autora referenciado en nuestra investigación es similar al logro de nuestra inferencia general.

Según Silva (2018). La gestión del talento de humano, es primordial y fundamental son los principios y pilares de toda organización sin particularidad de su magnitud, para que así pueda generar las riquezas que se propone como organización y así

mismo desde la organización para sus empleados y a través de ellos se generan estas prioridades.

La gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa de Prosegur. Se observa en el resultado descriptivo en las tablas y gráficos que el 40 % de los colaboradores encuestados de la empresa Prosegur, de la cual refleja ambas variables y opinan que el nivel es bajo en gestión de talento humano, el 30 % de los colaboradores encuestados señalaron que el nivel es medio y finalmente el 30 % de los encuestados precisaron que el nivel es alto en gestión del talento humano en la empresa Prosegur Surco.

Según Robbins y Judge (2017). Menciona de la gestión del talento humano en una interacción entre todos los conjuntos de los individuos que conforma una sociedad empresarial. De igual manera se determinó en la dimensión selección y el desempeño laboral de los trabajadores refleja estadísticamente los datos del resultado estadístico descriptiva. Se observa que el 43.33 % de los colaboradores encuestados de la empresa Prosegur, Surco, opinan que el nivel es bajo en la selección del personal, el 30 % de los colaboradores encuestados señalaron que el nivel es medio y finalmente el 26.67 % de los encuestados precisaron que el nivel es alto en selección de la gestión del talento humano en la empresa Prosegur Surco.

Según Pérez (2014). Determina que la selección en su relación del desempeño laboral de todo individuo es fundamental; es decir es fundamental en el momento de la toma de decisión si este individuo cumple con la idoneidad de los principios de la organización para su elección esto pueda genera mayor eficacia y viabilidad en el procedimiento de sus funciones

Por consiguiente, se determinó estadísticamente que la dimensión Motivación y el desempeño laboral que se realizaron a los trabajadores de la empresa Prosegur en surco, se evidencian en los datos del resultado de la estadística descriptiva. Se observa que el 40 % de los colaboradores encuestados de la empresa Prosegur, Surco, opinan que el nivel es bajo en la motivación del personal, el 40 % de los colaboradores encuestados señalaron que el nivel es medio y finalmente el 20 % de los encuestados precisaron que el nivel es alto en motivación de la gestión del talento humano en la empresa Prosegur Surco.

Según Arbaiza (2017). La motivación de los individuos se puede realizar de diversas índoles y así mismo esto igualmente tiene que tener un ambiente motivador por los individuos que los rodea, y esto es conjunto pueda determinarse de forma enriquecedor en el logro de los objetivos.

Por tano se concluye que la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Prosegur Surco, se evidencian en los datos del resultado de la estadística descriptiva. Se observa que el 40 % de los colaboradores encuestados de la empresa Prosegur Surco, Lima, opinan que el nivel es bajo en la evaluación del personal, el 33.33 % de los colaboradores encuestados señalaron que el nivel es medio y por otro ámbito es alto.

Finalmente concluimos de acuerdo tal como menciona según Arbaiza (2017). La motivación es una teoría inmersa entre el mismo individuo y esto a su vez no se percibe ni por el mismo individuo y por otro lado ni las organizaciones de su prioridad las motivaciones de sus empleados, es decir; se enfocan más en este aspecto cuando se percibe lo contrario en sus empleados.

Concluimos que como profesionales siempre debemos estar a la vanguardia de los que pueda suceder en comportamiento y motivación de nuestros empleados y así estar alerta para la toma de acciones correspondientes dentro de la organización.

VI. CONCLUSIÓN

En nuestra conclusión presentaremos los hallazgos logrados en la prueba de inferencia de ambas variables de estudio y la inferencia de cada una de las dimensiones, daremos inicio detallando sobre la inferencia de la prueba de normalidad para ver la distribución de las muestras o datos, si la distribución es normal o es no paramétrico, el logro de significancia nos permitirá la elección del estadista mediante la prueba de inferencia de la normalidad, para las muestras menores a 50, $n < 50$, se utilizara el modelo del estadístico Shapiro Wilk, porque es más potente en muestras menores a 50 y con el logro del hallazgo de significancia determinaremos a elegir el estadístico para la prueba de inferencia, la prueba de inferencia de la normalidad según la tabla 16, y los estadísticos 0,783 y 0,790, con grado de libertad 30 y un p valor 0,000, por lo tanto se rechaza H_0 y afirmamos que la distribución de los datos es no paramétrico por lo que concluimos determinando la elección del estadista para las pruebas de inferencia por lo que se utilizara al coeficiente de correlación de Rho de Spearman. En nuestra investigación se determinó las correlaciones significativas de la hipótesis general de 0,981 y un p valor 0,000 significativo, precisamos debido a que en esta prueba de inferencia está relacionado el soporte del factor de expansión de cada una de las dimensiones del instrumento 1 y de las dimensiones del instrumento 2.

6.1 Análisis de la conclusión

Primera: - La explicación se da con la determinación de inferencia general del comportamiento en ambas variables, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, hay una relación de correlación significativa de la dependencia de ambas teorías, la correlación es de 0,981 y la significancia es p valor de $0,000 < 0,05$ del valor esperado en la investigación, por lo tanto, hay una correlación significativa de la dependencia entre las variables de gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco. Podemos explicar precisando que a mayor nivel de gestión de talento humano se generara mayor desempeño laboral o viceversa.

Segunda: - Se ha determinado mediante la prueba de inferencia de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, una correlación positiva alta de 0,963 y una

significancia de p valor de $0,000 < a 0,05$ del valor esperado en ambas dimensiones, por lo tanto, hay una correlación significativa sobre la dependencia entre las dimensiones de la selección de la gestión del talento humano y rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco.

Tercera: - Hay suficiente evidencia en la prueba de la inferencia de la hipótesis específica 2, mediante el uso de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se halló una correlación positiva alta de 0,922 y una significancia de p valor de $0,000 < a 0,05$ del valor esperado para el rechazo de hipótesis nula, por lo que, hay una correlación significativa sobre la dependencia entre las dimensiones de la motivación de la gestión del talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco. Por lo tanto, concluimos a un intervalo de confianza del 95 % que hay una dependencia de correlación significativa entre la motivación y el rendimiento en el contexto, la relación de dependencia entre las dimensiones, es decir, si hay mayor nivel de motivación del personal se generara mayor nivel de rendimiento en el contexto de los trabajadores en la empresa Prosegur.

Cuarta: - Se determinó mediante la inferencia de la hipótesis específica 3, una correlación positiva alta de 0,981 y una significancia de p valor de $0,000 < 0,05$ del valor esperado en el estudio, hay una relación de dependencia entre las dimensiones de evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones en a la presente investigación científica se da desde los datos mencionados en la conclusión de la investigación.

7.1 Las recomendaciones.

Primero: Recomendamos que la empresa Prosegur debe capacitar y perfeccionar a los líderes de primera línea en temas específicos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, debido a que hay una relación de dependencia entre ambas teorías, si los líderes de primera línea comprenden la importancia de la gestión de talento humano y el desempeño laboral se generara mayor efectividad productiva laboral en la empresa Prosegur Surco – Lima 2021.

Segundo: Recomendamos a la organización a tomar en prioridad en la selección de sus empleados y estos se deben dar de acuerdo a sus principios y valores que emergen su giro de Prosegur, así mismo esto debe reflejar en las buenas prácticas que se desempeñan sus empleados. En tal sentido donde la gestión del talento humano se perciba en su beneficio de la organización y así mismo en los empleados.

Tercero: Proponemos la programación periódica de la motivación organizacional y personal de los trabajadores para que esto a su vez se refleje en el desarrollo del rendimiento en las tareas para el logro de los objetivos de productividad y la alta rentabilidad en la organización y así mismo se generara la satisfacción en los propios empleados, porque, la dependencia entre ambas teorías de la dimensión está comprobado científicamente en la inferencia específica 2.

Cuarto: Sugerimos a la área de recursos humanos estandarizar el termino de referencia de los conocimientos, experiencias y habilidades personales durante la selección y la evaluación del desempeño laboral en virtud a los mencionados los colaboradores se desenvolverán eficientes y efectivos en sus funciones asignadas y así mismo brinde mayor fruto dentro de la organización donde fundamentalmente la empresa lo asigne las tareas de acuerdo a su capacidad de desenvolvimiento de los empleados y esto refleje una mayor convicción en su organización de pertenencia durante el rendimiento del contexto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Álvarez, B., Alfonso, D y Indacochea, B. (2018). *El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. Didascalía: Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Arias, J., Villasís, M. Miranda, M. (2017). *El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista alegría México*, 63(2), 201-206. Disponible en <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación Serie integral por competencias*. Recuperado de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barrios, K., Olivero, E y Figueroa, B. (2020). *Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. Información tecnológica*, 31(2), 55-62. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bendezú, K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Revista Investigación Valdizana*, 14 (1), 22-28. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237004>
- Boada, (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Campero, M y Alarcón, L. (2016). *Administración de proyectos*. (2ª. ed). Ediciones UC. 50pp.Chile. Recuperado de <https://cutt.ly/fRqOhDM>
- Canel, M. (2018). *La Comunicación de la Administración Pública*. Fondo de la cultura económica, 542pp. México. Recuperado de <https://cutt.ly/RRqeXVs>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. (2º ed). Lima: Editorial San Marcos
- Carvajal, R., Macias, A., Párraga, I y Carvajal, A. (2018). *Relación costo-cliente y competencias desde la administración*. Editorial conciencias, 79pp. Recuperado de <https://cutt.ly/YRqloO3>

- Castro, K y Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. Recuperado de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro, K., Luna, K y Erazo, J. (2020). *Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203. Recuperado de <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3282>
- Checa, L., Cabrera, X. y Chávarry P. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. Revista Investigación Valdizana*, 14 (4), 188-197. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586066112002>
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos*. Séptima edición. México.
- Combaudon, S. (2018). *Administración y optimización*. Ediciones ENI, (2ª. ed). 177pp. Barcelona. Recuperado de <https://cutt.ly/jRqAbQr>
- Dessler C, (2014). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. México.
- Costa, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Segunda edición. Colombia.
- Diaz, J. (2017). *Guía para implementar un sistema de gestión de calidad*. Librerías Gandhi. México. Recuperado de <https://cutt.ly/0RqSNFa>
- Flores, M., Velásquez, N., y Gómez, M., (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. (Tesis de titulación), *Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua*. Estelí – Nicaragua. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/4297/1/17778.pdf>
- Gabini, S. y Salessi, S. (2016). *Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores argentinos*. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714>
- Garrido, S y Romero, M. (2016). *Fundamento de gestión de empresa*. Editorial UNED. (2ª. ed). 590pp Madrid. Recuperado de <https://cutt.ly/wRqHcPI>
- Hernández, A. y Duarte, I. (2018). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de https://issuu.com/cobach/docs/metodologia_investigacion1

- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Jurado, J. (2017). *Historia de la administración. Instituto tecnológico Metropolitano*, 124pp. Medellín. Recuperado de <https://cutt.ly/fRqELqZ>
- López, M. y Delgado, C. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga"*, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi. (Tesis de titulación), Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/23512>
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A y Pomares, Y. (2017). *Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 3-15. Recuperado de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/es/>
- Manjarrez, N., Boza, J y Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Marco, F. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. (2ª. ed). 176pp. Buenos Aires. Recuperado de <http://190.57.147.202:90/jspui/bitstream/123456789/499/1/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Maristany, J. (2011). *Administración de recursos humanos*. Segunda edición. México.
- Mora, J y Mariscal, Z. (2019). *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Revista Dilemas Contemporáneos*, VII (100), 2-11. Recuperado de <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
- Ogbari, M., Onasanya, A., Ogunnaike, O y Kehinde, O. (2018). Talent Management as a Determinant of Firm Performance: A Conceptual Approach. *Revista Business & Social Sciences Journal (BSSJ)*, 3(1), 21-32. Recuperado de <https://journals.co.za/doi/pdf/10.10520/EJC-105865ef90>

- Prieto, J. (2018). *Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones*. Ediciones de la U, 176pp. México. Recuperado de <https://cutt.ly/dE6LmcQ>
- Ramio C. (2019). *Inteligencia artificial y Administración pública*. Editora Catarata, 70pp. Madrid. Recuperado de <https://cutt.ly/hE606Dg>
- Ramírez, I., Espíndola, A., Ruíz, G. y Hugueth, M. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. Revista *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ravichandran, C., Al Mansor, A., Mohd, A. y Elsadig, A. (2020). *Talent management practices impact on Malaysian SMIs managers job performance*. Revista *Int. J. Learning and Intellectual Capital*, 17(1), 1-26. Recuperado de <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJLIC.2020.105338>
- Restrepo, F y Arias, F. (2016). *Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia*. *Journal of Agriculture and Animal Sciences*, 4(2), 20-32. Recuperado de <http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/jals/article/view/912>
- Rojas, R. y Vilchez, S. (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 titulación), Universidad Norbert Wiener Lima-Perú. Recuperado de <http://190.187.227.76/handle/123456789/1711>
- Tabares, L. (2016). *Administración pública*. Editorial universitaria, 607pp. Cuba. Recuperado de <https://cutt.ly/uE6NtoC>
- Vaca, M. (2017). *Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador*. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108. Recuperado de <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Vera, A y Blanco, A. (2019). *Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia*. *Innovar*, 29(74), 25-44. Recuperado de <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Borrero, R. (2019). *Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, IV (7), 293-307. Recuperado de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/105590017.pdf>

- Mendivel, R., Lavado, C y Sánchez, A. (2020). *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. Conrado*, 16(72), 262-268. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es.
- Bendezú, K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>
- Iglesias, M., Rosero, K y Castañeda, J. (2017). *La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes de la industria de alimentos en Barranquilla-Colombia. Revista Espacios*, 39(6), 1-19. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/1771>
- Flores, L. (2019). *Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. Revista EAN*, (87), 59-77. Recuperado de <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Rodríguez, K y Lechuga, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista EAN*, (87), 79-101. Recuperado de <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Apaza, O. (2018). *Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú – 2016. Investigación Valdizana*, 11(3), 168–177. Recuperado de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/1>

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia.

PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL:	VARIABLES E INDICADORES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS, PROCESOS E INSTRUMENTOS
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco-2021?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco 2021.	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco 2021.	Variable 1 (X): Gestión del talento Humano	Selección	Tipo de investigación: Aplicada.	Población de estudio: La población está constituida por 30 empleados directamente de la empresa Prosegur Surco Lima.	Técnicas de recolección de datos: La encuesta.
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:		Motivación	Nivel de investigación: Explicativo correlacional.		Instrumentos de recolección de datos: El cuestionario
¿Cuál es la relación entre la selección gestión del talento humano y el rendimiento en las tareas de los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco - 2021?	Explicar la relación entre la motivación de la gestión del talento humano y el rendimiento en la tarea asignada en los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco- 2021	Existe relación significativa entre la selección de la gestión del talento humano y el Rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco 2021		Evaluación del desempeño	Diseño de investigación: No Experimental de corte transversal.		
¿Cuál es la relación entre la evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la	¿Explicar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la	Existe relación significativa entre la motivación de la gestión del talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la	Variable 2. (Y):	Rendimiento de la tarea	Muestra: El tamaño de la muestra fue calculada mediante criterios no probabilístico de tipo censal. . Muestreo: Es de tipo censal integrado por	Métodos de análisis de datos: Software SPSS versión 26.	
				Rendimiento en el contexto			

empresa Prosegur, Surco-2021?	empresa Prosegur, Surco-2021?	empresa Prosegur, Surco 2021.	Desempeño Laboral			30 individuos de la empresa Prosegur surco.	
¿Cuál es la relación entre la evaluación del desempeño laboral y el comportamiento contraproducente de los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco-2021?	Determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco- 2021	Existe relación significativa entre la evaluación de desempeño laboral y los Comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la empresa Prosegur, Surco 2021.		comportamientos contraproducentes			

Anexo 2. Matriz de operacionalización gestión del Talento Humano

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel de Rango
Gestión del Talento Humano	Selección	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades Laborales. - Recursos humanos. - Capacitación laboral 	1, 2, 3, 4, 5	Escala de Likert. 1.Totalmente en desacuerdo 2.Endesacuerdo 3.Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo	Bajo
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora del rendimiento laboral. - Comportamiento Laboral. - Procesos de aprendizaje 	6, 7, 8, 9, 10		Medio
	Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> -Retribución -Premio de reconocimiento -Objetivos y resultados 	11, 12, 13, 14, 15		Alto

Anexo 2. Matriz de operacionalización del desempeño laboral.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel de Rango
Desempeño Laboral	Rendimiento en la tarea	- Tareas del puesto del colaborador.	16, 17, 18, 19, 20	Escala de Likert. 1.Totalmente en desacuerdo 2.Endesacuerdo 3.Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo	Bajo
	Rendimiento en el contexto	- Actividades en el ambiente laboral e interpersonal y Psicológico.	21, 22, 23, 24, 25		Medio
	Comportamientos contraproducentes	-Acción intencional. -Intereses personal.	26,27, 28, 29,30		Alto

Anexo 3. Instrumentos.

INSTRUMENTO SOBRE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes la gestión del talento ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Parcialmente de acuerdo = 3

De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

INSTRUMENTO PARA LA RECOPIACION DE DATOS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Puntajes				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: Selección						
1	¿La empresa se debería mejorar las oportunidades laborales?					
2	¿El proceso de evaluación en cuanto a las oportunidades laborales es justo?					
3	¿Las políticas de la empresa en cuanto a mejores oportunidades de trabajo necesitan ser actualizadas?					
4	¿El proceso de selección del personal de recursos humanos de la empresa, debería ser modificado?					
5	¿El personal tiene las mismas oportunidades de crecimiento en esta organización?					
DIMENSION 3: Motivación						
6	¿Debe existir una mejora de salario de acuerdo al rendimiento laboral?					
7	¿Se deben realizar reuniones regulares para obtener mejoras corporativas?					
8	¿La empresa debe proporcionar amplios beneficios para los empleados que presentan mejor comportamiento laboral?					
9	¿El equipo de gerentes debe invertir en los programas de procesos aprendizaje y desarrollo de los empleados?					
10	¿Se emplea correctamente la motivación a los empleados?					

DIMENSION 4: Evaluación del desempeño					
11	¿En la organización se debe identificar e impulsar el liderazgo utilizado estrategias de retribución?				
12	¿Por medio de retribuciones se puede impulsar el talento humano?				
13	¿La retribución por la gestión del talento humano es importante es la empresa?				
14	¿La empresa debería fomentar la capacitación por medios de premio de reconocimiento?				
15	¿Está satisfecho con la evaluación del desempeño que le proporcionaron durante su contratación?				

INSTRUMENTO SOBRE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el desempeño laboral. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Parcialmente de acuerdo = 3

De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

INSTRUMENTO PARA LA RECOPIACION DE DATOS VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL		Puntajes				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: Rendimiento en la tarea.						
1	¿Los trabajadores presentan conductas adecuadas para realizar las tareas propias de su puesto?					
2	¿Tiene dificultad para realizar las tareas que se le han asignado en su puesto de colaborador?					
3	¿Debería participar en la planificación de actividades que se relacionan con las tareas del puesto como colaborador?					
4	¿Posee una actitud positiva para resolver situaciones que se le presenten en su horario laboral?					
5	¿Piensa que su labor supera las expectativas planificadas?					
DIMENSION 2: Rendimiento en el contexto.						
6	¿Tiene rendimiento al momento de realizar sus actividades en el ambiente laboral e interpersonal y psicológico?					
7	¿Al trabajar sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral mejora las actividades en el ambiente laboral e interpersonal y Psicológico.					
8	¿Su puesto de trabajo depende de las capacidades para realizar las actividades en el ambiente laboral e interpersonal y Psicológico?					
9	¿Sus compañeros de trabajo le estimulan para la ejecución de actividades en el ambiente laboral e interpersonal y Psicológico?					

10	¿Recibe capacitación de acuerdo a sus intereses personales?					
DIMENSION 3: Comportamientos contraproducentes.						
11	¿Puede aplicar con acción intencional los conocimientos adquiridos por su formación?					
12	¿Debería obtener alguna recompensa de interés por la eficiencia en su trabajo?					
13	¿Propones mejoras sobre los procesos y actividades en su área?					
14	¿Posee los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones?					
15	¿Coordina eficazmente con sus compañeros al momento de realizar una tarea en el trabajo?					

Anexo 4: Validación de los contenidos del instrumento.

N.º	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Gestión del talento humano								
Dimensión 1: Selección.								
01	¿La empresa debería mejorar en las oportunidades laborales?	X		X		X		
02	¿El proceso de evaluación en cuanto a las oportunidades laborales es justo?	X		X		X		
03	¿Las políticas de la empresa en cuanto a mejoras oportunidades de trabajo necesitan ser actualizadas?	X		X		X		
04	¿El proceso de selección del personal de recursos humanos de la empresa, debería ser actualizadas?	X		X		X		
05	¿El personal tiene las mismas oportunidades de crecimiento en esta organización?	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación.								
06	¿Debe existir una mejora de salario de acuerdo al rendimiento laboral?	X		X		X		
07	¿Se deben realizar reuniones regulares para obtener mejoras corporativas?	X		X		X		
08	¿La empresa debería incentivar a los trabajadores que presentan un buen rendimiento laboral?	X		X		X		
09	¿La empresa debe invertir en los programas de procesos de aprendizaje y desarrollo en los empleados?	X		X		X		
10	¿Se emplea correctamente la motivación a los empleados?	X		X		X		
Dimensión 3: Evaluación de desempeño.								
11	¿En la organización se debe identificar e impulsar el liderazgo utilizado en estrategias de retribución?	X		X		X		
12	¿Por medio de retribuciones se puede impulsar el talento humano?	X		X		X		

13	¿La retribución por la gestión del talento humano es importante en la empresa?	X		X		X		
14	¿La empresa debería fomentar la capacitación por medios de premio de reconocimiento?	X		X		X		
15	¿Está satisfecho con la evaluación del desempeño de la proporcionaron durante su contratación?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg:

Mag. María Cecilia García Gonzales

DNI: 40254821

Especialidad del evaluador: Administradora de Empresas



.....
Firma del Experto Informante

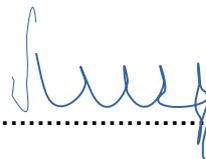
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg: Mg. Percy Jorge Suárez Ymbertis.

DNI: 07260837

Especialidad del evaluador: Economista con especialización en Desarrollo Empresarial y Regional.



.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Desempeño laboral.								
Dimensión 1: Rendimiento en la tarea.								
16	¿Los trabajadores presentan conductas adecuadas para realizar las tareas propias de su puesto?	X		X		X		
17	¿Tiene dificultad para realizar las tareas que se le han asignado en su puesto de colaborador?	X		X		X		
18	¿Debería participar en la planificación de actividades que se relacionan con las tareas del puesto como colaborador?	X		X		X		
19	¿Posee una actitud positiva para resolver situaciones que se le presenten en su horario laboral?	X		X		X		
20	¿Piensa que su labor supera las expectativas planificadas?	X		X		X		
Dimensión 2: Rendimiento en el contexto								
21	¿Tiene rendimiento al momento de realizar sus actividades en el ambiente laboral e interpersonal y psicológico?	X		X		X		
22	¿Al trabajar sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral, mejora las actividades en el ambiente laboral e interpersonal y Psicológico.	X		X		X		
23	¿Su puesto de trabajo depende de las capacidades para realizar las actividades en el ambiente laboral e interpersonal y Psicológico?	X		X		X		
24	¿Sus compañeros de trabajo le estimulan para la ejecución de actividades en el ambiente laboral e interpersonal y Psicológico?	X		X		X		
25	¿Recibe capacitación de acuerdo a sus intereses personales?	X		X		X		
Dimensión 3: Comportamiento contraproducentes								
26	¿Puede aplicar con acción intencional	X		X		X		

	los conocimientos adquiridos por su formación?						
27	¿Debería obtener alguna recompensa de interés por la eficiencia en su trabajo?	X		X		X	
28	¿Propones mejoras sobre los procesos y actividades en su área?	X		X		X	
29	¿Posee los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones?	X		X		X	
30	¿Coordina eficazmente con sus compañeros al momento de realizar una tarea en el trabajo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg:

Mag. María Cecilia García Gonzales

DNI: 40254821

Especialidad del evaluador: Administradora de Empresas



.....
Firma del Experto Informante.

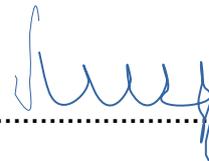
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg: Mg. Percy Jorge Suárez Ymbertis.

DNI: 07260837

Especialidad del evaluador: Economista con especialización en Desarrollo Empresarial y Regional.



.....
Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Matriz de datos.

Gestión del talento humano																				
		Selección					Motivación						Evaluación de desempeño.							
Ítems	1	2	3	4	5	D 1	6	7	8	9	10	D 2	11	12	13	14	15	D 3	V 1	
1	5	2	5	5	2	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	69	
2	1	2	3	2	1	9	1	2	3	1	2	9	1	2	3	2	1	9	27	
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75	
4	4	2	3	5	4	18	5	3	3	3	2	16	4	4	4	5	3	20	54	
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	15	
6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	
7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	
8	4	4	5	5	3	21	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	3	21	66	
9	2	2	2	2	2	10	1	2	1	2	5	11	2	2	2	1	2	9	30	
10	3	4	4	5	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	3	4	4	19	60	
11	5	3	5	5	2	20	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	22	66	
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	59	
13	2	1	1	1	1	6	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	3	11	28	

14	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	5	3	2	1	3	2	11	26
15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	15
17	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	1	12	3	3	2	2	2	12	37
18	4	4	4	4	1	17	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	55
19	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	4	3	3	3	3	16	38
20	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
21	3	3	3	4	3	16	3	2	3	4	3	15	3	2	3	3	2	13	44
22	3	2	3	4	4	16	3	4	3	3	3	16	4	3	4	3	4	18	50
23	2	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	19
24	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	2	3	3	2	3	13	41
25	4	1	5	5	3	18	5	3	5	5	1	19	5	3	3	5	5	21	58
26	5	2	5	5	3	20	5	5	5	5	3	23	5	5	5	4	3	22	65
27	5	5	3	1	5	19	1	4	5	5	3	18	4	4	5	4	3	20	57
28	2	1	2	1	2	8	3	2	1	3	2	11	1	2	3	2	3	11	30
29	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	2	12	37
30	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	20	1	1	1	1	1	5	30

Desempeño laboral.																			
Rendimiento en la tarea						Rendimiento en el contexto						Comportamientos contraproducentes							
Items	16	17	18	19	20	D1	21	22	23	24	25	D2	26	27	28	29	30	D3	V 2
1	5	4	4	4	1	18	2	2	2	3	4	13	3	3	3	3	3	15	46
2	1	1	3	2	2	9	2	2	3	1	1	9	2	2	3	2	1	10	28
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
4	4	2	3	5	4	18	5	3	3	3	2	16	4	4	4	5	3	20	54
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	15
6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
8	4	4	4	5	3	20	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	3	21	65
9	2	2	2	2	2	10	1	2	1	2	5	11	2	2	2	1	2	9	30
10	3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	59
11	5	3	5	5	2	20	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	22	66
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	59
13	1	1	1	1	1	5	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	25
14	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	5	3	2	1	3	2	11	26
15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45

16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6	16
17	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	1	12	3	3	2	2	2	12	37
18	4	4	4	4	1	17	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	55
19	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	4	3	3	3	3	16	38
20	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16	3	2	3	3	3	14	45
22	3	2	3	4	4	16	3	4	3	3	3	16	4	3	4	3	4	18	50
23	2	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	19
24	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	2	3	3	2	3	13	41
25	4	2	5	5	3	19	5	3	5	3	1	17	5	3	3	5	4	20	56
26	5	2	5	5	3	20	5	5	5	5	3	23	5	5	5	4	3	22	65
27	5	5	3	1	5	19	1	4	5	5	3	18	4	4	5	4	3	20	57
28	2	1	2	1	2	8	3	2	1	3	2	11	1	2	3	2	3	11	30
29	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	2	12	37
30	2	1	1	1	1	6	3	4	4	4	4	19	1	1	1	1	2	6	31

Anexo 6. Propuesta de Valor.

En esta investigación recomendaremos las siguientes propuestas de valor, donde está investigaciones conlleva a las distintas organizaciones en su aplicación así mismo esta investigación servirá como referencia para los investigadores en especial sobre la gestión del talento y en sí en las ciencias de la administración en general.

Mencionamos las siguientes propuestas de valor:

- Brindar capacitaciones específicas sobre la gestión del talento humano y sus importancias de las cuales esto debe reflejarse en los empleados.
- Es importante y fundamental dar mayor enfoque en la motivación de los empleados muy al margen del giro del negocio según sea o dependiendo de las organizaciones, para que esto en algún momento no crea lo enredoso en la organización.
- Cabe precisar la selección de personal es la base del reclutamiento de los colaboradores en tal sentido se tiene que precisar los principios primordiales en los perfiles que presentan en la selección, debe ser muy al margen de las demandas de las actividades del giro del negocio, un acto de deficiencia en la selección crea múltiples deficiencias en la organización y esto conlleva el retraso del cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.
- Finalmente teniendo en cuenta esta recomendación, todas las organizaciones mantendrá su visión al enfoque que se identifica en sus pilares y estos son las que emergen de una organización según las características del negocio; su visión en relación del crecimiento empresarial.